

STRATÉGIE NATIONALE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE 2018-2023

Le Québec à l'ère du plein emploi



*Si le plein emploi n'est pas conquis
ou conservé, aucune liberté ne sera sauve,
car pour beaucoup elle n'aura pas de sens.*

WILLIAM BEVERIDGE

Full Employment in a free Society, 1944 et Du travail pour tous dans une société libre, 1945



Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

ISBN : 978-2-550-81441-2 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-81442-9 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Mot du premier ministre	5
Mot du ministre	7
Une situation de plein emploi qui s'installe	9
Mobiliser les forces vives du marché du travail.....	9
Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre	9
La participation et la contribution des partenaires du marché du travail	10
1 L'emploi au Québec : des sommets historiques et des occasions à saisir	11
Saisir les occasions que présente le plein emploi	13
Mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles	15
Créer un environnement favorable à l'obtention des compétences requises et tirant profit des nouvelles conditions du marché du travail.....	17
2 Les leviers pour soutenir le marché du travail	19
Le système d'éducation.....	19
Les services publics d'emploi	19
Le système d'immigration	20
La fiscalité	21
Les interventions des ministères.....	21
3 Des actions déterminantes pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et la performance du marché du travail	22
3.1 Quatre orientations qui s'inspirent des meilleures pratiques en matière de développement de la main-d'œuvre	22
1 ^{RE} ORIENTATION : Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail	22
2 ^E ORIENTATION : Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs	24
3 ^E ORIENTATION : Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences	25
4 ^E ORIENTATION : Adapter les milieux de travail	26

3.2 Des mesures concrètes pour un marché du travail performant.....	27
1 ^{RE} ORIENTATION :	
Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail	27
AXE 1.1 : Produire une information juste sur le marché du travail	27
AXE 1.2 : Diffuser efficacement l'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation.....	29
AXE 1.3 : Mettre en œuvre des projets innovants.....	31
2 ^E ORIENTATION :	
Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs	33
AXE 2.1 : Améliorer l'intégration des personnes immigrantes en emploi	34
AXE 2.2 : Favoriser l'intégration en emploi du plus grand nombre de travailleuses et travailleurs possible.....	47
AXE 2.3 : Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail	54
AXE 2.4 : Soutenir la formation dans des domaines stratégiques	55
AXE 2.5 : Faciliter la mobilité géographique de la main-d'œuvre	58
3 ^E ORIENTATION :	
Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences.....	59
AXE 3.1 : Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des milieux de travail et des régions	60
AXE 3.2 : Mieux préparer à l'intégration, au maintien et à l'avancement sur le marché du travail.....	64
AXE 3.3 : Accroître la productivité sur le marché du travail par la formation continue	67
4 ^E ORIENTATION :	
Adapter les milieux de travail	73
AXE 4.1 : Adapter les milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail	73
AXE 4.2 : Promouvoir la qualité de vie au travail	73
4 La mise en place des actions de la Stratégie en région : un rôle primordial aux partenaires régionaux à l'écoute des besoins du milieu	75
5 La structure de gouvernance	77
5.1 Gouvernance nationale	77
5.2 Reddition de comptes.....	78
6 Mesures des effets et évaluation	79
6.1 Mesure des effets.....	79
Annexe 1 –Suivi des actions mises en place à la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre	82
Annexe 2 –Stratégies et plans d'action des ministères et organismes prévoyant des initiatives pour le développement de la main-d'œuvre	83
Annexe 3 –Analyse différenciée selon les sexes.....	87
Annexe 4 –Cadre financier.....	89

MOT DU PREMIER MINISTRE



Le 21^e siècle amène des changements profonds et rapides dans nos sociétés. Le monde génère plus de données en deux jours qu'il n'en a produites entre le début de l'humanité et 2003. La lutte contre les changements climatiques est devenue un enjeu qui nous interpelle toutes et tous. La mondialisation et l'ouverture des marchés mettent nos entreprises en compétition directe avec celles des quatre coins de la planète. Cette vague de transformations a un impact direct sur le marché du travail, l'éducation et les façons de faire de nos entreprises.

Malgré ce contexte, le Québec réussit à se démarquer. Depuis 2014, c'est au Québec que les entreprises ont créé le plus d'emplois au Canada. Il affiche maintenant son taux de chômage le plus bas en quarante ans. Notre plus grand défi est devenu la rareté de main-d'œuvre. Pour continuer sur la voie de la prospérité,

nous devons nous assurer que les milliers d'emplois disponibles, aujourd'hui et au cours des prochaines années, sont pourvus. Nous devons mieux arrimer la formation aux besoins de nos entreprises et à ceux des travailleuses et travailleurs. Nous devons profiter de chaque talent, de chaque compétence.

À l'occasion du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, en février 2017, j'ai eu la chance d'échanger avec les partenaires du marché du travail pour dégager une vision éclairée et concertée des gestes à accomplir. Cette stratégie nationale sur la main-d'œuvre est le résultat de cette mobilisation. Elle constitue une importante solution pour contribuer à relever le défi de la rareté de main-d'œuvre. Elle déploie des moyens afin d'aider l'intégration à l'emploi des personnes expérimentées, en chômage ou faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Elle propose également des mesures pour sélectionner les personnes immigrantes en tenant compte adéquatement des besoins du marché du travail et accompagner les entreprises dans l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée.

Ensemble, nous construisons un nouveau Québec, toujours plus prospère, instruit, équitable, vert et mobile.

Philippe Couillard

MOT DU MINISTRE



La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 résulte d'une vision concertée de l'ensemble des partenaires du marché du travail. Ils ont investi leurs compétences et leur expertise.

La Stratégie repose donc sur des bases solides et consensuelles, et pourra répondre efficacement aux besoins actuels et futurs du marché du travail et de la main-d'œuvre.

Au cours des prochaines années, cette stratégie nous servira de feuille de route et nous permettra de nous assurer, collectivement, que le Québec dispose d'une main-d'œuvre compétente et capable de répondre aux exigences d'une économie moderne et en transformation, dans un contexte tendant vers le plein emploi.

Les mesures proposées, inspirées des meilleures pratiques en matière de formation et de performance du marché du travail, sont porteuses de solutions. La tâche est importante et, grâce à l'action concertée des partenaires du marché du travail, le Québec peut agir dès maintenant pour assurer sa prospérité.

En permettant aux chercheuses et chercheurs d'emploi ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de tirer profit des possibilités qui s'offrent à eux et en répondant aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, nous relèverons le défi posé. Le Québec pourra s'enrichir de tous ses talents!

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

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large 'F' and 'B' followed by a horizontal line.

François Blais

Une situation de plein emploi qui s'installe

L'atteinte du plein emploi est un objectif que poursuivent les gouvernements de tous les pays. À cet égard, le marché du travail québécois se trouve dans une position très enviable puisqu'une situation de plein emploi est observable dans plusieurs régions. Il s'agit là d'un revirement de situation considérable par rapport aux années antérieures, alors que le Québec faisait face à des surplus de main-d'œuvre qui s'exprimaient par des taux de chômage élevés.

C'est là une bonne nouvelle pour les personnes qui désirent travailler : cela leur fournit de nombreuses possibilités d'emploi et des perspectives de développement de carrière très intéressantes. Une bonne performance en matière de création d'emplois, conjuguée au vieillissement de sa population, explique ce contexte favorable aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux chercheuses et chercheurs d'emploi. En revanche, cette situation entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre pour les employeurs.

C'est dans ce contexte de plein emploi que la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre vise à apporter un soutien aux personnes et aux entreprises afin qu'elles puissent s'adapter à la situation et en profiter pleinement. Elle met à contribution les partenaires du marché du travail ainsi que tous les acteurs gouvernementaux concernés pour que le Québec dispose d'une main-d'œuvre suffisante et compétente, en mesure de répondre aux défis actuels et futurs d'une économie moderne, en pleine transformation. Le gouvernement y consacrera plus de 1,3 milliard de dollars sur 5 ans. Ces investissements s'ajoutent à d'autres initiatives gouvernementales qui favorisent la préparation des personnes au marché du travail, notamment en ce qui concerne la réussite éducative, qui s'élèvent à plus de 1,4 milliard de dollars en 2017-2018 et 2018-2019.

Mobiliser les forces vives du marché du travail

Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre

En février 2017, le gouvernement du Québec a tenu le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, réunissant une diversité de personnes qui constituent les forces vives du marché du travail : des représentants patronaux, syndicaux, du secteur de l'éducation, des milieux communautaires, d'organismes de soutien au développement économique et local, ainsi que de plusieurs ministères et organismes publics.

Le Rendez-vous a été l'occasion pour le gouvernement de réitérer sa volonté de poursuivre le dialogue social avec ses partenaires sur les enjeux démographiques et économiques qui touchent le marché du travail. Il a permis d'établir les grandes orientations visant à bien préparer la main-d'œuvre actuelle et future, et de mettre de l'avant des solutions pour faire face aux transformations de l'économie et au resserrement de l'offre de main-d'œuvre.

À la suite de l'évènement, le gouvernement a pris l'engagement de mettre en place des actions immédiates pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, lesquelles ont été confirmées par des mesures annoncées dans le budget 2017-2018, totalisant près de 290 millions de dollars sur 5 ans (voir l'annexe 1).

C'est lors de la clôture du Rendez-vous que le premier ministre du Québec a pris l'engagement d'élaborer une stratégie nationale sur la main-d'œuvre, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail. Le Rendez-vous a donc permis de tracer les lignes de force de cette stratégie qui bonifie les actions gouvernementales en matière de main-d'œuvre et d'emploi, tout en étant dans la continuité des initiatives que le gouvernement a mises de l'avant au cours des dernières années.

La participation et la contribution des partenaires du marché du travail

Les partenaires du marché du travail ont été mis à contribution tout au long des travaux ayant mené au Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.

D'une part, le Comité de pilotage et de suivi, qui réunit les représentants des grandes associations patronales et syndicales, a été créé à l'été 2016 afin d'assurer leur contribution à la préparation et au déroulement du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre. Ce comité a d'ailleurs convenu des thèmes qui ont fait l'objet de discussions à cette occasion, du contenu du cahier du participant ainsi que de la portée de l'événement. Il a également participé à l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre en donnant son avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les orientations et les axes d'intervention à privilégier. La Commission des partenaires du marché du travail a également contribué à alimenter ces réflexions.

D'autre part, afin d'enrichir ces travaux, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a effectué deux tournées de consultations des régions, une au cours de l'automne 2016 et la seconde durant l'automne 2017. Ces exercices, réalisés avec la contribution des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ont permis de connaître les préoccupations et les propositions d'une variété d'acteurs socioéconomiques. Ainsi, plus d'une centaine d'entreprises d'horizons variés, les comités sectoriels de main-d'œuvre, des établissements de formation, des partenaires associés au développement économique régional et des organismes spécialisés en développement de l'employabilité ont participé à ces rencontres. Ces tournées ont permis de jeter les bases du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, qui prend en compte les différentes réalités régionales. Ultiment, ce sont les acteurs régionaux qui relèveront les défis de main-d'œuvre et mettront en place des solutions adaptées pour y répondre.

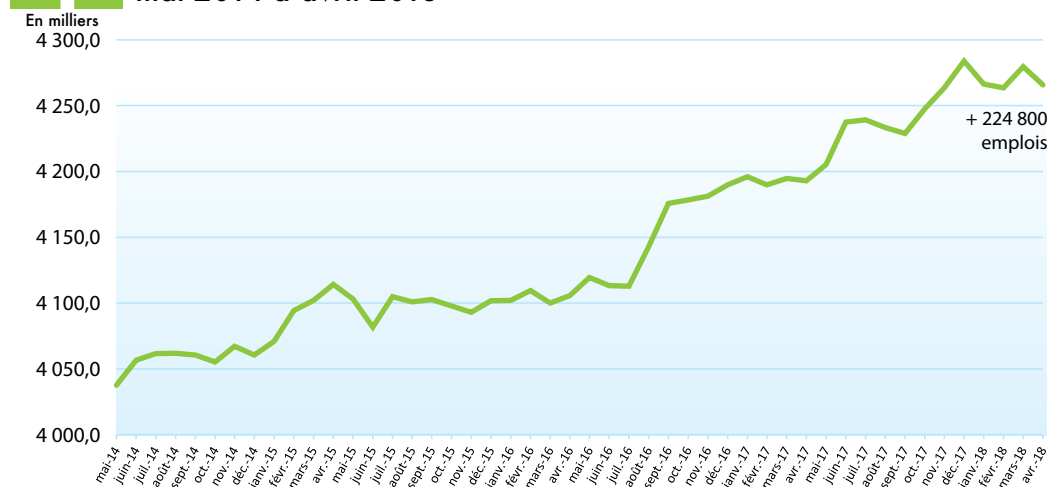
La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre a été élaborée sous la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en collaboration avec les ministères et organismes gouvernementaux concernés ayant participé au Comité d'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre et avec le Comité de pilotage et de suivi.

1 L'emploi au Québec : des sommets historiques et des occasions à saisir

Depuis 2015, le Québec connaît une bonne performance en matière de création d'emplois. En effet, il s'y est créé 224 800 emplois depuis mai 2014. Ce succès, combiné au vieillissement de la population, fait en sorte que les indicateurs du marché du travail y sont très positifs.

GRAPHIQUE

1 Évolution de l'emploi au Québec, mai 2014 à avril 2018

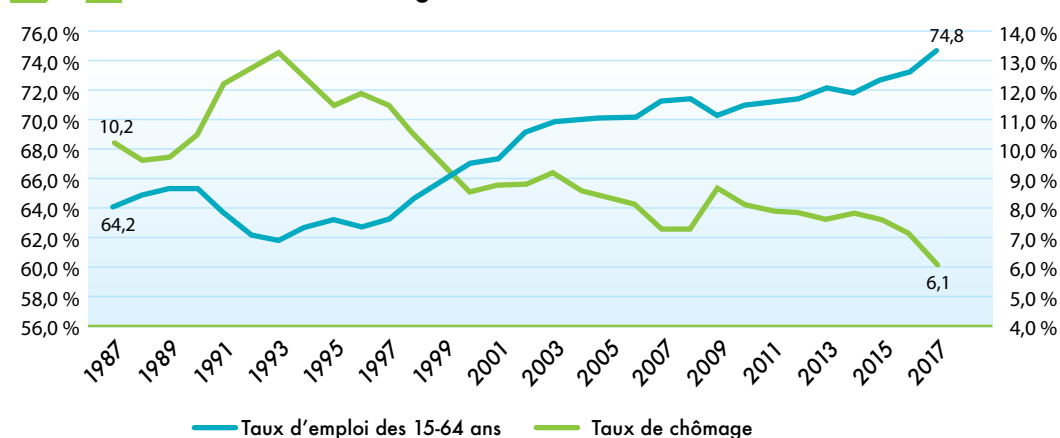


Source : STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active.

La proportion des personnes en âge de travailler¹ qui occupe un emploi s'est accrue, pour atteindre un sommet historique en 2017. Peu des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) affichent des taux d'emploi plus élevés. En parallèle, le taux de chômage a connu un repli important, pour se situer en 2017 au niveau historiquement bas de 6,1 %, soit identique à celui de l'Ontario et plus faible que celui du Canada, qui est de 6,4 %.

GRAPHIQUE

2 Évolution du taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans et du taux de chômage au Québec



Source : STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active.

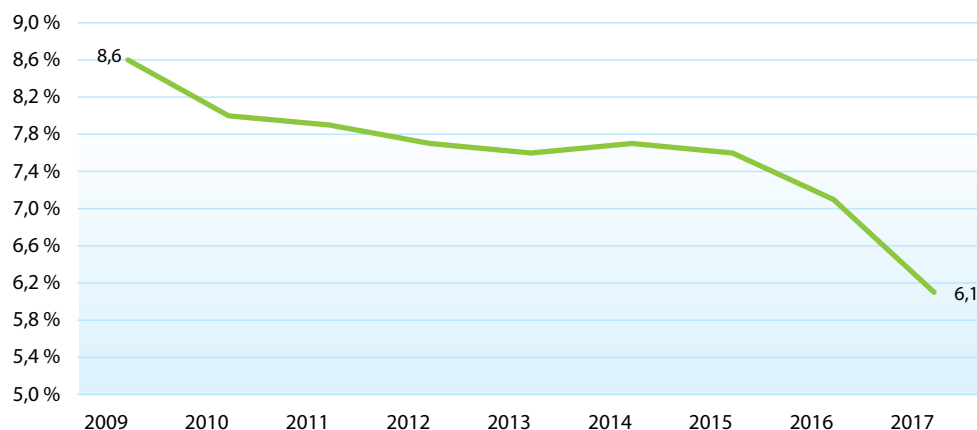
1. Les personnes âgées de 15 à 64 ans.

Depuis la crise économique de 2008, on observe une diminution du taux de chômage au Québec. Cette tendance s'est cependant accentuée à compter de 2014, sous l'effet du vieillissement de la population et de la création d'emploi.

GRAPHIQUE

3

Évolution du taux de chômage au Québec depuis 2009



Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*.

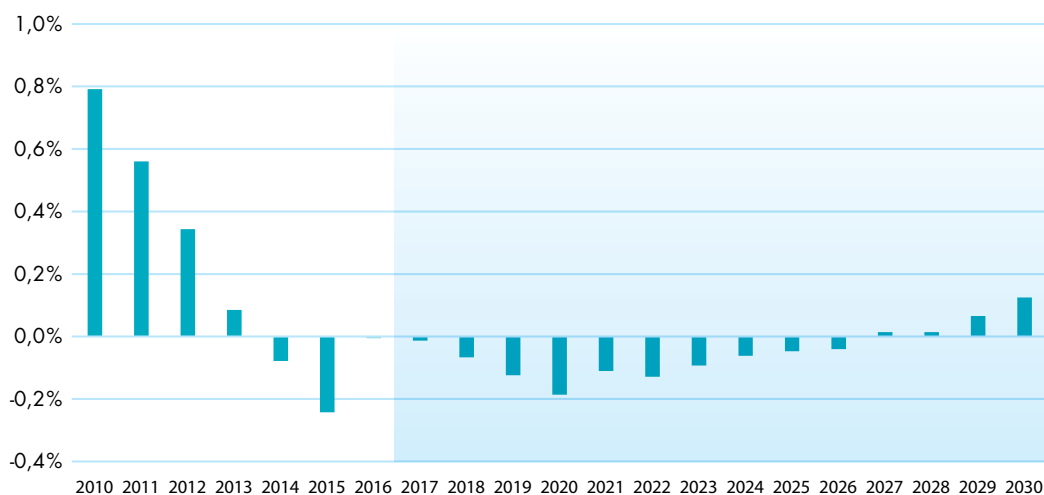
Cette nouvelle situation indique un changement majeur puisque, depuis plusieurs décennies, on observait plutôt une situation de surplus de main-d'œuvre, caractérisée par des taux de chômage plus élevés et une participation plus faible au marché du travail. Pour les entreprises, cela signifiait une abondance de main-d'œuvre disponible parmi laquelle choisir, alors qu'il était plus difficile pour les citoyennes et citoyens d'obtenir un emploi.

Ce nouveau contexte est en partie attribuable au vieillissement de la population. En effet, depuis 2014 le nombre de Québécoises et de Québécois âgés de 15 à 64 ans est en diminution². Ce phénomène démographique, combiné à la bonne performance en matière de création d'emplois, accentue la rareté de main-d'œuvre.

GRAPHIQUE

4

Variation en % de la population québécoise âgée de 15 à 64 ans, 2010-2016 (réelle) et 2017-2030 (prévue)



Source : STATISTIQUE CANADA, scénario de projection M5, 2015.

2. Ce groupe d'âge constitue la population dite en âge de travailler

Saisir les occasions que présente le plein emploi

Lorsque le taux de chômage est égal ou inférieur à 5 %³, on parle d'une situation de plein emploi. C'est-à-dire qu'il n'existe pas de difficulté particulière à trouver du travail et que les situations de chômage s'expliquent par la transition et les délais nécessaires pour que les personnes occupent un nouvel emploi. Alors qu'en 2017, on observe une diminution du taux de chômage dans toutes les régions du Québec, plusieurs d'entre elles affichent un taux inférieur à 5 % ou s'en approchant. Les prévisions démographiques laissent présager que la baisse du taux de chômage devrait se poursuivre dans l'ensemble des régions.

Tableau 1

Taux de chômage dans les régions administratives du Québec en 2017

Bas-Saint-Laurent	6,1 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	6,9 %
Capitale-Nationale	4,7 %
Mauricie	6,0 %
Estrie	5,0 %
Montréal	8,2 %
Outaouais	5,6 %
Abitibi-Témiscamingue	5,1 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	6,0 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	11,7 %
Chaudière-Appalaches	3,5 %
Laval	6,7 %
Lanaudière	5,6 %
Laurentides	6,2 %
Montréal	4,6 %
Centre-du-Québec	5,7 %
Ensemble du Québec	6,1 %

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*.

Ces nouvelles conditions du marché du travail sont favorables aux travailleuses et aux travailleurs, mais elles ont pour effet d'amplifier les difficultés de recrutement des entreprises. On estime qu'en 2017, le nombre de postes vacants de longue durée (plus de 90 jours) entraîne une perte économique de plus de 400 millions de dollars en revenus d'emplois, soit 0,1 % du produit intérieur brut (PIB) du Québec. En considérant que le taux de chômage devrait encore diminuer au cours des prochaines années, les pertes associées aux postes vacants de longue durée atteindront bientôt près de 500 millions de dollars annuellement⁴.

De plus, la diminution de la taille de la population âgée de 15 à 64 ans a une influence sur la croissance économique potentielle du Québec. Historiquement, celle-ci était de l'ordre de 2 % (croissance du PIB réel) par année⁵. Or, le ministère des Finances du Québec prévoit qu'en raison de cette baisse démographique, la croissance économique annuelle sera de 1,6 % pour la période 2018-2022.

3. Les économistes ne s'entendent pas tous sur le seuil de plein emploi. Ainsi, certains le situent aussi bas que 3 %.

4. Estimé au moyen des résultats de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* de Statistique Canada. Cette estimation tient également compte de la baisse prévue du taux de chômage et de sa relation avec l'évolution du nombre de postes vacants de longue durée.

5. Il s'agit de la moyenne observée pour les années 1982 à 2010.

Le rapport entre la richesse produite (PIB) et la population permet de mesurer le niveau de vie d'un territoire. En 2017, le niveau de vie des Québécoises et des Québécois se chiffrait à 49 500 \$. En supposant une croissance économique de 1,6 %, ce niveau de vie atteindra 52 100 \$ en 2023 et 53 600 \$ en 2026⁶. En revanche, il se hisserait à 53 400 \$ dès 2023 et à 55 500 \$ en 2026 si le Québec maintenait une croissance économique de 2,0 % par année.

Tableau 2

Estimation du niveau de vie au Québec selon une croissance économique annuelle moyenne de 1,6 % et de 2,0 %

Croissance du PIB	Niveau de vie en 2023	Niveau de vie en 2026
1,6 %	52 100 \$	53 600 \$
2,0 %	53 400 \$	55 500 \$

Selon les prévisions du ministère des Finances, la croissance économique reposera désormais à parts égales sur la hausse du taux d'emploi de la population et sur la hausse de la productivité. Il est donc important de mettre en œuvre des actions pour que les Québécoises et Québécois tirent profit des occasions que présentera le plein emploi et que les entreprises puissent exercer leurs activités avec succès. La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre vise à ce que les travailleurs et travailleuses puissent contribuer pleinement à la richesse collective et à l'augmentation du niveau de vie.

Qu'est-ce que la richesse collective et le niveau de vie?

En termes économiques, la richesse collective se mesure par le produit intérieur brut (PIB), lequel représente la valeur totale des biens et services produits dans l'économie. Le niveau de vie correspond quant à lui à cette richesse exprimée par habitant.

La main-d'œuvre est au cœur de la croissance du niveau de vie. En effet, le niveau de vie d'une nation est déterminé en fonction de la proportion de la population qui travaille (taux d'emploi), de l'efficacité avec laquelle elle génère de la richesse (productivité du travail) et du nombre d'heure travaillées (intensité du travail).

La société québécoise dispose donc de leviers pour stimuler son niveau de vie, notamment

- Augmenter le nombre de personnes qui occupent un emploi (taux d'emploi);
- Augmenter la richesse que génère chaque heure travaillée (productivité).

La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre agira sur ces leviers afin de créer davantage de richesse collective, c'est-à-dire augmenter le PIB par habitant. Pour ce faire, elle fera notamment en sorte qu'un plus grand nombre de personnes occupent un emploi, et aura recours à diverses mesures et initiatives pour que les travailleuses et travailleurs tout comme les employeurs puissent s'adapter efficacement aux nouvelles réalités du marché du travail.

Créer davantage de richesse est bénéfique pour tous. Cela fournit des revenus additionnels aux citoyennes et aux citoyens, leur offrant ainsi les moyens de mieux répondre à leurs besoins. Cela permet également à l'État d'investir davantage dans des programmes importants ou des services de meilleure qualité au bénéfice de la population.

6. En dollars constants de 2017, selon le taux de croissance moyen prévu jusqu'en 2022 par le ministère des Finances dans le Plan économique du Québec 2018-2019. Ce même taux est maintenu jusqu'en 2026 dans la projection.

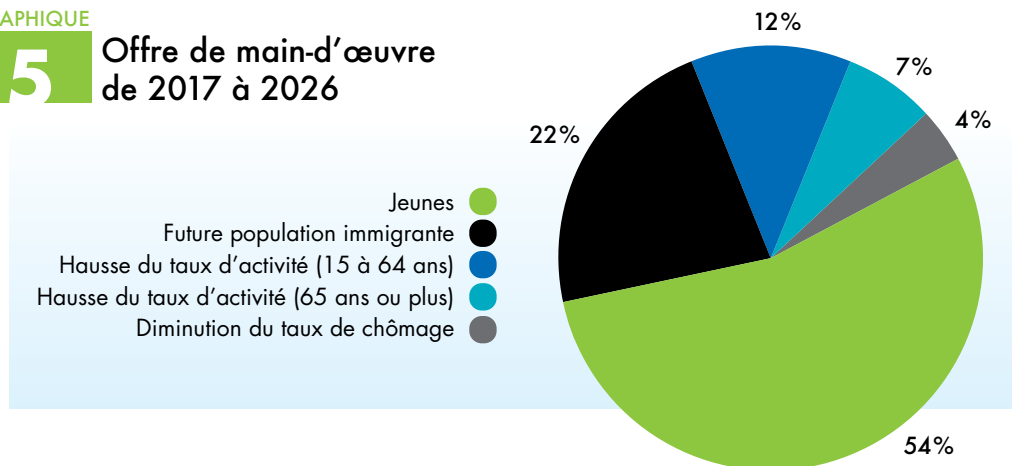
Mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles

Au cours des 10 prochaines années, le marché du travail québécois devra combler plus de 1,3 million d'emplois. Ces postes seront en grande partie occupés par les jeunes qui intégreront graduellement le marché du travail, mais aussi par d'autres groupes de la population, comme les personnes immigrantes qui s'établiront au Québec durant cette période.

GRAPHIQUE

5

Offre de main-d'œuvre de 2017 à 2026



Source : Estimations d'Emploi-Québec.

En raison du vieillissement de la population, mais aussi parce que la création d'emplois devrait se poursuivre, le taux de chômage au Québec devrait continuer d'enregistrer des baisses régulières et la proportion de Québécoises et de Québécois qui occupent un emploi devrait continuer d'augmenter.

Ces nouvelles conditions du marché du travail sont particulièrement favorables aux jeunes, car elles leur offrent de plus en plus d'occasions professionnelles. En 2017, la proportion de jeunes⁷ qui occupaient un emploi s'est élevée à un sommet de 68,2 % et leur taux de chômage n'a jamais été aussi bas, à 8,6 %. Cela témoigne du fait qu'un nombre important d'entre eux peuvent obtenir des emplois qui conviennent le mieux à leurs compétences, à leurs aspirations professionnelles et à leurs intérêts personnels.

La situation sur le marché du travail est aussi avantageuse pour les personnes immigrantes, qui sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi. En 2017, elles occupaient environ 16 % des emplois au Québec. Il s'agit d'une augmentation de près de cinq points de pourcentage depuis 2006. De plus, 52 % des nouveaux emplois créés au Québec depuis 2006 sont occupés par des personnes immigrantes. En 2017, leur taux de chômage s'est établi à 8,7 %, en baisse de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2016.

Des améliorations de la participation des personnes immigrantes au marché du travail sont cependant possibles. Il faut notamment faire en sorte qu'elles s'y intègrent plus rapidement. En 2017, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant obtenu leur résidence permanente depuis 5 ans ou moins était de 60,6 % au Québec, alors qu'il était de 64,1 % au Canada⁸.

Ajoutons à cela que la hausse de la participation des personnes plus âgées au marché du travail, observée depuis le début des années 2000, se poursuit. D'ailleurs, le taux d'emploi des Québécoises et des Québécois âgés de 55 à 59 est maintenant similaire à celui qu'on observe dans l'ensemble du Canada. Toutefois, il existe encore un écart en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 69 ans puisqu'il est de 33,7 % au Québec, alors que la moyenne canadienne se situe à 39,7 %.

7. Âgés de 15 à 29 ans.

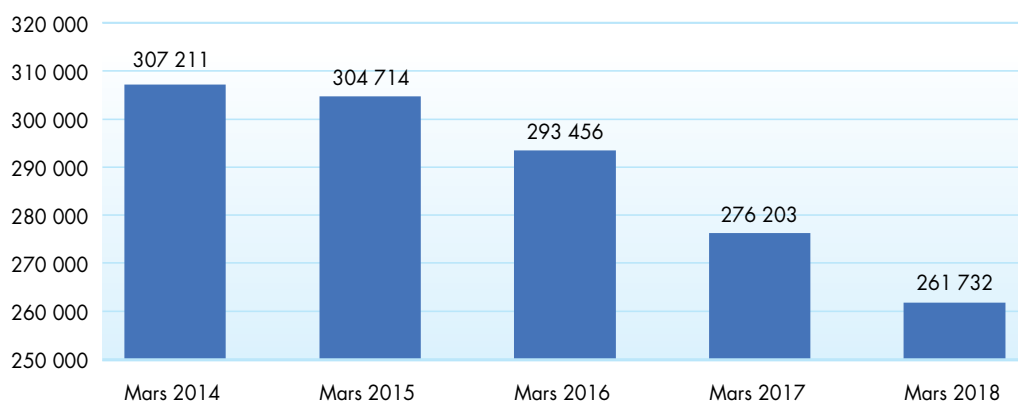
8. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Compilation spéciale : Emploi-Québec.

De plus, le nombre de personnes qui reçoivent de l'aide sociale n'a jamais été aussi bas. En mars 2018, on en dénombrait 261 732. L'intensification des actions visant à intégrer ces personnes en emploi a contribué à l'atteinte de ce résultat. La présente Stratégie permet de poursuivre les efforts entamés.

GRAPHIQUE



Évolution du nombre de prestataires du Programme d'aide sociale



Source : Rapports statistiques sur la clientèle des programmes d'assistance sociale, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La situation de plein emploi est une occasion qui doit permettre à davantage de personnes de travailler. Elle est propice aux jeunes qui vont intégrer le marché du travail, aux personnes qui deviendront résidentes du Québec pour y travailler et aux travailleuses et travailleurs expérimentés qui veulent se maintenir en emploi. C'est aussi une occasion idéale pour favoriser l'intégration au marché du travail de personnes qui font partie de groupe qui y sont sous-représentés, dont les personnes handicapées et les personnes autochtones.

Occasion : Que davantage de personnes occupent un emploi

Les cibles :

- Faire en sorte que la proportion de personnes occupant un emploi se situe parmi les cinq plus élevées des pays membres de l'OCDE.
- Rattraper l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de personnes immigrantes âgées de 15 à 64 ans nouvellement arrivées qui occupent un emploi.
- Réduire de moitié l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de personnes âgées de 60 à 69 ans qui occupent un emploi⁹.
- D'ici 2023, avec le soutien d'Emploi-Québec, assurer le retour en emploi de plus de 150 000 personnes.
- Réduire à six mois le délai pour la remise d'un certificat de sélection du Québec pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.

9. Résorber totalement l'écart avec l'ensemble du Canada représenterait plus de 60 000 personnes âgées de 60 à 69 ans qui occupent un emploi. Cet écart ne saurait se résorber totalement grâce à la Stratégie, mais une réduction de 50 % est envisageable.

Pour y arriver, la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre déploie des moyens afin :

- D'aider et de soutenir davantage les travailleuses et travailleurs expérimentés qui le désirent à demeurer actifs sur le marché du travail;
- De soutenir davantage l'intégration en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, par exemple les personnes immigrantes nouvellement arrivées;
- De sélectionner les personnes immigrantes qui s'installent au Québec pour venir y travailler en tenant adéquatement compte des besoins du marché du travail;
- De réintégrer en emploi davantage de personnes en chômage;
- D'accompagner les entreprises pour les soutenir dans l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée.

Créer un environnement favorable à l'obtention des compétences requises et tirant profit des nouvelles conditions du marché du travail

Parallèlement à la situation de plein emploi, l'économie québécoise se transforme rapidement. Qu'il s'agisse de changements technologiques (par exemple la 4^e révolution industrielle), de la transition vers une économie plus verte, de la mondialisation et des accords commerciaux ou de la transformation des modes d'organisation du travail, cela influe sur les compétences exigées de la main-d'œuvre. Certains domaines spécifiques, tels que les sciences, les technologies et le génie, sont déjà très en demande, et le seront encore davantage dans l'avenir.

Les entreprises se situent au cœur de la création de la richesse et de la prospérité de la société, et contribuent grandement à la bonne performance économique du Québec. Plusieurs d'entre elles réorganisent le travail et certaines se tournent aussi vers l'automatisation et la robotisation. Il s'agit d'un phénomène qui s'accroîtra. Ces entreprises posent également les gestes nécessaires pour que leur personnel puisse acquérir les compétences requises afin de travailler dans cet environnement changeant.

La majorité des entreprises québécoises sont de relativement petite taille quant au nombre d'employées et d'employés, comme le montre le tableau ci-après.

Tableau 3

Répartition des emplois au Québec selon la taille des entreprises, 2017

TAILLE DES ENTREPRISES	NOMBRE D'EMPLACEMENTS	NOMBRE D'EMPLOIS
Moins de 20 employés	221 961 (86 %)	1 048 000 (29 %)
De 20 à 99 employés	31 602 (12 %)	1 248 600 (34 %)
De 100 à 499 employés	4 539 (2 %)	778 500 (21 %)
500 employés ou plus	611 (0,2 %)	591 200 (16 %)
	258 713 (100 %)	3 666 300 (100 %)

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active* et Statistique Canada, tableau CANSIM 552 0007. Le nombre d'emplois exclut les travailleuses et travailleurs autonomes.

Les petites et moyennes entreprises (PME) disposent rarement de temps et de moyens à consacrer à la fonction ressources humaines. Par conséquent, les nouvelles conditions du marché du travail soulèvent d'importants défis pour ces employeurs lorsqu'il s'agit de recruter et de retenir la main-d'œuvre, de plus en plus diversifiée, ainsi que de se réorganiser en considérant la plus grande rareté du personnel dont ils ont besoin.

La transformation rapide de l'économie, conjuguée à la situation de plein emploi, est une occasion pour les entreprises et les individus de poser des gestes qui accroîtront la productivité du travail. La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre soutiendra les personnes et les entreprises pour qu'elles tirent profit des nouvelles conditions du marché de l'emploi. Elle accompagnera notamment les PME québécoises dans leur adaptation à la situation actuelle de ce marché.

Cependant, pour que les conditions d'exercice des emplois soient favorables et en phase avec les nouvelles réalités sociales afin que le personnel puisse s'y épanouir, les questions de qualité de vie au travail et de conciliation famille-travail-études demeureront à l'avant-scène des préoccupations.

Occasion : Créer un environnement favorable à l'obtention des compétences requises et tirant profit des nouvelles conditions du marché du travail

Les cibles :

- Accroître l'appui d'Emploi-Québec aux employeurs pour atteindre plus de 15 000 entreprises soutenues par année.
- Mettre en place un processus plus agile en matière de révision et de développement de programmes d'études professionnelles et techniques qui se déroulera sur une période maximale de 18 mois.
- Augmenter de 2 % annuellement le nombre de personnes diplômées dans les domaines des sciences, des technologies et du génie.

Pour mettre en place des conditions favorables à l'accroissement de la productivité, la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre déploie des moyens afin :

- D'améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences au moyen d'une meilleure adaptation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail :
 - Diminution des délais d'adaptation des programmes de formation
 - Veille de l'évolution des compétences demandées
 - Formation dans les domaines stratégiques en région
 - Diversification de l'offre de formation professionnelle et technique;
- D'accompagner les entreprises dans leur adaptation aux nouvelles conditions du marché du travail, dont l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée;
- De mieux préparer les acteurs concernés à l'intégration, au maintien et à l'avancement sur le marché du travail :
 - Reconnaissance des acquis
 - Rehaussement du niveau de qualification;
- De faire davantage de formation continue;
- D'inciter à la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail;
- D'améliorer la connaissance des besoins en matière main-d'œuvre et de compétences dans toutes les régions;
- De promouvoir et valoriser les emplois en demande.

2

Les leviers pour soutenir le marché du travail

Le gouvernement du Québec consacre une part importante de ses ressources au bon fonctionnement du marché du travail et au développement de la main-d'œuvre à l'aide de plusieurs leviers. C'est ainsi que la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre intervient pour accroître la prospérité de toutes les Québécoises et de tous les Québécois.

19

Le système d'éducation

La population du Québec peut compter sur un système d'éducation de qualité qui dispose des ressources permettant d'offrir des services éducatifs accessibles dans toutes les régions. Le gouvernement y consacre 19 milliards de dollars par année, le plus important budget alloué annuellement à un ministère, après celui de la Santé et des Services sociaux.

La société peut ainsi compter sur des établissements d'enseignement publics et privés déployés sur l'ensemble du territoire, lesquels jouent un rôle déterminant dans le développement du savoir-faire québécois, dans l'augmentation de l'expertise au cœur des régions ainsi que dans la recherche et l'innovation.

Le Québec compte

- 186 centres d'éducation des adultes;
- 195 centres de formation professionnelle;
- 108 établissements d'enseignement collégial, dont 48 cégeps;
- 19 établissements universitaires.

Chaque année, plus de 150 000 diplômes pouvant mener au marché du travail sont décernés. Les efforts du milieu de l'éducation pour arrimer son offre de formation aux besoins de main-d'œuvre du marché de l'emploi s'expriment par le fort taux de satisfaction des employeurs. Ce taux de satisfaction s'élève à plus de 92,7 %¹⁰ pour les personnes diplômées de la formation professionnelle et à 96,5 %¹¹ pour celles qui détiennent un diplôme de formation technique.

Les services publics d'emploi

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) est responsable des services publics d'emploi du Québec (Emploi-Québec), lesquels sont offerts aux individus et aux entreprises par l'intermédiaire de Services Québec.

Ces services prévoient un accompagnement permettant aux individus de cheminer vers l'emploi. Ils sont offerts notamment par des organismes spécialisés en développement de l'employabilité. Les services proposés aux entreprises ont pour objectif de les aider en ce qui a trait à la fonction ressources humaines, par exemple en offrant un soutien en matière d'aide au recrutement ou de formation des travailleuses et des travailleurs qu'elles emploient.

10. Source : *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment* (2006-2007).

11. Source : Sondage auprès d'employeurs de personnes diplômées en formation technique, résultats préliminaires (avril 2018).

Emploi-Québec est aussi responsable de produire l'Information sur le marché du travail (IMT). Celle-ci regroupe l'ensemble de l'information utile aux personnes qui cherchent un emploi, qui doivent faire un choix de carrière, ou qui désirent améliorer leur situation professionnelle. Elle s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'œuvre compétente.

Les interventions d'Emploi-Québec sont déployées sur l'ensemble du territoire par les bureaux régionaux de Services Québec grâce à un budget d'intervention annuel de plus de 900 millions de dollars.

La Commission des partenaires du marché du travail

Créée en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi. La CPMT a notamment pour mandat de participer à l'élaboration de politiques et de mesures en matière de main-d'œuvre et d'emploi et à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, ainsi que d'exercer des responsabilités en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

La CPMT s'appuie sur un réseau partenarial ayant une portée régionale, sectorielle et métropolitaine, soit les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et le Conseil emploi métropole (CEM). Ces instances ont notamment la responsabilité de définir les besoins et de soutenir le développement de la main-d'œuvre de leur région et de leur secteur d'activité économique respectif. En outre, sept comités consultatifs (CC) dédiés à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail ont pour mandat de formuler des avis quant aux pistes d'intervention pouvant favoriser l'intégration en emploi de ces personnes.

En plus des mesures actives d'emploi d'Emploi-Québec, le marché du travail peut compter sur les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), qui relèvent de la Commission des partenaires du marché du travail. Ces programmes ont pour objectifs la promotion et le soutien financier ou technique des actions de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils offrent un soutien financier de 50 millions de dollars par année à une variété d'entreprises pour la formation de leur personnel ainsi que pour différents projets répondant à des enjeux pour la main-d'œuvre québécoise.

Le système d'immigration

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) informe, recrute et sélectionne des candidates et candidats à l'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins démographiques et économiques de la société québécoise et de sa capacité d'accueil. Il favorise aussi l'établissement des nouveaux arrivants, leur intégration linguistique et sociale, et collabore avec Emploi-Québec à favoriser leur insertion en emploi.

Chaque année, le Québec accueille environ 52 000 personnes en vertu de l'immigration permanente, et approximativement 60 % d'entre elles sont des immigrants économiques, c'est-à-dire des personnes admises parce qu'elles sont des travailleuses ou des travailleurs qualifiés ou, dans une moindre mesure, des gens d'affaires. Il a aussi accordé en 2015 environ 70 000 entrées avec un permis de travail ou d'études dans le cadre de l'immigration temporaire, dont près de 12 000 aux personnes recrutées en vertu du Programme des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

La fiscalité

Le régime fiscal québécois comprend plusieurs mesures visant à améliorer la performance du marché du travail. Par exemple :

- la déduction pour les travailleurs, qui vise à reconnaître qu'une partie du revenu de travail doit être consacrée aux dépenses inhérentes à celui-ci;
- les crédits d'impôt relatifs à la prime au travail, soit des crédits d'impôt remboursables qui visent à inciter les personnes à demeurer sur le marché du travail, ou encore à l'intégrer;
- le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience, qui vise à inciter ces personnes à demeurer actives sur le marché du travail;
- le crédit d'impôt pour nouveau diplômé travaillant dans une région ressource éloignée, qui encourage les travailleuses et travailleurs qualifiés à occuper un emploi dans leur domaine dans une région ressource;
- le bouclier fiscal, qui vise à encourager un effort de travail additionnel en accordant un crédit d'impôt remboursable pour compenser en partie la réduction de transferts sociofiscaux qu'entraîne généralement la hausse de revenu résultant d'un effort de travail additionnel;
- le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, qui encourage les employeurs à accueillir des stagiaires afin de faciliter leur intégration au marché du travail.

Les interventions des ministères

Certains ministères et organismes interviennent en faveur du développement de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité associés à leur mission. Ces interventions se font souvent par la mise en œuvre de stratégies et de plans d'action.

De plus, au cours des derniers mois, le gouvernement a mis de l'avant, par des projets de loi et des politiques, des encadrements qui favorisent le développement et l'épanouissement des travailleuses et travailleurs.

L'annexe 2 présente une description des interventions des ministères et des organismes qui contribuent au bon fonctionnement du marché du travail.

3

Des actions déterminantes pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et la performance du marché du travail

22

3.1 Quatre orientations qui s'inspirent des meilleures pratiques en matière de développement de la main-d'œuvre

Pour que le Québec dispose d'une quantité suffisante de ressources humaines possédant des compétences qui correspondent aux besoins en constante évolution du marché de l'emploi, la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre énonce des actions gouvernementales concrètes, en collaboration avec les acteurs et les partenaires du marché du travail.

Ces actions sont inspirées des meilleures pratiques en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre que l'OCDE et d'autres organisations soucieuses du bon fonctionnement du marché du travail ont désignées. Elles permettront notamment aux entreprises québécoises de trouver plus facilement la main-d'œuvre dont elles ont besoin tout en s'adaptant à la situation de plein emploi, et aux travailleuses et travailleurs de s'épanouir sur le marché du travail tout au long de leur carrière.

Ainsi, la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre contribuera à soutenir l'activité économique du Québec et l'augmentation du niveau de vie de sa population.

En tenant compte des recommandations formulées par l'OCDE et d'autres organisations, le gouvernement du Québec compte atteindre ses objectifs en matière de développement du marché du travail avec efficience et en tirant le meilleur rendement des investissements consentis.

Pour y arriver, la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre comporte des actions regroupées sous quatre grandes orientations :

1. Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail.
2. Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs.
3. Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences.
4. Adapter les milieux de travail.

1^{RE} ORIENTATION :

Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail

Développer la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain exige de bien connaître les besoins actuels et futurs à ce chapitre. Une bonne information sur le marché du travail contribue à la prise de décision éclairée des personnes, des entreprises et des décideurs institutionnels. Elle regroupe, par exemple, l'information nationale et régionale sur les perspectives d'emploi par profession, les programmes de formation, les tendances des années à venir en matière de compétences et de qualifications demandées sur le marché du travail ainsi que les données statistiques sur les emplois disponibles et les salaires offerts.

En ce qui concerne les meilleures pratiques pour identifier et diffuser les besoins du marché du travail, l'OCDE suggère

- que la meilleure façon d'obtenir une connaissance fine des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs est de confier cette responsabilité à une instance nationale qui s'assurera de la collaboration de tous les acteurs concernés dans la démarche de détermination des besoins et des stratégies visant à y répondre¹²;

12. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE.

- qu'un système d'orientation professionnelle efficace doit être une préoccupation importante de toute stratégie en matière de développement de compétences¹³;
- que les programmes gouvernementaux devraient être conduits en s'inspirant d'initiatives déjà expérimentées¹⁴.

De son côté, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle est d'avis qu'il ne suffit pas d'identifier les besoins du marché du travail, il faut aussi bien les faire connaître, notamment aux conseillers en orientation¹⁵.

La CPMT et son réseau de partenaires jouent un rôle pivot dans la définition des besoins du marché du travail et le développement de la main-d'œuvre. Ces acteurs seront directement interpellés dans la mise en œuvre d'actions de cette orientation.

La première orientation de la Stratégie comporte donc trois axes d'intervention :

- Axe 1.1 : Produire une information juste sur le marché du travail.
- Axe 1.2 : Diffuser efficacement l'Information sur le marché du travail et sur l'offre de formation.
- Axe 1.3 : Mettre en œuvre des projets innovants.

Lecture des besoins de main-d'œuvre pris en compte par les intervenants concernés

Favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail figure parmi les priorités du gouvernement du Québec. La CPMT a ainsi mené, en collaboration avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), d'importants travaux au cours des dernières années pour définir sa contribution et identifier les principaux leviers permettant d'y arriver.

Dans cette perspective, à la suite de l'adoption de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi en novembre 2016, la CPMT s'est vue confier un rôle stratégique renforcé dans l'élaboration des politiques, des orientations et des mesures gouvernementales qui visent à favoriser l'équilibre sur le marché du travail. De manière plus précise, en vertu de ce nouveau rôle, la CPMT

- identifie les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future au regard de la réalité du marché du travail, alors que, depuis sa création, elle se concentrait essentiellement sur la main-d'œuvre actuelle (en emploi et en recherche d'emploi);
- formule des recommandations aux ministères membres de son Assemblée délibérante en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

Selon leurs responsabilités respectives au regard de la lecture des besoins de main-d'œuvre, le MTESS et la CPMT jouent un rôle très important puisqu'ils fournissent, par exemple, au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur des informations sur les besoins actuels et futurs du marché du travail afin que l'offre de formation soit adaptée pour y répondre.

13. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 90.

14. Local Economic and Employment Development.

15. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). Avril 2017, Masterclass on Skills Mismatch in Labour Markets delivered by Konstantinos Poulidakas.

2^E ORIENTATION :

Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs

En raison du phénomène de rareté de main-d'œuvre occasionné par le vieillissement de la population, jumelé à la croissance économique, des entreprises de toutes les régions du Québec doivent retarder leur développement ou renoncer à des contrats faute de personnel suffisant. Auparavant, les problèmes de recrutement concernaient surtout des emplois spécialisés. Ils touchent aussi maintenant les postes qui le sont moins, tels que ceux des journaliers et des manœuvres, ou ceux du commerce de détail et de la restauration.

Pour résorber ces difficultés de recrutement, l'OCDE a formulé plusieurs recommandations pertinentes :

- Il est nécessaire de mobiliser tous les bassins de personnes inactives qui sont en mesure d'occuper un emploi afin de les intégrer au marché du travail par l'amélioration de leur employabilité¹⁶. Cela comprend notamment les personnes immigrantes, les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes handicapées et les personnes autochtones.
- L'introduction d'incitatifs financiers et autres pour rendre le travail plus attractif contribue à mobiliser des bassins de main-d'œuvre moins présents sur le marché du travail¹⁷. Ces incitatifs peuvent prendre la forme de mesures fiscales valorisant le travail ou d'une plus grande flexibilité dans les conditions de travail, comme les horaires variables et la possibilité de travailler à temps partiel.
- Les entreprises doivent être accompagnées afin de pouvoir utiliser efficacement les compétences de leur personnel et de la main-d'œuvre disponible¹⁸. Elles peuvent, par exemple, être soutenues afin d'introduire de nouvelles méthodes de travail, une organisation plus efficace du travail en favorisant l'implication de leur personnel (gestion de la diversité) ou encore, bénéficier d'aide financière afin de contrer les problèmes de sous-qualification de leurs ressources humaines.
- Il faut promouvoir davantage les emplois dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques afin d'inciter un plus grand nombre de personnes à acquérir des compétences dans ces domaines porteurs d'innovation¹⁹.
- Il est possible de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre d'une région à une autre en réduisant notamment les coûts associés aux déplacements des travailleuses et travailleurs²⁰.

En ce qui concerne les personnes handicapées, le Conference Board du Canada estime que si des efforts suffisants ne sont pas faits pour les intégrer et les maintenir en emploi, le Canada pourrait se priver d'une croissance de 16,8 milliards de dollars de son PIB d'ici à 2030²¹.

De son côté, la Fondation européenne pour l'amélioration du contexte de vie au travail recommande d'adopter des stratégies globales qui visent à améliorer les conditions d'emploi en adaptant les milieux de travail et à offrir de la formation continue afin de prolonger la vie active des travailleuses et travailleurs âgés²².

16. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 70.

17. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 70.

18. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 90.

19. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 28.

20. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 105.

21. Conference Board du Canada (février 2018). *The Business Case to Build Physically Accessible Environments*.

22. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail (2013). *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*.

La deuxième orientation de la Stratégie comporte donc les axes d'intervention suivants :

- Axe 2.1 : Améliorer l'intégration en emploi des personnes immigrantes.
- Axe 2.2 : Favoriser l'intégration en emploi du plus grand nombre de travailleuses et travailleurs possible.
- Axe 2.3 : Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail.
- Axe 2.4 : Soutenir la formation dans des domaines stratégiques.
- Axe 2.5 : Faciliter la mobilité géographique de la main-d'œuvre.

3^E ORIENTATION : Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences

Au cours des prochaines décennies, tout comme cela a été le cas dans le passé, l'évolution du marché du travail aura une incidence significative sur les compétences et les qualifications dont les travailleuses et travailleurs devront disposer. La population du Québec doit donc pouvoir compter sur un dispositif de formation qui permette aux citoyennes et aux citoyens, jeunes comme adultes, de développer leurs compétences générales, mais également des compétences et des qualifications leur permettant de répondre aux attentes du marché de l'emploi. Cela est essentiel, considérant le rythme des changements technologiques auquel la société doit faire face.

Les travaux de l'OCDE fournissent plusieurs suggestions intéressantes pour relever ces défis :

- La mise en place d'un système de reconnaissance des compétences et des apprentissages informels, dont en cours d'emploi, constituent une pratique pertinente²³. Un tel système renforce l'incitation d'une clientèle adulte à acquérir des compétences, favorise une plus grande mobilité de la main-d'œuvre ainsi qu'une meilleure utilisation des compétences ainsi acquises.
- Les stages de formation et les programmes d'apprentissage en milieu de travail sont également des avenues intéressantes²⁴. Ils favorisent les projets de formation dans les PME et permettent aux travailleuses et travailleurs moins qualifiés d'acquérir de nouvelles compétences.
- Le développement de l'offre de formation continue constitue une bonne pratique pour favoriser le rehaussement des compétences des personnes en emploi²⁵. Il faut toutefois s'assurer que cette offre soit adaptée aux besoins de ces personnes et donnée de façon suffisamment souple pour susciter leur participation ainsi que pour répondre aux besoins des régions.
- Le déploiement des formations qui mènent au marché du travail est souvent dicté par des besoins nationaux, mais il importe aussi de développer des formations suffisamment souples pour s'adapter aux besoins des différents marchés de l'emploi en utilisant des procédures accélérées des programmes d'enseignement locaux²⁶.

23. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 38.

24. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 39.

25. OCDE (décembre 2017). *Getting Skills Right: Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs*, page 76.

26. OCDE (2012). *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, page 28.

Par ailleurs, l'accès à une offre de formation, telle que le développement de compétences en littératie et en numératie, permettra aux personnes de s'adapter à l'introduction de nouvelles technologies ou encore, de progresser vers un emploi plus qualifié. Une étude de Statistique Canada a d'ailleurs démontré un lien très étroit entre les investissements dans le développement des compétences des personnes peu qualifiées et la productivité. Une augmentation de 1 % du niveau de littératie par rapport à la moyenne internationale se traduit à terme par une hausse de 2,5 % de la productivité de la main-d'œuvre et de 1,5 % du PIB par habitant²⁷. Or, le Québec affiche un retard à ces chapitres. En effet, les données du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) révèlent que près des deux tiers de la population québécoise âgée de 45 à 65 ans ne possèdent pas le niveau de littératie suffisant pour bien comprendre des instructions complexes²⁸.

En ce qui concerne les suggestions présentées ici, la troisième orientation de la Stratégie comporte les axes d'intervention suivants :

- Axe 3.1 : Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des milieux de travail et des régions.
- Axe 3.2 : Mieux préparer à l'intégration, au maintien et à l'avancement sur le marché du travail.
- Axe 3.3 : Accroître la productivité sur le marché du travail par la formation continue.

4^E ORIENTATION : Adapter les milieux de travail

Trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pose un défi auquel toutes les travailleuses et tous les travailleurs font face. Bien souvent, les familles sont les premières concernées. La possibilité de concilier vie professionnelle, obligations familiales et vie privée est capitale pour le bien-être de tous leurs membres. Selon l'OCDE, les gouvernements peuvent y contribuer en encourageant l'adoption de pratiques de travail souples et favorables aux familles, qui aident les parents à trouver un équilibre plus satisfaisant entre travail et vie familiale²⁹.

De plus, les travaux de l'OCDE et d'Eurofound confirment le rôle crucial des conditions de travail dans l'intégration au marché de l'emploi et le prolongement de la vie active des travailleuses et travailleurs. Les formules plus souples permettant un meilleur équilibre entre le travail et la famille en font partie intégrante.

La quatrième orientation de la Stratégie comporte les axes d'interventions suivants :

- Axe 4.1 : Adapter les milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail.
- Axe 4.2 : Promouvoir la qualité de vie au travail.

27. Statistique Canada (septembre 2004). *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE*, COULOMBE, Serge, Jean-François TREMBLAY et Sylvie MARCHAND.

28. DESROSIER, Hélène, Virginie NANHOU, Amélie DUCHARME, Luc CLOUTIER-VILLENEUVE, Marc-André GAUTHIER et Marie-Pier LABRIE (2015). *Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clés pour relever les défis du XXI^e siècle*, Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 72.

29. Source : <http://www.oecdbetterlifeindex.org/fr/topics/equilibre-travail-vie/>

Analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) vise l'atteinte de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. Les effets des orientations et des mesures mises de l'avant dans la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre seront analysés afin de déterminer ceux qui sont propres aux hommes et aux femmes en raison de la réalité et des besoins différenciés des deux sexes.

Les données relatives à la participation des femmes au marché du travail indiquent d'ailleurs des différences selon certaines caractéristiques (groupe d'âge, personnes immigrantes). Les femmes sont également moins présentes dans les métiers traditionnellement masculins (voir l'annexe 3).

Parmi les mesures exposées dans la prochaine section, certaines favorisent la présence des femmes dans les emplois et dans les secteurs de formation à prédominance masculine. Par ailleurs, des mesures de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 répondent également aux préoccupations relatives à la situation des femmes sur le marché du travail.

3.2 Des mesures concrètes pour un marché du travail performant

Les mesures que met en place la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre trouvent leur fondement dans l'analyse des principaux enjeux du marché du travail présentés dans les sections précédentes. Elles ont aussi été élaborées pour répondre concrètement aux défis que les partenaires régionaux ont identifiés et aux solutions qu'ils ont proposées lors de la tournée régionale du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'automne 2017.

1^{RE} ORIENTATION :

Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail

Le développement des compétences sera au cœur de la croissance économique du Québec. Bien connaître les caractéristiques des emplois et bien anticiper les besoins futurs est essentiel pour former adéquatement les ressources humaines de demain et assurer que la main-d'œuvre actuelle possède les compétences requises. Cela nécessite des moyens et des dispositifs dynamiques pour fournir une Information sur le marché du travail (IMT) à la fois actuelle et prospective, contribuant ainsi au fonctionnement optimal du marché du travail.

AXE 1.1 : Produire une information juste sur le marché du travail

Il existe déjà des mécanismes de veille prospective dans différents secteurs de l'activité économique, établis par les comités sectoriels de main-d'œuvre, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le Conseil emploi Métropole, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les ministères et organismes à vocations sectorielles³⁰ notamment. Toutefois, en réunissant ces mécanismes en vue de mener une veille prospective du marché du travail pour le Québec, pour chacune de ses régions et pour des secteurs clés de son économie, il sera possible de produire de l'information plus complète et plus juste afin de favoriser l'adéquation formation-compétence-emploi.

Le plan économique de mars 2018 prévoyait un montant de 21,5 millions de dollars sur 5 ans afin d'améliorer la connaissance des besoins en main-d'œuvre dans toutes les régions.

30. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, ministère du Tourisme, Commission de la construction du Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et ministère de la Culture et des Communications.

MESURE 1 :**Mettre en place une veille prospective du marché du travail**

Lors de la clôture du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le premier ministre a demandé à la CPMT d'établir une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre aura besoin au cours des années à venir³¹. Cette veille, implantée sur une base continue, fournira des renseignements pertinents aux acteurs du marché du travail, au premier plan les entreprises et les personnes en recherche d'emploi, favorisant ainsi une meilleure adaptation aux changements technologiques et aux autres dimensions qui peuvent influencer les besoins en matière de compétences.

Deux chantiers seront créés. Le premier assurera une veille sur les emplois et les compétences de l'avenir au moyen d'une démarche coordonnée avec les autres ministères et organismes concernés. Cette veille permettra de recueillir et de diffuser l'information pertinente qui favorisera l'adéquation entre la formation et les besoins futurs du marché du travail dans le contexte des changements technologiques continus. Elle doit notamment couvrir les enjeux environnementaux, tels que la transition énergétique et le verdissement des emplois.

Le deuxième chantier s'inscrit dans le cadre de la Stratégie métropolitaine sur les compétences du futur mise en œuvre par le Conseil emploi métropole. Il vise à proposer des solutions aux enjeux de développement des compétences associées aux professions retenues pour chacune des grappes industrielles.

Porteur : Commission des partenaires du marché du travail

Collaborateurs : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Conseil emploi métropole, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Commission de la construction du Québec, comités sectoriels de main-d'œuvre, ordres professionnels, grappes sectorielles, universités et autres établissements de formation et de recherche

Investissement total : 7,1 M\$ (dont 1,6 M\$ déjà financés)

MESURE 2 :**Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre au Québec et dans les régions**

Dans toutes les régions du Québec, les défis pour les entreprises de recruter du personnel compétent se maintiendront et même, s'accroîtront. Le gouvernement permettra aux différentes régions, notamment par l'intermédiaire des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des directions régionales de Services Québec, d'obtenir une connaissance fine de l'évolution du marché du travail de leur territoire afin d'entreprendre rapidement des actions appropriées pour répondre à ses besoins particuliers.

L'amélioration des données régionales disponibles sur le marché de l'emploi sera réalisée par un travail du MTESS et de Statistique Canada afin d'augmenter la taille de l'échantillon de l'*Enquête sur la population active* (EPA).

De plus, des enquêtes seront réalisées pour identifier rapidement les professions qui présentent des difficultés de recrutement émergentes sur le marché du travail et pour en comprendre la cause afin de structurer des actions en vue d'améliorer l'efficacité de ce marché avec l'ensemble des acteurs concernés.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 3,7 M\$

Investissement total : 19,3 M\$ (3,3 M\$ déjà financés)

31. <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2502175186>

AXE 1.2 : Diffuser efficacement l'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation

Afin d'influencer les choix professionnels des Québécoises et des Québécois pour que ces choix permettent de répondre aux besoins des divers secteurs de l'activité économique du Québec, il faut miser sur une diffusion concertée et cohérente d'une information pertinente et accessible à toute la population.

MESURE 3 :

Créer un Carrefour de l'emploi et de la formation dans la nouvelle plateforme Web gouvernementale

Une meilleure intégration de l'information sur les professions, les formations, les emplois disponibles et les mesures d'emploi favorise la prise de décisions pertinentes de la population, dont les employeurs.

Le gouvernement met de l'avant une vision intégrée de la diffusion de l'IMT. Tel que proposé lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, il créera un espace où la population en général et les employeurs auront facilement accès à un site de placement renouvelé et à un nouvel outil d'IMT et d'information scolaire sur les formations offertes. Cet espace fournira des liens entre ces sources de renseignements, facilitant la consultation et la recherche.

Le Carrefour de l'emploi et de la formation diffusera également de l'information visant à aider tant les utilisatrices et les utilisateurs que les employeurs pour orienter les choix de carrière, faciliter la recherche d'emploi ou le recrutement de la main-d'œuvre, connaître les mesures et services offerts, se renseigner sur les normes du travail, etc. Il est également prévu que des capsules d'information destinées aux personnes intéressées à venir travailler au Québec présentent les particularités du marché du travail québécois.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Secrétariat à la communication gouvernementale

Investissement annuel à terme : 0,5 M\$

Investissement total : 2,7 M\$

MESURE 4 :

Développer une vision concertée de promotion et de valorisation des métiers et des professions

La valorisation des carrières est au cœur des préoccupations d'entreprises de plusieurs secteurs de l'activité économique qui peinent à trouver la relève dont elles ont besoin. Dans la foulée du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le plan économique de mars 2017 avait annoncé un montant de six millions de dollars sur cinq ans pour faire la promotion des métiers en demande.

Une vision intégrée et cohérente des initiatives de promotion et la valorisation des métiers et des professions est mis de l'avant dans le cadre d'une stratégie globale qui mobilisera plusieurs acteurs et partenaires du marché du travail. La stratégie de promotion et de valorisation répondra aux besoins particuliers de certains domaines de l'activité économique, tels que l'industrie touristique, le secteur bioalimentaire et le secteur maritime.

Ces partenaires agiront notamment pour valoriser les métiers de la formation professionnelle et technique. Par exemple, des visites en entreprises pourraient être organisées afin de faire découvrir les métiers en demande.

« Il est important de faire une meilleure promotion des métiers qui présentent des difficultés de recrutement et des formations qui y conduisent. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle en Chaudière-Appalaches le 3 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : Commission des partenaires du marché du travail, Commission de la construction du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, ministère de la Culture et des Communications, ministère du Conseil exécutif, Secrétariat du Conseil du trésor, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, ministère du Tourisme, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ministère de la Famille, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, ministère des Finances, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ministère de la Santé et des Services sociaux, Office des personnes handicapées du Québec, Secrétariat aux affaires autochtones, Secrétariat à la communication gouvernementale et Secrétariat à la condition féminine

Investissement total : 6,3 M\$ (dont 1 M\$ provient du FDRCMO et 5,3 M\$ déjà financés)

MESURE 5 :

Augmenter le recours à l'IMT dans les activités d'orientation scolaire et professionnelle

Bien que les citoyennes et citoyens puissent utiliser l'IMT de manière autonome, ceux qui interviennent auprès d'eux, notamment les conseillères et conseillers en orientation, jouent un rôle important dans l'intégration et dans l'interprétation de l'information consultée. Ainsi, ils sont des acteurs clés de la diffusion et de l'intégration de l'IMT produite.

Une formation sur l'utilisation de l'IMT destinée aux conseillères et conseillers en orientation permettra d'optimiser l'influence de celle-ci sur les choix professionnels. Un rapprochement est aussi prévu entre les intervenantes et intervenants en orientation, en employabilité ou en information scolaire et le MTESS, responsable de la production et la diffusion de l'IMT, afin d'en favoriser une utilisation accrue et une meilleure interprétation.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : Ordre des conseillères et conseillers en orientation du Québec

Investissement annuel à terme : 50 k\$

Investissement total : 250 k\$

AXE 1.3 : Mettre en œuvre des projets innovants

Le MTESS dispose d'un levier d'intervention pour mettre à l'essai des approches novatrices et des recherches susceptibles d'apporter une contribution significative à l'évolution de l'offre du service public d'emploi.

De son côté, la CPMT donne aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail des moyens pour leur permettre d'agir comme structure de concertation dans la réalisation de projets et d'initiatives qui répondent aux besoins spécifiques du marché de l'emploi à l'échelle régionale.

Exemple de projet innovant en cours

Le projet Continuum en entreprise du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre

Le projet Continuum en entreprise vise principalement les PME qui ont des difficultés de recrutement et de rétention de personnel. Il répond aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles persistants à leur intégration en emploi et à ceux des entreprises en permettant un jumelage réussi, une intégration encadrée et une rétention accentuée. Ce projet innovant s'appuie sur une combinaison de facteurs qui maximisent les chances de succès des participantes et participants :

- Le rôle de médiateur donné à la conseillère ou au conseiller en emploi de l'organisme qui accompagne l'entreprise et la travailleuse ou le travailleur futur pour un jumelage réussi.
- L'identification des compétences-clés avec les entreprises.
- L'acquisition de ces compétences-clés en emploi au moyen d'une formation de 35 à 70 heures.
- La collaboration de plusieurs organismes.
- Un parcours fluide mettant à contribution plusieurs services offerts.

MESURE 6 :

Mettre en œuvre, sous forme de projets pilotes, des initiatives novatrices qui répondent aux enjeux du marché du travail régional

Les partenaires du marché du travail mettent à l'essai des approches novatrices et des recherches qui peuvent apporter une contribution significative aux services publics d'emploi.

D'autres projets seront réalisés avec des partenaires et des directions régionales de Services Québec avec l'objectif de favoriser l'insertion en emploi de la clientèle et de mieux soutenir les entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée.

Des appels de projets pourront être lancés afin de répondre à des problématiques et priorités qui font consensus parmi les divers acteurs régionaux, les CRPMT au premier chef.

« Il est important de s'assurer de régionaliser les initiatives. Les porteurs de ballon doivent être dans les régions et avoir une certaine marge de manœuvre pour l'organisation des projets en réponse aux besoins et priorités réels sur le terrain. On devrait éviter les initiatives qui descendent par des structures nationales, de type mur à mur, qui ne tiennent pas compte des réalités régionales et/ou locales. Celles-ci fonctionnent rarement ou apportent peu de résultats parce qu'elles sont généralement mal arrimées dans les milieux. »

Proposition d'un intervenant socioéconomique lors de la tournée régionale ministérielle en Chaudière-Appalaches le 3 novembre 2017

« Il est important de s'assurer de régionaliser les initiatives de la stratégie. Les régions doivent avoir une marge de manœuvre pour l'organisation de projets en réponse aux besoins et aux priorités régionales. »

Proposition d'un intervenant socioéconomique et d'un représentant d'une municipalité lors de la tournée régionale ministérielle au Saguenay-Lac-Saint-Jean le 18 décembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Secrétariat à la communication gouvernementale

Investissement annuel à terme : 7,0 M\$

Investissement total : 30,0 M\$

Projet d'accompagnement du Conseil du patronat du Québec (CPQ)

Le CPQ offre un service de conciergerie en ressources humaines à l'échelle provinciale pour améliorer la productivité et l'agilité des organisations et pour accompagner les employeurs dans les mesures qu'ils mettent de l'avant dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Cette initiative consiste à déployer un service de coordonnateurs en matière de capital humain (coordonnateurs RH-CPQ), préférablement situés dans une zone industrielle, afin de regrouper une masse critique d'employeurs sur un territoire délimité en vue d'offrir un diagnostic personnalisé de leurs besoins et de leur présenter une gamme de services de soutien relatifs aux ressources humaines, tant en matière de programmes que d'expertises.

Dans le Plan économique de mars 2018, un montant 1,8 M\$ a été accordé à la mise en place de ce projet.

Un emploi en sol québécois de la Fédération des chambres de commerce du Québec

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a lancé en novembre 2017 une initiative visant à favoriser l'intégration des personnes immigrantes dans des emplois en région. Elle s'adresse aux personnes ayant immigré au Québec depuis moins de cinq ans qui résident dans la grande région de Montréal.

Cette initiative, réalisée en collaboration avec le MTESS, permettra non seulement de répondre à des besoins de main-d'œuvre des employeurs, mais favorisera la pérennité des emplois et l'intégration des personnes immigrantes en région.

Dans le Plan économique de mars 2018, un montant 3 M\$ a été accordé à la mise en place de ce projet.

MESURE 7 :

Déployer des agentes et agents de concertation régionaux pour faire émerger des projets collectifs

Les partenaires du marché du travail ont signalé qu'il faut prévoir du soutien dans toutes les régions afin d'améliorer la concertation des acteurs régionaux.

Emploi-Québec sera dorénavant doté d'agentes et d'agents de concertation régionaux dans chacune des directions régionales de Services Québec. Ces personnes auront la responsabilité d'animer la concertation entre les différents partenaires de la région en vue de faire émerger des pistes de solution, notamment par le partage de main-d'œuvre entre entreprises et le développement de projets de formation de quelques entreprises avec les réseaux d'enseignement.

Ces agents auront entre autres responsabilités celle de soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail de leur région dans ses activités de concertation pour répondre, par des actions et des projets concrets, aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

« Il y a un manque de concertation régionale pour favoriser la réponse à des besoins communs des entreprises en matière de main-d'œuvre ainsi qu'un manque d'intervenants qui accompagnent les entreprises et les institutions d'enseignement dans l'adaptation des formations aux besoins du marché du travail. »

Constataion d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle au Saguenay-Lac-Saint-Jean le 27 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 1,5 M\$

Investissement total : 7,5 M\$

2^E ORIENTATION :

Disposer de suffisamment de travailleuses et de travailleurs

À l'automne 2017, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a effectué une tournée afin d'échanger, par l'entremise des CRPMT, avec les partenaires du marché du travail des 17 régions du Québec. Le constat est frappant. Dans toutes les régions, des entreprises font face à des défis de recrutement. Faute de ressources humaines suffisantes, elles doivent parfois réduire leurs activités ou renoncer à des contrats, ce qui retarde leur développement. Ces défis touchent autant la main-d'œuvre spécialisée et hautement qualifiée que les emplois moins spécialisés, tels que ceux des journaliers et des manœuvres, ou ceux du commerce de détail et de la restauration.

Des bassins de travailleuses et travailleurs potentiels peuvent contribuer à répondre aux besoins du marché du travail. En effet, certains groupes, comme les personnes immigrantes, les travailleuses et travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes judiciairisées et les prestataires de l'aide sociale peuvent rencontrer des obstacles pour s'intégrer et se maintenir en emploi.

Afin de combler les postes qui seront disponibles, les universités et les collèges devront aussi accroître le nombre de personnes diplômées dans certains domaines stratégiques. Enfin, pour favoriser le développement des régions, il faut faciliter l'embauche de personnes provenant de l'extérieur.

AXE 2.1 : Améliorer l'intégration des personnes immigrantes en emploi

L'immigration constitue une partie de la solution aux problèmes de manque de main-d'œuvre dans toutes les régions du Québec, de relève entrepreneuriale ainsi que d'attraction et de rétention de talents. Elle présente donc un potentiel important pour la croissance de l'économie et du niveau de vie de l'ensemble de la population. C'est dans cette perspective que le gouvernement du Québec considère qu'il est nécessaire de soutenir et d'accélérer l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail afin de maximiser ce potentiel.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) met en œuvre deux stratégies qui accompagnent la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* et qui sont complémentaires à la Stratégie nationale de la main-d'œuvre :

- Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021;
- Stratégie nationale de prospection, de recrutement, de francisation et d'intégration.

Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* et sa stratégie d'action 2016-2021

La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion a été publiée en mars 2016, à la suite d'une consultation publique. Elle propose de nouvelles orientations, accompagnées d'engagements, afin de soutenir les interventions du Québec par

- la transformation du système de sélection pour arrimer les profils des personnes immigrantes avec les besoins du marché du travail;
- une approche favorisant l'inclusion et la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles;
- une plus grande concertation de l'ensemble des acteurs de la société (milieux gouvernementaux, économiques, municipaux, communautaires et domaines de l'éducation) qui favorise l'édification d'un meilleur vivre-ensemble.

Cette politique a aussi servi d'appui aux orientations de la planification pluriannuelle de l'immigration 2017-2019 ayant fait l'objet d'une consultation publique.

Une stratégie nationale de prospection, de recrutement, de francisation et d'intégration

Dans son Plan économique du Québec de mars 2018, le gouvernement a accordé 190,9 M\$ pour la francisation, l'intégration et l'immigration. De ce montant, 139,1 M\$ sont destinés au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour lui permettre de mettre en œuvre une stratégie nationale de prospection, de recrutement, de francisation et d'intégration, qui propose un ensemble d'actions ciblées et concertées pour soutenir la prospérité du Québec. Cette stratégie se déploie autour de quatre axes :

- la prospection, l'attraction et le recrutement des candidatures potentielles;
- la sélection des personnes immigrantes;
- la francisation des personnes immigrantes;
- l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

Au cœur de cette stratégie se trouve la mise en place, en 2018, d'un nouveau processus de réception et de traitement des demandes d'immigration (Système de déclaration d'intérêt) dans le contexte du Programme régulier des travailleuses et travailleurs qualifiés.

Le montant de 139,1 M\$ accordé au MIDI inclut 70 M\$ qui serviront à bonifier l'approche d'intervention à l'international et en région. Ces initiatives seront précisées dans le cadre d'une stratégie nationale de prospection, de recrutement, de francisation et d'intégration.

Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination s'est tenu le 5 décembre 2017, en présence du premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard. Plus de 200 personnes provenant de divers horizons ont participé à cet événement qui visait à

- cerner des solutions engageant l'ensemble des parties prenantes, particulièrement les employeurs, et qui favoriseraient la pleine participation des personnes immigrantes;
- mener une conversation avec les Québécoises et les Québécois de toutes origines sur la valorisation de la diversité ainsi que sur la lutte contre la discrimination sur les thèmes de l'emploi, de la formation, de la francisation et de la discrimination;
- recueillir des pratiques exemplaires et des solutions concrètes.

Au terme du Forum, le gouvernement du Québec a annoncé des mesures structurantes et durables qui s'articulent autour de cinq axes d'interventions :

- le déploiement du MIDI en région;
- l'accompagnement des entreprises pour qu'elles puissent combler leurs besoins de main-d'œuvre par l'immigration;
- le soutien aux organismes actifs auprès des personnes immigrantes ou issues de la diversité;
- l'amélioration de l'accompagnement des nouveaux arrivants afin de les inciter à s'installer en région;
- la valorisation de l'apport de l'immigration pour le développement économique du Québec.

Grande Rencontre sur l'accès aux professions réglementées et à l'emploi pour les personnes immigrantes et formées hors Québec

En mars 2017, le gouvernement du Québec a confié à l'Office des professions du Québec (OPQ) le mandat de réaliser la Grande Rencontre, avec l'appui des ministères concernés.

Au cours des mois précédents cette rencontre, l'OPQ et les ministères concernés ont tenu des consultations auprès de leurs partenaires respectifs, soit les 46 ordres professionnels, des établissements d'enseignement collégial et universitaire ainsi que les établissements du réseau de la santé, afin de documenter la situation actuelle et d'identifier des pistes de solution pour améliorer le parcours d'intégration des personnes immigrantes.

Les résultats de cette consultation ont été présentés et discutés à la Grande Rencontre du 12 octobre 2017 pour arrimer les efforts des parties prenantes et s'assurer de la pleine reconnaissance des compétences des professionnelles et professionnels formés à l'étranger et de leur intégration rapide au marché du travail.

Dans son budget de mars 2017, le gouvernement a d'ailleurs annoncé une somme de 179,4 M\$ sur 5 ans afin de soutenir l'intégration et la francisation des personnes immigrantes sur le marché du travail, notamment les travailleuses et travailleurs qualifiés. Cette somme favorisera en particulier une meilleure francisation des professionnelles et professionnels formés à l'étranger, une aide à l'acquisition d'une expérience de travail en sol québécois, l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences par la création de nouveaux outils, ainsi que la nomination d'un émissaire en matière de mobilité internationale et de reconnaissance mutuelles des qualifications professionnelles.

MESURE 8 :

Mettre en place un système de déclaration d'intérêt pour la sélection des personnes immigrantes

Le Québec entend moderniser son système d'immigration afin d'attirer les meilleurs talents et de se positionner favorablement dans un contexte international concurrentiel. Un nouveau système de gestion des demandes en immigration économique permanente, basé sur la déclaration d'intérêt, permettra d'inviter les candidates et candidats les plus aptes à s'établir au Québec et à traiter leur demande de certificat de sélection, selon les priorités correspondant aux objectifs de sélection et d'admission.

La mise en œuvre de ce système se fera avec la participation des acteurs économiques et régionaux à la définition des besoins. Les demandes de certificat de sélection du Québec seront traitées uniquement en ligne, au moyen d'un portail client.

Ce système de déclaration d'intérêt permettra

- de déployer une stratégie efficace pour repérer les meilleurs candidatures et inciter ces personnes à remplir une déclaration d'intérêt;
- de prioriser en continu les candidates et candidats à l'immigration qui répondent le mieux aux besoins du Québec et de ses régions;
- de sélectionner des candidates et candidats qui présentent un profil recherché sur le marché du travail, ont une bonne connaissance du français et un grand potentiel d'intégration.

Porteur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

MESURE 9 :

Mettre en œuvre une nouvelle approche intégrée de prospection et d'attraction de travailleuses et travailleurs qualifiés

Un outil de localisation a été mis au point en 2016 afin de repérer, à l'échelle internationale, les bassins de candidatures les plus porteurs. En tout, 21 pays³² ont été désignés en matière de prospection et d'attraction. Les bureaux d'immigration du Québec ont donc entrepris des actions de prospection pour confirmer le potentiel des territoires repérés et ont déployé des activités d'attraction sur les plus porteurs. Des travaux d'optimisation et de mise à jour du modèle sont en cours.

Le gouvernement déploie une approche de prospection et d'attraction visant à cibler les travailleuses et travailleurs qualifiés vivant à l'étranger qui répondent le mieux aux besoins du Québec. Les travaux de prospection permettent d'identifier, à l'échelle internationale, les bassins de travailleuses et travailleurs qui présentent un profil recherché. Se basant sur ces travaux, les bureaux d'immigration du Québec à l'étranger déploient des actions d'attraction ciblant les candidates et candidats potentiels ayant les profils recherchés. Au cours des prochaines années, le gouvernement du Québec accentuera ses efforts de prospection et d'attraction à l'international en procédant à l'ouverture de nouveaux bureaux d'immigration et d'antennes.

Porteur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Collaborateurs : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Commission des partenaires du marché du travail, ministère des Relations internationales et de la Francophonie, Conseil interprofessionnel du Québec

Les Journées Québec : des rencontres gagnantes!

Les Journées Québec rassemblent des entreprises québécoises en plein essor qui cherchent à recruter des talents à l'international ainsi que des travailleuses et travailleurs qualifiés qui explorent la possibilité de relever de nouveaux défis dans une société francophone dynamique en Amérique du Nord.

Tenues deux fois l'an depuis 2008, les Journées Québec sont un rendez-vous incontournable d'employeurs québécois avec des candidates et candidats internationaux de haut calibre en Europe.

Québec-France pour l'emploi

En novembre 2017, le gouvernement du Québec a lancé le projet pilote Québec-France pour l'emploi afin d'aider les PME de la région de la Capitale-Nationale aux prises avec des problèmes de rareté de main-d'œuvre à recruter à l'étranger. Ce projet leur permet notamment d'effectuer un recrutement international en continu et au moyen de missions virtuelles. Sa réalisation se fait en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Québec International et l'organisme français Pôle Emploi.

32. Il s'agit des pays suivants : France, Royaume-Uni, Allemagne, Italie, Espagne, Belgique, Suisse, Irlande, Ukraine, Chine, Philippines, Inde, Vietnam, Corée du Sud, Brésil, Colombie, Mexique, États-Unis, Algérie, Tunisie et Maroc.

MESURE 10 :**Faciliter l'accès des employeurs au recrutement international**

Sur la base des résultats des Journées Québec et du projet pilote Québec-France pour l'emploi, le MTESS adaptera le soutien offert aux employeurs en matière d'aide au recrutement à l'international.

Ce déploiement de mesures de soutien sera étendu à l'ensemble des régions afin d'accompagner les employeurs, notamment les PME, qui font face à des difficultés pour recruter du personnel et pourvoir des postes dans certains secteurs d'emploi aux prises avec des problèmes de rareté de main-d'œuvre.

« Il serait pertinent d'organiser des activités de recrutement du type Journées Québec ailleurs qu'en France, soit dans d'autres provinces ou pays. »

Proposition d'un intervenant socioéconomique lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

MESURE 11 :**Développer et mettre en œuvre une stratégie de rétention des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et une stratégie de rétention des étudiantes et étudiants étrangers**

Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires constituent un important capital humain pour les entreprises québécoises. Les étudiantes et étudiants étrangers représentent quant à eux un bassin de main-d'œuvre qualifiée potentielle. Dans le contexte actuel, il importe d'agir en vue d'accroître le nombre de ces personnes qui obtiennent un statut de résident permanent.

Tel que proposé lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le MIDI mettra en place une stratégie de rétention des travailleuses et travailleurs temporaires ainsi qu'une stratégie de rétention des étudiantes et étudiants étrangers. Ces deux catégories de résidents temporaires participent déjà à la société québécoise et répondent à certains besoins de main-d'œuvre. Il s'agit donc de favoriser leur établissement durable à la fin de leurs études ou de leur contrat de travail.

En ce sens, une stratégie de promotion de l'offre éducative québécoise auprès des étudiantes et étudiants internationaux est actuellement en cours d'élaboration au MEES. Elle constitue l'une des actions proposées lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et découle également de la Politique internationale du Québec. Cette stratégie aura notamment pour objectif de mettre en place des conditions propices à une expérience de grande qualité, militant d'autant pour le choix des étudiantes et étudiants internationaux de s'établir au Québec après leurs études.

La stratégie de promotion internationale de l'offre éducative québécoise s'inscrira ainsi dans la complémentarité des réalisations gouvernementales, notamment en ce qui concerne la stratégie de rétention des étudiantes et étudiants internationaux actuellement en élaboration au MIDI, et assurera la continuité de leur expérience au Québec après la fin de leurs études, s'ils choisissent d'y demeurer.

« Il serait intéressant de jumeler des étudiants étrangers avec des entreprises de la Mauricie et de s'assurer, au fur et à mesure de la formation, que le jumelage est bon, et valider leur intérêt à rester au Québec au terme de leur formation. »

Proposition d'un intervenant du milieu de la formation lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

« On doit miser sur les étudiants étrangers en région pour répondre aux besoins de main-d'œuvre en région. Les étudiants étrangers étant déjà en bonne partie intégrés, on devrait leur offrir des passerelles vers l'immigration permanente. »

Proposition d'un intervenant du milieu de la formation lors de la tournée régionale ministérielle en Chaudière-Appalaches le 3 novembre 2017

« Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) doit considérer les travailleurs et les étudiants étrangers venus travailler ou étudier au Québec comme une main-d'œuvre potentielle à long terme. Ainsi, on devrait avoir la possibilité d'en considérer certains pour le statut d'immigrant reçu. »

Proposition d'un intervenant d'un organisme communautaire lors de la tournée régionale ministérielle au Saguenay-Lac-Saint-Jean le 27 novembre 2017

Porteur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Collaborateurs : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement total (MEES) : 12,0 M\$ (déjà financés)

Travailler en amont pour intégrer les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et leurs conjoints ou conjointes

Des modifications seront aussi apportées aux mesures actives d'Emploi-Québec afin de les rendre admissibles aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ainsi qu'à leurs conjoints ou conjointes.

Travailler en amont en offrant des services aux deux membres de ces couples (francisation, services d'aide à l'emploi) pourrait les amener à prendre la décision de demeurer au Québec. De plus, leur offrir des services durant la période de leur statut temporaire procure des gains très appréciables en termes de temps et d'argent.

« Il serait pertinent de donner accès aux mesures actives d'emploi aux travailleurs étrangers temporaires afin que les organismes en employabilité puissent les aider à retrouver du travail chez une autre entreprise. »

Proposition d'un intervenant d'un organisme communautaire lors de la tournée régionale ministérielle au Bas-Saint-Laurent le 18 décembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme (MTESS) : 1,6 M\$

Investissement total (MTESS) : 5,8 M\$

Partenariats avec Montréal International et Québec International

L'attraction et la rétention des personnes immigrantes résultent également des efforts des organismes bien implantés à l'étranger. Depuis dix ans, Montréal International et Québec International ont mis en place des initiatives et des programmes éprouvés d'attraction et de rétention des personnes immigrantes afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Les partenariats avec Montréal International et Québec International ont été bonifiés et de nouvelles ententes ont été conclues afin de permettre la préparation de nouvelles actions en matière de recrutement, d'attraction, de réseautage et de mentorat. Ces actions viseront à favoriser l'accroissement du nombre de personnes sélectionnées pour répondre aux besoins des entreprises.

Investissement ponctuel : 10,1 M\$ pour des actions qui se dérouleront au cours des années financières 2018-2019 à 2020-2021

Entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal

La Ville de Montréal souhaite contribuer à la pleine participation au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées au Québec.

En vertu de l'entente Réflexe Montréal, la Ville offrira un service de référence et de suivi aux personnes immigrantes qui s'installent sur son territoire. Elle entreprendra également des actions de concertation et de mobilisation pour favoriser leur pleine participation, en français, à l'échelle de la métropole.

Investissement ponctuel du MIDI : 12 M\$ auxquels s'ajoutent 12 M\$ de la Ville de Montréal, pour un total de 24 M\$

Programme Interconnexion

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain propose un programme dont l'objectif est de créer un lien direct entre les entreprises et les personnes immigrantes en recherche d'emploi, comprenant des activités de jumelage.

Le Plan économique de mars 2018 prévoit

- un investissement ponctuel de trois millions de dollars pour bonifier le programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain;
- un montant de quatre millions de dollars sur cinq ans qui sera versé au MIDI afin que ce programme soit également mis en place dans la région de Laval. Ce montant s'ajoute à l'investissement de deux millions de dollars par année jusqu'en 2021-2022 annoncés dans le Plan économique de mars 2017.

Le programme permettra aux personnes immigrantes de trouver un premier emploi au Québec dans leur domaine de compétences tout en comblant les besoins de main-d'œuvre des entreprises de la région de Laval.

MESURE 12 :**Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants membres des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique**

Afin de favoriser l'intégration en emploi de nouveaux arrivants membres des minorités visibles ou ethniques, le Secrétariat du Conseil du trésor mettra en œuvre en 2018-2019 une nouvelle mesure pour leur permettre d'acquérir une expérience de travail en sol québécois.

Cette mesure d'intégration permettra à ces personnes d'acquérir une expérience de travail d'une durée d'un an dans un emploi correspondant à leurs qualifications. En plus de bénéficier d'un accompagnement durant toute cette période, les nouveaux arrivants membres des minorités visibles ou ethniques pourront, au terme de leur année de travail et à certaines conditions, s'inscrire à un processus de qualification réservé qui pourra les mener vers un emploi régulier ou occasionnel dans la fonction publique québécoise, ou encore vers des emplois disponibles dans les secteurs privés, municipaux et parapublics.

Par ailleurs, la fonction publique favorisera l'embauche d'étudiantes et d'étudiants ainsi que de stagiaires issus des minorités visibles ou ethniques, notamment au moyen d'incitatifs financiers destinés aux ministères et organismes, visant à accroître leur participation aux services offerts à la population.

Porteur : Secrétariat du Conseil du trésor

Investissement annuel à terme : 3,0 M\$

Investissement total : 14,0 M\$

MESURE 13 :**Bonifier le soutien à l'embauche de personnes immigrantes**

Le gouvernement offre deux programmes de subventions salariales adaptées à la réalité des personnes immigrantes, soit le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et le Programme pour l'intégration en emploi des personnes formées à l'étranger recommandées par un ordre professionnel (IPOP).

La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre prévoit d'importantes modifications de ces programmes pour étendre leur portée et augmenter les bénéfices qu'ils procurent à la société québécoise.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

Le PRIIME offre un soutien financier aux entreprises qui embauchent des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles. Ce programme a des effets positifs et durables sur l'insertion en emploi puisque, chaque année, près de 90 % de ces personnes obtiennent un emploi après y avoir participé.

En 2016-2017, plus de 1 300 personnes, réparties dans plus de 1 100, entreprises ont participé au PRIIME.

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, une bonification du PRIIME, soit de 29,5 M\$ de dollars sur 5 ans, a été annoncé dans le Plan économique du Québec de mars 2017 afin d'augmenter d'environ 20 % le nombre de participantes et participants et d'aider les entreprises à les intégrer dans leur nouveau milieu de travail. Des modifications ont donc été apportées afin

- d'élargir les critères d'admissibilité;
- de bonifier le taux de subvention du salaire;
- de simplifier l'utilisation du programme pour les employeurs;
- d'offrir plus de soutien aux employeurs pour l'intégration des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles;
- de mettre en place des mécanismes de dépistage et de référence par les organismes affiliés à Emploi-Québec.

Le Plan économique de mars 2018 prévoit un investissement additionnel de 18,5 M\$ sur 5 ans pour bonifier le PRIIME ainsi que le programme IPOP.

Bonifier le PRIIME

Pour une entreprise, l'embauche d'un premier individu issu de l'immigration peut représenter un défi sur plusieurs plans : l'évaluation du diplôme et des compétences, l'approche d'une personne de culture ou de religion différente, l'intégration au personnel en place, etc.

Le PRIIME permet aux entreprises qui embauchent des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles de bénéficier d'un soutien financier.

- Les critères du programme prévoient d'accorder un soutien financier aux entreprises pour l'accueil et l'intégration de travailleuses et travailleurs immigrants lors de leur première expérience professionnelle au Québec dans leur domaine de compétences.
- L'aide financière peut également couvrir une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Afin d'inciter les entreprises à participer davantage au PRIIME, la valeur maximale des montants remboursables sera accrue et, pour les établissements situés dans les régions aux prises avec un déficit de main-d'œuvre, la durée de l'aide sera prolongée après les 30 semaines actuelles. Le volet de la formation d'appoint des participantes et participants sera également étendu pour favoriser leur intégration.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion collaboreront pour élaborer les paramètres de cette bonification.

Témoignage

Au début, Dextel offrait des services de conception graphique. Pour répondre à la demande, nous avons étendu nos services et acquis une expertise en matière de conception et de développement de sites Web.

Lorsque nous avons eu de la difficulté à pourvoir des postes spécialisés, nous avons fait appel à Emploi-Québec. C'est ainsi que nous avons pu faire appel au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et recruter un professionnel originaire de l'Espagne. Nous étions conscients des défis auxquels nous devons faire face pour bien intégrer le candidat, mais nous voulions justement les relever! Grâce au PRIIME, nous avons reçu une aide financière suffisante pour l'intégrer dans notre entreprise. Aujourd'hui, il fait partie de notre équipe et son apport est important.

Alain Serruya

Montréal

Bonifier le programme IPOP

La mesure IPOP offre des subventions salariales pour l'embauche de travailleuses et travailleurs à qui un ordre professionnel a délivré un permis d'exercice. Cette mesure permet à des personnes formées à l'étranger d'obtenir une expérience de travail québécoise dans leur domaine de compétences.

Les critères d'admissibilité de cette mesure sont significativement modifiés afin d'agir en « amont » et de soutenir la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger qui sont en processus pour obtenir leurs permis d'exercice de la part d'un ordre professionnel et pour intégrer un emploi dans leur domaine. Ainsi, le programme visera à soutenir l'embauche de ces personnes dans des emplois de transition correspondant à leurs compétences.

Le soutien est offert selon les mêmes paramètres que la mesure PRIIME en ce qui a trait au taux de subvention, à la durée, à la formation d'appoint et à l'adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et ordres professionnels

Investissement total : 46,0 M\$ (dont 27,5 M\$ déjà financés)

Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger recommandées par un ordre professionnel

Un médecin vétérinaire est un spécialiste de la santé animale. Il veille à la santé physique et mentale de toutes les espèces animales, de même qu'à leur bien-être. Il joue également un rôle très important en santé publique afin de protéger les humains de maladies de source animale, ainsi que pour préserver l'environnement et assurer la qualité des viandes consommées au Québec, car c'est à lui que revient la responsabilité de les inspecter, protégeant ainsi les humains.

Une personne formée à l'étranger qui prévoit exercer cette profession en sol québécois doit entreprendre des démarches auprès de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec. Elle devra réussir certains examens pour l'exercer. Il est aussi possible qu'elle doive compléter une formation.

Afin d'intégrer rapidement cette personne en emploi, le gouvernement du Québec met en place un soutien pour qu'elle obtienne une expérience de travail québécoise dans ce domaine, en soutenant son embauche dans un poste de technicien en santé animale par exemple.

MESURE 14 :

Réduire les contraintes à l'intégration des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction

Les personnes immigrantes sont sous-représentées dans l'industrie de la construction du Québec et il existe plusieurs obstacles à leur intégration. Afin d'atténuer ces obstacles, la Commission de la construction du Québec (CCQ) réalisera des travaux en collaboration avec d'autres ministères et organismes pour faciliter leur parcours dans cette industrie.

Porteur : Commission de la construction du Québec

Collaborateurs : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

MESURE 15 :

Favoriser l'apprentissage du français

Le gouvernement souhaite favoriser l'apprentissage du français par les personnes immigrantes afin qu'elles soient mieux outillées pour intégrer le marché du travail à la hauteur de leurs compétences et pour s'y développer. La francisation des personnes qui immigreront au Québec, par la sélection de candidates et candidats qui connaissent déjà le français, l'amélioration de la maîtrise de la langue avant et après leur arrivée, ou la francisation de celles et ceux qui ne la connaissent pas, est un atout majeur pour leur intégration et leur maintien en emploi. En fonction de cette mesure, trois ministères prennent des engagements visant à développer davantage l'offre de francisation.

Mettre en place un guichet gouvernemental unique d'accès aux services de francisation – MIDI

Afin de concrétiser les engagements gouvernementaux pris lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et de donner suite aux recommandations du Vérificateur général du Québec³³, le MIDI implantera un guichet unifié d'accès aux services de francisation pour améliorer l'expérience client en donnant une information centralisée, facilitant ainsi l'accès aux cours de français et la gestion gouvernementale optimisée, harmonisée et automatisée du suivi de la clientèle d'ici à l'été 2019. Cette action, prévue au Plan d'action sur la francisation et l'intégration des personnes immigrantes, devrait permettre à davantage de ces personnes de participer à des cours de francisation.

Plan d'action pour la francisation et l'intégration des personnes immigrantes

Le plan d'action publié en novembre 2017 met l'accent sur cinq principes directeurs qui guident la mise en place d'améliorations concrètes en matière de francisation et d'intégration des personnes immigrantes, et ce, pour plus de rigueur et pour l'optimisation des façons de faire du MIDI :

- une connaissance plus approfondie des besoins des personnes immigrantes;
- une concertation plus efficace à l'échelle nationale et dans toutes les régions du Québec;
- un accompagnement soutenu des clientèles et un encadrement efficace des partenaires qui donnent des services;
- l'implantation d'indicateurs de performance, de revues de mi-parcours des programmes et d'une reddition de comptes;
- l'évaluation et l'amélioration continue des programmes et des services.

Bonification de l'offre de services en francisation à temps complet

Afin que les personnes immigrantes acquièrent un niveau de connaissance du français qui leur permettra une insertion rapide sur le marché du travail, une bonification de l'offre de service en francisation à temps complet sera mise en place. Par ailleurs, l'offre de services pour la clientèle ayant peu de compétences en littératie et en numératie sera également développée.

Bonification du financement destiné à la francisation en entreprise – MTESS

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le MTESS a annoncé une bonification de la francisation en entreprise en faisant passer la couverture des frais de formation et de salaire de 85 % à 100 %. Toutefois, en raison de l'intérêt croissant pour les services de francisation en entreprise, le Plan économique de mars 2018 prévoit des crédits additionnels de dix millions de dollars sur cinq ans pour la période 2018-2019 à 2022-2023.

33. Rapport du VGQ à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018.

« La francisation doit se faire en entreprise. »

Proposition d'un représentant d'une entreprise lors de la tournée régionale ministérielle en Estrie le 13 novembre 2017

« La francisation au Québec serait plus fructueuse si les immigrants occupaient rapidement un emploi en entreprise. La francisation s'effectuerait naturellement. »

Proposition d'un représentant d'une entreprise lors de la tournée régionale ministérielle à Montréal et en Montérégie le 12 décembre 2017

« Faire davantage de promotion sur la francisation en entreprise. »

Proposition d'un représentant syndical lors de la tournée régionale ministérielle dans les régions de Laval, Laurentides et Lanaudière le 11 décembre 2017

« Promouvoir davantage auprès des entreprises les possibilités d'intégrer la francisation en entreprise. Les services sont peu connus des entreprises. La francisation doit être au cœur de la culture d'entreprise; à développer du côté des entreprises. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle en Outaouais le 4 décembre 2017

« Offrir davantage de formations en francisation en milieu de travail. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle dans la Capitale-Nationale le 24 novembre 2017

Développer une offre de francisation en ligne – MEES

Les personnes immigrantes vivent diverses situations qui font en sorte qu'une offre de francisation en ligne pourrait leur être bénéfique. Par exemple, une personne en emploi qui désire améliorer sa maîtrise du français pour encore mieux répondre aux caractéristiques de son poste pourrait en tirer bénéfice.

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur soutiendra des commissions scolaires afin qu'elles développent une offre de francisation en ligne pour permettre aux travailleuses et travailleurs d'entreprendre ou de poursuivre l'étude du français dans leur lieu de travail ou à leur résidence.

Porteur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement annuel à terme (MIDI) : 8,0 M\$

Investissement total (MIDI) : 120,0 M\$ (dont 80,0 M\$ déjà financés)

Investissement annuel à terme (MTESS) : 4,0 M\$

Investissement total (MTESS) : 18,0 M\$ (dont 8,0 M\$ déjà financés)

Investissement total (MEES) : 0,88 M\$ (déjà financé)

MESURE 16 :**Développer les compétences des agentes et agents d'aide à l'emploi quant à la réalité des personnes immigrantes**

Les agentes et agents d'aide à l'emploi peuvent jouer un rôle primordial dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. Ils doivent donc posséder une bonne compréhension des différentes étapes d'intégration de cette clientèle et être en mesure de poser un diagnostic de ses besoins.

C'est dans cette perspective que de la formation sera offerte aux personnes qui interagissent avec la clientèle immigrante afin qu'elles puissent mettre de l'avant une intervention en employabilité adaptée à leur situation.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Investissement total : 0,3 M\$

AXE 2.2 : Favoriser l'intégration en emploi du plus grand nombre de travailleuses et travailleurs possible

Malgré des conditions actuellement favorables aux chercheuses et chercheurs d'emploi, certains groupes de personnes sont encore sous-représentés sur le marché du travail. C'est le cas notamment des personnes autochtones, des personnes de 55 ans ou plus et des personnes judiciairisées. L'intégration et le maintien en emploi des individus faisant partie de ces groupes nécessitent une gamme variée de mesures et de services permettant de tenir compte de leur situation, mais aussi des besoins des entreprises. Dans cette perspective, l'offre de service d'Emploi-Québec mérite d'être bonifiée afin de tenir compte des nouvelles réalités du marché du travail. On prévoit l'adaptation de plusieurs mesures actives afin d'augmenter l'intégration en emploi de ces catégories de personnes et d'ainsi profiter pleinement de la situation de plein emploi déjà constatée dans plusieurs régions.

Le Programme objectif emploi

Depuis le 1^{er} avril 2018, le MTESS offre le Programme objectif emploi aux personnes aptes au travail qui font une première demande d'aide sociale. Cela leur permet d'obtenir un accompagnement spécialisé conformément à des mesures actives d'Emploi-Québec en vue d'une intégration en emploi. Le tiers des personnes visées par ce programme sont des personnes immigrantes.

MESURE 17 :**Bonifier les crédits d'impôt pour encourager l'effort de travail****Bonifier le bouclier fiscal pour encourager l'effort de travail**

Dans le but de rendre l'effort de travail plus attrayant, le gouvernement a mis en place le bouclier fiscal en 2016. Ce crédit d'impôt remboursable permet à une personne qui augmente ses revenus de travail d'une année à l'autre de conserver une part plus importante de ses transferts sociofiscaux.

À compter de 2018, le gouvernement accroît l'aide fiscale en matière d'incitation au travail en bonifiant de 1 000 \$ par adulte le plafond de la hausse des revenus de travail admissibles à ce crédit d'impôt. Cette bonification s'ajoute à celle de 500 \$ annoncée lors de la présentation du Plan économique du Québec de mars 2016, portant ainsi le revenu de travail protégé par cette mesure, de 2 500 \$ qu'elle était lors de son introduction, à 4 000 \$ à compter de l'année d'imposition 2018.

Porteur : ministère des Finances

Investissement annuel additionnel à terme : 13,9 M\$

Investissement total sur cinq ans : 63,8 M\$

Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience

Les statistiques sur le marché du travail démontrent que les travailleuses et travailleurs d'expérience du Québec ont un faible taux d'emploi comparativement à ceux des autres provinces.

- Le taux d'emploi de la population âgée de 60 à 64 ans est de 45,7 % au Québec, alors qu'il atteint 51,4 % dans l'ensemble du Canada en 2017.
- Pour la même période, le taux d'emploi de la population âgée de 65 ans ou plus est de 10,3 % au Québec, alors qu'il se situe à 13,5 % dans l'ensemble du Canada.

Le gouvernement réitère sa volonté d'encourager davantage les travailleuses et travailleurs d'expérience qui veulent demeurer ou retourner sur le marché du travail en bonifiant le crédit d'impôt qui leur est accordé à compter de 2018. Ainsi, le gouvernement prévoit

- élargir la portée de l'incitatif au travail aux personnes âgées de 61 ans;
- augmenter de 1 000 \$ le revenu de travail admissible aux fins du calcul du crédit d'impôt pour les travailleuses et travailleurs âgés de 62 ans ou plus.

« Il sera pertinent de créer des crédits d'impôt pour les travailleurs expérimentés. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle dans la Capitale-Nationale le 24 novembre 2017

Porteur : ministère des Finances

Investissement annuel additionnel à terme : 34,1 M\$

Investissement total sur cinq ans : 164,4 M\$

MESURE 18 :

Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs expérimentés (ICTE)

L'entente de l'Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs âgés (ICTA) avec le gouvernement fédéral a pris fin le 31 mars 2017. Ses résultats positifs confirment la pertinence de maintenir une intervention de ce type pour la main-d'œuvre âgée.

L'offre de service d'Emploi-Québec et de Services Québec destinée aux travailleuses et travailleurs expérimentés sera bonifiée en réinvestissant l'expertise acquise dans l'ICTA de manière à préserver les meilleures pratiques pour soutenir les personnes âgées de 50 à 64 ans en recherche d'emploi, mais aussi pour aider celles qui désirent se maintenir en emploi. De plus, il est visé de donner la possibilité à toutes les directions régionales du Québec de lancer un projet correspondant à cette mesure.

« Offrir des incitatifs aux personnes âgées de 60 ou 65 ans et plus à continuer d'avoir du plaisir et de l'intérêt pour le travail. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle sur la Côte-Nord le 20 novembre 2017

« Avoir des mesures incitatives pour garder les travailleurs âgés (afin que ceux-ci ne soient pas pénalisés de revenir au travail) et bonifier les incitatifs financiers pour les personnes retraitées qui souhaitent réintégrer le marché du travail. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle au Nord-du-Québec le 18 décembre 2017

« Il serait pertinent de réaliser une campagne de promotion pour susciter l'emploi des personnes de 55 ans et plus en entreprise, afin de réintégrer les travailleurs d'expérience en fonction d'horaires adaptés (2 ou 3 jours par semaine), dans une perspective de partage du temps de travail. Des mesures fiscales devraient être adoptées pour susciter l'intérêt des travailleurs plus âgés et faciliter la tâche des employeurs. »

Proposition d'un représentant socioéconomique lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

« Soutenir le développement des compétences pour les personnes de 50 ans et plus dans l'entreprise. Sensibiliser davantage les entreprises à la richesse des travailleurs âgés de 50 et plus intéressés à occuper un emploi ou à faire une 2^e carrière. Moduler et adapter la prestation d'un travailleur expérimenté aux besoins de l'entreprise (exemple : tâches nécessitant moins l'atteinte de résultats de performance). »

Proposition de représentants d'entreprises lors de la tournée régionale ministérielle en Outaouais le 4 décembre 2017

« Il faut trouver des moyens pour inciter les travailleurs de 65 ans et plus à continuer de contribuer au marché du travail. »

Proposition de représentants d'entreprises lors de la tournée régionale ministérielle dans la Capitale-Nationale le 24 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 7,5 M\$

Investissement total : 35,0 M\$

MESURE 19 :**Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail**

L'intégration d'un plus grand nombre de personnes handicapées au marché du travail peut contribuer à réduire les enjeux de disponibilité de main-d'œuvre dans les entreprises, tout en permettant de développer l'autonomie de ces personnes.

Toutefois, la nature et la gravité de l'incapacité rendent parfois la participation au marché du travail difficile. L'intégration ou le maintien en emploi de ces personnes peut requérir des adaptations qui occasionnent des frais, tels que l'ajustement d'un poste de travail ou une supervision additionnelle. C'est pourquoi le gouvernement investira des montants supplémentaires dans les programmes sous la responsabilité du MTESS qui sont destinés à cette clientèle, soit :

- le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA), qui s'adresse aux établissements dont les effectifs sont composés d'au moins 60 % de personnes handicapées;
- le Contrat d'intégration au travail (CIT), qui s'adresse à la plupart des entreprises publiques ou privées.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement total : 37,0 M\$ (dont 8,0 M\$ déjà financés)

MESURE 20 :**Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits****Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits**

La situation des Autochtones sur le marché du travail est plus difficile que celle du reste de la population. En 2017, leur taux de chômage se situait à 8,5 % (dans le cas des Autochtones résidant hors de leur communauté au Québec), alors qu'il était de 6,0 % pour les autres citoyennes et citoyens. Considérant ces difficultés, il apparaît opportun d'offrir aux Autochtones un soutien similaire à celui qui est offert aux personnes immigrantes et aux minorités visibles pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi.

Le gouvernement met donc en place le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits, qui s'inspire du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).

Cet engagement repose sur l'implantation d'une mesure incitative s'adressant aux PME afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes autochtones lors de leur première expérience professionnelle dans leur domaine de compétences. Cette mesure les incitera à embaucher des personnes sans emploi qu'elles n'auraient pas engagées sans une aide financière d'Emploi-Québec, à permettre à ces personnes d'acquérir une première expérience de travail significative ainsi qu'à favoriser leur maintien en emploi.

« Il faut miser sur les autochtones pour combler les besoins de main-d'œuvre dans les régions où des communautés sont présentes. »

Proposition d'un représentant d'une municipalité lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 1,2 M\$

Investissement total : 4,8 M\$

Crédits d'impôt pour stage (voir la mesure 33)

En vertu de la bonification du crédit d'impôt pour stage annoncée dans le budget du Québec 2018-2019, le taux de base du crédit d'impôt pour des dépenses admissibles engagées par un employeur qui accueille une personne autochtone pour la durée d'un stage passera de 24 à 32 % (tout comme le taux applicable aux dépenses engagées pour une ou un stagiaire immigrant ou handicapé).

Participation active des travailleuse et travailleurs autochtones pour stimuler leur inclusion dans les entreprises québécoises

Sous la responsabilité du Conseil du patronat du Québec (CPQ), en collaboration avec l'Alliance des centres-conseils en emploi AXTRA et la Commission scolaire De La Jonquière, cette initiative vise à faciliter l'embauche et l'intégration de travailleuses et travailleurs autochtones en accompagnant davantage les entreprises dans l'insertion en emploi de cette main-d'œuvre tout en soutenant le développement des compétences de ces personnes au moyen de différents modes de formation.

Ce projet de plus de 2 M\$ est soutenu dans le cadre des projets innovants présentés à la mesure 6.

La Stratégie d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits

La participation au marché du travail d'un plus grand nombre de personnes des Premières Nations et d'Inuits s'avère essentielle pour leur permettre de contribuer à la société et de s'y développer.

La Stratégie d'intégration professionnelle des membres des Premières Nations et des Inuits du MTESS représente une réponse adaptée aux besoins de cette clientèle, et ce, en partenariat avec les organisations autochtones concernées.

Cette stratégie propose des actions ciblant les individus et les entreprises. Le partenariat, avec les organisations autochtones, les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre non autochtone, les commissions scolaires, d'autres ministères du Québec, le gouvernement fédéral ainsi que les entreprises privées et, de façon générale, les partenaires du marché du travail, s'avère incontournable pour assurer le succès de cette stratégie.

Le Plan d'action 2017-2022 de la Stratégie couvre un large spectre d'interventions auprès de la clientèle autochtone, qui connaît plusieurs difficultés pour s'intégrer en emploi.

MESURE 21 :**Soutenir l'intégration des personnes judiciairisées au marché du travail****Un accompagnement par des organismes spécialisés**

Des organismes spécialisés ont réalisé des projets visant la réinsertion socioprofessionnelle de personnes judiciairisées dans certaines régions du Québec. Généralement, ces projets prévoient l'expérimentation d'approches comprenant notamment la réalisation d'activités de formation ainsi qu'un accompagnement intensif et soutenu pour favoriser le placement et le maintien en emploi de la clientèle judiciairisée.

Sur la base de l'évaluation de projets en cours, l'offre de service destinée à cette clientèle sera étendue à l'échelle du Québec en 2019-2020, soit dans les douze régions où se situent les neuf organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des personnes judiciairisées.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 0,6 M\$

Investissement total : 2,4 M\$

Un comité interministériel pour étudier les possibilités législatives et administratives d'améliorer l'accès au marché du travail des personnes ayant un casier judiciaire

Un nouveau comité interministériel ayant pour mandat d'étudier les changements législatifs et administratifs en vue de permettre un meilleur accès des personnes judiciairisées au marché du travail sera créé. Selon des priorités à établir, il pourrait poursuivre les objectifs suivants :

- assurer une veille des lois et des pratiques administratives d'ici et d'ailleurs;
- documenter les problématiques auxquelles les personnes judiciairisées font face pour intégrer le marché du travail;
- faire des recommandations aux ministères et organismes concernés.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateurs : ministère de la Sécurité publique, ministère de la Justice, Commission des partenaires du marché du travail et Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte

MESURE 22 :**Augmenter la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine****Mettre en place un programme de mentorat et des activités de réseautage pour favoriser la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine**

Dans le cas de certains métiers et professions, l'accès et le maintien de femmes formées et compétentes dans des emplois majoritairement masculins, souvent plus rémunérateurs, demeurent complexes (culture d'entreprise, pratiques d'emploi, préjugés, stéréotypes, discrimination, sentiment d'isolement, etc.).

Lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, il a été proposé de mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes dans de tels emplois et pour favoriser la mixité en emploi dans les secteurs d'avenir.

Le mentorat ou les activités de réseautage peuvent contribuer à améliorer l'intégration et le maintien en emploi ainsi que l'avancement professionnel des femmes dans les milieux majoritairement masculins.

C'est pourquoi des initiatives seront entreprises afin de créer des conditions favorables pour que les femmes développent leur carrière (intégration, maintien et avancement) dans les emplois à prédominance masculine. Ces initiatives comprennent des activités de réseautage et un programme de mentorat. Des activités de sensibilisation seront aussi menées auprès des femmes et des entreprises de secteurs majoritairement masculins, notamment quant aux bénéfices pouvant découler d'un programme de mentorat.

« Favoriser l'intégration des femmes en entreprises en offrant de l'accompagnement aux travailleurs et aux employeurs pour intégrer les femmes dans des milieux de travail non traditionnels afin de favoriser la rétention. »

Proposition d'un représentant d'une municipalité lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

Porteur : Secrétariat à la condition féminine

Collaborateurs : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Investissement annuel à terme : 0,2 M\$

Investissement total : 0,9 M\$

Soutenir l'entrepreneuriat féminin dans le secteur bioalimentaire

Les entrepreneures du secteur bioalimentaire sont proportionnellement moins présentes que dans les autres domaines d'activité. En plus des défis liés au genre qu'elles doivent relever, elles font aussi face à des défis particuliers, notamment en ce qui a trait à la conciliation famille-travail-études et à la reconnaissance du travail des femmes entrepreneures en milieu rural.

Afin d'accroître la proportion de femmes entrepreneures dans le secteur bioalimentaire, il importe de reconnaître les tâches opérationnelles, administratives et sociales nécessaires au bon fonctionnement des entreprises de ce milieu. Reconnaître l'importance de la contribution féminine en agriculture, en transformation alimentaire et dans l'industrie de la pêche aurait pour conséquence de valoriser le métier des femmes dans ce secteur et de le rendre attrayant pour les jeunes de la relève féminine.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation mènera des actions afin

- de créer un comité pour identifier des actions potentielles;
- d'identifier et de reconnaître les tâches dites invisibles dans les entreprises du secteur bioalimentaire;
- de réaliser des portraits de femmes entrepreneures du secteur bioalimentaire;
- de sensibiliser les femmes et les hommes aux fonctions d'entrepreneures-productrices que les femmes assument souvent dans les entreprises de ce secteur.

Porteur : ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Collaborateurs : Secrétariat à la condition féminine, Secrétariat à la jeunesse, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation et ministère de la Famille

Investissement total : 0,4 M\$

AXE 2.3 : Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail

Au Québec, plus de 117 000 entreprises comptent de 5 à 99 employés et elles ont généralement peu de ressources et d'expertise en ce qui concerne la fonction ressources humaines. Comme elles l'ont mentionné lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et lors des tournées du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2016 et 2017, elles tablent sur les services publics d'emploi pour les accompagner et les conseiller dans ce domaine.

En offrant des programmes, des mesures et des services qui tiennent compte de la réalité changeante du marché du travail et qui répondent aux besoins des entreprises, le gouvernement contribue à la productivité des entreprises et, ainsi, à la prospérité du Québec.

MESURE 23 :

Soutenir plus d'entreprises avec les services publics d'emploi

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a révisé sa prestation de services aux entreprises pour l'axer davantage sur le soutien à la gestion de la diversité et sur l'aide aux processus de recrutement de main-d'œuvre, en plus du soutien à la formation des travailleuses et travailleurs en emploi.

Dans ce contexte, le MTESS a créé de nouveaux outils, dont le *Portrait des pratiques en gestion des ressources humaines*, que chaque entreprise peut obtenir et qui s'adresse au plus grand nombre d'entre elles, pour faciliter l'identification de leurs besoins en cette matière. Un guide de la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée a aussi été produit afin de soutenir et d'accompagner celles qui veulent adapter leurs pratiques à cet égard pour attirer et intégrer un personnel varié. En ce qui concerne la francisation en entreprise, la couverture des frais de formation et de salaire est passée à 100 % en 2017-2018.

La demande de services d'accompagnement des entreprises est donc très grande et c'est pourquoi il est opportun de doter le service public d'emploi des moyens nécessaires pour répondre à leur besoins, mais aussi pour leur faire connaître les services et les outils existants destinés à les accompagner dans l'exercice de la fonction ressources humaines. Pour augmenter la visibilité de ces services et assurer une utilisation maximale des ressources offertes à la clientèle d'affaires, une campagne de promotion sera lancée en mettant l'accent sur le développement des meilleures pratiques en gestion des ressources humaines et sur le rôle-conseil pour l'aide au recrutement.

« Il est important d'offrir de l'accompagnement en gestion des ressources humaines, surtout en gestion de la diversité. »

Proposition d'un représentant d'un comité sectoriel de main-d'œuvre lors de la tournée régionale ministérielle en Chaudière-Appalaches 3 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 26,6 M\$

Investissement total : 95,7 M\$ (dont 88,4 M\$ déjà financés)

MESURE 24 :**Offrir aux employeurs des séminaires de sensibilisation aux nouvelles conditions du marché du travail caractérisées par une situation de plein emploi et aux façons d'y faire face**

En raison des changements démographiques, les difficultés des entreprises à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin risquent de croître. Déjà, de nombreuses PME au Québec peinent à recruter du personnel et à le retenir. Cela nuit à leur productivité ainsi qu'à la prospérité de l'ensemble du Québec. S'ajoutent à cela d'autres phénomènes, tels que la concurrence accrue sur les marchés, l'arrivée des nouvelles technologies numériques et le changement de la composition de la main-d'œuvre (immigrante, nouvelle génération, main-d'œuvre éloignée du marché de l'emploi). Pour les employeurs, la nouvelle réalité du marché du travail pose donc de grands défis de recrutement et de rétention des travailleuses et travailleurs.

Des séminaires sur cette nouvelle réalité et sur les façons de s'y adapter seront offerts aux gestionnaires des PME de l'ensemble des régions du Québec. Ils s'inscrivent dans la continuité des séminaires existants sur les meilleures pratiques d'affaires. Des partenaires du milieu des affaires seront mis à contribution pour la diffusion de ces séminaires.

« Les clientèles sous-représentées constituent des employés fidèles et il faut sensibiliser les employeurs et valoriser l'embauche de ce bassin. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle sur la Côte-Nord le 20 novembre 2017

« Intensifier la sensibilisation des entreprises à la gestion des ressources humaines dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, notamment l'importance d'adopter de bonnes pratiques de GRH et d'être plus attractif. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine le 20 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Investissement annuel à terme : 0,34 M\$

Investissement total : 1,66 M\$

AXE 2.4 : Soutenir la formation dans des domaines stratégiques

Avec l'accélération des changements technologiques et démographiques, le marché du travail doit disposer d'une offre suffisante de main-d'œuvre qualifiée dans certains domaines spécifiques, tels que les sciences, les technologies et la santé. Or, plusieurs professions de ces domaines présentent des difficultés de recrutement de nouvelles candidatures. Certaines montrent même des déséquilibres à long terme entre le nombre d'emplois à combler et le nombre de finissantes et finissants des programmes d'études donnant accès à ces emplois.

Le gouvernement entend agir sur le nombre de personnes qualifiées dans ces domaines en favorisant leur engagement, leur persévérance et leur réussite dans les programmes d'études qui y sont associés, de même qu'en révisant les parcours de formation offerts, dont en soins infirmiers, de manière à faciliter la progression dans les études, de la formation professionnelle à la formation universitaire.

MESURE 25 :

Diplômer davantage d'étudiantes et d'étudiants dans le domaine des sciences et technologies et dans celui des soins infirmiers

Mettre en place des mesures visant à accroître de 2 % annuellement le nombre de personnes diplômées dans les programmes du domaine des sciences et technologies, du génie et des mathématiques

Depuis quelques années, le gouvernement du Québec met de l'avant une série d'initiatives visant le développement de certains secteurs économiques, de l'intelligence artificielle (au moyen notamment de la Stratégie québécoise de recherche et d'innovation) jusqu'au secteur manufacturier (Manufacturiers innovants), en passant par le transport électrique, l'aérospatiale et les arts numériques.

Tous ces secteurs vivent un enjeu similaire de disponibilité de main-d'œuvre qualifiée, essentiellement dans les domaines des sciences et du génie (technique et universitaire). En revanche, cette réalité permet aux étudiantes et étudiants des programmes de formation qui y sont associés d'entrevoir de bonnes perspectives d'emploi au terme de leurs études, de même que de progresser dans leur carrière et d'améliorer leur niveau de vie avec le temps.

Une série de mesures sont mises en place pour hausser de 2 % annuellement le nombre de personnes diplômées, notamment les femmes, des programmes d'enseignement supérieur liés aux domaines des sciences et du génie. Ces mesures seront coordonnées autour des quatre axes suivants :

1. Mesures d'attraction pour augmenter le nombre d'inscriptions.
2. Actions concrètes pour favoriser la persévérance et la réussite.
3. Création de parcours de formation interordres pour les disciplines prioritaires.
4. Couverture de l'offre des programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) sur l'ensemble du territoire.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement annuel à terme : 7,5 M\$

Investissement total : 36,5 M\$

Augmenter le nombre de diplômées et diplômés en soins infirmiers

Dans le contexte des pressions qu'exerce le vieillissement de la population sur le réseau de la santé, des efforts doivent être consacrés pour maintenir une offre de main-d'œuvre suffisante et bien préparée. Le MEES, en collaboration avec le MSSS, met en place une mesure qui s'articule en deux temps :

- Recenser et analyser les compétences pertinentes requises pour l'exercice des professions associées au domaine des soins infirmiers;
- Revoir les programmes d'études collégiales et universitaires en soins infirmiers afin d'assurer une réponse optimale aux besoins de cette profession.

Dans cette deuxième phase, il sera notamment envisagé d'intensifier, voire de déployer de nouveaux dispositifs de formation pratique dans le cadre des programmes d'études (ex. : cliniques-écoles).

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement annuel à terme : 2,0 M\$

Investissement total : 9,5 M\$

Appuyer les domaines liés à l'intelligence artificielle

Le Québec est un chef de file mondial en intelligence artificielle. Pour permettre aux stratégies de développement économique de ce domaine de réaliser leur plein potentiel, il est nécessaire que l'offre de main-d'œuvre qualifiée soit adéquate, notamment en sciences mathématiques.

Afin de contribuer au développement de cette capacité, un soutien financier est accordé au Centre de recherches mathématiques de l'Université de Montréal, qui collaborera avec le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) afin d'établir une stratégie pour favoriser le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée en mathématiques appliquées pour des domaines de pointe.

Porteur : ministère des Finances

Investissement ponctuel en 2018-2019 : 1,0 M\$

57

MESURE 26 :

Bonifier l'appui aux centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT)

Les CCTT accompagnent les entreprises et autres organisations en matière d'innovation, notamment par le soutien technique, le développement des technologies et la formation.

Le gouvernement propose de soutenir davantage les CCTT et de renforcer les retombées de leurs activités sur l'enseignement collégial en investissant dans le développement de l'approche de formation « trial » qu'ils ont élaborée, laquelle permet d'intégrer les élèves au marché du travail et à celui de la recherche tout en leur offrant l'occasion de côtoyer des entreprises clientes. Un financement de 20,0 M\$ a été accordé aux CCTT en 2017-2018 notamment pour leur permettre de mettre en œuvre cette approche dès 2018-2019.

Par ailleurs, cette approche rejoint l'une des recommandations que le Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation a proposée pour instaurer des programmes de formation collégiale en alternance travail-études avec la collaboration des CCTT.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement ponctuel de 20,0 M\$ en 2017-2018

MESURE 27 :

Attirer une relève de talent et maintenir une expertise de haut niveau dans les emplois du secteur de la santé et des services sociaux

Dans ses activités de planification de la main-d'œuvre des réseaux de la santé et des services sociaux, le MSSS met en place des mécanismes de gestion prévisionnelle des ressources humaines et un plan d'intervention conséquent.

Cet engagement prévoit

- l'implantation d'un outil commun de gestion de plan prévisionnel de l'effectif;
- la coordination de l'offre de formation initiale et des stages correspondant aux besoins des régions et des secteurs;
- la réalisation d'une planification triennale des besoins de main-d'œuvre des établissements ainsi que leur mise à jour annuelle;
- l'identification des secteurs d'activité les moins attractifs;
- la valorisation et la promotion des métiers des secteurs d'activité les moins attractifs, spécialisés et surspécialisés.

Porteur : ministère de la Santé et des Services sociaux

AXE 2.5 : Faciliter la mobilité géographique de la main-d'œuvre

La mobilité géographique de la main-d'œuvre permet de répondre aux besoins de croissance des entreprises et de soutenir le développement régional. C'est pourquoi des ministères mettront en pratique des actions destinées tant aux travailleuses et aux travailleurs qu'aux employeurs afin de faciliter cette mobilité. Ces actions favoriseront une meilleure utilisation des ressources humaines en permettant à des personnes d'occuper un emploi à la hauteur de leurs compétences ou en donnant à d'autres l'occasion d'acquérir une expérience de travail.

Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires – Les régions aux commandes

Lors de l'élaboration de la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, plusieurs régions ont souligné que le logement représente un élément essentiel pour attirer et retenir la main-d'œuvre dans leur milieu. Les plans d'action pour l'occupation et la vitalité des territoires, par région administrative, devraient prévoir des initiatives à cet effet, selon les priorités de chacune.

Politique de mobilité durable

Le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports s'est doté d'une politique de mobilité durable. Cette politique vise à amorcer un changement de paradigme en cette matière. Elle considère les enjeux sociaux, économiques et environnementaux et posera les bases sur lesquelles appuyer les interventions en mobilité durable pour qu'elles tiennent compte des besoins des personnes, des entreprises, des partenaires et du milieu municipal.

La politique couvre tous les modes de transport et l'ensemble des déplacements des personnes et des marchandises, et ce, pour toutes les régions du Québec. Elle aborde notamment les transports collectifs et actifs. Le volet sur le développement du transport collectif régional s'intéresse entre autres aux enjeux du transport des travailleuses et travailleurs dans toutes les régions.

MESURE 28 :

Compenser les frais de recrutement et d'installation des travailleuses et travailleurs qui s'implantent dans une autre région

Des entreprises du Québec font face au vieillissement de la population de leur région et à une situation de plein emploi dans certains secteurs. Elles doivent en conséquence adapter leurs activités de recrutement en s'ouvrant à des bassins de travailleuses et travailleurs qualifiés situés à l'extérieur de leur territoire. Au même moment, dans d'autres régions, des personnes qualifiées sont en recherche d'un emploi à la hauteur de leurs compétences dans ces mêmes domaines d'activité. La mobilité interrégionale permet d'optimiser le fonctionnement du marché du travail en donnant à des personnes à la recherche d'emploi dans une région donnée la possibilité d'occuper un emploi correspondant à ses compétences dans une autre.

Le MTESS met en place une mesure de soutien au recrutement interrégional ayant les objectifs suivants :

- faciliter la relocalisation durable de personnes qui acceptent d'occuper un emploi dans une autre région;
- permettre aux employeurs de trouver du personnel qualifié dans des secteurs en rareté de main-d'œuvre.

La mesure comprend deux volets :

Le soutien au recrutement

Des frais de déplacement pour des entrevues pouvant atteindre 500 \$.

Le soutien à l'embauche

Les entreprises qui paient les coûts de transport et de déménagement pour relocaliser les personnes qui acceptent l'emploi qu'elles leur offrent peuvent bénéficier d'un remboursement pouvant atteindre 1 000 \$ par personne.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 0,7 M\$

Investissement total : 3,1 M\$

MESURE 29 :

Bonifier le Programme de déplacement des travailleuses et travailleurs agricoles afin de l'adapter aux nouveaux besoins des entreprises

Depuis près de 40 ans, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation contribue, par le Programme de déplacement des travailleuses et des travailleurs agricoles, à rendre disponible aux exploitations agricoles la main-d'œuvre située dans les grands centres urbains en couvrant une partie du transport par autobus. Toutefois, le programme est actuellement réservé aux entreprises horticoles et offert dans un nombre limité de régions.

L'action proposée est une bonification permettant de couvrir d'autres régions administratives et de répondre aux besoins de main-d'œuvre ponctuelle des entreprises agricoles. L'intervention financière consiste en une aide permettant de payer une partie des coûts de transports des travailleuses et travailleurs vers les entreprises.

Porteur : ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Investissement annuel à terme : 0,4 M\$

Investissement total : 1,75 M\$

3^E ORIENTATION :

Améliorer la flexibilité et l'agilité dans le développement des compétences

Au cours des prochaines décennies, l'évolution du marché du travail aura une incidence significative sur les compétences et les qualifications dont les travailleuses et les travailleurs auront besoin pour assurer le plein développement de leur potentiel. Ils devront donc pouvoir compter sur un dispositif de formation qui saura les appuyer tout au long de leur carrière.

Dans ce contexte, le gouvernement entend établir une série de mesures visant notamment à adapter plus rapidement les programmes de formation et à favoriser de meilleurs taux de réussite. Il sait pouvoir également compter sur l'appui et l'investissement des employeurs dans le développement de leur capital humain, en complémentarité avec l'État.

Politique de la réussite éducative

La Politique de la réussite éducative, que le gouvernement du Québec a dévoilée en juin 2017, s'appuie sur une vision émanant de larges consultations auxquelles les principaux acteurs concernés ont participé. Cette vision s'inscrit dans un continuum éducatif allant de la petite enfance à l'âge adulte et dont l'atteinte des objectifs est prévue en 2030. Cette politique affirme l'importance d'agir tôt auprès des enfants et des élèves, et que la réussite éducative est l'affaire de toutes et tous.

Parmi les objectifs phares associés à cette vision générale, il s'agit notamment de porter à 90 % la proportion des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification et à 85 % celle des titulaires d'un premier diplôme (DES et DEP), d'augmenter la part de la population adulte qui démontre des compétences élevées en littératie et de hausser la proportion d'élèves qui entrent au secondaire sans retard scolaire.

Plan d'action concertée en adéquation formation-compétences-emploi (2017-2020)

Afin d'articuler son rôle stratégique accru, la CPMT a élaboré, avec l'ensemble de ses partenaires, dont les ministères qui y sont représentés, le Plan d'action concertée en adéquation formation-compétences-emploi (2017-2020). Ce plan vise la mise en œuvre d'une trentaine d'actions que le gouvernement et l'ensemble des partenaires de la CPMT réaliseront. Celle-ci veille à ce que ces actions soient bien arrimées aux besoins du marché du travail et donnent les résultats escomptés.

AXE 3.1 : Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des milieux de travail et des régions

Les changements qui touchent les réalités sectorielles et territoriales du marché du travail québécois appellent à une plus grande souplesse dans l'adaptation des programmes de formation. Le gouvernement travaille à la révision des mécanismes de gestion de son offre de formation sur trois plans.

Réduire les délais d'adaptation des programmes d'études professionnelles et techniques

Dans un contexte où les changements liés aux technologies et à l'organisation du travail s'accroissent, les partenaires de l'éducation et de l'emploi doivent s'unir pour maintenir une offre de formation qui correspond aux besoins de main-d'œuvre. Parallèlement, le gouvernement a pris l'engagement, lors du Budget 2018, d'établir un processus plus agile en matière de révision et de développement de programmes d'études professionnelles et techniques dès l'automne 2018.

Une fois le besoin de formation convenu entre les partenaires, la phase de conception et de production des programmes d'études se déroulera sur une période maximale de 18 mois, permettant ainsi aux établissements d'enseignement d'offrir la formation plus rapidement.

Offrir davantage la possibilité aux établissements en région d'offrir de la formation à de petites cohortes

Il importe de pouvoir continuer de répondre à l'ensemble des besoins de formation, même lorsqu'ils sont limités.

Or, dans certaines régions, des besoins de formation demeurent non comblés en raison d'un nombre trop faible d'inscriptions pour permettre le démarrage de cohortes. Cette mesure permettra de maintenir une offre de formation professionnelle diversifiée et axée sur les besoins du marché du travail dans toutes les régions du Québec.

Diversifier l'offre de formation professionnelle et technique de proximité dans les régions

Les employeurs bénéficieront ainsi d'une main-d'œuvre mieux préparée à occuper leurs emplois. Le gouvernement entend donc favoriser l'arrimage entre les besoins des milieux de travail et les programmes de formation, notamment en accordant à ces milieux une plus grande place dans le développement et l'adaptation des programmes d'études ainsi que dans l'accueil de stagiaires.

Plan d'action en formation professionnelle

Le système de la formation professionnelle actuel a été implanté en 1986. Bien que de nombreuses améliorations y aient été apportées pour faciliter l'accès aux différentes formations, certains défis restent à relever.

Le Plan d'action en formation professionnelle en cours de préparation assurera la cohérence entre les mesures passées et à venir. Il tiendra compte des principes suivants :

- une capacité accrue à prendre en compte les besoins de formation en émergence et les réalités régionales dans l'offre de formation;
- des processus de gestion de l'offre de formation plus souples et plus rapides;
- une meilleure concertation régionale pour mieux faire ressortir les besoins des différents milieux et pour y répondre plus adéquatement;
- le développement des modes d'accès à la formation permettant à un plus grand nombre de personnes de s'en prévaloir.

MESURE 30 :

Réviser la gestion de l'offre de formation pour l'assouplir et l'adapter aux réalités des régions, particulièrement celles éloignées

La mise en œuvre d'une offre de formation viable et diversifiée répondant aux besoins des entreprises dans toutes les régions doit être facilitée par une meilleure concertation régionale entre les établissements d'enseignement.

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, des modifications ont été apportées en vue d'accroître la capacité des collèges et des commissions scolaires à démarrer des programmes d'études stratégiques pour le développement régional, même avec de petits groupes d'élèves. D'autres initiatives sont prévues pour adapter la formation professionnelle et la formation technique aux réalités des régions.

Trois mesures sont ainsi mises en place :

Une mesure de soutien au déploiement de nouvelles façons d'offrir la formation professionnelle pour répondre aux besoins régionaux

Cette mesure vise à soutenir les commissions scolaires dans la recherche et l'implantation de nouveaux modes de déploiement de l'offre de formation pour répondre aux besoins non comblés. Les nouveaux modes pourront se déployer à une échelle régionale ou suprarégionale et prendre différentes formes, dont

- le partage de dispositifs;
- la mise en commun d'inscriptions;
- l'offre de formation alternée entre commissions scolaires ou sur une base rotative pluriannuelle.

Une mesure de soutien à la mobilité interrégionale des élèves en formation professionnelle

Cette mesure vise à contribuer à la vitalité de l'offre de formation en région, principalement en favorisant la mobilité des élèves, d'une part vers les régions éloignées ou touchées par un déclin démographique et, d'autre part, vers les commissions scolaires où les inscriptions en formation professionnelle démontrent une baisse significative.

Elle permettra d'offrir un soutien financier aux commissions scolaires pour attirer un plus grand nombre d'élèves dans des programmes d'études professionnelles qui présentent des besoins de formation.

Accorder plus de souplesse dans l'offre de formation collégiale technique en région

En ce qui concerne la formation collégiale technique, des regroupements régionaux seront proposés afin d'améliorer la viabilité de l'offre. Cela signifie que des formations qui ne pouvaient démarrer faute d'un nombre suffisant d'élèves pourront maintenant être offertes afin de répondre adéquatement aux besoins des employeurs.

« Assouplir les règles permettant aux commissions scolaires de mettre sur pied des formations adaptées aux besoins des entreprises et réduire les délais pour obtenir une autorisation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. »

Proposition d'un représentant d'une municipalité et d'un représentant du milieu de la formation lors de la tournée régionale ministérielle sur la Côte-Nord le 20 novembre 2017

« Dans le secteur de l'éducation, les programmes sont performants lorsqu'il s'agit de hauts volumes. Cependant, ils ne sont pas suffisamment flexibles pour s'adapter aux petites cohortes où on note des situations particulières et des défis multiples. »

Proposition d'un représentant d'un comité sectoriel de main-d'œuvre lors de la tournée régionale ministérielle en Montérégie et à Montréal le 12 décembre 2017

« Les entreprises et les institutions d'enseignement doivent s'associer pour développer des formations adaptées au marché du travail. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle au Saguenay-Lac-Saint-Jean le 27 novembre 2017

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement annuel à terme : 3,2 M\$

Investissement total : 15,0 M\$

MESURE 31 :**Développer des projets d'apprentissage ou la mise en œuvre de compétences en milieu de travail et favoriser le développement de l'offre d'alternance travail-études**

Les formules d'apprentissage en milieu de travail peuvent pallier la rareté de main-d'œuvre formée dans certains secteurs de l'économie. En plus d'accroître l'intérêt pour les études, elles favorisent la persévérance scolaire en vue de l'intégration au marché du travail.

Le gouvernement a d'ailleurs souligné l'importance que les personnes formées pour exercer des métiers soient prêtes à occuper un poste en entreprise le plus rapidement possible et qu'elles puissent vivre une expérience pédagogique en effectuant des activités d'apprentissage dans l'environnement de travail de la profession associée à un programme d'études.

Le Plan économique de mars 2015 prévoyait des investissements permettant de déployer des projets pilotes d'apprentissage professionnel et technique en milieu de travail. Cette initiative sera prolongée pour la durée de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre. Ainsi, l'intégration en emploi durant le parcours de formation sera mise de l'avant avec la participation accrue des employeurs.

En formation professionnelle, 26 projets sont réalisés ou en cours de développement, et ce, dans un grand nombre de secteurs. Ces projets représentent un bassin qui permettra d'évaluer les retombées de cette voie de formation.

Un comité national visant à échanger sur les réalités vécues, les bons coups et les difficultés rencontrées lors du développement et de la mise en œuvre de chacun des projets sera créé. Des pistes d'amélioration pourront ainsi être dégagées en vue d'arriver à l'applicabilité durable de cette voie de formation.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Investissement total : 7,7 M\$ (dont 4,7 M\$ déjà financés)

MESURE 32 :**Élargir le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires**

Depuis 2016-2017, la CPMT encourage les stages en entreprise pendant les parcours des élèves inscrits dans les programmes de formation professionnelle et technique grâce au Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires (PIAS).

Le PIAS sera modifié dès 2018-2019 afin que les entreprises qui accueillent des stagiaires de niveau universitaire puissent également déposer une demande de subvention à ce programme.

« Les stages en alternance travail-études constituent une belle façon de faire l'arrimage adéquation formation/emploi, mais ils doivent être bien encadrés pour éviter le décrochage des participants, qui souvent prennent goût au marché du travail et ne terminent pas leur formation. Il faut également éviter les jumelages qui sont inadéquats. »

Proposition d'un représentant syndical lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et au Centre-du-Québec le 17 novembre 2017

« Faciliter l'intégration des jeunes étudiants aux emplois existants en leur donnant accès aux emplois locaux par des stages et l'octroi de bourses. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle sur la Côte-Nord le 20 novembre 2017

Porteur : Commission des partenaires du marché du travail
Investissement annuel à terme : 1,0 M\$
Investissement total : 5,0 M\$ (provenant du FDRCMO)

MESURE 33 :**Bonifier le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail**

Employeurs et stagiaires tirent également avantage de stages en milieu de travail. Ces périodes de formation en entreprise permettent aux élèves, aux apprenties et aux apprentis d'acquérir une expérience concrète sur le marché du travail et aux employeurs d'encourager le développement des compétences des stagiaires.

Le gouvernement a bonifié le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, notamment en majorant le maximum des taux horaires des salaires des stagiaires et des superviseurs ainsi qu'en haussant les taux du crédit d'impôt des entreprises situées en région ressource éloignée et à l'égard des personnes autochtones au Québec. Cette mesure pourra contribuer à réduire l'exode des jeunes vers les grands centres urbains en leur donnant la possibilité de travailler dans une entreprise située en région et à répondre à des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

« Miser sur la formation en entreprise (tel le programme d'apprentissage en milieu de travail). Il faut rendre les programmes plus souples pour mieux s'adapter aux besoins des entreprises. »

Proposition d'un représentant d'entreprise lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et dans le Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

Porteur : ministère des Finances

Investissement annuel additionnel à terme : 10,6 M\$

Investissement total sur cinq ans : 36,6 M\$

AXE 3.2 : Mieux préparer à l'intégration, au maintien et à l'avancement sur le marché du travail

Plusieurs personnes sont actuellement sans emploi ou à risque de connaître des épisodes de chômage récurrents en raison de leur faible niveau de qualification ou faute de reconnaissance des compétences qu'elles ont acquises. Cela peut restreindre leurs perspectives d'avancement professionnel. Le gouvernement entend adapter et soutenir la formation de ces personnes de façon à ce qu'elles développent des compétences qui leur permettront de se maintenir en emploi de façon durable.

Le gouvernement entend également poursuivre ses efforts visant à reconnaître davantage les acquis et les compétences de la main-d'œuvre. Cette action s'avère déterminante, en particulier pour l'intégration des personnes immigrantes en emploi.

Enfin, le gouvernement entend accorder une attention particulière aux initiatives favorisant les continuums de formation et les avancements professionnels de la main-d'œuvre en veillant à une meilleure fluidité entre les parcours de formation professionnelle, technique et universitaire.

Stratégie en matière d’alphabétisation et de francisation

La Stratégie en matière d’alphabétisation et de francisation constitue l’un des chantiers annoncés dans la Politique de la réussite éducative. Elle s’inscrit dans l’orientation 2.1 de cette politique, qui a pour objectif de développer les compétences en littératie et en numératie dès la petite enfance et tout au long de la vie.

Cette stratégie

- a notamment pour assise le Programme d’évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA);
- vise entre autres le rehaussement des compétences en littératie des personnes ayant des lacunes en la matière;
- vise également à sensibiliser la population en général aux conséquences d’une faible littératie;
- comporte un volet sur la francisation.

MESURE 34 :

Améliorer la reconnaissance des acquis et des compétences

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est une démarche permettant d’obtenir une reconnaissance officielle des compétences à leur juste valeur, au regard d’un programme d’études de formation professionnelle, de formation technique ou universitaire. La reconnaissance des compétences des adultes, dont les personnes immigrantes, favorise l’intégration plus rapide au marché du travail et peut réduire les situations où des individus se trouvent à être surqualifiés pour les postes qu’ils occupent. Une action en formation professionnelle est prévue.

À l’heure actuelle, quatre centres d’expertise en reconnaissance des acquis (CERAC) appuient l’ensemble des commissions scolaires, à qui ils apportent assistance pour maintenir un service de RAC de qualité. Deux autres centres d’expertise de ce type font de même pour les 48 cégeps.

Bonifier l’offre de service en reconnaissance des acquis et des compétences

Le Plan économique de mars 2017 comportait l’annonce d’un financement additionnel pour développer davantage l’offre de service en reconnaissance des acquis et des compétences. Ce financement permet aux collèges et aux universités d’accroître leur offre de service à cet effet.

Examiner la possibilité d’attribuer des équivalences scolaires aux personnes formées hors du Québec - MEES

La Stratégie nationale sur la main-d’œuvre prévoit aussi une nouvelle initiative qui vise à déployer, à titre de projet pilote, un mécanisme d’analyse de contenus de formations suivies hors du Québec pour lesquels des équivalences pourraient être accordées. Il s’agirait d’acquérir l’expertise et de tester la réelle faisabilité d’accorder de telles équivalences. Leur attribution est possible à l’ordre collégial.

L’introduction de cette mesure sera faite en collaboration avec les CERAC. Les programmes d’études dont la fréquence de formations apparentées et suivies hors du Québec est plus significative seraient favorisés.

Mise en place d'un guichet unique québécois pour la reconnaissance des acquis et des compétences - MIDI

Le gouvernement souhaite faciliter les démarches des personnes qui détiennent un diplôme obtenu à l'étranger pour faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences. Ainsi, à la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre des montants avaient été annoncés afin de mettre en place un guichet unique québécois en cette matière. Ce guichet doit permettre un accompagnement, notamment des personnes immigrantes, afin de les aiguiller vers l'établissement le mieux adapté pour les appuyer dans leurs demandes de reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences.

Porteurs : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Investissement total (MEES) : 14,5 M\$ (dont 14,0 M\$ déjà financés)

Investissement total (MIDI) : 4,0 M\$

MESURE 35 :

Ajouter des compétences de base dans les normes professionnelles

Les compétences de base, telles que définies par Emploi et développement social Canada³⁴, permettent d'indiquer celles qui sont nécessaires à l'apprentissage des autres compétences spécifiques à l'exercice d'un métier.

Bien que ces compétences ne constituent en aucun cas un préalable à la participation à un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou à l'accès à un certificat de qualification professionnelle, elles peuvent influencer le choix d'un individu ou d'une personne en quête d'emploi ainsi que les employeurs dans leur recherche d'une main-d'œuvre qualifiée.

La mesure consiste à inclure les compétences de base nécessaires à l'exercice d'un métier couvert par une norme professionnelle lors de l'établissement d'une nouvelle norme ou de la révision d'une norme existante.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MESURE 36 :

Accroître la fluidité des parcours de formation collégiale

Faciliter l'orientation scolaire au moyen de cours spécifiques

Les élèves qui s'inscrivent pour la première fois à des études collégiales en se questionnant sur leur choix de carrière ou n'ayant pas tous les préalables nécessaires pour entreprendre leur programme d'études peuvent bénéficier du cheminement Tremplin DEC. Ce cheminement contribue à l'acquisition de méthodes de travail tout en permettant une intégration souple et personnalisée à des études collégiales.

La bonification du financement du programme Tremplin DEC permettra d'élargir l'offre de formation spécifique des programmes d'études offerts dans le cadre de ce cheminement, de réduire les retards dans la formation des élèves admis à des études collégiales et d'augmenter le taux d'obtention d'un DEC.

34. Selon Emploi et Développement social Canada, il existe neuf compétences essentielles nécessaires à l'exercice d'un métier : lecture, rédaction, utilisation de documents, calcul, compétences numériques, capacité de raisonnement, communication verbale, travail d'équipe et formation continue.

Bonifier l'offre de parcours de continuité entre la formation professionnelle et la formation technique

Les parcours de continuité de formation (PCF) ont pour objectif d'inciter les diplômées et diplômés d'une formation professionnelle à s'inscrire en formation technique par une meilleure reconnaissance des compétences communes. Ces parcours sont issus du Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique mis en place par le MEES en 2006. L'une des voies d'action consistait à faciliter le passage de personnes détenant un diplôme de formation professionnelle vers une formation technique en reconnaissant, par exemple, le contenu de certains cours, permettant ainsi une économie de parcours d'au moins une session.

L'action vise à soutenir ces parcours, à favoriser leur application dans le réseau collégial et à en faire la promotion afin d'augmenter le nombre d'inscriptions.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement annuel à terme : 1,4 M\$

Investissement total : 6,3 M\$

AXE 3.3 : Accroître la productivité sur le marché du travail par la formation continue

Au cours des prochaines années, nombre de personnes verront leur emploi évoluer, notamment sur le plan technologique. Pour plusieurs employeurs, l'actualisation des compétences de leur main-d'œuvre est nécessaire au maintien et à la croissance de leur productivité. Or, les personnes en emploi éprouvent souvent des contraintes les empêchant de souscrire à une démarche de formation.

Devant ces défis, le gouvernement entend bonifier son offre de formation continue à un ensemble de domaines d'études professionnelles et techniques déterminants pour l'ensemble du marché du travail, y compris pour certains secteurs d'activité en proie à d'importants besoins de main-d'œuvre (ex. : tourisme, bioalimentaire, industrie forestière, culture, santé et services sociaux). Il entend également agir sur les conditions d'accessibilité à la formation continue pour les personnes en emploi.

MESURE 37 :

Développer l'offre de formation continue au collégial et en formation professionnelle

Les formations de courte durée menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) ou d'une attestation d'études collégiales (AEC) font l'objet d'une demande croissante depuis de nombreuses années. Ces programmes d'études permettent de répondre rapidement et avec souplesse à des besoins du marché du travail. Ils s'adressent à une clientèle adulte en situation de reconversion professionnelle, de réorientation ou de perfectionnement.

Dans le Plan économique de mars 2017, des investissements ont été annoncés afin de permettre aux collèges et aux commissions scolaires d'augmenter l'offre de formation continue dans toutes les régions du Québec.

À compter de 2018-2019, des investissements additionnels sont réalisés

- afin d'assurer une offre suffisante pour la formation de préposées et préposés aux bénéficiaires en résidence privée pour aînés;
- pour favoriser l'offre de programmes d'études collégiales menant à des emplois en demande, notamment dans les sciences, les technologies et le génie.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement total : 61,0 M\$ (dont 34,3 M\$ déjà financés)

Faciliter l'accès aux études en formation professionnelle et technique à temps partiel

Les partenaires de l'éducation et de l'emploi ont depuis longtemps signalé que l'obligation de suivre un programme d'études professionnelles ou techniques à temps plein pour pouvoir bénéficier de la gratuité scolaire pouvait être un frein à l'accès à la formation. Cette situation prive le marché du travail de l'apport crucial de personnes diplômées dans des domaines touchés par une rareté de main-d'œuvre.

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a entrepris des travaux afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle et technique à temps partiel.

En formation technique, des modifications réglementaires ont permis d'abolir les droits de scolarité exigés des personnes inscrites à temps partiel à un programme conduisant à une attestation d'études collégiales (AEC).

Pour ce qui est de la formation professionnelle, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur entreprend une initiative expérimentale visant l'accès à une telle formation à temps partiel. Plus précisément, cette initiative vise à

- faciliter l'accès à la formation professionnelle aux clientèles ayant des contraintes les empêchant de suivre des cours à temps plein (ex. : contraintes familiales ou obligations professionnelles) afin de les encourager à poursuivre leur apprentissage ou à retourner aux études;
- contribuer à combler les besoins de formation dans des programmes d'études en déficit d'inscriptions.

Cette initiative se traduira par une réduction des droits de scolarité associés aux études à temps partiel. Les personnes bénéficiant de cette mesure disposeront d'horaires plus souples et pourront étaler la durée de leur formation pour concilier leurs études avec d'autres activités. L'initiative sera expérimentée au cours des cinq prochaines années. Les résultats obtenus au chapitre de la persévérance et de la réussite éducative des élèves admis à temps partiel feront partie du bilan évaluatif qui sera réalisé par la suite.

Conformément au Plan économique du Québec de mars 2017, ces initiatives représentent des investissements de 31 millions de dollars pour les années 2018-2019 à 2021-2022.

MESURE 38 :

Bonifier le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages

Le Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions que la Commission des partenaires du marché du travail priorise a été lancé en février 2017. Il vise notamment à assurer une main-d'œuvre compétente répondant aux besoins des entreprises en offrant une subvention aux employées et employés afin qu'ils puissent suivre une formation professionnelle ou technique reconnue par le MEES. Il permet aussi d'adapter un programme de formation existant pour qu'il réponde mieux aux besoins des entreprises. Des investissements additionnels seront réalisés afin de financer davantage de projets.

Porteur : Commission des partenaires du marché du travail

Collaborateur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement total : 55,0 M\$ (dont 30,0 M\$ proviennent du FDRCMO)

MESURE 39 :

Soutenir les travailleuses et travailleurs saisonniers

Le Québec mène un projet pilote afin d'offrir de la formation à des travailleuses et travailleurs saisonniers, notamment ceux qui sont à risque d'être touchés par le « trou noir »³⁵, tout en leur offrant un soutien du revenu ou en les maintenant en emploi par de la formation en entreprise.

Pour les travailleuses et travailleurs touchés par le phénomène du trou noir, le soutien du revenu offert pendant qu'ils suivent une formation équivaut aux prestations d'assurance emploi qu'ils recevaient avant leur cessation, sans être inférieur à 300 \$ par semaine.

Cette expérimentation, qui se déroule au cours de l'année 2018-2019, fera l'objet d'une évaluation. L'initiative pourrait se poursuivre par la suite.

« Les travailleurs saisonniers bénéficiant de l'assurance emploi travaillent souvent le temps de cumuler assez d'heures pour recevoir leurs prestations et quittent le travail par la suite. On doit les inciter à rester sur le marché du travail hors-saison dans d'autres secteurs d'activité. »

Proposition d'un représentant d'une municipalité lors de la tournée régionale ministérielle en Mauricie et dans le Centre-du-Québec le 13 novembre 2017

« Offrir du soutien aux entreprises saisonnières afin de développer des espaces de concertation pour stabiliser les emplois. Des initiatives regroupant des entreprises ayant des fluctuations saisonnières complémentaires qui s'échangeraient du personnel en fonction de leurs périodes de pointe pourraient être explorées. »

Proposition d'un représentant d'une municipalité lors de la tournée régionale ministérielle en Chaudière-Appalaches le 3 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement en 2018-2019 : 6,4 M\$

MESURE 40 :

Soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur de la culture

Actualiser l'Engagement tripartite pour la formation continue

L'Engagement tripartite s'appuie sur un modèle de coordination de la formation continue en culture, coordonné par le comité sectoriel de main-d'œuvre Compétence culture. Dans un monde en changement rapide et exigeant sur le plan des compétences, la formation continue représente un enjeu majeur pour les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels.

Ainsi, la bonification des mesures et des programmes du MCC, du MTESS et de la CPMT favorisera le développement des compétences des artistes professionnels et des travailleuses et travailleurs culturels, tout en améliorant leurs perspectives de carrière et leurs conditions socioéconomiques. L'action de Compétence culture et celle des coordonnatrices et coordonnateurs en formation continue permettra, quant à elle, de rendre les activités de formation continue plus accessibles et mieux adaptées aux travailleuses et travailleurs atypiques, notamment les travailleuses et travailleurs autonomes en culture, souvent isolés et dispersés géographiquement, et au personnel des organisations culturelles, lesquelles sont majoritairement de petite taille.

35. Correspond à la période entre le moment où les prestations d'assurance emploi prennent fin et celui du retour en emploi des travailleuses et travailleurs saisonniers.

Transition de carrière des artistes de la scène

Les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité partagent les conséquences d'une obligation de reconversion professionnelle. Cependant, ces conséquences prennent une dimension particulière pour les artistes de la scène qui exercent des métiers dits de vocation. Pour plusieurs d'entre eux, l'abandon de leur pratique artistique peut s'avérer très difficile, d'où la nécessité d'adapter les services qui leur sont offerts.

Emploi-Québec fera une réflexion pour s'assurer que les services publics d'emploi offerts pour la transition de carrière tiennent compte de la réalité des artistes de la scène.

Porteurs : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Culture et des Communications et Commission des partenaires du marché du travail

Investissement annuel à terme (MTESS) : 5,1 M\$

Investissement total (MTESS) : 24,9 M\$ (dont 16,5 M\$ déjà financés)

Investissement annuel à terme (MCC) : 1,2 M\$

Investissement total (MCC) : 6,1 M\$ (dont 2,6 M\$ déjà financés)

MESURE 41 :

Développer les compétences numériques des travailleuses et travailleurs ainsi que des personnes en chômage

Dans un contexte de changement technologique, les travailleuses et travailleurs, tout comme les personnes à la recherche d'un emploi, peuvent avoir à actualiser leurs compétences numériques.

Afin de soutenir davantage les personnes sans emploi afin qu'elles suivent des formations pour augmenter leurs compétences numériques, menant ou non à un diplôme ou une certification, les directions régionales de Services Québec, les établissements de formation, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité et les entreprises d'entraînement collaboreront pour identifier les besoins de formation et d'apprentissage, développer l'offre de formation, intégrer les compétences numériques dans l'aide à la recherche d'emploi et préparer adéquatement la main-d'œuvre à l'acquisition de compétences numérique.

Pour soutenir davantage les travailleuses et travailleurs qui ont besoin de développer ou d'actualiser leurs compétences numériques, Emploi-Québec accroîtra ses achats de formations à temps partiel en fonction des besoins définis dans les régions du Québec.

« Il est important de s'occuper de littératie numérique si on veut éviter les fractures dans les avancées technologiques. »

Proposition d'un représentant du milieu de la formation lors de la tournée régionale ministérielle en Estrie le 13 novembre 2017

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement annuel à terme : 4,1 M\$

Investissement total : 9,2 M\$ (dont 5,1 M\$ déjà financés)

MESURE 42 : Soutenir la formation continue dans l'industrie des produits forestiers

Stratégie de développement de l'industrie québécoise des produits forestiers 2018-2023

Cette stratégie gouvernementale présente les orientations et objectifs du gouvernement du Québec pour favoriser le développement de l'industrie des produits forestiers pour les cinq prochaines années. Elle a notamment comme objectif de former de la main-d'œuvre qualifiée et de lui donner accès à ce secteur d'activité. Parmi les mesures proposées, notons un soutien à la formation sur l'utilisation du bois dans la construction ainsi que l'offre d'un soutien technique aux entreprises de l'industrie des produits forestiers avec l'aide de ressources humaines hautement qualifiées.

71

Développer l'offre de formation continue pour le secteur de la transformation du bois

Le secteur de la transformation du bois se modernise et évolue dans un environnement d'affaires des plus compétitifs. L'utilisation de technologies de pointe exige de former et de développer une main-d'œuvre qualifiée.

Le MTESS soutiendra le développement et la diffusion de formations spécifiques permettant l'acquisition de compétences techniques par les travailleuses et travailleurs des entreprises du secteur de la transformation du bois.

Appuyer les projets de formation, de développement des compétences et de gestion des ressources humaines dans l'industrie des produits forestiers

Lors du Forum Innovation Bois, en septembre 2016, le MTESS a rendu disponible un montant de six millions de dollars annuellement pendant une période de trois ans (2016 à 2019) pour accompagner les travailleuses et travailleurs futurs, la main-d'œuvre actuelle et les entreprises dans la réalisation de tout projet ayant des incidences sur la formation, le développement des compétences et la gestion des ressources humaines.

Le MTESS prolongera cette mesure jusqu'en mars 2023 et rendra disponible un montant de six millions de dollars annuellement pour la période couverte par la future Stratégie de développement de l'industrie québécoise des produits forestiers.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Collaborateur : ministère de la Forêt, de la Faune et des Parcs

Investissement annuel à terme : 7,0 M\$

Investissement total : 35,0 M\$ (dont 30,0 M\$ déjà financés)

MESURE 43 :**Favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre du secteur public de la santé et des services sociaux**

Afin d'assurer que le réseau de la santé et des services sociaux dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, disponible et compétente, le MSSS rendra accessible gratuitement une offre de formation continue partagée (FCQ) de qualité à l'ensemble du personnel de ce secteur.

Cet engagement prévoit la mise en place d'équipes spécialisées dans les quatre centres hospitaliers universitaires (CHU) désignés comme fiduciaires ainsi que d'un environnement numérique d'apprentissage provincial.

Porteur : ministère de la Santé et des Services sociaux

Collaborateurs : Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Centre universitaire de santé McGill, Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, CHU de Québec – Université Laval et Institut national de santé publique du Québec

MESURE 44 :**Développer l'offre de formation continue en ligne pour le secteur bioalimentaire**

Plusieurs études soulèvent l'importance stratégique des enjeux de formation pour le secteur bioalimentaire. La main-d'œuvre, en particulier, soulève un défi majeur : celui des compétences et de la qualification, qui sont des facteurs clés d'innovation. Avec les progrès technologiques, la révolution numérique et les exigences de qualité croissante, les compétences requises et les besoins de personnel qualifié des entreprises augmentent.

Afin de mieux répondre aux enjeux de l'industrie, le MAPAQ bonifiera l'offre de service en formation continue en ligne offerte dans le secteur bioalimentaire pour mieux répondre aux besoins des entrepreneurs et de la main-d'œuvre de ce domaine.

Porteur : ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Investissement total : 1,5 M\$

MESURE 45 :**Favoriser la formation qualifiante des travailleuses et travailleurs en emploi dans les PME**

Les PME québécoises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée pour demeurer concurrentielles. C'est pourquoi le gouvernement a instauré un crédit d'impôt remboursable afin qu'elles puissent encourager leurs travailleuses et travailleurs à suivre une formation et à développer leurs compétences professionnelles.

Ce crédit d'impôt de 30 % s'appliquera aux salaires que les PME versent à leurs employées et employés pour les heures durant lesquelles ils sont libérés de leurs tâches habituelles pour suivre une formation qualifiante. Environ 6 000 PME en bénéficieront.

Ce crédit d'impôt contribuera notamment à assurer au personnel une meilleure conciliation travail-études, à renforcer le sentiment d'appartenance à l'organisation, à favoriser une meilleure complémentarité entre les établissements d'enseignement et les besoins des entreprises, à soutenir l'innovation et à accroître la compétitivité des PME dans les secteurs les plus porteurs.

Porteur : ministère des Finances

Investissement total sur cinq ans : 75,4 M\$

4^E ORIENTATION : Adapter les milieux de travail

AXE 4.1 : Adapter les milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail

Modernisation de la Loi sur les normes du travail

En mars 2018, le gouvernement a présenté à l'Assemblée nationale un projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Le premier ministre a annoncé l'actualisation de cette loi dans son discours de clôture du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre.

Les nouvelles dispositions présentées dans le projet de loi visent à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariées et salariés québécois et à protéger les plus vulnérables. Elles visent également à améliorer la qualité de vie des familles et à bonifier les congés pour obligations familiales ou parentales, ou pour la personne même. Les changements proposés concernent notamment l'accès à une troisième semaine de vacances après trois années de service (au lieu de cinq), le droit de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures quotidiennes habituelles de travail, l'interdiction de toute nouvelle disparité de traitement dans la même entreprise, l'encadrement des agences de placement et de celles qui recrutent des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ainsi que l'introduction de la notion de proche aidant.

AXE 4.2 : Promouvoir la qualité de vie au travail

MESURE 46 :

Élaborer un guide de bonnes pratiques en entreprise en matière de qualité de vie au travail (QVT)

L'action consiste à élaborer un guide de bonnes pratiques en entreprise en matière de QVT tiré d'un recensement des conventions collectives, de la littérature et de l'actualité. Cet outil pourra aussi servir de mise à niveau pour les entreprises déjà engagées en matière de qualité de vie au travail et susciter l'émergence de nouvelles idées.

Porteur : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Investissement total : 60,0 k\$

MESURE 47 :

Favoriser l'activité physique en milieu de travail

Une entreprise qui désire accroître son efficacité et stimuler sa productivité doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Elle doit donc offrir une bonne qualité de vie au travail.

Un nouveau programme d'aide sera créé pour encourager les entreprises à mettre en place des mesures ou des pratiques organisationnelles favorisant l'activité physique sur les lieux de travail. Les PME québécoises pourront ainsi introduire des initiatives qui contribueront à améliorer la santé et le bien-être de leurs ressources humaines ainsi qu'à assurer leur épanouissement professionnel.

Porteur : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Investissement total : 63,0 M\$

Régime québécois d'assurance parentale

Chaque année, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) verse près de deux milliards de dollars aux parents qui se prévalent de ce programme. Le Régime est financé par les cotisations des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs. Il s'agit d'un élément important de la conciliation travail-famille au Québec.

Le gouvernement a déposé un projet de loi visant principalement à assouplir le Régime d'assurance parentale afin de favoriser encore davantage la conciliation famille-travail. Les modifications proposées visent à l'adapter à la diversité des besoins des parents québécois et à améliorer la qualité de vie des familles. Les principales mesures proposées sont

- de prolonger de 52 à 104 semaines la période durant laquelle les prestations parentales et les prestations de paternité ou d'adoption peuvent être versées;
- d'exclure de la période de référence et du calcul des prestations certaines semaines où les parents disposent d'un faible revenu ne correspondant pas à leur revenu de travail habituel;
- d'offrir la possibilité de constituer une banque de congés avec les prestations non versées (de cinq ou dix jours);
- de créer des prestations exclusives pour chacun des parents adoptants et d'augmenter le nombre de semaines des prestations d'adoption;
- de prolonger la période durant laquelle les prestations de maternité peuvent être versées;
- d'offrir des prestations de maternité pendant un plus grand nombre de semaines dans les cas de grossesse multiple;
- de reporter la cessation du versement des prestations à la suite du décès d'un enfant.

Prise en compte des besoins de conciliation famille-travail-études dans l'adaptation des milieux de travail et du milieu scolaire

La conciliation famille-travail-études est un facteur déterminant pour permettre aux personnes de trouver un équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à leur vie professionnelle ou scolaire et à leur vie familiale. Au fil des ans, des progrès ont été faits à cet égard, mais, devant les transformations du marché de l'emploi qui se manifestent présentement, il importe de bien prendre en considération les besoins familiaux de ces parents tant dans leur milieu de travail que dans leur milieu de vie et, pour certains, dans leur milieu scolaire.

En octobre 2017, un comité ministériel, présidé par le ministre de la Famille, a été créé pour

- favoriser la mise en place de mesures gouvernementales facilitant la conciliation famille-travail-études dans toutes les sphères d'activité;
- identifier et proposer, en collaboration avec les partenaires, notamment des milieux du travail et de l'éducation, des actions à entreprendre afin d'accroître la souplesse de l'organisation du travail et celle des établissements d'enseignement en vue de soutenir la conciliation famille-travail-études.

4

La mise en place des actions de la Stratégie en région : un rôle primordial aux partenaires régionaux à l'écoute des besoins du milieu

75

C'est dans les régions que la plupart des mesures de la Stratégie seront mises en œuvre, afin de tenir compte des différentes réalités du marché du travail local.

Il est essentiel que les régions identifient elles-mêmes les professions en déséquilibre de main-d'œuvre et que les acteurs de leur territoire, comme les entreprises, les établissements de formation, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité ainsi que les travailleuses et travailleurs, contribuent à la réalisation de la Stratégie.

Le rapport sur l'emploi et le développement des compétences au Canada que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié en 2014³⁶ met en évidence le besoin que les services publics d'emploi, de formation et du développement économique puissent adapter localement les politiques économiques et du marché du travail déterminées au niveau national. L'OCDE considère que des services de formation et de préparation à l'emploi flexibles sont nécessaires pour anticiper les pénuries de compétences qui risquent de freiner la croissance des entreprises. Il rappelle maintes fois les partenariats entre les employeurs et les établissements d'enseignement à titre de bonne pratique en la matière.

Les constats de cette étude de l'OCDE permettent de confirmer le rôle crucial des acteurs régionaux et locaux. À cet égard, les mesures de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre permettront l'implication et la participation active des intervenants régionaux des secteurs de la main-d'œuvre, de la formation et du développement économique pour répondre aux défis du marché du travail. Les particularités des milieux régionaux et la connaissance intime des réalités locales impliquent que les moyens et les ressources que la Stratégie prévoit soient rendus disponibles dans chacune des régions du Québec.

Voici des exemples de mesures de la Stratégie dont la mise en œuvre nécessite l'apport des régions :

- Les travaux d'amélioration de l'information sur le marché du travail seront menés avec les partenaires régionaux afin d'obtenir un portrait plus juste des enjeux propres à chaque région.
- Des projets expérimentaux novateurs seront lancés pour intégrer les chômeuses et chômeurs en emploi.
- La sélection des personnes immigrantes tiendra compte des besoins de main-d'œuvre des régions.
- Des ententes seront conclues avec des partenaires régionaux pour veiller à l'intégration des personnes immigrantes en emploi.
- Les mesures spécifiques aux personnes autochtones ou aux travailleuses et travailleurs saisonniers seront déployées selon les besoins des régions.
- Le déploiement de la formation professionnelle et technique ainsi que la formation continue pour les travailleuses et travailleurs se fera avec l'initiative ou la collaboration des centres de formation et des établissements d'enseignement présents dans toutes les régions.

36. OCDE, *Stratégie d'emploi et de compétences au Canada*, 2014, p. 125-133.

Avec la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, les partenaires régionaux, qu'il s'agisse des acteurs des milieux gouvernementaux, des entreprises, des syndicats, des organismes communautaires ou des établissements d'enseignement, disposeront de leviers pour identifier les problématiques de leur région et les actions à entreprendre afin de répondre adéquatement aux différentes transformations de l'économie et du marché du travail de leur territoire. Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), composés de membres représentatifs des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux communautaires, de l'enseignement, du développement local et des unités régionales des ministères et organismes gouvernementaux, constituent le lieu de concertation privilégié pour forger des consensus à cet égard. Plus précisément, ils ont notamment pour mandat

- de définir les problématiques du marché du travail régional, notamment d'identifier les professions en déséquilibre et d'établir les priorités régionales à cet égard;
- de favoriser la concertation régionale entre les partenaires des différents milieux pour déterminer les pistes de solution possibles;
- d'adapter les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi aux réalités régionales.

Les établissements d'enseignement de chaque région raffermiront leurs échanges avec les entreprises pour adapter leurs formations aux besoins du marché du travail.

La coordination de la mise en œuvre en région est sous la responsabilité des directions régionales de Services Québec, de concert avec les CRPMT. Celles-ci produisent annuellement un plan d'action régional présentant les orientations, les axes d'intervention et les stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec le CRPMT de leur territoire. Ce plan indique également de quelle façon les efforts seront investis dans les services publics d'emploi. Les directions régionales de Services Québec devront produire un bilan de mi-parcours de l'application régionale de la Stratégie.

5

La structure de gouvernance

La structure de gouvernance de la mise en œuvre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre est similaire à celle qui a servi à son élaboration ainsi qu'à la préparation du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre.

Cependant, puisque le déploiement de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre doit favoriser la disponibilité et le développement des ressources humaines dans toutes les régions, une place importante est prévue pour les structures de gouvernance régionales correspondant à ses orientations. Dans ses recommandations pour maximiser les effets d'une stratégie de ce type, l'OCDE rappelle l'importance d'un cadre de gouvernance adéquat. Ce cadre doit prévoir une coordination régionale, l'adaptation aux conditions locales et la participation de tous les acteurs que l'emploi et le développement de la région concernent³⁷. C'est pourquoi la structure de gouvernance de l'application de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre reconnaît la grande importance de la coordination régionale.

5.1 Gouvernance nationale

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de la mise en place de la Stratégie, en collaboration avec les ministères porteurs des mesures présentées.

Le Comité interministériel de mise en œuvre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre

Plusieurs ministères ont été mis à contribution pour la préparation du Rendez-vous et de la Stratégie. Dans une perspective de continuité, et pour assurer la mise en train des mesures et des actions prévues, le MTESS coordonnera un comité de suivi auprès des sous-ministres adjoints.

Le Comité de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre

Dans l'esprit du Comité de pilotage et de suivi qui a participé à la mise en place du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre ainsi qu'à l'élaboration de la présente stratégie, un comité de suivi sera créé, réunissant les grandes associations patronales et syndicales. Ce comité rencontrera annuellement le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin de dresser un bilan de la mise en pratique des actions de la Stratégie et de leurs effets sur le marché du l'emploi.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Les partenaires du marché du travail ont été mis à contribution pour l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre afin d'identifier les enjeux et orientations à privilégier en ce qui concerne les ressources humaines et l'emploi. La CPMT contribuera à la réalisation de la Stratégie en fonction de ses leviers et de son plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emplois. Plus particulièrement, elle favorisera en continu le développement de consensus quant aux besoins actuels et futurs du marché du travail et aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés, en collaboration avec les CRPMT notamment.

37. OCDE (2006). *Améliorer les compétences : vers de nouvelles politiques*, p. 25.

5.2 Reddition de comptes

Chaque année, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale produira un rapport de suivi des actions inscrites dans la Stratégie, qu'il transmettra au gouvernement et rendra public.

Les directions régionales de Services Québec devront produire un bilan de mi-parcours de la mise en place régionale de la Stratégie.

Lorsque les données seront disponibles, une analyse différenciée selon les sexes sera réalisée.

6

Mesures des effets et évaluation

6.1 Mesure des effets

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale fera rapport au gouvernement des résultats obtenus à la suite des actions entreprises en concertation avec les autres ministères et organismes concernés.

Suivi des cibles de la Stratégie

L'objectif poursuivi par la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre est de soutenir la prospérité du Québec. Elle vise donc à

- ce que davantage de personnes occupent un emploi;
- créer un environnement favorable à l'obtention des compétences requises et tirant profit des nouvelles conditions du marché du travail.

La Stratégie s'est donné les huit cibles suivantes :

1. Faire en sorte que la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans qui occupe un emploi soit en 2023 parmi les cinq plus élevées des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
2. Réduire de moitié l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de la population âgée de 60 à 69 ans qui occupe un emploi d'ici à 2023.
3. D'ici à 2023, rattraper l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans arrivée au Québec depuis cinq ans ou moins qui occupe un emploi.
4. D'ici 2023, avec le soutien d'Emploi-Québec, assurer le retour en emploi de plus de 150 000 personnes.
5. Réduire à six mois le délai pour la remise d'un certificat de sélection du Québec pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.
6. Accroître l'appui d'Emploi-Québec aux employeurs pour atteindre plus de 15 000 entreprises soutenues par année.
7. Implanter à l'automne 2018 un processus agile en matière de développement de programmes d'études professionnelles et techniques se déroulant sur une période maximale de 18 mois.
8. Augmenter de 2 % par année le nombre de personnes diplômées dans les domaines des sciences, des technologies et du génie.

Le soutien qu'apportera la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre aux personnes et aux entreprises afin qu'elles puissent s'adapter aux transformations actuelles du marché du travail permettra non seulement d'atteindre ces cibles, mais aussi de faire du Québec un chef de file en matière d'emploi et de consolider une économie moderne tournée vers l'avenir.

1. Faire en sorte que la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans qui occupe un emploi soit en 2023 parmi les cinq plus élevées des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

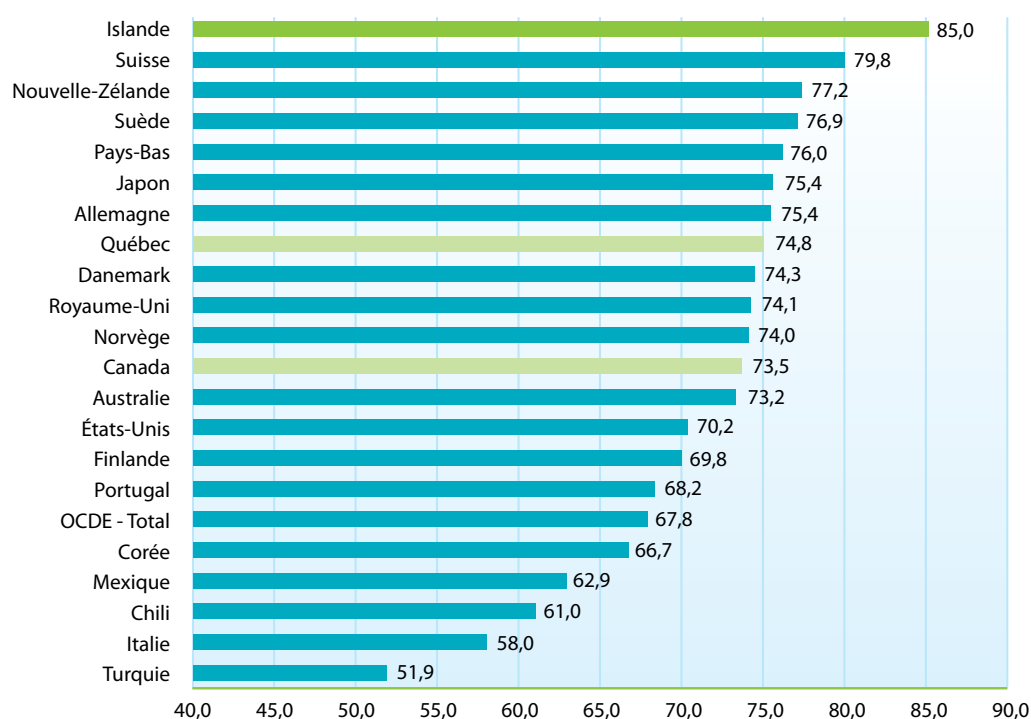
Indicateur : Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans dans les pays membres de l'OCDE

Selon les données disponibles au troisième trimestre de 2017, le taux d'emploi de cette tranche d'âge au Québec (74,8 %) se situait au 3^e rang, derrière l'Islande (85,0 %), la Suisse (79,8 %), la Nouvelle-Zélande (77,2 %), la Suède (76,9 %), les Pays-Bas (76,0 %), le Japon (75,4 %) et l'Allemagne (75,4 %).

GRAPHIQUE



Taux d'emploi (en %) de la population âgée de 15 à 64 ans, 3^e trimestre 2017



Source : OCDE (2018), Taux d'emploi (indicateur). doi: 10.1787/f58ea354-fr (Consulté le 18 avril 2018).

2. Réduire de moitié l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de la population âgée de 60 à 69 ans qui occupe un emploi d'ici à 2023.

Indicateur : Taux d'emploi de la population âgée de 60 à 69 ans qui occupe un emploi au Québec et au Canada.

En 2017, le taux d'emploi pour cette tranche d'âge était de 39,7 % au Canada et de 33,9 % au Québec.

3. D'ici à 2023, rattraper l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans arrivée au Québec depuis cinq ans ou moins qui occupe un emploi.

Indicateur : Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans arrivée au Québec depuis cinq ans ou moins.

En 2017, l'écart était de 3,5 points de pourcentage (cette proportion est de 60,6 % au Québec et de 64,1 % au Canada).

4. D'ici 2023, avec le soutien d'Emploi-Québec, assurer le retour en emploi de plus de 150 000 personnes.

Indicateur : Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.

5. Réduire à six mois le délai pour la remise d'un certificat de sélection du Québec pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.

Indicateur : Délai de remise d'un certificat de sélection du Québec pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.

6. Accroître l'appui d'Emploi-Québec aux employeurs pour atteindre plus de 15 000 entreprises soutenues par année.

Indicateur : Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec.

7. Implanter à l'automne 2018 un processus agile en matière de développement de programmes d'études professionnelles et techniques se déroulant sur une période maximale de 18 mois.

Indicateur : Durée de la phase de conception et de production des programmes d'études une fois le besoin de formation convenu entre les partenaires.

8. Augmenter de 2 % par année le nombre de personnes diplômées dans les domaines des sciences, des technologies et du génie.

Indicateur : Nombre de diplômes délivrés dans les programmes d'études collégiales et universitaires appartenant aux domaines des sciences, des technologies et du génie.

Analyse différenciée selon les sexes

Un certain nombre d'initiatives prévues dans la Stratégie contribueront à accroître la présence des femmes sur le marché du travail et dans les domaines de formation à prédominance masculine. Une analyse différenciée selon les sexes sera réalisée pour quatre indicateurs de suivi des cibles de la Stratégie. Il s'agit des suivants :

1. Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans au Québec et dans les pays de l'OCDE.
2. Taux d'emploi de la population âgée de 60 à 69 ans au Québec et au Canada.
3. Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans arrivée au Canada depuis cinq ans ou moins.
4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.
5. Nombre de diplômes délivrés dans les programmes d'études collégiales et universitaires appartenant aux domaines des sciences, des technologies et du génie.

Annexe 1 – Suivi des actions mises en place à la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le gouvernement s'est engagé à entreprendre rapidement 53 actions pour répondre aux besoins que les différents participants ont exprimés et ainsi améliorer la performance du marché du travail.

Ces actions ont été regroupées sous les quatre grands thèmes du Rendez-vous :

1. Les défis du développement économique et les enjeux de disponibilité de main-d'œuvre
 - 14 actions, dont la connaissance des emplois de l'avenir, la promotion des métiers et professions en demande ainsi que les différentes stratégies ou plans d'action connus ou à venir;
2. Les changements dans les milieux de travail et les enjeux en matière de qualité de vie au travail
 - quatre actions, incluant l'adaptation de la Loi sur les normes du travail, dont le projet a été déposé à l'Assemblée nationale le 22 mars 2018;
3. L'attraction, l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans une société en changement
 - 14 actions ayant pour objectifs de favoriser l'intégration de différentes clientèles sous-représentées sur le marché du travail, dont les personnes immigrantes, et de soutenir les entreprises dans la gestion de leur main-d'œuvre;
4. Le développement des compétences et la formation continue
 - 21 actions pour accroître la flexibilité ainsi que l'offre de formation initiale et continue, de même que pour soutenir les travailleuses et travailleurs et les entreprises dans le développement de compétences.

Le Plan économique de mars 2017 a consenti près de 290 millions de dollars³⁸ pour répondre rapidement aux besoins du marché du travail. Cette somme a notamment permis de mettre en œuvre 16 actions présentées lors du Rendez-vous.

Tableau 4

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	TOTAL
	M \$					
RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA MAIN-D'ŒUVRE						
Promouvoir les métiers en demande	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	10,0
Appuyer les entreprises dans la gestion de leur main-d'œuvre	5,4	5,5	5,5	5,5	5,5	27,4
Soutenir l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail	25,7	34,2	36,5	40,0	43,0	179,4
Appuyer la formation continue et le développement des compétences des travailleuses et travailleurs	11,0	13,0	16,0	16,0	16,0	72,0
TOTAL	44,1	54,7	60,0	63,5	66,5	288,8

Source : *Le Plan économique du Québec*, mars 2017.

38. Comprend les 93,5 M\$ prévus pour la participation de personnes immigrantes à des cours de français à temps complet.

Annexe 2 – Stratégies et plans d'action des ministères et organismes prévoyant des initiatives pour le développement de la main-d'œuvre

83

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) est actif dans le domaine de la formation initiale et continue par l'entremise de l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA), un centre de formation collégiale public. L'ITA est un leader dans le domaine de l'enseignement collégial en agroalimentaire au Québec. Il forme à lui seul plus de 60 % des étudiants en formation technique de ce secteur sur ses campus de La Pocatière et de Saint-Hyacinthe.

Le MAPAQ joue également un rôle actif en formation continue au moyen du financement qu'il octroie au Plan de soutien en formation agricole (PSFA). Financé conjointement avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le PSFA vise à répondre aux besoins de formation continue des producteurs agricoles et de leur main-d'œuvre.

Politique bioalimentaire 2018-2025, Alimenter notre monde

Le gouvernement a dévoilé, le 6 avril 2018, sa *Politique bioalimentaire 2018-2025, Alimenter notre monde*. Cette nouvelle politique vise un double objectif : mieux répondre aux attentes des consommatrices et consommateurs tout en soutenant mieux les entrepreneurs et les organismes du secteur. Les enjeux de disponibilité et de compétences des ressources humaines ainsi que de la relève entrepreneuriale sont au cœur des priorités de la Politique bioalimentaire 2018-2025, cette dernière proposant plusieurs pistes de travail visant à attirer et retenir la main-d'œuvre et la relève, de même qu'à améliorer les compétences et l'offre de formation.

Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) applique, avec la collaboration d'autres ministères et organismes, des stratégies et plans d'action qui contiennent des mesures spécifiques à la main-d'œuvre de secteurs d'activité économique donnés, de même que des mesures génériques pour l'ensemble des entreprises québécoises.

Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017-2022

Dévoilée au printemps 2017, cette stratégie a notamment pour objectif de développer les talents, les compétences et la relève. Elle vise à optimiser leur intégration dans la société en appuyant différentes initiatives, telles que le soutien à des stages d'innovation en entreprise ou à des diplômées et diplômés du collégial et de l'université pour un premier emploi en recherche. Elle vise aussi à développer la capacité de la population et des institutions à appuyer leurs décisions sur des connaissances scientifiques et à stimuler la passion pour les sciences et l'innovation.

Plan d’action en économie numérique

Lancé au printemps 2016, ce plan met de l’avant des mesures pour développer les compétences numériques de la main-d’œuvre et assurer l’adéquation entre ces compétences et les besoins des entreprises. Ces mesures concernent l’analyse des besoins en développement des compétences en TIC et numériques, la promotion des formations et carrières en TIC, des initiatives de formation en programmation et en codage simplifié chez les jeunes, l’appui à la formation en entreprise et à la formation continue, le renforcement de la capacité d’adaptation de la main-d’œuvre ainsi que les stages en entreprise et projets de partenariat entre les entreprises, les organisations et la relève.

Stratégie numérique du Québec

Cette stratégie gouvernementale, lancée en décembre 2017, vise une prospérité collective qui met le numérique au service de la personne et du bien commun. Dotée de sept orientations et cibles ambitieuses, elle assure la cohérence des actions gouvernementales afin d’accélérer le déploiement, dans tous les milieux, d’une véritable culture numérique. La deuxième orientation de cette stratégie vise le développement et le maintien des compétences numériques pour la réussite de tout citoyen et citoyenne, tout au long de sa vie personnelle et de sa trajectoire professionnelle. Cette orientation a comme cible que tous les citoyens développent davantage de compétences numériques de manière à ce que le Québec figure parmi les chefs de file de l’OCDE en matière de numérique d’ici 5 ans.

Plan d’action gouvernemental en économie sociale 2015-2020

Annoncé au printemps 2015, ce plan met de l’avant des mesures pour favoriser la formation en économie sociale dans les municipalités et dans leurs instances de développement économique ainsi que la formation des personnes qui travaillent dans les entreprises d’économie sociale en aide à domicile. Il encourage également l’insertion socioprofessionnelle dans les entreprises d’économie sociale.

Stratégie québécoise de l’aérospatiale 2016-2026

Implantée en mai 2016, cette stratégie appuie notamment des programmes visant l’accueil de stagiaires en milieu de travail et le développement des compétences des travailleuses et travailleurs. Elle comprend aussi des initiatives pour susciter l’intérêt des jeunes, de même que pour faire la promotion des métiers de l’aérospatiale et des programmes d’études qui y sont associés.

Stratégie québécoise de l’exportation 2016-2020

Lancée à l’automne 2016, cette stratégie met de l’avant des mesures pour développer les compétences des PME en matière de commercialisation sur les marchés extérieurs. Elle permet ainsi de soutenir l’embauche d’une ressource en développement de marchés extérieurs, de stimuler et faciliter le mentorat ainsi que le développement de réseaux entre entreprises de même que de préparer et diffuser des formations en développement des marchés, en logistique et en marketing.

Stratégie québécoise de développement de l’aluminium

Cette stratégie, amorcée en juin 2015, prévoit notamment des actions afin d’assurer que les entreprises de ce secteur puissent compter sur un bassin de main-d’œuvre qualifiée, notamment par une campagne de promotion des métiers de cette industrie et par la création d’une table de concertation sur l’adéquation formation-emploi dans la filière de l’aluminium.

L'initiative Manufacturiers innovants

Cette initiative d'Investissement Québec, portée par plusieurs partenaires, comprend une tournée des régions du Québec afin de rencontrer des fabricants, de les sensibiliser à l'importance d'innover et de leur proposer du financement et des ressources-conseils. Elle met également de l'avant des actions afin de faire face à un des enjeux prioritaires pour les fabricants québécois, soit de pallier l'écart des compétences et la pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, elle propose des actions pour valoriser les métiers de la fabrication, favoriser l'apprentissage en milieu de travail, miser sur l'immigration afin de combler les besoins de main-d'œuvre et développer des spécialistes en commercialisation.

Ministère du Conseil exécutif

Stratégie maritime du Québec

Le ministère du Conseil exécutif (MCE) réalise, avec la collaboration d'autres ministères et organismes, la Stratégie maritime du Québec, laquelle contient des mesures spécifiques à la main-d'œuvre de ce secteur. Démarrée en juin 2015, cette stratégie a notamment pour objectifs de diversifier et d'adapter l'offre de formation et d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins de main-d'œuvre qualifiée et l'offre de formation, ainsi que des mesures de soutien au développement des compétences afin de mieux répondre aux spécificités des entreprises du secteur maritime.

Secrétariat à la condition féminine

Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 – Ensemble pour l'égalité

Lancée en juin 2017, la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes vers 2021 comprend des actions qui favorisent notamment la mixité en emploi, la parité dans les lieux décisionnels et l'amélioration des conditions économiques des femmes en situation de vulnérabilité.

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

Stratégie de développement de l'industrie québécoise des produits forestiers 2018-2023

Cette stratégie gouvernementale présente les orientations et objectifs du gouvernement du Québec pour favoriser le développement de l'industrie des produits forestiers pendant les cinq prochaines années. Elle a notamment comme objectif de former de la main-d'œuvre qualifiée et de lui donner accès à cette industrie. Parmi les mesures proposées, notons le soutien à la formation sur l'utilisation du bois dans la construction ainsi que l'offre d'un soutien technique aux entreprises de l'industrie des produits forestiers à l'aide de ressources humaines hautement qualifiées.

Ministère du Tourisme

Faire du Québec une destination touristique de choix, reconnue pour la qualité de sa main-d'œuvre

Au printemps 2017, le ministère du Tourisme a rendu publiques des mesures en matière de main-d'œuvre, élaborées en collaboration avec l'industrie touristique québécoise et représentant des investissements d'environ 3 M\$ jusqu'en 2020. Ces mesures reposent sur la coopération de tous les acteurs du milieu et s'inscrivent en complémentarité avec les initiatives gouvernementales en matière d'emploi afin de s'assurer que l'industrie touristique puisse compter sur une main-d'œuvre qualifiée, productive, motivée et mobilisée.

Secrétariat du Conseil du trésor

Le Secrétariat du Conseil du trésor veille à l’allocation et à la gestion optimale et équitable des ressources. Il assiste et conseille le gouvernement, notamment dans son rôle d’employeur du personnel de la fonction publique, et soutient les ministères et organismes dans la mise en œuvre des orientations gouvernementales.

Stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines

La nouvelle stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines de la fonction publique québécoise sera présentée prochainement. Elle proposera différentes actions en réponse aux défis actuels et à venir en matière de main-d’œuvre et permettra à la fonction publique de se démarquer comme employeur de choix. Des actions cibleront particulièrement l’attractivité des meilleurs talents, le développement de l’expertise et de la relève, la représentativité de la diversité québécoise, la transformation des organisations ainsi que la performance de la fonction publique.

Annexe 3 – Analyse différenciée selon les sexes

Bon nombre de femmes sont bien intégrées au marché du travail. Leur taux d'emploi a beaucoup progressé de sorte que l'écart avec celui des hommes s'est significativement réduit, et plusieurs occupent des emplois stables qu'elles peuvent choisir et faire évoluer, et ce, notamment parce qu'elles sont plus scolarisées qu'auparavant (elles le sont aujourd'hui davantage que les hommes). On assiste en conséquence à une diminution de l'écart du salaire horaire entre les femmes et les hommes, bien que la concentration professionnelle des femmes dans certains métiers et professions soit l'une des causes de la différence qui subsiste.

Malgré les progrès, la main-d'œuvre féminine se heurte aujourd'hui encore à trois problèmes principaux :

- Les femmes appartenant à certains groupes de la population sont moins présentes en emploi que l'ensemble des femmes ou que les hommes dans la même situation en raison de difficultés accrues.
- Les emplois que les femmes occupent restent concentrés dans des postes offrant des conditions de travail moins avantageuses comparativement aux emplois à prédominance masculine.
- L'ensemble des femmes fait face à des défis supplémentaires qui sont des déterminants du succès de leur parcours sur le marché du travail.

1. Participation des femmes au marché du travail

De 1997 à 2017, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans a connu une progression importante, soit de 15,5 points de pourcentage, pour atteindre 72,6 %.

- L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin s'est considérablement réduit; il est passé de 12,3 points de pourcentage en 1997 à 4,4 points de pourcentage en 2017.

Chez les groupes d'âge des 60 à 64 ans et des 65 à 69 ans, le taux d'emploi a progressé, tant pour les hommes que les femmes. Toutefois, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin demeure important pour les deux groupes.

- Chez les personnes âgées de 60 à 64 ans
 - Le taux d'emploi féminin est de 38,1 % en 2017, en comparaison à 15,8 % en 1997. Pour les hommes, les statistiques sont respectivement de 53,3 % et de 36,3 %.
 - L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin a diminué; il est passé de 20,5 points de pourcentage en 1997 à 15,2 points en 2017.
- Chez les personnes âgées de 65 à 69 ans
 - Le taux d'emploi féminin est de 14,5 % en 2017, en comparaison à 5,2 % en 1997. Pour les hommes, les statistiques sont respectivement de 25,7 % et de 12,2 %.
 - L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin a augmenté, passant de 7 points de pourcentage en 1997 à 11,2 points en 2017.

Chez les personnes immigrantes nouvellement arrivées au Canada, on constate aussi un écart entre les taux d'emploi féminin et masculin dans le groupe d'âge des 15 à 64 ans.

- Le taux d'emploi féminin est de 50,6 % en 2017, en comparaison à 44,8 % en 2006. Pour les hommes, les statistiques sont respectivement de 60,6 % et de 53,5 %.
- L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin a augmenté, passant de 8,7 points de pourcentage en 2006 à 10 points en 2017.

Il est important d'offrir rapidement des services d'aide à l'emploi aux femmes immigrantes ou de leur donner accès à la francisation afin de les soutenir dans leur intégration au marché du travail.

2. Présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins

Dans le cas de certains métiers traditionnellement masculins, l'intégration de femmes formées et compétentes au marché du travail se fait encore difficilement, en raison notamment de discrimination, de stéréotypes ou de préjugés. Malgré les stratégies et les initiatives mises en place dans différents secteurs d'activité, leur sous-représentation reste très importante.

En faisant leur choix de carrière, les femmes choisissent en plus faible proportion des formations associées aux métiers de la construction et du transport ou au domaine des sciences, des technologies ou du génie. La poursuite ou l'introduction d'initiatives pour promouvoir leur inscription dans ces domaines de formation pourra contribuer à augmenter la présence féminine dans les métiers traditionnellement masculins.

3. Les défis supplémentaires que les femmes doivent affronter

Les femmes font face à des obstacles à l'insertion et au maintien en emploi associés à la maternité. De plus, elles sont chefs de famille monoparentale dans une plus grande proportion que les hommes et sont souvent celles qui doivent s'occuper de leurs parents âgés. Ces facteurs font en sorte qu'elles doivent relever des défis supplémentaires qui influent sur le succès de leur parcours sur le marché du travail.

Annexe 4 – Cadre financier

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
ORIENTATION 1 : CONNAÎTRE ET DIFFUSER LES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL									
Axe 1.1 Produire une information juste sur le marché du travail									
Mesure 1	Mettre en place une veille prospective du marché du travail	CPMT	TOTAL		1,120	1,500	1,500	1,500	7,120
			Budget 2018-2019		0,700	1,100	1,100	1,325	5,550
			Auto-financée		0,420	0,400	0,400	0,175	1,570
Mesure 2	Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre au Québec et dans les régions	MTESS	TOTAL		4,650	3,650	3,650	3,650	19,250
			Budget 2018-2019		2,800	3,400	3,400	3,175	15,950
			Auto-financée		1,850	0,250	0,250	0,475	3,300
Axe 1.2 Diffuser efficacement l'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation									
Mesure 3	Créer un Carrefour de l'emploi et de la formation dans la nouvelle plateforme Web gouvernementale	MTESS	TOTAL		0,500	0,600	0,600	0,500	2,700
			Budget 2018-2019		0,500	0,500	0,500	0,500	2,500
			Auto-financée			0,100	0,100		0,200
Mesure 4	Développer une vision concertée de promotion et de valorisation des métiers et des professions	MTESS	TOTAL		2,300	1,300	1,300	1,300	6,300
			Auto-financée		1,200	1,200	1,200	1,200	4,800
			FDRCMO		1,000				1,000
Mesure 5	Augmenter le recours à l'IMT dans les activités d'orientation scolaire et professionnelle	MAPAQ	Auto-financée		0,100	0,100	0,100	0,100	0,500
		MTESS	Auto-financée		0,050	0,050	0,050	0,050	0,250
Axe 1.3 Mettre en œuvre des projets innovants									
Mesure 6	Mettre en œuvre, sous forme de projets pilotes, des initiatives novatrices qui répondent aux enjeux du marché du travail régional	MTESS	Auto-financée		5,000	5,500	6,000	6,500	30,000
Service de conciergerie en ressources humaines		CPQ	Budget 2018-2019	1,800					1,800
Un emploi en sol québécois		FCCQ	Budget 2018-2019	3,000					3,000
Mesure 7	Déployer des agentes et agents de concertation régionaux pour faire émerger des projets collectifs	MTESS	Budget 2018-2019		1,500	1,500	1,500	1,500	7,500

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
ORIENTATION 2 : DISPOSER DE SUFFISAMMENT DE TRAVAILLEUSES ET DE TRAVAILLEURS									
Axe 2.1 Améliorer l'intégration des personnes immigrantes en emploi									
Revoir l'approche d'intervention à l'international et en région et soutien aux organismes communautaires									
Mesure 8	Mettre en place un système de déclaration d'intérêt pour la sélection des personnes immigrantes	MIDI	Budget 2018-2019	12,000	14,500	14,500	14,500	14,500	70,000
Mesure 9	Mettre en œuvre une nouvelle approche intégrée de prospection et d'attraction de travailleuses et de travailleurs qualifiés	MIDI	Auto-financée						–
Mesure 10	Faciliter l'accès des employeurs au recrutement international	MTESS	Auto-financée						–
Mesure 11	Développer et mettre en œuvre une stratégie de rétention des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et une stratégie de rétention des étudiantes et étudiants étrangers	MIDI	TOTAL	2,000	4,000	5,100	5,100	1,600	17,800
	Travailler en amont pour intégrer les travailleurs étrangers temporaires et leurs conjoints/els	MTESS	Budget 2018-2019		1,000	1,600	1,600	1,600	5,800
	Mettre en œuvre d'une stratégie d'attraction des étudiants étrangers	MEES	Auto-financée	2,000	3,000	3,500	3,500		12,000
Partenariats avec Montréal international et Québec international		MTL Inter-nat. et Qc Internat.	Budget 2018-2019						10,100
Entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal		Ville de Montréal	Budget 2018-2019						12,000
Programme Interconnexion			TOTAL	3,000	2,800	2,800	2,800	0,800	15,000
		CCMM	Budget 2018-2019	3,000					3,000
			Budget 2018-2019		0,800	0,800	0,800	0,800	4,000
			Auto-financée		2,000	2,000	2,000		8,000
Mesure 12	Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants membres des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique	SCT	Budget 2018-2019	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	14,000
Mesure 13	Bonifier le soutien à l'embauche de personnes immigrantes		TOTAL	6,000	9,000	12,000	15,000	4,000	46,000
		MTESS	Budget 2018-2019	2,500	4,000	4,000	4,000	4,000	18,500
Mesure 14	Réduire les contraintes à l'intégration des personnes immigrantes à l'industrie de la construction		Auto-financée	3,500	5,000	8,000	11,000		27,500
			Auto-financée						–

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Mesure 15	Favoriser l'apprentissage du français		TOTAL		30,500	31,380	32,000	33,000	138,880
	- Bonifier l'offre de francisation	MIDI	Budget 2018-2019		8,000	8,000	8,000	8,000	40,000
			Auto-financée		20,000	20,000	20,000	20,000	80,000
	- Bonifier le financement destiné à la francisation en milieu de travail	MTESS	Budget 2018-2019		1,000	2,000	3,000	4,000	10,000
			Auto-financée		2,000	2,000	2,000	2,000	8,000
	- Développer l'offre de francisation en ligne	MEES	Auto-financée		0,500	0,380			0,880
Mesure 16	Développer les compétences des agentes et agents d'aide à l'emploi quant à la réalité des personnes immigrantes	MTESS	Auto-financée		0,200	0,050	0,050		0,300
Mesure 17	Bonifier les crédits d'impôt pour encourager l'effort de travail	MFG	TOTAL		43,000	44,700	45,700	46,800	228,200
	- Bonifier le bouclier fiscal pour encourager l'effort de travail		Budget 2018-2019		11,400	12,400	12,800	13,300	63,800
	- Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience		Budget 2018-2019		31,600	32,300	32,900	33,500	164,400
Mesure 18	Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs expérimentés	MTESS	Budget 2018-2019		5,000	7,500	7,500	7,500	35,000
			TOTAL		7,000	8,000	8,000	8,000	37,000
Mesure 19	Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail	MTESS	Budget 2018-2019		5,000	6,000	6,000	6,000	29,000
			Auto-financée		2,000	2,000	2,000	2,000	8,000
Mesure 20	Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits	MTESS	Budget 2018-2019		1,200	1,200	1,200	1,200	4,800
Mesure 21	- Soutenir l'intégration des personnes judiciarisées au marché du travail	MTESS	Budget 2018-2019		0,600	0,600	0,600	0,600	2,400
	Augmenter la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine		TOTAL		0,200	0,300	0,300	0,250	1,300
Mesure 22	- Mettre en place un programme de mentorat et des activités de réseautage pour favoriser la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine	SCF	Budget 2018-2019		0,100	0,200	0,200	0,200	0,900
	- Soutenir l'entrepreneuriat féminin dans le secteur bioalimentaire	MAPAQ	Auto-financée		0,100	0,100	0,100	0,050	0,400

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)	
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022		
Axe 2.3 Soutenir et accompagner les employeurs dans leur adaptation aux transformations du marché du travail										
Mesure 23	Soutenir plus d'entreprises avec les services publics d'emploi	MTESS	TOTAL		8,000	16,000	20,400	24,700	26,600	95,700
			Budget 2018-2019		1,700	1,400	1,400	1,400	1,400	7,300
			Auto-financée		6,300	14,600	19,000	23,300	25,200	88,400
Mesure 24	Offrir aux employeurs des séminaires de sensibilisation aux nouvelles conditions du marché du travail caractérisées par une situation de plein emploi et aux façons d'y faire face	MTESS	TOTAL		0,300	0,340	0,340	0,340	0,340	1,660
			Budget 2018-2019		0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	1,500
			Auto-financée		0,040	0,040	0,040	0,040	0,040	0,160
Axe 2.4 Soutenir la formation dans les domaines stratégiques										
Mesure 25	Diplômer davantage d'étudiantes et d'étudiants dans le domaine des sciences et technologies et dans celui des soins infirmiers	MEES	TOTAL		9,000	9,500	9,500	9,500	9,500	47,000
			Budget 2018-2019		6,500	7,500	7,500	7,500	7,500	36,500
					1,500	2,000	2,000	2,000	2,000	9,500
						1,000				
Mesure 26	Bonifier l'appui aux centres collégiaux de transfert de technologie (CCTI)	MEES	Budget 2018-2019	20,000						20,000
Mesure 27	Attirer une relève de talent et maintenir une expertise de haut niveau dans les emplois du secteur de la santé et des services sociaux	MSSS	Auto-financée							—
Axe 2.5 Faciliter la mobilité géographique de la main-d'oeuvre										
Mesure 28	Compenser les frais de recrutement et d'installation des travailleuses et des travailleurs qui s'implantent dans une autre région	MTESS	Auto-financée		0,600	0,600	0,600	0,600	0,700	3,100
Mesure 29	Bonifier le Programme de déplacement des travailleuses et travailleurs agricoles afin de l'adapter aux nouveaux besoins des entreprises	MAPAQ	Auto-financée		0,300	0,325	0,350	0,375	0,400	1,750
ORIENTATION 3 : AMÉLIORER LA FLEXIBILITÉ ET L'AGILITÉ DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES										
Axe 3.1 Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des milieux de travail et des régions										
Mesure 30	Réviser la gestion de l'offre de formation pour l'assouplir et l'adapter aux réalités des petites régions	MEES	Budget 2018-2019		2,200	3,200	3,200	3,200	3,200	15,000
Mesure 31	Développer des projets d'apprentissage ou la mise en œuvre de compétences en milieu de travail et favoriser le développement de l'offre d'alternance travail-études	MEES	TOTAL		2,100	2,900	0,900	0,900	0,900	7,700
			Budget 2018-2019		0,600	0,600	0,600	0,600	0,600	3,000
			Auto-financée		1,500	2,300	0,300	0,300	0,300	4,700

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et orga- nismes res- ponsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017- 2018*	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	
Mesure 32	Élargir le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires (PIAS)	MTESS	FDRCMO		1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
Mesure 33	Bonifier le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	MFQ	Budget 2018-2019		1,200	5,300	9,300	10,600	36,600
Axe 3.2 Mieux préparer à l'intégration, au maintien et à l'avancement sur le marché du travail									
Mesure 34	Améliorer la reconnaissance des acquis et des compétences		TOTAL		4,600	4,600	4,600	0,100	18,500
	- Examiner la possibilité d'attribuer des équivalences scolaires aux personnes formées hors du Québec	MEES	Budget 2018-2019		0,100	0,100	0,100	0,100	0,500
	- Développer des outils pour améliorer la reconnaissance des acquis et des compétences		Auto-financée		3,500	3,500	3,500		14,000
	-Mise en place d'un guichet unique québécois pour la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes formées à l'étranger	MIDI	Auto-financée		1,000	1,000	1,000		4,000
Mesure 35	Ajouter des compétences de base dans les normes professionnelles	MTESS	Auto-financée						—
Mesure 36	Accroître la fluidité des parcours de formation collégiale		TOTAL		0,700	1,400	1,400	1,400	6,300
	- Faciliter l'orientation scolaire au moyen de cours spécifiques	MEES	Budget 2018-2019		0,500	1,000	1,000	1,000	4,500
	- Bonifier l'offre de parcours de continuité entre la formation profession- nelle et la formation technique		Budget 2018-2019		0,200	0,400	0,400	0,400	1,800
Axe 3.2 Accroître la productivité sur le marché du travail par la formation continue									
Mesure 37	Développer l'offre de formation continue au collégial et en formation professionnelle	MEES	TOTAL		11,400	14,400	14,400	6,400	61,000
			Budget 2018-2019		3,900	5,700	5,700	5,700	26,700
			Auto-financée		7,500	8,700	8,700	0,700	34,300
Faciliter l'accès aux études à temps partiel en formation professionnelle et technique		MEES	Auto-financée		7,000	8,000	8,000		31,000
Mesure 38	Bonifier le Programme de formation de courte durée privilégiant les stages	MTESS	TOTAL		15,000	15,000	5,000	5,000	55,000
			Budget 2018-2019		5,000	5,000	5,000	5,000	25,000
			FDRCMO		10,000	10,000		30,000	
Mesure 39	Soutenir les travailleuses et travailleurs saisonniers	MTESS	Auto-financée		6,400				6,400

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Mesure 40	Soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur de la culture	MTESS	TOTAL		4,836	4,901	4,976	5,051	24,890
			Budget 2018-2019		1,535	1,600	1,675	1,750	8,385
		MCC	Auto-financée		3,301	3,301	3,301	3,301	16,505
			TOTAL		1,226	1,226	1,226	1,226	6,128
Mesure 41	Développer les compétences numériques des travailleuses et travailleurs ainsi que des personnes en chômage	MTESS	Budget 2018-2019		0,700	0,700	0,700	0,700	3,500
			Auto-financée		0,526	0,526	0,526	0,526	2,628
		MTESS	TOTAL		0,065	1,000	1,450	2,575	9,240
			Budget 2018-2019		0,065	1,000	1,075	1,000	4,115
Mesure 42	Soutenir la formation continue dans l'industrie des produits forestiers - Développer l'offre de formation continue pour le secteur de la transformation du bois - Appuyer les projets de formation, de développement des compétences et de gestion des ressources humaines dans l'industrie des produits forestiers	MTESS	Auto-financée				0,375	1,575	5,125
			TOTAL		7,000	7,000	7,000	7,000	35,000
		MTESS	Budget 2018-2019		1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
			Auto-financée		6,000	6,000	6,000	6,000	30,000
Mesure 43	Favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre du secteur public de la santé et des services sociaux	MSSS	Auto-financée						
Mesure 44	Développer l'offre de formation continue en ligne pour le secteur bioalimentaire	MAPAQ	Budget 2018-2019		0,400	0,400	0,250	0,250	1,500
Mesure 45	Favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME	MFQ	Budget 2018-2019		2,300	10,700	19,200	21,200	75,400

Numéro	Titre de la mesure	Ministères et organismes responsables	Statut du financement	Coût de la mesure (M\$)					Total (5 ans)
				2017-2018*	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
ORIENTATION 4 : ADAPTER LES MILIEUX DE TRAVAIL									
Axe 4.1 Adapter les milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail									
Axe 4.2 Promouvoir la qualité de vie au travail									
Mesure 46	Élaborer un guide de bonnes pratiques en entreprise en matière de qualité de vie au travail	MTESS	Auto-financée	0,020	0,020	0,020			0,060
Mesure 47	Favoriser l'activité physique en milieu de travail	MEES	Budget 2018-2019	3,000	15,000	15,000	15,000	15,000	63,000
NOUVEAU FINANCEMENT									
Plan économique du Québec 2018-2019				49,900	117,600	161,900	177,000	182,000	873,800
AUTRES									
FDRMO				12,000	11,000	11,000	1,000	1,000	36,000
Autofinancement**				84,867	91,042	97,462	106,267	48,192	427,828
			Sous-total	96,867	102,042	108,462	107,267	49,192	463,828
			Total	49,900	214,467	263,942	285,462	234,592	1 337,628

* Les montants octroyés en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

** Comprend les crédits réguliers ainsi que les montants octroyés au Plan économique du Québec des années 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Liste des sigles

CCMM :	Chambre de commerce du Montréal métropolitain	MAPAQ :	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	MTESS :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
CPQ :	Conseil du patronat du Québec	MCC :	Ministère de la Culture et des Communications	SCF :	Secrétariat à la Condition féminine
CPMT :	Commission des partenaires du marché du travail	MEES :	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	SCT :	Secrétariat du Conseil du trésor
FCCQ :	Fédération des chambres de commerce du Québec	MFQ :	Ministère des Finances	MTESS :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
FDRCMO :	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	MIDI :	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	SCF :	Secrétariat à la Condition féminine
		MSSS :	Ministère de la Santé et des Services sociaux	SCT :	Secrétariat du Conseil du trésor

