

Document d'encadrement DES COMITÉS CONSULTATIFS

Ce document peut être consulté sur le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse suivante : cpmt.gouv.qc.ca.

Rédaction

Cette publication a été réalisée par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Édition

Direction générale des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025 Dépôt légal –
Bibliothèque et Archives Canada, 2025

ISBN : 978-2-550-99167-0 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA MINISTRE	5
MOT DU PRÉSIDENT.....	7
MISE EN CONTEXTE.....	8
RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATIVITÉ.....	9
REPRÉSENTATION DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE.....	10
MANDAT DES COMITÉS CONSULTATIFS.....	10
MODE DE FONCTIONNEMENT.....	12
REDDITION DE COMPTES.....	13

MOT DE LA MINISTRE

Pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) l'importance de la concertation pour assurer l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi est fondamentale. Cette approche québécoise distinctive contribue à accroître la pertinence des actions gouvernementales, en permettant aux parties concernées de se faire entendre et d'identifier les besoins ainsi que les priorités pour la formation et le rehaussement des compétences. La mise en commun des points de vue et des expertises est essentielle à la CPMT pour la pleine réalisation de sa mission et de son rôle-conseil.

Les comités consultatifs, quant à eux, contribuent activement aux décisions de la CPMT, grâce à l'analyse pointue des défis liés aux personnes plus éloignées du marché du travail.

Ce nouveau document d'encadrement des comités consultatifs renforcera leur contribution en précisant différents aspects de leur fonctionnement, notamment au chapitre de leur représentativité, de la définition de leur mandat et de leur rôle auprès de la CPMT et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La pertinence des avis élaborés par chaque comité s'en trouvera certainement accrue.

Cet encadrement contribuera également à une compréhension fine des enjeux propres aux différents groupes concernés et il soutiendra de façon utile les travaux des comités. Je remercie celles et ceux qui offrent leur temps, leur énergie et leurs connaissances aux travaux des comités consultatifs.



Kateri Champagne Jourdain
Ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord



Crédits : Émilie Nadeau

MOT DU PRÉSIDENT

La richesse de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est son immense réseau, constitué notamment des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, du Conseil emploi métropole, des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs. Le rôle que ces derniers jouent auprès de la CPMT est essentiel.

D'abord, ils permettent à ses membres d'avoir une connaissance fine des enjeux relatifs aux groupes sous-représentés sur le marché du travail. Reconnus par la CPMT, les comités consultatifs ont pour mandat de la soutenir dans ses réflexions sur les défis posés par ces clientèles en matière d'intégration et de maintien en emploi. En fournissant leurs avis d'experts à la CPMT concernant les problématiques et les besoins de ces clientèles, la pertinence des comités consultatifs est ainsi de contribuer à orienter adéquatement les politiques publiques, mesures et services d'emploi qui doivent y répondre et s'y adapter.

Aussi, les comités consultatifs, avec leurs réseaux respectifs, permettent d'alerter et de nourrir la CPMT sur des enjeux en émergence, donc d'émettre des projections sur les tendances à considérer dans l'avenir. Ils constituent alors un levier important pour l'atteinte des objectifs du plan stratégique de la CPMT et de ses plans d'action annuels.

Le présent document d'encadrement vient ainsi consolider le réseau des comités consultatifs tout autant que leur mandat. En effectuant sa mise à jour, la CPMT et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale se dotent d'un outil leur permettant de demeurer en phase avec les réalités des groupes sous-représentés sur le marché du travail et d'actualité relativement aux actions à mettre en place pour les soutenir. Ce document se veut aussi une reconnaissance du bien-fondé des comités consultatifs et un appui pour qu'ils soient notamment capables de fournir avec toujours plus de justesse des recommandations face aux défis et aux turbulences du marché du travail d'aujourd'hui et de demain pour ces clientèles.

Je salue donc les travaux entourant le document d'encadrement des comités consultatifs et remercie toutes les parties prenantes ayant contribué à cette démarche. Cela témoigne de l'intérêt porté aux comités consultatifs et de la volonté de suivre leurs actions d'encore plus près dans l'avenir.



Jean Lortie
Président de la Commission des partenaires du marché du travail



MISE EN CONTEXTE

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

Pour l'aider à atteindre les grands objectifs qu'elle s'est fixés, la CPMT compte sur un vaste réseau de partenaires travaillant en synergie : les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs, le Conseil emploi métropole et les organisations gouvernementales touchées par les questions relatives au marché du travail.

Le rôle et la portée de l'intervention de la CPMT en matière d'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, lui permettent notamment de dresser un portrait de la situation du marché du travail et de formuler des recommandations aux ministères concernés par l'emploi et la formation.

Dans le contexte économique actuel, le marché du travail se transforme rapidement et en profondeur, sous l'effet conjugué des changements démographiques, de la transition verte et des transformations technologiques. L'amélioration de la productivité, à laquelle le développement des compétences contribue, et l'augmentation du taux d'emploi de certains groupes de la population, offrent une réponse pour relever ces nombreux défis.

Face à la pénurie de main-d'œuvre, une solution consiste à recourir de façon optimale à la main-d'œuvre disponible et à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, tels que les femmes, les jeunes, les personnes judiciarisées adultes, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans ou plus, les Premières Nations et les Inuit, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, et les personnes d'expression anglaise.

La CPMT et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le Ministère) misent sur les comités consultatifs pour alimenter leur réflexion et les aider à prendre des décisions qui favoriseront des actions efficaces et appropriées à l'égard des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Afin d'utiliser de manière stratégique les connaissances et l'expertise des comités consultatifs, ils ont confié à ces derniers le mandat d'analyser les problématiques propres à ces groupes en ce qui a trait à leur intégration et à leur maintien en emploi.

Les travaux des comités consultatifs sont donc étroitement liés à la mission générale du Ministère, qui est de contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement social du Québec.

RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTATIVITÉ

Dans l'exercice de ses attributions¹, la CPMT peut reconnaître un nouveau comité consultatif à la suite d'une requête que lui a adressée la ministre de l'Emploi ou des porte-paroles représentant un groupe sous-représenté sur le marché du travail. La CPMT reçoit la requête et vérifie les critères suivants :

- › le groupe vit une problématique particulière et défavorable sur le plan de l'emploi;
- › des associations ou des organismes concernés par le groupe visé existent et ont les connaissances et l'expertise requises en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Un comité consultatif ne peut représenter qu'un seul groupe sous-représenté sur le marché du travail. S'il souhaite modifier la définition de ce groupe, le comité doit présenter une demande à la CPMT, qui l'analyse et en décide.

Pour être reconnu par la CPMT et conserver cette reconnaissance, le comité consultatif doit mobiliser différents partenaires qui, en raison de leurs connaissances et de leur expertise, peuvent apporter un éclairage sur des problèmes liés à l'emploi et proposer des pistes de solutions. Les personnes qui forment le comité doivent être au fait ou développer leurs connaissances des orientations et des stratégies de la CPMT et du Ministère, ainsi que des mesures et des services publics d'emploi.

Un comité consultatif se compose de représentantes ou de représentants d'organismes spécialisés en développement de l'employabilité, d'entreprises ou d'associations d'entreprises, et de syndicats ou d'autres associations de travailleuses ou de travailleurs. Une représentation effective et un juste équilibre entre ces catégories de membres doivent être assurés et maintenus au sein du comité consultatif. Des représentants de ministères, d'organisations paragonnementales ou d'autres types d'organisations peuvent se joindre au comité lorsque cela est pertinent, en fonction du groupe représenté.

La CPMT approuve la composition de chaque comité consultatif. Elle autorise également les demandes de modification majeure à la composition du comité, qui seraient susceptibles d'affecter sa représentativité et l'équilibre entre les catégories de membres. Elle peut accompagner le comité afin qu'il atteigne son objectif de représentativité, au besoin.

En fonction de l'évolution du marché du travail et aussi de ses propres besoins, la CPMT peut cesser de reconnaître un comité consultatif. Elle lui fournit alors un préavis raisonnable pour qu'il puisse mettre fin à ses activités.

1. Notamment les articles 17.1 et 18 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail, R.L.R.Q. c. M-15.001.

REPRÉSENTATION DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Le Ministère confie à la direction qui est responsable de l'intervention sectorielle le mandat de le représenter au sein des comités consultatifs. Ainsi, une représentante ou un représentant de cette direction siège d'office à chacun des comités et participe aux réunions à titre d'observateur, sans droit de vote. Cette représentante ou ce représentant joue un rôle-conseil au sein du comité et le soutient dans la réalisation de son mandat.

Les représentantes et les représentants du Ministère ainsi que ceux des autres organisations gouvernementales et paragouvernementales participent aux travaux et aux réunions des comités consultatifs sans intervenir dans le processus décisionnel et ne sont pas admissibles aux postes de direction.

MANDAT DES COMITÉS CONSULTATIFS

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

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

ORIENTATIONS

1) Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Les comités consultatifs possèdent une connaissance approfondie des besoins et des enjeux des groupes sous-représentés sur le marché du travail et des contraintes auxquels ils sont soumis.

Pour mettre en œuvre cette orientation, les comités consultatifs :

- › dressent de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- › produisent des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail, tout en prenant en compte le point de vue des individus et des entreprises;
- › développent du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- › identifient les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- › recueillent et partagent l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail;
- › restent à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

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

Les comités consultatifs sont les interlocuteurs privilégiés de la CPMT et du Ministère pour comprendre les défis auxquels font face les groupes concernés et soutenir l'atteinte des objectifs fixés à leur égard. La CPMT et le Ministère peuvent en l'occurrence faire appel à l'expertise des comités consultatifs, notamment en les sollicitant pour obtenir des précisions sur certains sujets et pour identifier des pistes d'action.

Pour mettre en œuvre cette orientation, les comités consultatifs :

- › contribuent à l'élaboration d'orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- › émettent des avis, formulent des recommandations et proposent des pistes d'interventions appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- › répondent aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- › conseillent et soutiennent la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d'action gouvernementaux;
- › soutiennent la CPMT dans les recommandations qu'elle adresse à ses ministères membres en vue de répondre aux besoins du marché du travail².

3) Susciter et développer la concertation et le partenariat.

Les comités consultatifs peuvent mettre à profit l'expertise de leurs propres membres et développer une vision partagée afin d'en faire bénéficier les groupes qu'ils représentent. Ils collaborent avec de nombreux autres partenaires du marché du travail afin de remplir leur mandat et de répondre aux besoins évolutifs de la clientèle qu'ils représentent.

Pour mettre en œuvre cette orientation, les comités consultatifs :

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

2. Les ministères suivants sont membres de la CPMT : le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

MODE DE FONCTIONNEMENT

Les comités consultatifs sont des regroupements de partenaires souhaitant se concerter sur des sujets reliés à la main-d'œuvre et à l'emploi. Ils exercent leurs responsabilités de manière autonome et établissent leurs propres règles de fonctionnement. Les membres utilisent le consensus comme processus de décision. La concertation au sein du comité consultatif est primordiale pour favoriser la discussion lors des rencontres et pour établir des priorités d'action. Une fois établies, ces priorités sont inscrites au plan d'action du comité, qui est à la base de l'entente annuelle liant le Ministère et le comité consultatif.

Chaque comité consultatif dispose d'un budget en début d'année financière afin d'embaucher le personnel requis pour mettre en œuvre le plan d'action annuel et fournir au comité l'assistance nécessaire à son bon fonctionnement. Le Ministère peut également accorder à un comité consultatif un montant additionnel pour la réalisation de projets spécifiques tels qu'une étude ou un colloque.

Le Ministère peut prescrire aux comités consultatifs l'utilisation de certaines procédures et donner à ceux-ci des directives, notamment quant aux règles administratives relatives au financement et à la reddition de comptes annuelle³.

MEMBRES

Dans le cadre de leurs fonctions au sein du comité, les membres exercent un rôle-conseil dans le but d'améliorer la situation sur le marché du travail du groupe qu'ils représentent; ils n'exercent pas un rôle de défense des droits et ils ne doivent pas promouvoir les intérêts de leur organisation ni leurs propres intérêts.

PRÉSIDENCE

Les membres du comité consultatif nomment une présidente ou un président qui représente le comité consultatif auprès des instances partenariales et qui dirige les débats. Elle ou il exerce le rôle de porte-parole auprès de la CPMT et du Ministère.

Afin d'encourager la mobilisation et la participation de tous ses membres, un comité consultatif privilégie que la présidente ou le président soit distinct de la personne représentant le mandataire. Dans ce même objectif, les règles du comité doivent prévoir une alternance à la présidence et en préciser les mécanismes, notamment quant à la durée et au nombre de mandats consécutifs que la présidence peut assumer.

MANDATAIRE

N'étant pas des organisations constituées légalement, les comités doivent désigner parmi les organisations qui sont en membres, après les avoir consultées, celle qui agira comme mandataire et qui, à ce titre, signera l'entente annuelle de financement pour le comité. Certaines responsabilités administratives et légales sont ainsi dévolues à cet organisme au nom du comité, comme précisé dans l'entente annuelle de contribution financière. Ainsi, le mandataire embauche la coordonnatrice ou le coordonnateur du comité; toutefois, cette personne relève hiérarchiquement du comité consultatif et non du mandataire.

En tant qu'organisme reconnu par la CPMT, le comité consultatif existe de façon distincte et il exerce son mandat de façon autonome par rapport au mandataire.

3. En particulier dans le *Guide opérationnel des comités consultatifs*.

REDDITION DE COMPTES

Les comités consultatifs ont l'obligation de rendre compte annuellement de leurs réalisations et de l'utilisation des fonds publics qui leur sont accordés. Cette reddition se fait en fonction des orientations énoncées dans le présent document, selon le modèle défini par la direction responsable de l'intervention sectorielle au Ministère.

Cette direction procède chaque année à l'appréciation des activités réalisées par les comités et des résultats de celles-ci. À cette fin, les comités remettent annuellement à cette direction le bilan annuel des activités qu'ils ont réalisées conformément au plan d'action. L'appréciation doit aussi tenir compte de la composition du comité et de la participation des membres aux travaux du comité.

L'appréciation de la reddition de comptes annuelle des comités consultatifs fait l'objet d'un suivi de la part de la CPMT.

