



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



On peut consulter le présent document dans le site de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse www.cpmt.gouv.qc.ca.

Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail

Édition

Direction générale des communications

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-95692-1 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-95693-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Tous droits réservés pour tous les pays.

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	III
MESSAGE DU PRÉSIDENT	IV
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	VII
1. L'ORGANISATION.....	1
1.1 L'organisation en bref	1
1.2 Faits saillants	11
1.3 Leviers financiers.....	12
1.4 Contexte du marché du travail au Québec.....	16
2. LES RÉSULTATS.....	23
2.1 Plan stratégique	23
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens.....	39
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	41
3.1 Utilisation des ressources humaines	41
3.2 Utilisation des ressources financières	42
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	43
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES.....	45
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	45
4.2 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	46
4.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	46
4.4 Gouvernance des sociétés d'État	47
4.5 Allègement réglementaire et administratif.....	49
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	49
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	49
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes.....	50
4.9 Politique de financement des services publics	51
4.10 Partenaires du marché du travail	51



MESSAGE DE LA MINISTRE

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A3

Madame la Présidente,

Conformément aux dispositions prévues par la Loi sur l'administration publique et par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, je vous remets le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Mise sur pied il y a déjà 25 ans, la CPMT est une instance de concertation unique au Canada. Elle constitue un atout indéniable pour soutenir le développement de politiques d'avant-garde élaborées pour les entreprises et la main-d'œuvre actuelle et future. Grâce à son réseau de partenaires dynamiques et engagés, la CPMT réunit les forces vives du marché du travail afin de soutenir l'élaboration de politiques publiques en matière d'emploi.

Au cours de la dernière année, la CPMT et son réseau de partenaires ont lancé de nombreux chantiers notamment pour soutenir les objectifs du Québec en matière de transition verte, développer de nouveaux outils de promotion et de valorisation des métiers et des professions, favoriser l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés et favoriser le rehaussement de la productivité par la formation.

Les résultats présentés dans ce rapport témoignent des réalisations porteuses de la CPMT pour l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma haute considération.

La ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord,



Kateri Champagne Jourdain

Montréal, septembre 2023



Crédit photo : Émilie Nadeau

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Madame Kateri Champagne Jourdain
Ministre de l'Emploi
Ministre responsable de la région de la Côte-Nord
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1



Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2022-2023 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cette année encore, la CPMT a multiplié les chantiers afin de permettre aux entreprises et aux travailleuses et travailleurs de s'adapter aux grands bouleversements qui touchent le monde de l'emploi. Ces bouleversements sont principalement liés au vieillissement de la population, à la transformation technologique et à la transition vers une économie verte.

Pour relever cet imposant défi, la CPMT a notamment

- publié un rapport proposant des pistes d'actions pour pallier les incidences de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre;
- adopté cinq recommandations de l'étude *Estimer l'impact sur la main-d'œuvre de la transition verte à partir des orientations et des objectifs du Plan pour une économie verte 2030*, réalisée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre EnviroCompétences;
- mis à jour la Politique d'intervention sectorielle;
- adopté des recommandations visant à rehausser la productivité des entreprises, surtout les plus petites évoluant dans les secteurs actuellement moins productifs;
- amorcé la préparation du rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ces réalisations d'envergure ont ponctué une année mémorable pour la CPMT : celle de son 25^e anniversaire. Ce quart de siècle au service de l'emploi et de la main-d'œuvre est loin d'être passé inaperçu. Plus de 500 personnes se sont réunies pour marquer l'occasion, témoignant ainsi de l'importance du dialogue social entre les parties prenantes et du dynamisme de la concertation. C'est grâce à ce dialogue et à la mise en commun de l'expertise de l'ensemble des partenaires de son réseau que la CPMT est en mesure de proposer des solutions concrètes pour répondre aux enjeux du monde de l'emploi. À cet égard, je tiens à souligner l'engagement dévoué des membres de l'assemblée délibérante de la CPMT et des partenaires qui siègent aux différentes instances. Au cours de la prochaine année, nous déploierons de grands efforts pour accroître la collaboration et la mobilisation de tous ces partenaires.

Je remercie également le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT, le Secrétariat de la CPMT et les équipes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui rendent nos actions possibles.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mon profond respect.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,



Jean Lortie

Montréal, septembre 2023



DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

L'information contenue dans le présent rapport annuel relève de la responsabilité du président et du gestionnaire de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cette responsabilité porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

Le rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la CPMT. Il présente les résultats de l'exercice financier 2022-2023 ainsi que les résultats de l'évaluation des cibles de la planification stratégique 2020-2024. Afin de s'assurer que la CPMT atteint les objectifs qu'elle s'est donnés, le président et le gestionnaire concernés ont veillé à l'application de mesures de suivi et de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel qui effectue la saisie ou le traitement des données;
- des activités de conformité et de suivi;
- un suivi budgétaire du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la CPMT ont approuvé le présent rapport annuel.

Je déclare que l'information et les résultats que ce rapport contient, ainsi que les contrôles afférents, sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2023.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,



Jean Lortie

Montréal, septembre 2023



1. L'ORGANISATION

1.1 L'ORGANISATION EN BREF

La CPMT occupe une place centrale au sein du monde de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec. Lieu de concertation national, elle réunit des organisations représentatives du marché du travail : employeurs, main-d'œuvre, acteurs du milieu de l'enseignement, organismes spécialisés en employabilité et ministères à vocation économique et sociale. Cette position lui confère un rôle d'interface entre les représentants et les représentantes du marché du travail et l'État québécois pour assurer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

La CPMT est un organisme public assujéti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes ainsi que par une entente de partenariat conclue en 2016 avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT. Elle en détermine le rôle, les mandats et les responsabilités.

LA MISSION

Dans une perspective de prospérité inclusive et par une action concertée, la CPMT

- oriente les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, particulièrement celles favorisant l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
- contribue au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail.

La CPMT assure la réalisation de sa mission en s'appuyant sur la force, la représentativité et l'engagement de tout son réseau de partenaires du marché du travail.

LA VISION

« Un leader innovant, mobilisateur des acteurs clés prêts à relever les défis actuels et futurs du marché du travail ».

LES VALEURS

Les actions de la CPMT s'inscrivent en cohérence avec les cinq valeurs de l'administration publique québécoise, soit la compétence, la loyauté, le respect, l'intégrité et l'impartialité.

La CPMT a choisi de se doter de trois valeurs distinctives : la coopération, l'ambition et l'innovation. Ces valeurs visent à inspirer et à guider les membres de la concertation : partenaires, usagers, fournisseurs et tout particulièrement les membres de l'assemblée délibérante et le personnel de la CPMT.

Coopération : Tous s'engagent dans une action collective concertée et partagent un objectif commun, c'est-à-dire un marché du travail prospère et inclusif adapté aux défis actuels et futurs.

Ambition : Tous démontrent la volonté profonde d'être des acteurs de changement et d'exercer une influence réelle par des actions collectives mises en place pour atteindre des objectifs ambitieux.

Innovation : Tous privilégient des moyens ou des options permettant une plus grande agilité ou présentant un caractère de nouveauté dans un écosystème bien établi ou en pleine turbulence.

LES CHAMPS D'ACTIVITÉ

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, 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 également à la prise de décisions relatives aux mesures et aux programmes relevant de la ministre de l'Emploi dans ces domaines.

À ce titre, la CPMT

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future au regard de la réalité du marché du travail;
- formule des recommandations aux ministères visés en vue de répondre aux besoins du marché du travail;
- conseille la ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- participe avec la ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation de la ministre;
- collabore avec la ministre à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes
 - aux mesures,
 - aux programmes et aux fonds de main-d'œuvre et d'emploi,
 - à l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi,
 - à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi : elle en assure le suivi, en évalue périodiquement les résultats et, le cas échéant, recommande à la ministre les correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs de ce plan;
- examine les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui lui sont soumis par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les transmet à la ministre pour approbation, avec sa recommandation, ainsi que tout plan ou toute proposition qui lui est soumis au nom de l'industrie de la construction en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- exerce les attributions prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE

Au cœur de la structure de la CPMT, l'assemblée délibérante est composée de 27 membres nommés par le gouvernement, dont 21 membres votants, répartis de la façon suivante :

- la présidence;
- six (6) membres représentant la main-d'œuvre;
- six (6) membres représentant le secteur des entreprises;
- trois (3) membres issus du milieu de l'enseignement;
- trois (3) membres choisis auprès d'organismes spécialisés en employabilité;
- deux (2) membres venant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit les titulaires des postes de sous-ministre et de sous-ministre associé à l'emploi, ce dernier agissant à titre de secrétaire général;
- six (6) membres sans droit de vote qui représentent des ministères et des organismes gouvernementaux (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et Commission de la construction du Québec).

Les membres de l'assemblée délibérante mettent en commun leur expertise et leurs idées afin d'accroître l'efficacité des services publics d'emploi en même temps que les compétences de la main-d'œuvre. S'appuyant sur les données probantes d'études, d'enquêtes et de recherches, ils s'emploient à trouver des solutions durables pour le marché du travail.

GOUVERNANCE

Pour réaliser sa mission, la CPMT compte sur les instances suivantes :

- Un comité exécutif composé de huit membres votants de la CPMT, dont la présidence et le sous-ministre associé à l'emploi et secrétaire général de la CPMT. Ce comité reçoit ses mandats de l'assemblée délibérante et établit, notamment, la recevabilité des projets majeurs.
- Un comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques composé de quatre membres votants ne siégeant pas au comité exécutif de la CPMT, de la présidence et du sous-ministre associé à l'emploi et secrétaire général de la CPMT. Ce comité exerce, de manière générale, une fonction de veille sur la mission, la vision et les valeurs de la CPMT.
- Deux groupes de travail présidés par un des membres de la CPMT et constitués de représentantes et représentants des organismes membres de l'assemblée délibérante. Les groupes de travail sont mandatés par la CPMT afin de la soutenir dans ses réflexions et de lui faire des recommandations concernant ses prises de décision. Ces groupes sont :
 - le groupe de travail sur les responsabilités 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;
 - le groupe de travail sur les responsabilités en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

MEMBRES DE LA CPMT



Les membres de la CPMT en date du 31 mars 2023 de gauche à droite : Bernard Tremblay (FC), Paul Doyon (UPA), Nathalie Parenteau (MES), Richard Gravel (COCDMO), Annick Laberge (MESS), Nathalie Arguin (CSN), Denis Bolduc (FTQ), Karl Blackburn (CPQ), Valérie Roy (AXTRA), Jean Lortie (CPMT), Charles Milliard (FCCQ), Roger Tremblay (MESS), Luc Vachon (CSD), Carole Arav (MÉQ), Christian Blanchette (BCI), Véronique Proulx (MEQ), Stéphane Forget (Sollio), Martine Roy (RCJEQ), François Vincent (FCEI), Caroline Dupré (FCSSQ).

Sont absents de la photo : Pierre Graff (RJCCQ), Éric Gingras (CSQ), Anouk Collet (TUAC), Benoit Dagenais (MIFI), Stéphane Bouchard (MAMH), Alexandre Vézina (MEIE) Jonathan Bélair (CCQ).

En date du 31 mars 2023, les membres de la CPMT sont les suivants :

Président



M. Jean Lortie

Président

Commission des partenaires du marché du travail

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre

crédit : Éric Demers FTQ



M. Denis Bolduc

Secrétaire général

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec



M. Éric Gingras

Président

Centrale des syndicats du Québec



M. Paul Doyon

Premier vice-président général

Union des producteurs agricoles
du Québec



M^{me} Nathalie Arguin

Secrétaire générale

Confédération des syndicats
nationaux



M^{me} Anouk Collet

Conseillère principale
au président national

TUAC Canada



M. Luc Vachon

Président

Centrale des syndicats
démocratiques

Représentantes et représentants des entreprises



M. Stéphane Forget

Vice-président principal

Affaires publiques, coopération
et responsabilité d'entreprise
Sollio Groupe Coopératif



M. Karl Blackburn

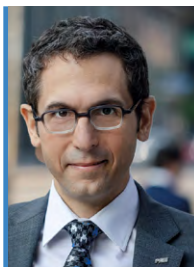
Président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec



M. Charles Milliard

Président-directeur général

Fédération des chambres
de commerce du Québec



M. François Vincent

Vice-président Québec

Fédération canadienne
de l'entreprise indépendante



M^{me} Véronique Proulx

Présidente-directrice générale

Manufacturiers et Exportateurs
du Québec



M. Pierre Graff

Président-directeur général

Regroupement des jeunes
chambres de commerce du Québec

Représentantes et représentants du milieu de l'enseignement



M^{me} Caroline Dupré

Présidente-directrice générale

Fédération des centres de services
scolaires du Québec



M. Christian Blanchette

Recteur

Université du Québec
à Trois-Rivières
Représentant du Bureau de
coopération interuniversitaire



M. Bernard Tremblay

Président-directeur général

Fédération des cégeps

Représentantes et représentants du milieu des organismes communautaires**M. Richard Gravel****Directeur général**Collectif des entreprises d'insertion
du QuébecCoalition des organismes
communautaires pour
le développement de
la main-d'œuvre**M^{me} Valérie Roy****Directrice générale**AXTRA, l'Alliance des
centres-conseils en emploi**M^{me} Martine Roy****Directrice générale**du Carrefour Jeunesse-Emploi
comtés Iberville/St-JeanRéseau des carrefours
jeunesse-emploi du Québec**Membres d'office****M^{me} Annick Laberge****Sous-ministre**Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale**M. Roger Tremblay**Sous-ministre associé responsable
de l'Emploi et secrétaire général
de la Commission des partenaires
du marché du travailMinistère de l'Emploi et
de la Solidarité sociale

Membres sans droit de vote

M. Jonathan Bélair
Directeur de la formation
professionnelle
Commission de la construction
du Québec



M^{me} Nathalie Parenteau
Sous-ministre adjointe
Ministère de l'Enseignement
supérieur



M. Alexandre Vézina
Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Économie,
de l'Innovation et de l'Énergie



M^{me} Carole Arav
Sous-ministre
Ministère de l'Éducation



M. Benoit Dagenais
Sous-ministre
Ministère de l'Immigration,
de la Francisation et
de l'Intégration



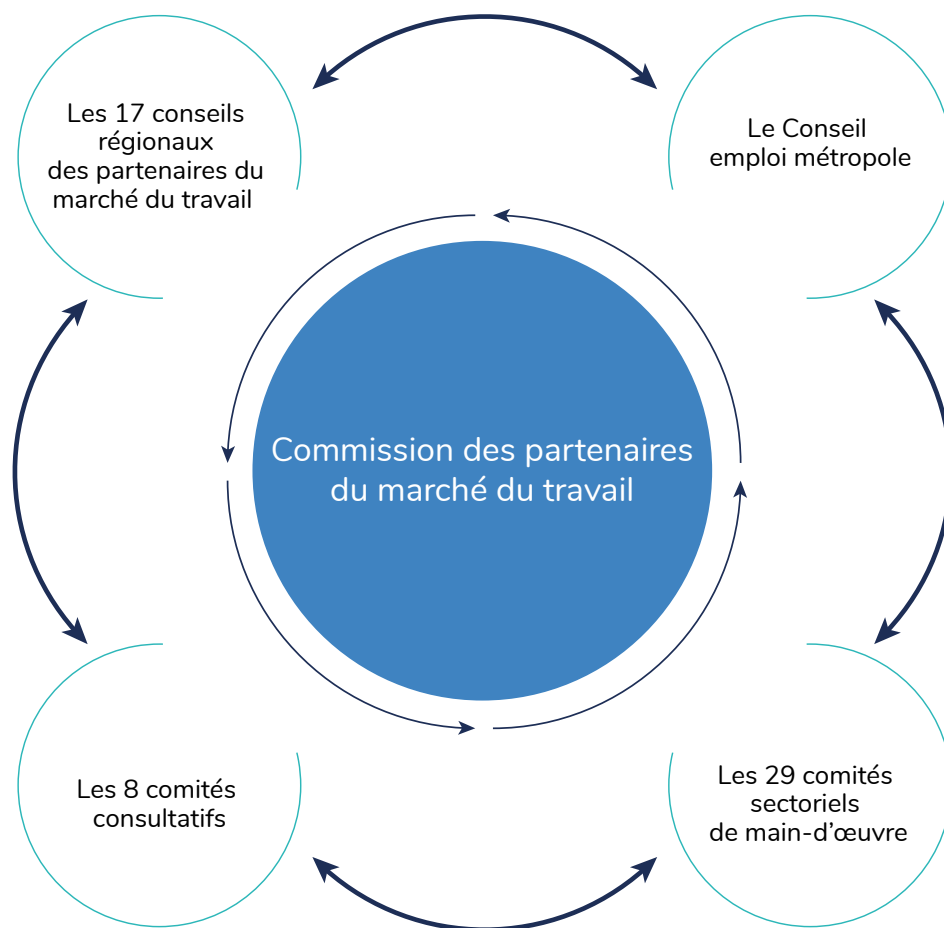
M. Stéphane Bouchard
Sous-ministre adjoint
Ministère des Affaires municipales
et de l'Habitation

LE RÉSEAU DE PARTENAIRES DE LA CPMT

La CPMT peut réaliser sa mission en collaboration avec un réseau de plus de 1000 partenaires qu'elle mobilise et qui l'alimente. Elle s'appuie sur un réseau de partenaires stratégiques sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés. Ce réseau est formé de

- vingt-neuf comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- dix-sept conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- huit comités consultatifs qui représentent des groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les jeunes, la clientèle judiciarisée adulte, les personnes des Premières Nations et les Inuit, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus ainsi que les Québécoises et Québécois d'expression anglaise;
- le Conseil emploi métropole (CEM). Cette instance est le plus grand regroupement de représentants du marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Elle réunit ses membres et ses partenaires autour des grands enjeux métropolitains de l'emploi. Par la force de la concertation, elle propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que la ministre de l'Emploi.

Ces instances sont complémentaires en raison des responsabilités qu'elles assument et qui relèvent de leurs champs d'intervention respectifs (voir l'annexe pour une liste détaillée).



Chiffres clés

Chiffres clés	Description
17	Effectifs de la CPMT (incluant le CEM)
2 905 681 \$	Dépenses de la CPMT
3 422 351 \$	Budget de la CPMT
Plus de 1000 partenaires	Membres du réseau de partenaires de la CPMT
Plus de 70 rencontres des instances de la CPMT	Pour dégager des orientations et des consensus en lien avec les défis du monde de l'emploi
183 M\$ pour la réalisation de 500 projets	Subventions du FDRCMO accordées dans les mesures et programmes destinés aux entreprises et à la main-d'œuvre en matière de développement des compétences
987 M\$ en formation par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences	Au total, selon les données provenant de Revenu Québec, il y avait 10 061 employeurs assujettis à la loi sur les compétences en 2021 et 87,1 % de ceux-ci ont déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation.



1.2 FAITS SAILLANTS

1. 25^e anniversaire de la CPMT : célébrer un modèle de concertation unique

La CPMT a soufflé 25 chandelles en 2022. Pour souligner l'occasion, un grand rassemblement a réuni le 13 décembre, sur place ou de façon virtuelle, près de 500 personnes, dont la ministre de l'Emploi, M^{me} Kateri Champagne Jourdain. Cet événement était tout indiqué pour, d'une part, regarder dans le rétroviseur en soulignant les bons coups réalisés par la CPMT pendant ce quart de siècle et, d'autre part, construire le futur en dévoilant les « [25 idées pour l'avenir de l'emploi et de la main-d'œuvre au Québec](#) ». Sélectionnées parmi plus de 1 000 propositions, ces idées sont le fruit de la réflexion de l'ensemble des partenaires de la CPMT.

2. Soutenir la transition verte du Québec

La CPMT a participé à un effort collectif de réflexion sur l'incidence potentielle de la transition verte sur les métiers et les professions. Animés par une volonté de rendre cette transition la plus juste possible, plusieurs ministères, la CPMT, les partenaires de son réseau et des acteurs de la société civile ont mené à bien diverses initiatives, dont

- la publication d'un rapport qui étudie les répercussions de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre et propose vingt gestes prioritaires;
- l'adoption de cinq recommandations issues de l'[Étude prospective de la main-d'œuvre et des emplois liés à la transition verte et aux changements climatiques](#) d'EnviroCompétences.

Dans les prochaines années, la CPMT assurera un leadership et mettra sur son réseau de concertation pour soutenir l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre associés à la transition verte et le développement des compétences.

3. « Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif » : renouveler la Politique d'intervention sectorielle

Approuvée par la ministre de l'Emploi en 2023, la [Politique d'intervention sectorielle](#) est le fruit d'un processus ayant mis à contribution toutes les parties prenantes. Par la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail, l'intervention sectorielle offre une réponse agile et innovante aux besoins de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, face aux transformations actuelles et anticipées du marché du travail. Elle offre un cadre structurant permettant de coordonner, d'orienter et de soutenir les efforts des partenaires qui y sont impliqués. Le gouvernement du Québec consacre annuellement plus de 20 M\$ à l'intervention sectorielle. À ce montant s'ajoute le financement, pour une période de deux ans, de trois nouveaux pôles d'expertise en information sur le marché du travail, en transition verte et en transformations technologiques, à hauteur de 1,5 M\$.

4. Rehausser la productivité au Québec par la formation

En 2023, la CPMT s'est résolument investie en faveur de l'augmentation de la productivité au Québec. Elle s'est engagée à intégrer des mesures concrètes dans les orientations de trois documents phares publiés ou prévus :

- la Politique d'intervention sectorielle renouvelée;
- sa nouvelle planification stratégique 2024-2029;
- son Rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

5. En action pour l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés

La CPMT a continué de s'appuyer sur les comités consultatifs pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. En 2022-2023, deux avis des comités consultatifs ont mené à des recommandations de la CPMT. On compte un avis du Comité consultatif Personnes handicapées concernant la transition de l'école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire ainsi qu'un avis du Comité consultatif jeunes qui a également mené à des recommandations visant les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Le programme Impulsion-Compétences soutient également le déploiement de projets favorisant le maintien en emploi des groupes sous-représentés en finançant leur accompagnement en milieu de travail. Le but est de leur offrir une formation structurée, en assurant le suivi auprès de leur employeur et en encadrant leur intégration en emploi par un suivi sociocommunautaire.

6. Promotion et valorisation des métiers et professions : nouveaux outils bientôt disponibles

S'adressant aux personnes en emploi du milieu scolaire, communautaire ou des services publics d'emploi de même qu'aux partenaires du marché du travail souhaitant faire la promotion de métiers et professions en demande, deux appels à projets ont été lancés au cours de l'année. Au total, 26 projets ont été acceptés pour un soutien financier total de 11,5 M\$. Ces projets permettront de fournir de l'information sur des secteurs d'activité, des métiers et professions liés aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail ainsi que les formations liées à ces métiers et professions.

1.3 LEVIERS FINANCIERS

LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES DE LA CPMT

La CPMT mise sur deux principaux leviers financiers pour soutenir la main-d'œuvre et l'emploi :

- le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, pour lequel la CPMT établit les programmes de subventions et prépare le plan d'affectation;
- le Fonds de développement du marché du travail, pour lequel la CPMT collabore à l'élaboration du plan d'action des services publics d'emploi et aux orientations des interventions auprès des entreprises.

FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FDRCMO)

La CPMT établit les programmes de subventions du FDRCMO, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, actuelle comme future. Elle y parvient en investissant dans la formation, en faisant évoluer celle-ci, en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'en facilitant l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. Le FDRCMO contribue à améliorer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi en soutenant financièrement des activités structurantes adaptées aux besoins de la main-d'œuvre.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi de ses engagements et de ses dépenses, prennent les décisions relatives à ses grandes orientations et les recommandent à la ministre de l'Emploi. Chaque année, le Vérificateur général du Québec procède à l'audit des états financiers du FDRCMO, conformément aux normes d'audit généralement reconnues au Canada.

FAITS SAILLANTS 2022-2023

Une somme totale de 161,6 millions de dollars a été allouée aux mesures et programmes du FDRCMO aux deux plans d'affectation 2022-2023. La portion provenant de la cotisation des employeurs, de la contribution du gouvernement du Canada ainsi que de la contribution provenant de l'entente entre la CPMT et le Centre des Compétences futures s'est établie à 76,2 millions de dollars. À cette somme se sont ajoutées la contribution du gouvernement provincial de 85,4 millions de dollars pour le programme COUD, les Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT et la mesure « 42 Québec ».

Au cours de l'année, les mesures et programmes du FDRCMO ont visé 18 248 entreprises et 59 131 personnes. Le montant total accordé – 183 M\$ – correspond aux subventions accordées en vertu des ententes et des projets acceptés, sur une durée maximale de trois ans, selon le programme.

Soutien financier accordé

Le FDRCMO comprend en partie des cotisations d'employeurs assujettis à la Loi sur les compétences et des sommes provenant des gouvernements du Québec et du Canada. Ses programmes visent à répondre aux nouveaux enjeux touchant les entreprises et la main-d'œuvre, ainsi qu'à prendre en compte les priorités gouvernementales et les préoccupations des partenaires. Quatre programmes de subventions sont en place :

- **Impulsion-Compétences**, qui porte essentiellement sur la formation continue en entreprise;
- **Évolution-Compétences**, qui soutient des initiatives innovantes, des projets de recherche et des projets-pilotes. Il comporte trois volets : Innovation et connaissance, Normes professionnelles et Partenariat pour la formation et l'innovation;
- **Ambition-Compétences**, qui lance des appels de projets reflétant les priorités des partenaires du marché du travail et du gouvernement du Québec;
- **Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD)**, qui offre à des travailleuses et des travailleurs expérimentés ou nouvellement embauchés une formation accréditée par le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Éducation ou une université québécoise selon le mode de l'alternance travail-études. Il compte quatre volets : Requalification et rehaussement des compétences, Génie et technologies de l'information, Services de garde éducatifs à l'enfance et Métiers de l'eau.

Voici quelques faits saillants complémentaires à ceux présentés dans le rapport d'activité 2022-2023 du FDRCMO :

Évolution-Compétences : appel de projets des conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Par l'entremise du programme Évolution-Compétences (volet Innovation et connaissance), les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) soutiennent des projets novateurs et des recherches appliquées visant à parfaire les connaissances liées au développement des compétences.

En 2022-2023, 25 projets ont été acceptés, dans 11 régions, pour un montant total de 3,8 M\$. En voici deux exemples :

Projet de rehaussement des compétences en littératie et en numératie et création d'un parcours type – CRPMT de Laval – Plasmont International inc. – 239 862 \$

Ce projet adapte et diffuse des formations permettant de rehausser six compétences répertoriées dans le Référentiel québécois des compétences du futur, notamment la littératie et la numératie.

Projet de formation en systèmes automatisés et robotisés – CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue – Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi – 106 000 \$

Ce projet intègre un robot collaboratif dans les formations initiales et continues en soudage-assemblage.

Ambition-Compétences : arrimage des projets avec l'Offensive de transformation numérique du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

La formation de la main-d'œuvre est au cœur de la transformation numérique de l'économie québécoise. Afin de s'assurer que les programmes gouvernementaux sont complémentaires, la CPMT a reconnu comme promoteurs collectifs, sous certaines conditions, certains promoteurs soutenus par l'Offensive de transformation numérique du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

Cette décision a permis d'accepter 69 projets, pour un montant total de 29,6 M\$. Ciblant 3 772 entreprises et 15 821 personnes, ces projets soutiennent le virage numérique des entreprises en mettant au point et en diffusant des plans de formation.

DÉPLOIEMENT DU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail fournit un dispositif de qualification volontaire — la norme professionnelle — et des outils clés en main pour développer les compétences de la main-d'œuvre. Les comités sectoriels de main-d'œuvre déterminent les métiers pour lesquels des outils d'apprentissage et des normes professionnelles pourraient être mis au point. Ces normes doivent répondre à un besoin, faire l'objet d'un large consensus au sein du secteur concerné, être recommandées par la CPMT et approuvées par la ministre de l'Emploi.

En 2022-2023, 82 normes professionnelles étaient en vigueur. Pendant l'année, 277 personnes ont reçu une attestation de compétence, et 2 067 autres ont obtenu un certificat de qualification professionnelle, soit 312 de plus qu'en 2020-2021 (1 755). Des travaux ont débuté en vue d'élaborer de nouvelles normes professionnelles pour les métiers d'ouvrier du verre et d'estimateur en dommages automobiles, de même que pour réviser les normes professionnelles libraire et contrôleur de qualité en usine de transformation de produits aquatiques marins.

Les travaux se sont poursuivis en vue de la création d'une norme professionnelle pour le métier d'enseignant, ainsi que de la révision des normes professionnelles pour les métiers de cuisinier et de peintre industriel. Un projet pilote a été lancé pour intégrer de nouveaux outils numériques au métier d'ouvrier en production porcine.



FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT)

Le FDMT a été créé en 1998 lors de l'adoption de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Placé sous la responsabilité du Ministère, le FDMT est voué au financement de mesures et de programmes liés à la main-d'œuvre et à l'emploi, ainsi qu'au financement de services publics d'emploi. Son budget est composé de crédits provenant du fonds consolidé du revenu du gouvernement du Québec, de montants octroyés par le gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de sommes attribuées par d'autres ministères ou organismes du gouvernement québécois. Depuis 2022, la CPMT transmet chaque année au Ministère ses recommandations quant aux façons d'intervenir auprès des entreprises.

Projets majeurs

Depuis 1998-1999, la CPMT contribue au développement économique, conjointement avec le secteur de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en recommandant les subventions du FDMT aux projets majeurs. Ces projets proposent des activités qui poursuivent l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- l'adaptation des compétences actuelles, le développement de nouvelles compétences et la mise au point de stratégies et d'outils à ces fins;
- la création et le maintien d'emplois par des promoteurs autres que les entreprises privées.

Par ailleurs, rappelons que la CPMT a mis fin aux projets économiques d'envergure en 2021-2022. Axées sur la création d'emplois, ces initiatives n'étaient plus aussi pertinentes compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre. Toutefois, les projets déjà acceptés continuent d'être actifs.

Faits saillants 2022-2023

- Vingt-trois (23) projets économiques d'envergure étaient actifs au 31 mars 2023.
- Quatre (4) projets majeurs étaient actifs au 31 mars 2023.

Soutien à la formation continue dans l'industrie des produits forestiers – Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent

Contribution du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : 2 M\$
Coût total du projet : 11,3 M\$

L'industrie forestière revêt une importance capitale au Bas-Saint-Laurent. Ce projet met en place trois scénarios distincts pour favoriser le recrutement, le développement de la polyvalence et la rétention des travailleuses et travailleurs sylvicoles. Pendant trois ans, la rémunération à forfait est remplacée par de nouvelles modalités auprès d'une centaine d'employées et d'employés de cinq entreprises de diverses tailles. On cherche ainsi à instaurer un changement de culture chez tous les acteurs du milieu forestier. La contribution d'un vaste éventail de partenaires est mise à profit, qu'on pense aux employeurs, au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, au ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et au Collectif régional de développement.

1.4 CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Un retour au plein emploi, alors que la main-d'œuvre disponible peine à répondre à la demande

Après une reprise plus lente que celle du produit intérieur brut (PIB) en 2021-2022¹, l'emploi a enregistré une croissance surprenante depuis la fin de 2022. La hausse des taux d'intérêt par la Banque du Canada pour juguler l'inflation ne semble pas, pour le moment, toucher le marché du travail. Celui-ci demeure exceptionnellement tendu, malgré le ralentissement de la croissance économique depuis plusieurs mois. L'incertitude demeure élevée quant à la trajectoire de l'économie et du marché du travail, et le risque de récession économique ne peut être écarté complètement.

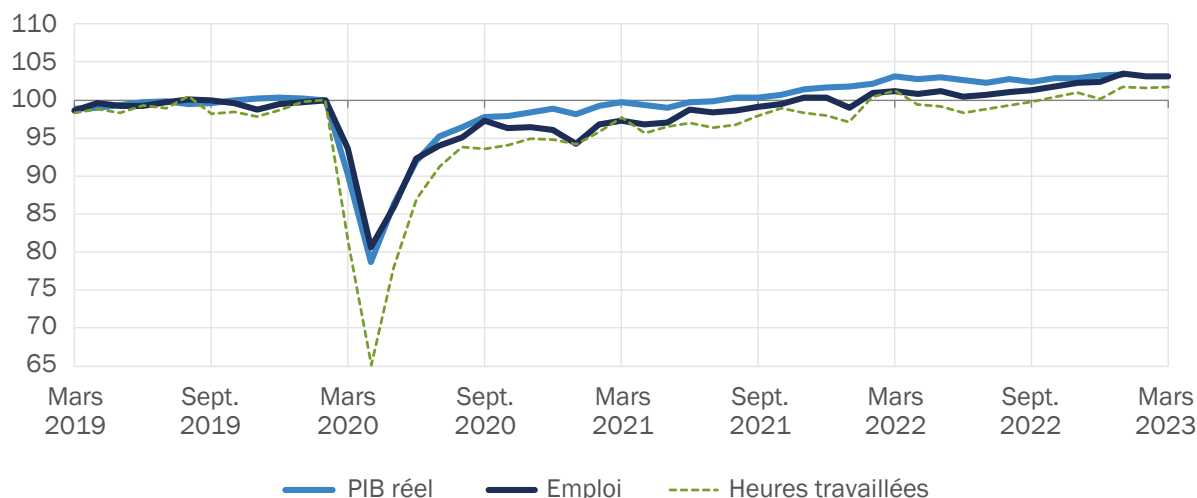
Des indicateurs à des niveaux historiques

Au début de 2022-2023², le PIB était déjà plus élevé qu'avant la pandémie de COVID-19, mais il a progressé lentement depuis. En janvier 2023, le PIB réel du Québec était supérieur de 1,5 % à celui observé un an plus tôt. Pendant l'année, le marché du travail a généralement mieux performé, atteignant même des niveaux record. Voici quelques faits saillants de l'année 2022 :

- Le niveau d'emploi s'est établi, en moyenne, à un sommet historique de 4 403 100, en hausse de 3,0 % par rapport à 2021. Au début de 2023, le nombre d'emplois a continué d'augmenter.
- Le taux de chômage a atteint un nouveau creux de 4,3 %, soit le plus faible parmi les provinces canadiennes. En janvier 2023, il est même descendu à 3,9 %.
- Les taux d'activité et d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans ont affiché des sommets de 81,0 % et de 77,5 %, respectivement. En janvier 2023, ces indicateurs ont enregistré de nouveaux sommets respectifs de 82,5 % et de 79,0 % – les plus élevés au Canada.
- Au quatrième trimestre de 2022, on retrouvait seulement 0,9 personne en chômage par poste vacant. Le Québec était alors la seule province affichant un taux inférieur à 1.

GRAPHIQUE 1

ÉVOLUTION DU PIB RÉEL, DE L'EMPLOI ET DES HEURES TRAVAILLÉES AU QUÉBEC MARS 2019 À MARS 2023 (INDICES, FÉVRIER 2020 = 100)



Sources : Institut de la statistique du Québec, Produit intérieur brut par industrie
Statistique Canada, Produit intérieur brut par industrie et Enquête sur la population active

1. Période d'avril 2021 à mars 2022.
2. Période d'avril 2022 à mars 2023.

La vigueur du marché du travail profite à tous les sous-groupes de la population

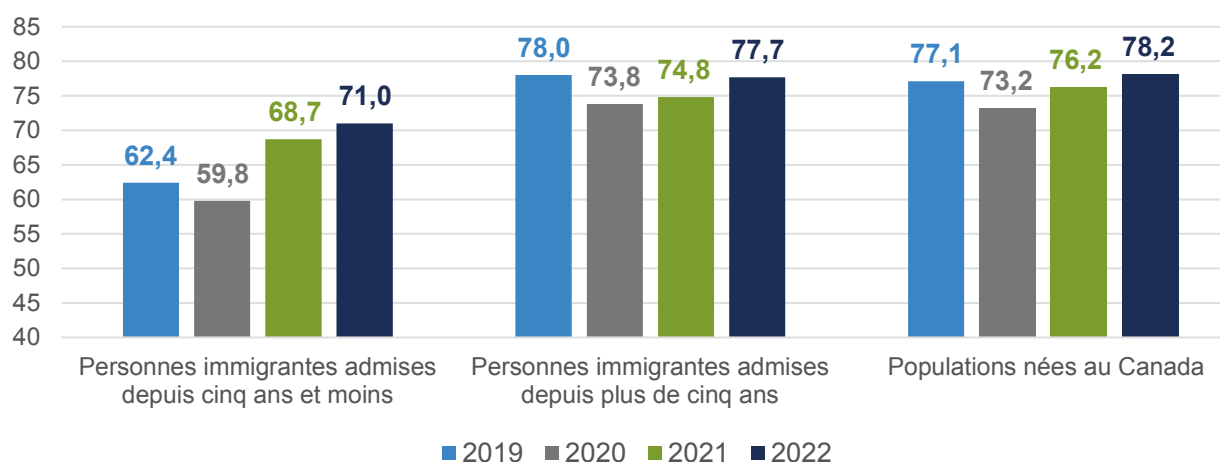
La situation s'est améliorée pour la plupart des sous-groupes de la population en 2022 :

- Les indicateurs du marché du travail ont affiché des niveaux sans précédent, notamment des taux d'emploi de 79,6 % pour les hommes et de 75,3 % pour les femmes dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans. D'ailleurs, les femmes de ce groupe d'âge présentent les taux d'activité et d'emploi les plus élevés au pays et, en 2022, la proportion des femmes occupant un emploi à temps plein n'a jamais été aussi élevée.
- Les jeunes Québécoises et Québécois âgés de 15 à 24 ans affichent le plus haut taux d'emploi au Canada, bien qu'à 63,6 % en 2022, il soit légèrement inférieur à celui de 2019.
- Le taux d'emploi a progressé depuis 2019 chez les personnes de 55 à 59 ans (74,5 %; + 2,0 points de pourcentage [p.p.]), de 60 à 64 ans (50,5 %; +1,7 p.p.) et de 65 ans et plus (11,7 %; +0,4 p.p.). Malgré cette hausse, les personnes de 60 ans et plus sont toujours moins présentes sur le marché du travail au Québec qu'en Ontario (55,8 % chez les 60 à 64 ans et 14,7 % chez les 65 ans et plus).
- La reprise économique a aussi profité aux personnes immigrantes admises au Québec depuis cinq ans ou moins. Celles-ci n'ont jamais été aussi nombreuses à intégrer le marché du travail, alors que leur taux d'emploi a atteint 71,0 % chez les 15 à 64 ans en 2022. Depuis trois ans, l'écart entre leur taux d'emploi et celui des personnes nées au Canada a chuté de 14,7 p.p. à 7,2 p.p.
- À l'inverse, le taux d'emploi des personnes immigrantes âgées de 15 à 64 ans admises depuis plus de cinq ans, qui était supérieur à celui des personnes nées au Canada en 2019, se situait à un niveau légèrement inférieur en 2022. Notons cependant que le taux d'emploi des personnes immigrantes admises depuis plus de cinq ans au Québec (77,7 %) est supérieur à celui des personnes immigrantes en Ontario (75,9 %).

GRAPHIQUE

2

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 64 ANS SELON LE STATUT D'IMMIGRATION AU QUÉBEC, 2019 À 2022 (EN POURCENTAGE)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Une transition vers des emplois fortement rémunérés

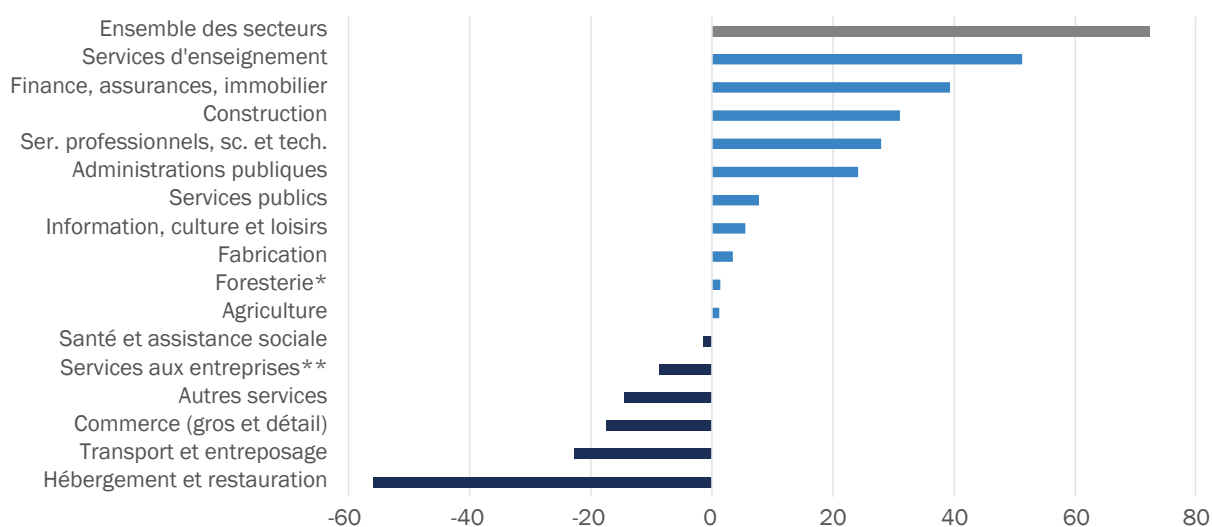
Les emplois sont mieux payés que jamais au Québec. En 2022, le nombre d'emplois au salaire horaire de 30 \$ ou plus s'est établi à un sommet de 1 660 400, en hausse de 34,7 % par rapport à 2019. Au cours de la même période, le nombre d'emplois au salaire horaire inférieur à 30 \$ a baissé de 11,7 %. La progression du nombre d'emplois à haut salaire a permis de réduire l'écart de salaire horaire moyen entre le Québec (30,96 \$) et l'Ontario (32,94 \$), qui est passé de 7,4 % en 2021 à 6,0 % en 2022. Cette progression s'explique en partie par un déplacement des travailleuses et des travailleurs vers des secteurs mieux rémunérés. En effet, les cinq industries dont le nombre d'emplois a le plus progressé (en pourcentage) depuis 2019 proposent un salaire horaire médian de plus de 30 \$. Il s'agit des services publics (+33,9 %), de l'enseignement (+17,8 %), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+16,4 %), de la construction (+11,7 %) et de l'administration publique (+9,5 %).

À l'opposé, les cinq secteurs dont le nombre d'emplois a le plus diminué (en pourcentage) par rapport à 2019 enregistrent un salaire horaire médian inférieur à 25,75 \$. Ce sont les secteurs des services d'hébergement et de restauration (21,5 %), du transport et de l'entreposage (9,7 %), des autres services (8,1 %), des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (4,8 %) et du commerce de gros et de détail (2,6 %).

GRAPHIQUE

3

VARIATION DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE AU QUÉBEC, 2019 À 2022 (EN MILLIERS)



* Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz

** Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le déficit d'emplois dans les secteurs plus faiblement rémunérés est surtout lié à un manque de main-d'œuvre. Les taux de postes vacants y sont généralement plus élevés que dans les secteurs à salaire supérieur et leur nombre de postes vacants de longue durée a enregistré des hausses plus importantes. Puisque davantage d'emplois fortement rémunérés deviennent disponibles, les secteurs ne pouvant pas offrir des salaires compétitifs font face à des difficultés de recrutement croissantes.

Des pénuries de main-d'œuvre généralisées au Québec

Le marché du travail s'est resserré un peu partout au Québec en 2022. Le taux de chômage a diminué dans toutes les régions administratives, sauf dans le regroupement des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. Il a même atteint un creux historique dans 13 régions administratives, s'établissant notamment à moins de 3,0 % dans les régions de Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec.

Signe que les pénuries de main-d'œuvre touchent l'ensemble de la province, le ratio de personnes en chômage par poste vacant était inférieur à 1 dans huit régions administratives au quatrième trimestre de 2022. La situation est particulièrement critique dans la région de Chaudière-Appalaches et dans le regroupement des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec (ratio de 0,4), ainsi que dans celles de la Capitale-Nationale et du Centre-du-Québec (ratio de 0,5).

L'intensité des pénuries de main-d'œuvre s'explique différemment selon la région :

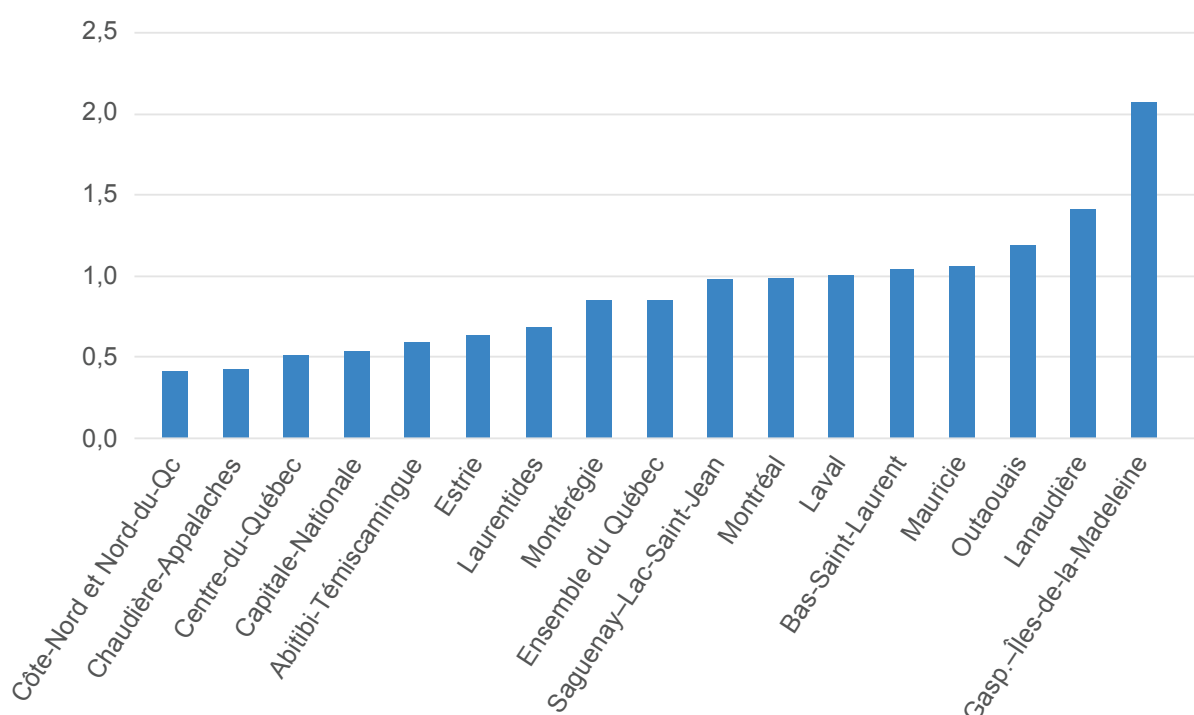
- Le principal problème dans la région du Centre-du-Québec, et dans le regroupement des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, réside dans l'insuffisance de l'offre de main-d'œuvre. Leur population est plus vieillissante que dans les autres régions et quitte massivement le marché du travail. La demande de main-d'œuvre est également en baisse, mais pas autant que l'offre.
- Dans les régions de Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale, la demande de main-d'œuvre est vigoureuse, et la progression de la population active ne suffit pas à y répondre.

À l'opposé du spectre, la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine affiche le ratio de personnes en chômage par poste vacant le plus élevé au Québec (2,1). Le caractère saisonnier d'une très grande proportion des emplois y est pour beaucoup, et ce, depuis longtemps.

GRAPHIQUE

4

RATIO DE PERSONNES EN CHÔMAGE PAR POSTE VACANT DANS LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES, QUATRIÈME TRIMESTRE DE 2022



Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal

Le nombre d'emplois continue de croître dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal qui regroupe les régions de Montréal et Laval, ainsi que les couronnes nord et sud. On y relevait 2 346 700 personnes en emploi en 2022, soit 96 600 de plus qu'en 2019. En outre, sa pointe de tarte de l'emploi québécois s'est agrandie pour une troisième année consécutive, s'établissant à 53,3 % en 2022.

Comme dans l'ensemble de la province, le marché du travail se resserre dans la RMR de Montréal. Son taux de chômage de 4,8 %, un plancher historique, en témoigne. Au sein de la RMR, la région de Montréal enregistre toujours le taux de chômage le plus élevé (5,7 %), devant ceux de la région de Laval (4,4 %) et des couronnes nord et sud (3,9 %).

Bien qu'il soit en baisse, le taux de chômage de la RMR de Montréal demeure le plus élevé au Québec. Cela s'explique notamment par le fait qu'environ 85 % des personnes immigrantes de la province y résident. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, l'intégration au marché du travail continue de comporter des défis pour les personnes immigrantes. D'ailleurs, leur taux de chômage s'est établi à 6,2 % en 2022, comparativement à 4,0 % chez les personnes nées au Canada. Ce taux grimpe même à 8,6 % chez les personnes immigrantes admises depuis cinq ans ou moins.

Malgré les défis qui subsistent, la RMR de Montréal se compare avantageusement aux autres grandes RMR canadiennes. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans y est plus élevé qu'à Toronto, et ce, tant chez les personnes immigrantes que chez celles nées au Canada. Les progrès en matière d'intégration devraient d'ailleurs se poursuivre dans un contexte où le bassin de main-d'œuvre disponible est de plus en plus limité.

Faire contrepoids à la pénurie de main-d'œuvre en haussant la productivité

Alors que la main-d'œuvre se fait rare, le Québec doit s'ajuster en augmentant sa productivité, c'est-à-dire la valeur ajoutée par heure de travail. C'est l'un des principaux moyens de stimuler la croissance économique et le niveau de vie de la population.

Avant la pandémie, la productivité du Québec affichait un retard de longue date sur celle de la majorité des économies comparables. Selon le Centre sur la productivité et la prospérité, la productivité du Québec était inférieure de 30 % à la moyenne de 20 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de 8 % à celle des provinces canadiennes en 2019³ (le Québec se classait alors au sixième rang du pays).

L'écart avec les autres provinces s'est toutefois rétréci au cours des dernières années. De 2016 à 2021, la productivité du Québec a crû en moyenne de 1,5 % comparativement à 1,0 % au Canada. De plus, le Québec a maintenu son rythme de croissance économique durant cette période en compensant la rareté de main-d'œuvre par une amélioration de sa productivité. Cela lui a d'ailleurs permis de réduire considérablement l'écart de richesse avec l'Ontario, qui est passé de 16,4 % en 2018 à 13,7 % en 2022⁴.

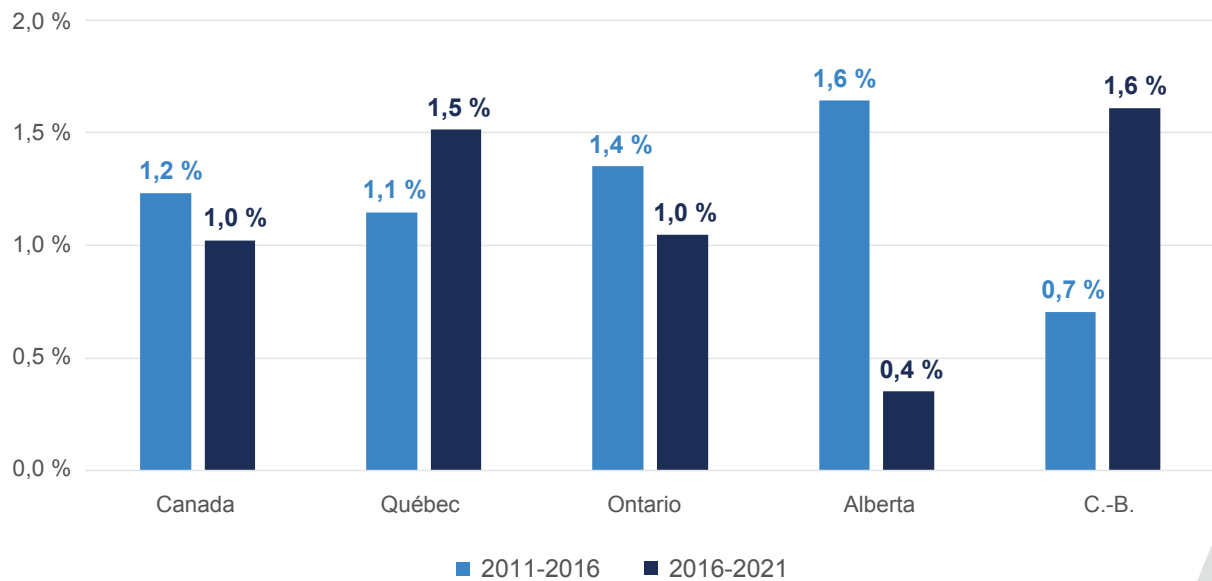
L'élan des dernières années est encourageant. Le Québec devra toutefois continuer sur cette lancée, voire faire mieux, s'il veut poursuivre son développement. Selon le Budget 2023-2024 du gouvernement du Québec, l'écart de niveau de vie avec l'Ontario devrait continuer de s'amenuiser malgré le ralentissement économique, pour s'établir à 12,8 % en 2023⁵.

3. Centre sur la productivité et la prospérité, « Productivité et prospérité au Québec : Bilan 2020, janvier 2021 ».

4. Ministère des Finances, Budget 2023-2024, mars 2023.

5. *Idem*.

Le virage numérique et la transition vers une économie verte continueront de transformer l'économie et le marché du travail. Plus que jamais, les entreprises et la main-d'œuvre devront s'ouvrir au changement : nouvelles technologies, approches novatrices, ajustement continu des compétences et requalification de la main-d'œuvre vers les secteurs en demande. Leur pérennité et leur prospérité en dépendront.

**GRAPHIQUE
5****CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA PRODUCTIVITÉ
DU TRAVAIL AU CANADA, AU QUÉBEC ET DANS D'AUTRES
PROVINCES CANADIENNES, 2011-2016 ET 2016-2021**

Source : Statistique Canada, Productivité du travail et mesures connexes.



2. LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Cette section présente la synthèse des résultats de la troisième année de mise en œuvre du Plan stratégique 2020-2024 de la CPMT.

Cibles 2022-2023 : 10 des 12 indicateurs comportaient une cible.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2022-2023 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

Enjeu 1 : Une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante

Orientation 1 : Rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
1.1 : Assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail	1. Proportion des partenaires ayant utilisé un cadre de référence développé par la CPMT	75 %	75 %	26
1.2 : Prioriser les besoins du marché du travail tant en matière de compétences requises qu'en nombre	2. Taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail	75 %	75,7 %	27

Enjeu 2 : Le développement, tout au long de la vie, des compétences de la main-d'œuvre face à la transformation accélérée du marché du travail

Orientation 2 : Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
2.1 : Accroître le recours à la formation continue	3. Proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars et plus ayant investi en formation structurée	60 %	52,4 %	28
	4. Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus	58 %	60 %	29
	5. Proportion des secteurs d'activité dont le taux de formation du personnel dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus est de 50 % ou plus	87 %	70 %	29
2.2 : Contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif	6. Proportion des projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) intégrant des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif	70 %	100 %	30
2.3 : Augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des compétences	7. Proportion des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) atteignant des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés par la CPMT conformément à la politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur	90 %	80 %	31
	8. Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO	Cet indicateur ne comportait pas de cible en 2022-2023.		31

Enjeu 3 : L'alignement des actions en adéquation formation-emploi pour des politiques publiques inclusives et créatrices de richesse

Orientation 3 : Concerner les acteurs clés pour mettre en œuvre les actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
3.1 : Augmenter l'impact des recommandations faites aux ministères membres de la CPMT sur les actions à prendre pour faire évoluer les mesures et programmes mis en place	9. Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions concrètes	65 %	88 %	32
3.2 : Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du Ministère	10. Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations proposées visant les mesures et programmes d'emploi du Ministère	85 %	87 %	36

Enjeu 4 : Une organisation visible et agile

Orientation 4 : Moderniser l'organisation et accroître son rayonnement et celui de son réseau

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
4.1 : Mettre en place des solutions numériques pour favoriser le partage de l'information entre les partenaires	11. Taux de satisfaction des partenaires quant aux solutions numériques mises en place	Cet indicateur ne comportait pas de cible en 2022-2023.		37
4.2 : Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT	12. Taux d'augmentation annuel du trafic Web du réseau de la CPMT	5 % par rapport à 2021-2022	1,4 %	37

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2022-2023 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

ENJEU 1 : UNE COMPRÉHENSION PARTAGÉE DES DÉFIS GÉNÉRÉS PAR UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN MUTATION CONSTANTE

Orientation 1 : Rendre accessible une information stratégique percutante sur le marché du travail

Objectif 1.1 : Assurer l'utilisation de cadres de référence communs à l'égard des défis du marché du travail

Contexte lié à l'objectif : D'ici 2024, la CPMT souhaite augmenter d'au moins 20 points de pourcentage la proportion des partenaires utilisant des cadres de référence communs. Dans un contexte de sortie de crise, de transformation numérique et technologique – accélérée, mais inégale – et de faible productivité démontrée, il est essentiel de disposer d'un point d'ancrage entre les parties prenantes et les différents ministères et organismes publics. Il faut donc se doter d'un langage commun afin de mieux comprendre les défis actuels et futurs du marché du travail. Ce langage commun définira, par exemple, les compétences du futur, les parcours de requalification et de rehaussement des compétences, les données nécessaires pour évaluer les besoins du marché du travail, ainsi que la mesure de l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi. Il facilitera également le suivi de certains programmes.

Indicateur 1 : Proportion des partenaires ayant utilisé un cadre de référence développé par la CPMT

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	41 % (cible non atteinte)	70 % (cible atteinte)	75 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La CPMT a évalué l'utilisation de deux cadres de référence : le *Référentiel québécois des compétences du futur* et le *guide Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* Ces documents visent à réaliser des diagnostics de la main-d'œuvre, à influencer les priorités stratégiques des partenaires et à concevoir des projets pilotes et des projets de formation. Chacun a fait l'objet d'une diffusion ciblée au cours de l'année.

Les partenaires se sont appuyés sur ces cadres de référence dans une proportion globale de 75 %, ventilée ainsi :

- le *Référentiel québécois des compétences du futur* : 81 % des partenaires (comités sectoriels de main-d'œuvre [CSMO], conseils régionaux des partenaires du marché du travail [CRPMT], Conseil emploi métropole [CEM], comités consultatifs [CC], membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante);
- le *guide Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* : 69 % des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

L'atteinte de la cible s'explique notamment par les efforts particuliers consentis à leur promotion, qui se poursuivront en 2023-2024.

Objectif 1.2 : Prioriser les besoins du marché du travail tant en matière de compétences requises qu'en nombre

Contexte lié à l'objectif : Prioriser les besoins du marché du travail s'avère un exercice complexe. Cette démarche doit déterminer la quantité de personnes requises dans un métier ou une profession et les compétences recherchées par les entreprises. Il faut préserver l'équilibre entre les actions à mettre en place pour contrer la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs, tout en maintenant un nombre suffisant de travailleuses et de travailleurs dans les secteurs moins en demande.

Pour ce faire, il faut notamment recueillir et diffuser une information sectorielle prospective sur les compétences actuelles et futures requises de la main-d'œuvre. Les partenaires ont été invités à se prononcer à l'égard des priorités du marché du travail déterminées par la CPMT à partir, notamment, des documents suivants :

- le document *État d'équilibre du marché du travail* – pour les 500 professions de la classification nationale;
- le rapport *Priorités en développement des compétences*;
- les listes de professions recensées par le Québec pour faire l'objet des assouplissements obtenus au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) dans le cadre de l'Entente concernant le PTET et le Programme de mobilité internationale;
- le document *Pistes d'action relatives aux impacts de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre*.

La CPMT souhaite augmenter d'au moins 20 points de pourcentage le taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail déterminées à l'issue des consultations.

Indicateur 2 : Taux de satisfaction des partenaires à l'égard des priorités du marché du travail déterminées par la CPMT

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	66 % (cible atteinte)	84 % (cible atteinte)	75,7 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La cible a été légèrement dépassée de façon globale. Le taux de satisfaction varie sensiblement selon le document faisant état de ces priorités :

- le document *État d'équilibre du marché du travail* : taux de satisfaction de 71,7 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante);
- le rapport *Priorités en développement des compétences* : taux de satisfaction de 88,4 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante concernés);
- les listes de professions recensées par le Québec pour l'objet des assouplissements obtenus au PTET : 77,1 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante concernés);
- le document *Pistes d'action relatives aux impacts de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre* : 65,7 % des partenaires (CSMO, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante concernés).

Afin d'atteindre la cible de 80 % en 2023-2024, le document *État d'équilibre du marché du travail* devra tenir compte davantage des préoccupations des CSMO. Rappelons que des efforts avaient été déployés en ce sens en 2021-2022 avec l'inclusion de données qualitatives sur les causes des difficultés de recrutement.

ENJEU 2 : LE DÉVELOPPEMENT, TOUT AU LONG DE LA VIE, DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE FACE À LA TRANSFORMATION ACCÉLÉRÉE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Orientation 2 : Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures

Pour répondre efficacement à l'enjeu de développement de la main-d'œuvre, la CPMT devra avoir une vision claire et cohérente des besoins en compétences actuelles et futures. Elle devra également faciliter l'adaptation des formations qu'elle subventionne.

Objectif 2.1 : Accroître le recours à la formation continue

Contexte lié à l'objectif : L'acquisition et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre doivent passer par la formation continue, et ce, tout au long de la vie professionnelle. Les besoins en compétences étant en constante évolution, la main-d'œuvre doit pouvoir acquérir de nouvelles compétences et connaissances en continu.

La CPMT souhaite accroître la proportion d'entreprises qui investissent dans des formations structurées, pertinentes et ciblées. Elle s'est ainsi dotée de trois indicateurs afin de déterminer les actions en fonction de la taille des entreprises et des secteurs.

Indicateur 3 : Proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars et plus ayant investi en formation structurée

Mesure de départ : 57,4 % en 2018

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	-	60 %	-
Résultats	-	-	52,4 %* (cible non atteinte)	-

*Ces données proviennent des résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec 2021, dont le rapport préliminaire est en validation, et des Enquêtes sur les pratiques de formation en emploi au Québec 2014 et 2018.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

En 2021, 52,4 % des organisations ayant une masse salariale d'au moins 250 000 dollars ont investi dans des activités de formation structurée. Il s'agit d'un net recul par rapport à 2018 (57,4 %). Cette diminution pourrait être attribuable à la modification de la réglementation en 2015, qui avait aboli l'obligation pour les organisations dont la masse salariale se situe entre 1 et 2 millions de dollars d'investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation.

Diverses raisons sont invoquées par les entreprises pour ne pas investir en formation structurée :

- elles ne sont pas assujetties à la Loi sur les compétences (49,8 %);
- elles privilégient la formation informelle (41,6 %);
- elles n'ont pas besoin de formation structurée (44,3 %);
- elles préfèrent embaucher du personnel possédant les compétences requises (39,0 %).

La CPMT et le ministère collaborent à l'élaboration du plan d'action découlant du rapport quinquennal 2018-2023. Ce dernier va prévoir des actions pour soutenir les petites organisations et les clientèles ayant moins accès à la formation, ce qui pourra soutenir l'atteinte de l'objectif d'accroître le recours à la formation continue.

Indicateur 4 : Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus

Mesure de départ : 55,2 % en 2018

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	56 %	57 %	58 %	60 %
Résultats	55 % (cible non atteinte)	50 % (cible non atteinte)	60 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Cet indicateur est mesuré à partir du *Rapport sur la déclaration des activités de formation 2021*. Ce document brosse un portrait sommaire et évolutif des pratiques des employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En 2021, on comptait 1 869 095 personnes en poste chez les 5 994 employeurs assujettis ayant dûment rempli le formulaire de déclaration des activités de formation 2021. Au total, 990 597 employés ont été formés en 2021, soit 53,0 % de la main-d'œuvre des employeurs ayant rempli le formulaire de déclaration. En comparaison, cette proportion était de 49,8 % en 2020.

Indicateur 5 : Proportion des secteurs d'activité dont le taux de formation du personnel dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus est de 50 % ou plus

Mesure de départ : 80,5 % en 2018

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	83 %	85 %	87 %	90 %
Résultats	81 % (cible non atteinte)	66 % (cible non atteinte)	70 % (cible non atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les résultats du *Rapport sur la déclaration des activités de formation 2021* révélaient que le personnel était formé dans une proportion de 50 % et plus dans 29 regroupements sectoriels sur 41, soit 70,7 %.

Dans les prochaines années, la CPMT prévoit, en collaboration avec le Ministère,

- augmenter l'offre de formation relative à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre aux employeurs dont la masse salariale annuelle est d'au moins deux millions de dollars – ou sur le point de l'atteindre – pour les aider à mieux comprendre leurs obligations en vertu de la Loi;
- poursuivre la mise au point d'outils de mesure permettant de mieux connaître les aspirations et les attentes de la main-d'œuvre, de même que les facteurs d'attraction et de rétention;
- susciter l'intérêt des travailleuses et des travailleurs à perfectionner leurs compétences en permanence;
- amorcer une réflexion globale sur les efforts à déployer pour valoriser la formation continue;
- proposer et mettre en œuvre une stratégie de communication, de promotion, de valorisation et de mobilisation en matière de formation continue;
- diffuser les résultats du chantier de la présidence présentant l'écosystème de la formation continue au Québec.

Objectif 2.2 : Contribuer à rehausser les compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif

Contexte lié à l'objectif : Le développement des compétences de la main-d'œuvre doit viser le rehaussement des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif. La CPMT cherche ainsi à augmenter à 75 %, d'ici 2024, la proportion des projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui intègre de telles compétences.

Indicateur 6 : Proportion des projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) intégrant des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	60 %	65 %	70 %	75 %
Résultats	Cette cible n'a pas été évaluée en 2020-2021	100 % (cible atteinte)	100 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les programmes Impulsion-Compétences (176 projets financés) et Ambition-Compétences (69 projets financés) ont été retenus pour mesurer l'indicateur en raison de la disponibilité des données. Les 245 projets financés par le FDRCMO dans le cadre de ces programmes intégraient tous au moins une compétence prioritaire pour un futur prospère et inclusif.

Par ailleurs, 96,7 % des projets financés intégraient des compétences cernées par le *Référentiel québécois des compétences du futur*. On note que certaines compétences sont davantage mises de l'avant dans les projets déposés par les promoteurs :

- être en mesure de collaborer et communiquer adéquatement : 81 %;
- faire preuve d'adaptabilité face aux changements : 87,3 %;
- savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique : 86,5 %;
- être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative : 78,9 %.

Toutefois, certaines compétences étaient moins présentes, notamment :

- favoriser l'inclusion et respecter la diversité : 45,1 %;
- respecter l'environnement et agir pour le préserver : 40,9 %.

En 2023-2024, la mise en œuvre de cinq recommandations issues des travaux de l'Espace de concertation sur la transition verte de la main-d'œuvre pourrait stimuler le dépôt de projet visant le développement des compétences vertes.

Objectif 2.3 : Augmenter les contributions des comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des compétences

Contexte lié à l'objectif : L'accélération de l'acquisition, du rehaussement, de la reconnaissance et de la transférabilité des compétences actuelles et futures passe notamment par une plus grande contribution des divers comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). À cet effet, la CPMT souhaite augmenter la proportion des CSMO qui atteignent des résultats satisfaisants quant aux objectifs fixés, conformément à la politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur. La CPMT prévoit qu'au moins 95 % des CSMO obtiennent de tels résultats d'ici 2024.

Un autre moyen d'y parvenir sera de mesurer le taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations offertes par les CSMO. La CPMT vise un taux de satisfaction de 90 %.

Indicateur 7 : Proportion des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) atteignant des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés par la CPMT conformément à la politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	86 %	88 %	90 %	95 %
Résultats	96,5 % (cible atteinte)	83 % (cible non atteinte)	80 % (cible non atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les nouvelles orientations de la *Politique d'intervention sectorielle* : « **Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif** » entreront en vigueur en 2023-2024. L'année 2022-2023 est donc la dernière année pour évaluer, de manière comparative aux années précédentes, l'indicateur et la cible établis dans le cadre du plan stratégique 2020-2024 de la CPMT. Pour 2022-2023, 23 CSMO, soit 80 %, satisfont aux exigences de l'orientation portant sur le développement des compétences de la main-d'œuvre de la précédente politique. Ce résultat, bien qu'en deçà de la cible visée mais comparable au résultat de l'année précédente, témoigne des contributions des CSMO au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre. Les principales raisons expliquant la non-atteinte des objectifs reposent, d'une part, sur les difficultés des CSMO à pourvoir les postes vacants dans leur équipe ayant retardé la diffusion de certaines formations et, d'autre part, sur les entreprises ayant de la difficulté à libérer leur personnel pour que celui-ci y participe.

Indicateur 8 : Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	85 %	-	90 %
Résultats	-	89 % (cible atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Mesuré tous les deux ans, cet indicateur évalue le taux de satisfaction à l'endroit, d'une part, de l'adéquation entre le contenu de la formation et les besoins et la réalité de l'entreprise et, d'autre part, de l'utilité des connaissances et compétences acquises.

ENJEU 3 : L'ALIGNEMENT DES ACTIONS EN ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES INCLUSIVES ET CRÉATRICES DE RICHESSE

Pour bien coordonner les interventions menées par toutes les instances et rehausser leurs retombées, une étroite collaboration est essentielle entre les différents acteurs privés et publics, notamment le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. En ce qui concerne le besoin d'apprentissage en continu, cette coopération doit être maintenue et privilégiée afin de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi.

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, la CPMT formule des recommandations aux ministères membres de la CPMT en vue de répondre aux besoins du marché du travail. Ces recommandations visent à augmenter l'incidence des programmes et à créer des politiques inclusives et créatrices de richesse.

Orientation 3 : Concerner les acteurs clés pour mettre en œuvre les actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi

Les acteurs impliqués devront maintenir et renforcer le dialogue afin, d'une part, de maximiser l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi et, d'autre part, de s'assurer que la main-d'œuvre formée réponde aux besoins de manière cohérente. La CPMT doit favoriser l'adhésion des acteurs clés à sa mission pour assurer une réponse rapide et efficace.

Objectif 3.1 : Augmenter l'impact des recommandations faites aux ministères membres de la CPMT sur les actions à prendre pour faire évoluer les mesures et programmes mis en place

Contexte lié à l'objectif : Pour réaliser cet objectif, la CPMT entend notamment augmenter l'incidence de ses recommandations. À cet effet, elle souhaite accroître le nombre de recommandations qui donnent lieu à des actions concrètes de la part des ministères.

Indicateur 9 : Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions concrètes

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	50 %	55 %	65 %	70 %
Résultats	91 % (cible atteinte)	84,2 % (cible atteinte)	88 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Au cours de l'année, la CPMT a formulé 17 recommandations auprès de trois ministères partenaires de la CPMT. Sur ces 17 recommandations, 15 ont été appliquées ou sont en voie de l'être. Ces recommandations émanent du document *Pistes d'action relatives aux impacts de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre*, du rapport *Priorités en développement de compétences* et de l'avis du Comité consultatif pour les personnes handicapées : *La transition de l'école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire*.

Recommandations 2022-2023**Document *Pistes d'action relatives aux impacts de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre***

Déposé à la CPMT, ce rapport a défini 20 gestes prioritaires pour soutenir la transition de la main-d'œuvre en lien avec l'électrification des transports routiers et hors route. Ces recommandations ont fait l'objet de discussions entre les partenaires du marché du travail, dont les CSMO Services automobiles, EnviroCompétences et Élexpertise et la grappe Propulsion.

Intégrer systématiquement dans l'élaboration des politiques économiques et environnementales (programmes et investissements inclus) une analyse d'impact sur la main-d'œuvre identifiant les professions et métiers touchés, les besoins en formation et les goulots d'étranglement freinant la disponibilité de la main-d'œuvre.

- Pour resserrer les liens avec les ministères visés par les zones d'innovation, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie mettra sur pied des comités de main-d'œuvre. Ces comités assureront le déploiement de chaque zone d'innovation et concevront des outils, notamment des analyses d'impact, pour mieux relever les défis propres aux zones.

Instaurer des stages en entreprise pour faire connaître l'industrie des transports électriques aux étudiantes et aux étudiants afin de les exposer aux applications des concepts enseignés en cours.

- Les programmes d'études professionnelles liés à l'électrification des transports comportent une compétence liée à un stage. Ils peuvent également être offerts en alternance travail-études.
- Le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie ne prévoit pas, mais n'exclut pas, promouvoir les stages pour un secteur précis.

Identifier les stratégies d'actualisation des programmes de formation pour intégrer l'électrification des transports dans les cursus postsecondaires.

- Les cégeps peuvent adapter les cours des programmes d'études de formation technique (p. ex., les programmes d'études Technologie du génie industriel, Techniques de génie mécanique et Technologie du génie électrique) aux changements du marché du travail, dont l'électrification des transports. Tout comme les universités, les cégeps disposent des leviers et de l'expertise nécessaires pour intégrer ce volet.
- Les universités, autonomes quant à leur offre de formation, peuvent optimiser celle-ci au moyen de la règle budgétaire 2.1.19 portant sur la reconfiguration de l'offre de formation.

Créer des formations à destination du personnel enseignant aux niveaux secondaire, collégial et universitaire lui permettant d'avoir une connaissance pratique et théorique des enjeux relatifs à l'électrification des transports.

- Le nouveau programme provisoire d'études Culture et citoyenneté québécoise, pour les élèves de 4^e secondaire, portera notamment sur la technologie et les défis d'avenir. Le concept de la transition écologique et technologique sera abordé dans la formation du personnel enseignant.
- Le ministère de l'Enseignement supérieur ne dispose pas de l'expertise pour créer des formations sur l'électrification des transports, mais peut agir comme courroie de transmission auprès des établissements d'enseignement pour du matériel pédagogique développé par des ministères ou organismes. De plus, il met à la disposition des collèges des sommes pour le perfectionnement des enseignants.

Proposer des solutions concrètes pour favoriser le déploiement dans tout le Québec de la formation conduisant à l'Attestation d'études professionnelles en mécanique de véhicules électriques ainsi que l'accessibilité des clientèles à ce programme.

- Le ministère de l'Éducation accorde des sommes aux centres de services scolaire et aux commissions scolaires pour la mise en œuvre et le démarrage de formations de courte durée menant à l'attestation d'études professionnelles, notamment celle en mécanique de véhicules électriques.

Intégrer dans les programmes de formation les compétences prioritaires liées au Référentiel québécois des compétences du futur.

- Dans les cégeps, la méthodologie inhérente à la conception des programmes d'études techniques et les visées de la formation collégiale (créativité, transfert des connaissances, etc.) prennent en compte les compétences du futur liées à la formation initiale.
- Les universités, autonomes quant à leur offre de formation, peuvent optimiser celle-ci au moyen de la règle budgétaire 2.1.19 portant sur la reconfiguration de l'offre de formation.

Soutenir le développement et la mise en œuvre d'outils et d'activités de promotion des emplois et des formations de l'industrie des transports électriques auprès des étudiants de niveau secondaire ainsi que pour les demandeurs d'emploi et la main-d'œuvre qualifiée.

- À l'échelle nationale, le ministère de l'Éducation fait la promotion de la formation professionnelle par l'entremise de sa campagne de « La FP, ça vaut de l'or! ». Au niveau régional, il soutient des tables de concertations régionales qui, selon les besoins régionaux, financent la promotion de formations professionnelles.
- Le ministère de l'Enseignement supérieur promeut tous les secteurs de formation. Il collabore également avec les partenaires du marché du travail et du réseau de l'éducation pour la mise au point d'activités de promotion ciblées.

Développer des formations à l'intention des technologues, des techniciens et des ingénieurs travaillant dans l'industrie des transports qui enseigneraient des notions complémentaires à leur profession, afin de les rendre plus polyvalents dans les domaines de l'électricité, de l'électronique, de la mécanique et de l'informatique. Ces formations complémentaires à la profession auraient comme objectif l'amélioration de la synergie dans les équipes de travail.

- De l'avis du ministère de l'Enseignement supérieur, ces formations pourraient être élaborées par les cégeps dans le cadre de programmes de formation continue, en collaboration avec différents partenaires du marché du travail (comités sectoriels de main-d'œuvre, ordres professionnels, etc.). Elles pourraient mener à une certification collégiale ou à une attestation d'études collégiales de spécialisation pour des personnes déjà en emploi.
- Les universités, autonomes quant à leur offre de formation, peuvent optimiser celle-ci au moyen de la règle budgétaire 2.1.19 portant sur la reconfiguration de l'offre de formation.
- De plus, le ministère de l'Enseignement supérieur a instauré la règle budgétaire 2.1.18, *Promotion et valorisation de la discipline génie et des sciences de l'informatique*, afin de répondre à la volonté du gouvernement de former et de requalifier, d'ici cinq ans, 5 000 personnes dans le domaine du génie et 50 000 personnes dans celui des technologies de l'information. Cette règle favorise l'offre de formation, augmente le nombre d'étudiantes et d'étudiants québécois et internationaux inscrits à des programmes des domaines du génie et des sciences de l'informatique, améliore le taux de persévérance et de réussite, renforce l'expertise québécoise, stimule l'innovation dans ces domaines d'avenir, et aide les établissements à mettre en place des ressources informationnelles nécessaires à l'offre de ces programmes d'études.

Rapport sur les priorités en matière de développement de compétences

Réalisé grâce à la collaboration des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, ce rapport a dressé le portrait des besoins relatifs au développement des compétences avec, en toile de fond, l'incidence des transitions démographique, numérique et verte.

Réviser ou mettre à jour de manière prioritaire certaines formations initiales.

- Le ministère de l'Éducation révisé ou prévoit réviser les diplômes d'études professionnelles Abattage et façonnage des bois, Aménagement de la forêt, Réalisation d'aménagements paysagers, Mécanique industrielle de construction et Entretien et réception en hôtellerie. Il envisage également de fusionner le programme Sciage avec un autre programme d'études apparenté. Pour ce qui est des attestations d'études professionnelles, aucune révision n'est prévue pour le programme Production du bois, puisqu'il a été élaboré récemment, en 2020. Par ailleurs, il n'est pas prévu de modifier le programme Coupe partielle irrégulière à court ou à moyen terme.
- Le ministère de l'Enseignement supérieur tient notamment compte des signaux du marché du travail dans sa planification des programmes d'études techniques conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC). Son analyse l'a mené à réviser le programme d'études Technologie du génie électrique. Ce dernier est devenu trois programmes d'études (Automatisation et contrôle, Réseaux et communications et Électronique programmable). Pour leur part, les programmes d'études Technologie forestière, Technologie du génie industriel et Techniques de génie mécanique font l'objet de travaux de documentation. Il est à noter que le DEC Paysage et commercialisation en horticulture ornementale ne fait pas l'objet de travaux de révision.

AVIS DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES (CCPH) : LA TRANSITION DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL DES JEUNES PERSONNES HANDICAPÉES DE NIVEAU POSTSECONDAIRE

Déposé à la CPMT en mai 2021, cet avis met en lumière les besoins des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire lorsqu'elles passent des études au travail. Il compare ces besoins à l'offre de services actuelle, puis formule des recommandations pour mieux y répondre.

Recueillir des données sociodémographiques dans le cadre des enquêtes Relance afin de documenter la situation d'insertion sur le marché du travail des élèves en situation de handicap (ESH) et d'autres groupes sous-représentés sur le marché du travail.

- Le ministère de l'Enseignement supérieur souhaite évaluer la possibilité d'observer de façon plus distincte la situation en emploi des personnes en situation de handicap ayant un diplôme collégial ou universitaire dans le cadre des enquêtes Relance. Il a effectué des premiers pas en ce sens en 2022-2023.

Formuler des orientations aux établissements d'enseignement supérieur par l'entremise d'un Guide ministériel sur les ESH qui couvrirait l'entièreté du processus de transition de l'école au travail des ESH de niveau postsecondaire.

- Le guide du ministère de l'Enseignement supérieur sur l'inclusion, l'accessibilité et les services concernant les personnes étudiantes en situation de handicap sera mis à la disposition des établissements d'enseignement supérieur à l'automne 2023. On y traitera notamment des transitions inter ordres et de l'insertion socioprofessionnelle.

Collaborer avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour élaborer puis implanter une démarche de type transition de l'école vers la vie active au niveau postsecondaire.

- Le ministère de l'Enseignement supérieur a amorcé des travaux afin d'outiller davantage les établissements d'enseignement supérieur quant au soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap pour préparer leur transition vers le marché du travail. Il a effectué des premiers pas en ce sens en 2022-2023.

Objectif 3.2 : Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du Ministère

Contexte lié à l'objectif : Dans le but de renforcer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi, la CPMT propose régulièrement des améliorations aux mesures et aux programmes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La CPMT s'assure ainsi d'adapter plus facilement ses recommandations au contexte évolutif du marché du travail et d'accroître leur pertinence. La CPMT vise un taux de satisfaction des partenaires de 90 % quant à la pertinence des améliorations à apporter aux mesures et aux programmes d'emploi du Ministère d'ici 2024.

Indicateur 10 : Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations proposées visant les mesures et programmes d'emploi du Ministère

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	70 %	80 %	85 %	90 %
Résultats	97 % (cible atteinte)	94 % (cible atteinte)	87 % (cible atteinte)	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La cible a été à nouveau atteinte. Quelque 87 % des partenaires répondants se sont dit « satisfaits » ou « tout à fait satisfaits » des propositions d'amélioration aux programmes et aux mesures du Ministère.



ENJEU 4 : UNE ORGANISATION VISIBLE ET AGILE

Orientation 4 : Moderniser l'organisation et accroître son rayonnement et celui de son réseau

Objectif 4.1 : Mettre en place des solutions numériques pour favoriser le partage de l'information entre les partenaires

Contexte lié à l'objectif : La CPMT entend augmenter la visibilité de ses actions et de celles de la grande concertation – CSMO, CC et CRPMT. À cet effet, elle intégrera des solutions numériques favorisant le partage de l'information et la diffusion des bons coups entre les partenaires. Elle évaluera le succès de cette démarche en mesurant le taux de satisfaction des partenaires à l'endroit de ces solutions, qu'elle souhaite voir grimper à 90 % d'ici 2024.

Indicateur 11 : Taux de satisfaction des partenaires quant aux solutions numériques mises en place

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	70 %	-	90 %
Résultats	-	83 % (cible atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Mesuré tous les deux ans, cet indicateur fait état du taux de satisfaction des partenaires à l'égard des solutions numériques mises en place.

Objectif 4.2 : Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT

Contexte lié à l'objectif : Le rayonnement des activités et des avis de la CPMT et de son réseau doit être renforcé afin d'accroître leur influence sur les politiques publiques et sur les actions de ses parties prenantes. La CPMT entend ainsi augmenter le trafic Web de l'ensemble de son réseau de 5 % chaque année visée par le Plan stratégique 2020-2024.

Indicateur 12 : Taux d'augmentation annuel du trafic Web du réseau de la CPMT

Mesure de départ : s.o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023*	2023-2024
Cibles	5 %	5 %	5 %	5 %
Résultats	23 % (cible atteinte)	-6 % (cible non atteinte)	1,4 %** (cible non atteinte)	-

* La cible et les résultats sont calculés en année financière.

** 50 % du résultat représente le trafic du site Web de la CPMT et 50 % celui des sites Web des représentants de son réseau. La statistique « Nombre de pages vues » a été utilisée pour mesurer le trafic Web.

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La cible n'a pas été atteinte puisque le calcul a porté sur le trafic Web de l'ensemble du réseau de la CPMT. Or, bien que la fréquentation du site Web de la CPMT ait augmenté de 13,2 %, il en fut autrement de celle des sites Web des représentants de son réseau. Celle-ci a enregistré une baisse de 10,5 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui a diminué le trafic Web global du réseau de la CPMT.

La diminution du trafic Web des représentants du réseau pourrait être liée à la pandémie de COVID-19, qui a amené le réseau à se concentrer sur la mise en place de mesures de relance économique. La CPMT entend mener plusieurs actions, dont un meilleur référencement, pour améliorer le trafic Web de l'ensemble du réseau.

En 2023-2024, la CPMT prévoit déployer un plan de communication visant à favoriser le référencement vers les sites Web de ses partenaires afin de soutenir l'atteinte de la cible et faire rayonner davantage leurs réalisations.

2.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET CITOYENS

RÉSULTATS RELATIFS AUX ENGAGEMENTS PORTANT SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

La CPMT souscrit à la Déclaration de services aux citoyens du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et ce, bien qu'elle n'offre pas de services aux citoyens et aux citoyennes.





3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants, des étudiantes et des stagiaires

Secteurs d'activité	2021-2022	2022-2023	Écart
1. CPMT-Présidence	1	1	0
2. Secrétariat de la CPMT	16	13	-3
3. Secrétariat du Conseil emploi métropole	4	3	-1
Total	21	17	-4

Durant l'exercice financier 2022-2023, l'écart observé s'explique principalement par le fait que des postes réguliers sont demeurés vacants.

Les données concernant la formation et le perfectionnement du personnel ainsi que le taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier sont incluses dans le rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque les employées et employés de la CPMT font partie de l'effectif du Ministère.

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2022-2023 ¹ (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 ² (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2021-2022 ³ (000 \$) (4)
Rémunération	1 933,1	1 601,7	-331,4	1 817,7
Fonctionnement	1 489,2	284,6	-1 204,6	1 088,0
Transfert	0	817,8	817,8	0
Total	3 422,4	2 704,1	-718,3	2 905,7

1. Budget de dépenses 2022-2023, Crédits et dépenses des portefeuilles.

2. Dépenses préliminaires dans le contexte où les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

3. Comptes publics 2021-2022.

Rémunération

La CPMT disposait d'un budget de 1 933 136 \$ pour la rémunération en 2022-2023. Le 31 mars 2023, la CPMT comptait 22 postes réguliers autorisés, soit le même nombre que l'année précédente. Six postes étaient vacants et ne seront pourvus qu'à l'exercice financier 2023-2024. En 2022-2023, le budget pour la rémunération n'a pas été dépensé en entier parce que des postes réguliers sont demeurés vacants en raison de l'échelonnement sur quelques mois du processus de recrutement et d'entrée en fonction.

Fonctionnement

La CPMT disposait d'un budget de fonctionnement de 1 489 215 \$ en 2022-2023.

Transfert

Un montant de 817 750 \$ a été transféré au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour créer une subvention destinée aux partenaires du marché du travail. Ce transfert explique principalement l'écart entre le budget de fonctionnement et les dépenses prévues.

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023

Type d'intervention	Investissements (000\$)	Dépenses (000 \$)
Projets	0	0
Activités	0	30,7
Total	0	30,7

Bilan des réalisations

Les coûts des ressources informationnelles de la CPMT constituent des dépenses de fonctionnement liées au maintien de ses services d'infrastructure. Ces travaux sont réalisés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Pour améliorer ses ressources informationnelles, la CPMT a lancé son nouveau site Web le 12 juin 2022. Ayant mobilisé la majorité du personnel, ce projet met en valeur et rend accessibles les travaux réalisés par la CPMT au bénéfice des citoyens, des citoyennes et des entreprises. Le nouveau site soutient également l'objectif 4.2 du plan stratégique, qui demande d'accroître le rayonnement des actions de l'ensemble du réseau de la CPMT.



4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES

La CPMT est un organisme public assujéti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes et par une entente de partenariat conclue en 2016 avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également soumis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT.

Les dimensions opérationnelles (gestion et déploiement des programmes, notamment) et certains aspects administratifs sont pris en charge par les systèmes de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Conséquemment, au chapitre de la reddition de comptes, les efforts consentis par la CPMT sont intégrés aux données du Ministère, dont le rapport annuel 2022-2023 fait état. Ces efforts sont associés aux volets suivants :

- le développement durable;
- l'occupation et la vitalité des territoires;
- l'accès à l'égalité à l'emploi;
- l'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration.

4.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période
du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement	5 362	0	5 362	2,9
2. Personnel professionnel	21 123,70	212,16	21 335,86	11,7
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	6238	8,75	6 246,75	3,4
Total 2022-2023	32 723,7	220,91	32 944,61	18
Total 2021-2022			38 736,16	21,2

Note : Les étudiantes et étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Source : SAGIR

Le suivi et le contrôle de l'effectif se font en heures rémunérées, elles-mêmes traduites en équivalents temps complet (ETC). Pour l'année 2022-2023, la cible d'ETC de la CPMT était de 21,9. L'écart de 3,9 ETC s'explique principalement par des postes réguliers qui sont restés vacants.

CONTRATS DE SERVICE

**Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus,
conclus du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023**

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	4	241 646 \$
Total des contrats de service	4	241 646 \$

4.2 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

En raison de sa taille, la CPMT a sollicité une dispense de ses obligations prévues à l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics. Ainsi, le Protecteur du citoyen agit à titre de responsable du suivi des divulgations pour la CPMT. Les employées et employés de la CPMT peuvent effectuer une divulgation par courrier, par courriel, par téléphone ou en personne de façon anonyme et confidentielle.

4.3 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS PUBLICS

Aucun cas n'a été traité en 2022-2023.

4.4 GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

LES COMITÉS

Pour soutenir sa prise de décision, la CPMT compte sur deux instances : le comité exécutif et le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques.

Le comité exécutif

Ce comité est composé de huit membres votants, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT, qui assume également la présidence du comité, et le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres votants au 31 mars 2023 étaient M^{mes} Véronique Proulx et Nathalie Arguin ainsi que MM. Denis Bolduc, Bernard Tremblay, Charles Milliard et Richard Gravel.

Le comité exécutif examine les projets majeurs avant de les recommander à l'assemblée délibérante. L'assemblée délibérante propose ensuite le financement de ces projets à la ministre de l'Emploi. Par ailleurs, le comité exécutif soutient la présidence dans la présentation des dossiers stratégiques de la CPMT à l'assemblée délibérante. Il a tenu sept rencontres ordinaires et une rencontre extraordinaire en 2022-2023, soit une de plus que l'année précédente.

Chaque année, la CPMT effectue un sondage sur le fonctionnement du comité exécutif. En 2022-2023, les membres se sont déclarés satisfaits de l'efficacité du comité à s'acquitter de son mandat, de la façon dont la présidence du comité s'acquitte de ses responsabilités et de la reddition de comptes effectuée auprès de l'assemblée délibérante.

Le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques

Ce comité est composé de quatre membres, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT et le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT. Ses autres membres au 31 mars 2023 étaient sa présidente, M^{me} Martine Roy, MM. Karl Blackburn et Luc Vachon ainsi que M^{me} Caroline Dupré. Son mandat comporte les éléments suivants : l'évaluation annuelle de l'assemblée délibérante, la gestion des risques, la gouvernance des comités afférents à la CPMT, le plan d'accueil des nouveaux membres et le suivi du respect du code d'éthique et de déontologie de la CPMT. Le comité a tenu cinq rencontres ordinaires en 2022-2023, soit une rencontre de moins que l'année antérieure.

La CPMT évalue tous les ans le fonctionnement du comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques au moyen d'un sondage. En 2022-2023, les membres se sont dits satisfaits de la façon dont la présidence du comité s'acquitte de ses responsabilités et de la reddition de comptes effectuée auprès de l'assemblée délibérante. Le sondage révèle également que les membres comprennent mieux leur mandat qu'en 2021-2022.

L'assemblée délibérante

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
LORTIE, Jean	Président	Commission des partenaires du marché du travail	2023-03-29	2026-03-28
TREMBLAY, Roger	Sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2018-05-30	S. O.
LABERGE, Annick	Membre d'office, sous-ministre	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2022-10-21	S. O.
ARGUIN, Nathalie	Représentante de la main-d'œuvre	Confédération des syndicats nationaux	2022-03-16	2025-03-15
BOLDUC, Denis	Représentant de la main-d'œuvre	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	2023-07-12	2026-07-11
DOYON, Paul	Représentant de la main-d'œuvre	Union des producteurs agricoles	2018-08-15	2022-03-15
GINGRAS, Éric	Représentant de la main-d'œuvre	Centrale des syndicats du Québec	2022-03-16	2025-03-15
COLLET, Anouk	Représentante de la main-d'œuvre	TUAC Canada (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FTQ)	2018-11-11	2022-06-01
VACHON, Luc	Représentant de la main-d'œuvre	Centrale des syndicats démocratiques	2018-08-15	2025-03-15
MILLIARD, Charles	Représentant des entreprises	Fédération des chambres de commerce du Québec	2023-07-12	2026-07-11
BLACKBURN, Karl	Représentant des entreprises	Conseil du patronat du Québec	2022-03-16	2025-03-15
FORGET, Stéphane	Représentant des entreprises	Sollio Groupe Coopératif	2023-07-12	2026-07-11
VINCENT, François	Représentant des entreprises	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2023-07-12	2026-07-11
PROULX, Véronique	Représentante des entreprises	Manufacturiers et Exportateurs du Québec	2018-08-15	2025-03-15
GRAAF, Pierre	Représentant des entreprises	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec	2021-03-24	2024-03-23
TREMBLAY, Bernard	Représentant du secteur de l'éducation	Fédération des cégeps	2015-03-11	2022-06-01
DUPRÉ, Caroline	Représentante du secteur de l'éducation	Fédération des centres de services scolaires du Québec	2021-03-24	2024-03-23
BLANCHETTE, Christian	Représentant du secteur de l'éducation	Bureau de coopération interuniversitaire	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Valérie	Représentant des organismes spécialisés en employabilité	AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Martine	Représentant des organismes spécialisés en employabilité	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2011-02-22	2025-03-15
GRAVEL, Richard	Représentant des organismes spécialisés en employabilité	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	2018-08-15	2025-03-15

RÉMUNÉRATION

Les membres de la CPMT ne sont pas rémunérés. Leur organisation reçoit toutefois un soutien financier forfaitaire pour faciliter leur participation et absorber les frais inhérents à celle-ci.

4.5 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

GOUVERNANCE RÉGLEMENTAIRE

La CPMT est un organisme visé par les travaux du Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025.

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (la « Loi ») contient différentes formalités administratives, dont l'obligation de cotisation par les employeurs assujettis n'ayant pas suffisamment investi en formation durant l'année, la déclaration des activités de formation (DAF) par les employeurs assujettis ou celles applicables dans le cadre des Programmes d'apprentissage en milieu de travail découlant du cadre de reconnaissance des compétences prévu par la Loi.

Différents efforts d'allègement administratif ont été réalisés en faveur des employeurs assujettis à la Loi au cours des dernières années :

- En 2022-2023, la démarche d'allègement administratif relié à la DAF s'est poursuivie, notamment dans le cadre de la production du rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans lequel il est proposé d'abolir la DAF, compte tenu de la faible participation des employeurs à cette collecte de données générant des données peu fiables et conséquemment, une utilisation très limitée de celles-ci.

4.6 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Aucune demande d'accès n'a été traitée en 2022-2023.

4.7 EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

En vertu de l'article 27 de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française, la CPMT adopte annuellement la politique linguistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À cet égard, la CPMT communique à son personnel cette politique, ses principales mises à jour et les outils de rédaction mis à sa disposition.

4.8 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CPMT a mené plusieurs actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2022-2023 :

- Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, elle concrétise son engagement à « déployer des actions visant à augmenter la présence des femmes en formation et en emploi dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) » (action 2.1.3)
 - Elle a assoupli les critères d'admissibilité relatifs aux dépenses pour favoriser la participation des femmes au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, volet Génie et technologies de l'information (COUD-Génie TI).
 - 46 participantes
 - Elle a lancé un appel de projets dans le cadre de la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions, qui vise à promouvoir les STIM auprès des femmes de façon originale, notamment par des expériences réelles et immersives.
 - 3 projets soutenus : 1,9 M\$
 - Elle a collaboré à l'appel de projets piloté par le Conseil emploi métropole (CEM) pour encourager les femmes à poursuivre des études supérieures en STIM ou pour faciliter leur transition vers le marché du travail. Les projets recherchés sont destinés particulièrement aux femmes qui doivent surmonter des obstacles.
 - 3 projets soutenus : 733,3 k\$
 - Elle a lancé un appel de projets dans le cadre de l'entente en matière de compétences futures entre la CPMT et le Centre des compétences futures. Cette entente a pour objectif d'augmenter la présence des femmes sur le marché du travail et d'accompagner des organisations issues de secteurs des STIM dans leurs démarches d'inclusion. Les projets recherchés doivent proposer des idées innovantes pour favoriser la requalification et le rehaussement des compétences des femmes et pour créer des milieux de travail inclusifs.
 - 7 projets soutenus : 1,2 M\$
- Elle consigne les incidences sur les femmes dans les documents qu'elle présente à son assemblée délibérante.

Elle continue de s'appuyer sur l'expertise du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, son principal interlocuteur en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des femmes.

4.9 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Bien qu'elle soit assujettie à la politique de financement des services publics, la CPMT n'offre pas de services directs à la population.

4.10 PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Ces tables consultatives instituées par le gouvernement regroupent des membres représentant les entreprises, la main-d'œuvre, le secteur de l'éducation, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes gouvernementaux dans chaque région du Québec. Les conseils ont notamment comme mandat de définir, conjointement avec la direction générale régionale de Services Québec, la problématique du marché du travail de leur région et d'y adapter les services aux personnes et aux entreprises, de participer à l'élaboration du plan d'action régional, ainsi que de proposer des cibles de résultats et des critères de répartition des ressources humaines et financières.

Comités sectoriels de main-d'œuvre

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes autonomes constitués en personnes morales. Ils sont formellement reconnus par la CPMT en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Leur rôle consiste à définir les besoins en perfectionnement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences. Les CSMO misent sur la participation active de plus de 475 partenaires du marché du travail. Ils regroupent des représentantes et représentants ou des associations d'employeurs, des syndicats ou d'autres travailleuses et travailleurs du secteur. S'y joignent également des représentantes et des représentants sans droit de vote de ministères et d'organismes à vocation sectorielle.



Aérospatiale (CAMAQ)



Aménagement forestier
(ForêtCompétences)



Bois (Formabois)



Chimie, de la pétrochimie, et du raffinage
et gaz du Québec (CoeffiScience)



Commerce de l'alimentation



Commerce de détail (Détail Québec)



Communications graphiques du Québec
(GrafCompétences)



Culture (Compétence Culture)



Économie sociale
et de l'action communautaire



Environnement (EnviroCompétences)



Fabrication métallique industrielle
(PERFORM)



Horticulture ornementale –
commercialisation et services
(HortiCompétences)



Industrie du caoutchouc du Québec



Industrie électrique et électronique
(Élexpertise)



Industrie maritime



Industrie des mines



Métallurgie du Québec



Pêches maritimes

Industrie des plastiques et des composites
(PlastiCompétences)Industrie des portes et fenêtres, du
meuble et des armoires de cuisineIndustries des produits pharmaceutiques
et biotechnologiques du Québec
(Pharmabio Développement)

Industrie du textile du Québec

Industrie du transport routier au Québec
(Camo-route)

Production agricole (AGRIcarrières)



Services automobiles

Services de soins personnels
(Soins personnels Québec)Technologies de l'information et des
communications (TECHNOCompétences)Tourisme (Conseil québécois des
ressources humaines en tourisme)

Transformation alimentaire

Comités consultatifs

Ces interlocuteurs privilégiés aident la CPMT et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à mieux comprendre les défis, les besoins et les enjeux des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les comités consultatifs sont responsables de promouvoir les intérêts des groupes sous-représentés et de proposer des solutions afin d'améliorer leur accès au marché du travail et leur maintien en emploi.



Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte



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



Comité consultatif Jeunes



Comité consultatif Personnes handicapées



Comité consultatif Personnes immigrantes



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



**Comité consultatif des travailleuses et travailleurs
de 45 ans et plus**



**Comité consultatif des Québécoises et des Québécois
d'expression anglaise**

Conseil emploi métropole

Le Conseil emploi métropole (CEM) est le plus grand regroupement de représentants du marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Le CEM réunit ses membres et ses partenaires autour des grands enjeux métropolitains de l'emploi. Par la force de la concertation, il propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que la ministre de l'Emploi.

Organisations membres du CEM

Voici les organisations membres du CEM au 31 mars 2023 :



Aéro Montréal
Montréal InVivo
Université Concordia
PROMIS
Centres de services scolaires (Centre de services scolaire des Affluents)
Cargo M
Conseil du patronat du Québec
Ville de Montréal
Communauté métropolitaine de Montréal
Conseil régional FTQ
Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Observateurs du CEM

Voici les observateurs du CEM en attente de nomination au 31 mars 2023 :

Numana
Ville de Laval
Chambre de commerce du Québec et Amérique Latine
Regroupement des cégeps de Montréal
Confédération des syndicats nationaux
Montréal International
Agglomération de Longueuil
Chantier de l'économie sociale





Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec

