

# CONSULTATIONS PRÉBUDGÉTAIRES

## RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS PRÉSENTÉES AU MINISTRE DES FINANCES

Février 2024

## LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA RÉFÉRENCE INCONTOURNABLE PERMETTANT AU QUÉBEC DE COMPTER SUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE ET DE RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été créée en juin 1997 en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (RLRQ, c. M-15.001). Elle a vu le jour dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

Il s'agit d'une instance nationale de concertation qui :

- Réunit des représentantes et représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux qui sont les plus concernés par les enjeux du marché du travail sont également membres de la CPMT, mais à titre non-votant. Au total, la CPMT compte 27 membres.
- Assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par la main-d'œuvre et par l'emploi.

La CPMT est encadrée par deux lois<sup>1</sup> : la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre<sup>2</sup> (loi du 1%). La CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes d'emploi relevant du ministre.

Pour réaliser son mandat, la CPMT dispose notamment du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), constitué des montants versés par les employeurs assujettis à la loi du 1% qui n'ont pas investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Le FDRCMO reçoit aussi des crédits budgétaires du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral pour le financement de certains programmes.

En 2022-2023, la provenance des investissements dans la programmation du FDRCMO se répartit ainsi :

- cotisations d'employeurs assujettis à la loi du 1 % et autres revenus réguliers (intérêts sur les placements, droits et frais, etc.) (75,3M\$);
- crédits budgétaires provenant du gouvernement du Québec qui servent à soutenir le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les

<sup>1</sup> Elle est également encadrée par l'Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

<sup>2</sup> Cette loi oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ ou plus à investir un montant équivalent à au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel ou à verser la différence entre la somme investie en formation et le 1 % au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

- professions prioritées par la CPMT (167,6 M\$)<sup>3</sup>;
- sommes provenant des Fonds fédéraux prévues dans les ententes (23,2 M\$).

Au total, le FDRCMO dispose de 266, 1 M\$ en revenus.

## UN IMPOSANT RÉSEAU DE PARTENAIRES : UN ALLIÉ POUR IDENTIFIER ET RÉSOUDRE LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT s'appuie aussi sur un **réseau diversifié réparti sur tout le territoire du Québec**. Il est composé de 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), de huit comités consultatifs (CC) représentant des groupes de personnes faisant face à des obstacles importants liés à l'emploi et du Conseil emploi métropole.

- Le réseau de la CPMT regroupe donc plus de 1 000 personnes en lien direct avec le terrain. Ces acteurs sont issus tant du monde syndical, patronal, de l'enseignement que du communautaire. Ce réseau de concertation alimente les réflexions, les priorités et les recommandations de la CPMT.
- La CPMT constitue une instance privilégiée pour obtenir un portrait des enjeux sur le marché du travail et celui des préoccupations des acteurs économiques représentatifs du marché du travail.

## GRANDS CONSTATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### 1- LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

#### Amélioration du déficit quantitatif

Bien qu'un ralentissement économique soit ressenti à la suite de l'augmentation des taux d'intérêt par la Banque du Canada pour ralentir l'inflation qui a généré une amélioration de l'état d'équilibre sur le marché du travail à court terme, le vieillissement de la population et la faible croissance démographique maintiennent le phénomène de pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement dans plusieurs entreprises, secteurs et régions.

Certes, le taux de chômage au Québec est passé de 4,3 % en 2022 à 4,5 % en 2023, il reste parmi les plus faibles au Canada (5,4 % au Canada et 5,7 % en Ontario)<sup>4</sup>.

Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de Statistique Canada, le nombre de postes vacants a diminué pour s'établir à 165 430 au troisième trimestre de 2023 et se situe maintenant à un niveau similaire à celui observé au premier trimestre de 2021 (164 345). Le nombre de postes vacants est en baisse de 29,6 % comparativement au troisième trimestre de 2022 (-69 700). Or, il demeure en hausse par rapport à la situation pré-pandémique (+27,0 % par rapport au quatrième trimestre de 2019). Le nombre de postes vacants dans l'ensemble du

<sup>3</sup> Ce montant inclut la somme de 100 M\$ annoncés en mars 2023 lors de la publication du Plan budgétaire du Québec.

<sup>4</sup> Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201a-fra.htm>

Canada accuse un cinquième recul trimestriel consécutif pour s'établir à 706 105, en baisse de 69 930 par rapport au trimestre précédent (-9,0 %).

Après s'être maintenu au premier ou deuxième rang des provinces depuis le premier trimestre de 2019, le Québec présente le quatrième taux de postes vacants (4,1 %) le plus élevé au Canada (3,9 %) à égalité avec la Nouvelle-Écosse et l'Alberta.

Les experts et les organismes internationaux, tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques, recommandent de s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre, en soutenant et en encourageant le développement des compétences, l'innovation, l'amélioration de la productivité, les réorientations lorsqu'elles sont nécessaires (autant pour la main-d'œuvre que pour les entreprises) et la participation au marché du travail du plus grand nombre possible.

### **Déficit de compétences et l'inadéquation entre les compétences disponibles et demandées**

La CPMT a réalisé en juin 2022 un *Rapport sur les priorités en développement de compétences*<sup>5</sup> grâce à la collaboration des CSMO.

Les renseignements recueillis auprès des CSMO ont permis à la CPMT de constater que :

- Les besoins en développement des compétences sont généralisés à travers les secteurs d'activité et pour plusieurs professions. De plus, la CPMT a repéré 108 professions pour lesquelles il est nécessaire d'agir dès maintenant pour rehausser les compétences. Pour ces professions, des besoins sont reconnus, tant en ce qui touche les compétences techniques que non techniques, et ils peuvent concerner la formation initiale et continue.
- Le virage numérique et les besoins de formation qui en découlent représentent l'enjeu le plus criant et le plus transversal :
  - Au-delà du financement de la formation, les entreprises ont besoin de soutien pour déterminer leurs obligations – établissement d'un diagnostic, préparation d'un plan de formation, accompagnement dans l'implantation.
  - Les petites et moyennes entreprises (PME) semblent manquer des ressources adéquates pour entreprendre ce virage en raison du manque de ressources humaines et d'un déficit de compétences.
  - Les besoins concernent tant la formation initiale que la formation continue, notamment pour les gestionnaires qui doivent mettre en œuvre les changements qui s'imposent.
- Le virage environnemental est un passage obligé vers la transition verte :
  - Même si elles sont soumises aux lois et aux règlements, les entreprises emboîtent timidement le pas dans certains secteurs, mais la démarche est bien engagée dans plusieurs autres. Les compétences et expertises de demain devront être priorisées afin d'assurer la transition verte.
  - Dans une équation prospective, les entreprises devront réfléchir et agir afin de préciser les compétences nécessaires à la transition verte ou à leur adaptation compte tenu des impacts des changements climatiques. Les transformations vers

---

<sup>5</sup> [Priorités en développement de compétences de la CPMT - 1ère édition du rapport mené en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre \(gouv.qc.ca\)](#)

le virage vert auront aussi des effets sur la main-d'œuvre, sur les emplois ainsi que sur les profils de compétences.

- Il importe que les entreprises s'y intéressent dès maintenant, car de nombreux pans de l'économie sont appelés à se transformer en profondeur. Cela exigera une évolution de la main-d'œuvre, tant ce qui concerne les compétences que les profils d'emploi, et ce, en assurant une transition juste.
- Au-delà de la nécessité remarquée de développer les compétences, plusieurs travailleuses, travailleurs et entreprises n'ont pas nécessairement la formation continue comme priorité. **Instaurer une culture de la formation continue** dans l'entreprise et auprès des individus est un préalable essentiel au développement des compétences de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie d'une forte proportion de la population doit constituer une priorité d'action. En effet, selon l'édition 2012 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), au Québec uniquement 53,2 % des adultes n'atteignent pas le niveau souhaitable en littératie et 56,1 % en numératie.<sup>6</sup>

Le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie est d'une importance capitale pour permettre à la main-d'œuvre en emploi d'acquérir les compétences nécessaires à leur maintien en emploi ou à l'accès à des emplois de qualité particulièrement avec les transformations du marché du travail.

## 2- LA PRODUCTIVITÉ ET LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

La productivité, qui correspond à la valeur ajoutée par heure de travail, devient le principal moyen pour accroître la croissance économique et le niveau de vie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Elle dépend en bonne partie du développement et de l'adoption des nouvelles pratiques et des nouvelles technologies et des compétences de la main-d'œuvre nécessaires à leur adoption et à leur amélioration.

Plusieurs facteurs expliquent les écarts de productivité du Québec avec ses principaux partenaires économiques, notamment :

- une forte présence en emploi dans les industries à plus bas salaire;
- le fait que les PME forment la base du tissu économique de la province;
- les investissements non résidentiels des entreprises, qui n'ont pas atteint leur plein potentiel;
- un dynamisme entrepreneurial plus faible, qui réduit la concurrence.

Bien que le Québec affiche un retard de longue date sur la majorité des économies comparables en matière de productivité, comme le Canada d'ailleurs, il s'est démarqué depuis quelques années en ce qui concerne la croissance de sa productivité.

---

<sup>6</sup> Statistique Canada; Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2013, <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/315/Canadian-PIAAC-Report.FR.pdf>

En effet, entre 2017 et 2021, le Québec a affiché la deuxième croissance la plus rapide de la productivité (+ 1,5 % en moyenne par année) parmi les grandes provinces canadiennes, après la Colombie-Britannique (+ 1,8 %) qui était et demeure confrontée à une pénurie de main-d'œuvre comparable. La productivité a augmenté pendant cette période de 0,6 % en moyenne par année en Ontario, tandis qu'elle reculait en moyenne de 0,2 % en Alberta et augmentait de 0,7 % au Canada.

L'élan des dernières années est encourageant, mais le Québec devra continuer sur cette lancée, voire faire mieux, s'il veut poursuivre son développement alors que la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare. Selon le Budget 2022-2023 du gouvernement du Québec, la productivité devait augmenter en moyenne de 1,6 % par année jusqu'en 2036 pour que le niveau de vie de la population québécoise rejoigne celui de la population ontarienne. Par ailleurs, selon le ministère des Finances du Québec, rattraper l'écart de richesse par habitant avec l'Ontario va passer à 80 % par une hausse de la productivité et à 20 % par une augmentation du nombre d'heures travaillées. Le virage numérique et la transition vers une économie verte continueront par ailleurs de transformer l'économie et le marché du travail dans les années à venir. Les entreprises et la main-d'œuvre n'auront d'autre choix que de continuer à innover et à s'adapter.

### 3- LE SOUTIEN EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le nouveau contexte de pénurie de main-d'œuvre amène un renversement des pouvoirs de force entre la main-d'œuvre et les employeurs. De plus, la difficulté de certaines entreprises à adapter, à la nouvelle réalité du marché du travail, leurs pratiques de gestion de leurs ressources humaines accentue la pression qu'elles ressentent. De plus en plus, cette nouvelle réalité exige un changement rapide de la façon dont l'État doit intervenir pour soutenir l'économie du Québec. En plus du soutien à l'intégration en emploi, les programmes gouvernementaux doivent également servir au soutien à la transformation du marché du travail et au soutien des entreprises en gestion des ressources humaines notamment pour les PME.

### 4- LE SOUTIEN AUX GROUPES SOUS REPRÉSENTÉS

L'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont essentiels pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans différents secteurs et régions au Québec. En effet, les entreprises adaptent de plus en plus des pratiques de gestion de ressources humaines inclusives, mettant en place des politiques EDI (équité, diversité et inclusion) pour intégrer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée en offrant un environnement inclusif. De plus, les services publics d'emplois offrent des programmes et des services spécifiques facilitant l'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les CSMO et les CC contribuent aussi à l'intégration et au maintien en emploi des groupes sous-représentés. En effet, en 2022-2023, deux avis des CC ont mené à des recommandations de la CPMT.

La croissance inclusive du marché du travail en 2022 a été bénéfique pour divers sous-groupes de la population.

- Les taux d'emploi pour les hommes (79,6 %) et pour les femmes (75,3 %) âgés de 15 à 64 ans ont atteint des niveaux élevés.

- Le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans (63,6 %) a également progressé malgré un léger recul par rapport à 2019.
- Une progression significative du taux d'emploi depuis 2019 a été observée tant chez les personnes de 55 à 59 ans (74,5 %; + 2,0 points de pourcentage (p.p.)) et de 60 à 64 ans (50,5 %; +1,7 p.p.) que celles de 65 ans et plus (11,7 %; +0,4 p.p.).
- Le taux d'emploi des personnes immigrantes de moins de 5 ans a augmenté atteignant 71 % chez les 15 à 64 ans et réduisant l'écart avec les personnes nées au Canada de 14,7 p.p. en 2019 à 7,2 p.p. en 2022.
- Bien qu'il y ait eu une légère baisse du taux d'emploi chez les personnes immigrantes admises de plus de 5 ans au Québec (77,7 %) en 2022 par rapport à 2019, celui-ci demeure supérieur à celui des personnes immigrantes en Ontario (75,9 %).

## 5- LE SOUTIEN À LA CRISE DU LOGEMENT

La crise du logement, qui affecte l'ensemble des travailleurs et travailleuses indépendamment de leur situation économique, nécessite une intervention globale et inclusive. Cette situation touche aussi bien la main-d'œuvre à revenu modeste que celle à revenu élevé, ainsi que les entreprises elles-mêmes.

Afin de répondre à ce défi, il est important de mettre en œuvre des stratégies pour augmenter l'offre de logements, incluant la construction de logements et la mise en place de subventions pour aider les travailleurs et les travailleuses à faible revenu.

Par ailleurs, il est important d'élaborer des politiques permettant de réguler le marché immobilier, pour contrôler l'augmentation des loyers et offrir des solutions de logement temporaire aux personnes en situation de crise. La collaboration entre le gouvernement, les entreprises et les organismes communautaires est primordiale pour créer un écosystème de soutien direct et ciblé pour les travailleurs et travailleuses, garantissant ainsi l'accès à un logement décent, un facteur clé pour leur bien-être et leur productivité au travail.

La CPMT identifie la résolution de la crise du logement non seulement comme une nécessité, mais comme un levier essentiel pour le progrès et le développement, considérant l'ampleur de cette crise et ses répercussions sur le marché du travail au Québec. Elle souligne l'impératif pour le gouvernement d'adopter des mesures budgétaires, pour remédier à cette crise. La CPMT se positionne pour inciter les actions concrètes afin de surmonter ce défi et de renforcer la stabilité et la croissance du marché de travail.

## TROIS ORIENTATIONS PRIORITAIRES POUR 2024-2025

Plusieurs stratégies et actions seront mises en place au cours des prochaines années pour accompagner le développement économique, la hausse de la productivité et la prospérité du Québec. Rappelons que la ministre de l'Emploi a déposé au Conseil des ministres en juin 2023 le [Rapport quinquennal 2018-2023 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#). Les actions phares qui émergent de ce rapport indiquent que le Québec devra être ambitieux lors de la prochaine décennie en développant notamment un cadre national des compétences, un carnet de compétences et par l'élaboration d'une nouvelle politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

En l'absence d'une croissance suffisante du bassin de main-d'œuvre disponible, la pénurie de main-d'œuvre incite le rehaussement de la productivité pour soutenir la prospérité économique. La formation continue de la main-d'œuvre représente une des solutions à cet enjeu, car elle permet à la main-d'œuvre de rehausser leurs compétences et ainsi être plus productive. De plus, les transitions du marché du travail (démographique, technologique, verte) s'accélèrent, ce qui pose des défis constants pour le rehaussement des compétences et la requalification. Dans ce contexte, la formation continue permet également de s'adapter aux changements et de préparer la main-d'œuvre à de nouveaux changements. Par ailleurs, l'inclusion des personnes issues des groupes sous-représentés est une priorité permettant non seulement d'enrichir le bassin de main-d'œuvre disponible, mais contribue également à une économie plus diversifiée et résiliente. Une gestion de ressources humaines inclusive favorise un environnement de travail diversifié, stimulant l'innovation et améliorant la productivité sur le marché du travail.

Ainsi, pour 2024-2025 la CPMT souhaite porter à l'attention du ministre des Finances trois orientations prioritaires en réponse enjeux du marché du travail.

### **Orientation 1 : Soutenir l'augmentation de la productivité des entreprises dans toutes les régions et pour tous les secteurs d'activité économique du Québec**

#### **a) Investir davantage dans les mesures de formation tant pour les services aux entreprises qu'aux individus pour viser l'augmentation de la productivité**

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Avec ce Fonds, le Ministère assure le soutien et le financement : des services publics d'emploi, relevant de la ministre, dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi; de la politique d'intervention sectorielle de la CPMT; et des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs. Le budget du FDMT provient des ententes de transfert entre le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral sur le marché du travail, ainsi que des crédits accordés au Ministère par le gouvernement du Québec.

Depuis l'année 2022-2023, le budget du volet intervention du FDMT est en diminution importante. En 2022-2023, les dépenses ont atteint 1 373 M\$. En 2023-2024, les dépenses prévues sont passées à 1 072 M\$. Le budget poursuivra sa diminution pour atteindre 945 M\$ en 2024-2025. L'impact de ces diminutions de dépenses a engendré une diminution de plusieurs participations dans les mesures d'emploi. Par exemple, les dépenses pour les services aux entreprises ont diminué de près de 50 %, tout comme les participations dans les mesures Subventions salariales et dans la mesure de formation – volet individus.

La CPMT est d'avis qu'il est nécessaire de pallier les réductions récentes des budgets dédiés au FDMT avec une bonification budgétaire afin d'atteindre les niveaux des dernières années. Ce faisant, le Ministère pourrait assurer l'offre de services aux entreprises, notamment pour les petites entreprises, et empêcher tout risque de discontinuité dans les services publics d'emploi.

La CPMT et le MESS ont intensifié leurs efforts pour développer les compétences de la main-d'œuvre en réponse aux défis posés entre autres par la pénurie de main-d'œuvre et le retard de productivité. Les programmes PARAF (Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation) et PRATIC (Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications) mis en place par le MESS ont prouvé l'efficacité d'un soutien

financier pendant la formation pour encourager la requalification et le développement des compétences de la main-d'œuvre en réponse au besoin du marché du travail.

De plus, concernant les individus, la poursuite du projet-pilote de bonification de la Politique de soutien du revenu accordé annoncée à l'automne 2021 et en œuvre depuis avril 2022 favoriserait la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre ce qui permettrait d'augmenter la productivité des entreprises dans toutes les régions et pour tous les secteurs d'activité économique du Québec.

À titre d'information, la Politique de soutien du revenu permet de recevoir une allocation d'aide à l'emploi et des remboursements de frais afin de permettre à l'individu de participer à une mesure active pour améliorer son employabilité, d'intégrer ou de réintégrer le plus rapidement possible le marché du travail ou encore de s'y maintenir.

#### **b) Accentuer l'investissement en formation en misant sur le rehaussement de la littératie, la numératie et la littératie numérique**

L'amélioration des compétences en littératie, numératie et littératie numérique de la main-d'œuvre actuelle et future est essentielle pour être en mesure de relever le défi des évolutions rapides des compétences dues aux changements technologiques. Les adultes et la main-d'œuvre sous-qualifiée sont particulièrement vulnérables aux transformations technologiques et mutations économiques. Ils font face à des obstacles importants lorsque vient le moment de développer ou mettre à jour leurs compétences aux nouvelles exigences.

À ce propos, dans le cadre des actions phares du Rapport quinquennal, la CPMT recommande l'élaboration d'une nouvelle politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Cette politique contribuera à résoudre les enjeux de littératie, de numératie et de littératie numérique des adultes.

De plus, la poursuite du projet-pilote de bonification de la Politique de soutien du revenu accordé annoncée à l'automne 2021 et mise en œuvre depuis avril 2022 favoriserait également la formation et le développement des compétences de base. En complément, des mesures particulières seront prises, à même les ressources disponibles, pour adapter les programmes afin de développer davantage les compétences numériques et d'accroître l'accessibilité à la formation de base auprès de la main-d'œuvre sous-qualifiée.

#### **Orientation 2 : Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre dans un contexte de transition verte et de transformation numérique des entreprises**

Le Québec accuse un retard de productivité et en innovation selon le document, « Accroître le potentiel économique du Québec – Des ambitions et des moyens pour y parvenir », publié par le ministère des Finances (MFQ) durant l'automne 2023. Ce retard s'explique notamment par un plus faible investissement par les entreprises du Québec en machines et équipements par emploi.

Des initiatives spécifiques soutiennent les entreprises manufacturières innovantes, reconnues comme des leviers de croissance économique et d'amélioration de la qualité de vie. Le parcours productivité de la main-d'œuvre (PPMO) est un élément clé de cette stratégie, offrant un

accompagnement personnalisé aux entreprises engagées dans des projets majeurs d'investissement, notamment dans le secteur des batteries.

Le PPMO, qui est actuellement mis en œuvre sous forme de projet-pilote, est une démarche d'accompagnement pour des entreprises qui font face à des enjeux de main-d'œuvre et qui ont été ciblées notamment par Investissement Québec (IQ). Cette démarche structurée et structurante permettra d'utiliser de façon complémentaire les mesures des ministères pour soutenir une transformation numérique ayant comme objectif l'amélioration de la productivité, pour notamment pallier le manque de main-d'œuvre.

À travers le PPMO et d'autres mesures, on vise à accompagner les entreprises dans leur transformation numérique et écologique en mettant en avant des initiatives qui favorisent l'automatisation, la robotique, et l'usage de l'intelligence artificielle, tout en soutenant les efforts des entreprises pour se moderniser et devenir plus compétitives sur le marché du travail.

La CPMT est d'avis qu'il faut poursuivre les initiatives concertées menant les entreprises à augmenter leur productivité et de viser un maximum d'entreprises, notamment en soutenant la mise en œuvre du PPMO avec Investissement Québec.

En complément, le contexte des transitions vertes et technologiques pourrait mener les travailleuses et les travailleurs à envisager une transition de carrière. Il sera donc important de soutenir la formation des adultes et d'offrir des mesures de rehaussement des compétences adaptées, dans la continuité des services gouvernementaux déjà offerts aux travailleuses et travailleurs.

### **Orientation 3 : Intégrer et maintenir les groupes sous-représentés sur le marché du travail**

La CPMT mise davantage sur des interventions proactives et structurantes pour rejoindre les groupes sous-représentés sur le marché du travail et en assurer un financement conséquent.

L'intégration durable en emploi des personnes issues des groupes plus éloignés du marché du travail est une priorité pour la ministre de l'Emploi.

Plusieurs programmes et mesures d'emploi ont été mis en place par la CPMT et le MESS au cours des dernières années pour favoriser l'intégration de ces personnes. Toutefois, plusieurs personnes, faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, doivent être davantage soutenues pour faciliter leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

De plus, la CPMT est d'avis de bonifier les services de soutien au maintien durable en emploi de la main-d'œuvre ayant moins accès à la formation continue (p. ex. : main-d'œuvre peu scolarisée). Des actions en ce sens seront priorisées dans le cadre de l'élaboration du plan de mise en œuvre découlant du *Rapport quinquennal 2018-2023 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

## Conclusion

En résumé, la CPMT tient à souligner dans le cadre de cet exercice que les transitions vertes et technologiques conditionneront des changements importants sur le marché du travail et des défis pour les entreprises pour hausser leur productivité. Le développement des compétences est un vecteur important pour soutenir la hausse de la productivité. De plus, l'intégration et l'inclusion des personnes sous représentées et la gestion des ressources humaines (GRH) sont considérés comme des éléments essentiels dans les stratégies de développement des compétences.

Une attention particulière devra être portée au cours des prochaines années pour investir davantage dans les mesures de formation tant pour les services aux entreprises qu'aux individus, pour viser l'augmentation de la productivité et pour éviter les ruptures dues aux récentes baisses budgétaires du FDMT. Accentuer l'investissement en formation en misant sur le rehaussement de la littératie, la numératie et la littératie numérique est également important, car c'est le socle qui permet d'acquérir et de développer un plus large éventail de compétences.

En somme, les orientations prioritaires pour 2024-2025 rejoignent celles de la ministre de l'Emploi soit de :

- poursuivre les efforts en formation de la main-d'œuvre dans le contexte de pénurie;
- intégrer le plus grand nombre de personnes issues des clientèles éloignées du marché du travail en emploi;
- mener des réflexions et des actions dans le but d'apporter des améliorations à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment en mettant en œuvre les actions phares du rapport quinquennal sur la Loi 2018-2023.