



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2024-2025

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 – Septembre 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-555-02392-5 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2025

MESSAGE DE LA MINISTRE



Madame Nathalie Roy

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

Madame la présidente,

Je vous remets officiellement le Rapport annuel de gestion 2024-2025 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le rapport témoigne des efforts qui ont été consentis pour la mise en œuvre de la première année du Plan stratégique 2024-2029 de la Commission des partenaires du marché du travail. Ce plan a permis à la Commission de consolider ses pratiques de concertation auprès de son réseau comptant plus de 1 000 partenaires stratégiques, dont les comités sectoriels de main-d'œuvre, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, divers comités consultatifs ainsi que le Conseil emploi métropole.

Je tiens d'ailleurs à souligner la tenue, en février 2025, du Forum sur l'emploi au Québec, qui a été réalisé dans le but d'atténuer les effets négatifs de la menace tarifaire américaine. À la suite de ce forum, la Commission a démontré son leadership en mettant en place une vigie proactive sur les enjeux du marché du travail au regard des tarifs douaniers.

Il s'agit d'un exemple probant qui démontre le rôle important que joue la Commission dans l'élaboration de politiques publiques adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre. Elle est bien informée des réalités de l'emploi par sa collaboration avec les partenaires du marché du travail, ce qui en fait un acteur clé pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

En offrant aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs des possibilités de s'adapter aux changements dans le monde du travail, la Commission contribue au développement d'une économie québécoise plus prospère et capable de faire face aux défis.

Je tiens à remercier chaleureusement la Commission et les membres de son réseau de partenaires pour leur travail exceptionnel.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma haute considération.

La ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de Lanaudière,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Déry'.

Pascale Déry

Québec, septembre 2025

MESSAGE DU PRÉSIDENT



Madame Pascale Déry

Ministre de l'Emploi
Ministre responsable de la région de Lanaudière
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport annuel de gestion 2024-2025 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui témoigne de la première année de son nouveau plan stratégique 2024-2029. La CPMT a mis en œuvre plusieurs actions pour permettre aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de poursuivre, voire d'accélérer leur adaptation aux grandes transitions qui font perdurer les tensions sur le marché du travail, lesquelles demeurent liées notamment au vieillissement de la population, aux transformations technologiques et à la conversion à une économie verte. À cela se sont ajoutées, dans la dernière portion de l'année financière, de fortes instabilités géopolitiques, induites principalement par l'imposition de tarifs douaniers américains.

Pour relever cet imposant et nécessaire défi d'évolution du marché du travail, la CPMT a notamment

- organisé un forum des partenaires du marché du travail permettant au réseau de la CPMT de développer son intelligence collective et de partager ses expertises pour trouver des solutions aux enjeux du marché du travail;
- recommandé l'admissibilité des organismes autochtones travaillant en employabilité et en développement des compétences à titre de promoteurs collectifs;
- appuyé le financement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en services de garde éducatifs à l'enfance;
- soutenu l'attractivité et la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction par des formations de courte durée dans le cadre d'un projet pilote accordé à la Commission de la construction du Québec;
- lancé deux appels de projets, l'un visant la découverte des compétences et des formations afférentes répondant aux besoins du marché du travail, l'autre soutenant l'expérimentation, la recherche, le développement ou l'adaptation d'outils et la diffusion de formations en littératie, en numératie et en littératie numérique;
- soutenu des travaux pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail par la révision du document d'encadrement des comités consultatifs travaillant à cet égard, par le dépôt à l'assemblée délibérante de la CPMT de deux avis ciblant respectivement les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus ainsi que les personnes immigrantes et, enfin, par l'octroi au Comité consultatif Jeunes d'un élargissement de son mandat;

- renforcé l'intervention sectorielle par l'ajout d'établissements et de travailleuses et travailleurs couverts dans certains secteurs économiques d'importance ainsi que par le renouvellement des mandats des pôles d'expertise en transition verte, en transformation technologique et en information sur le marché du travail;
- déposé des recommandations au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et au ministère de l'Éducation du Québec concernant les enjeux en immigration dans la région du Nord-du-Québec.

De plus, pour atténuer les effets négatifs de la menace tarifaire américaine, la CPMT a mobilisé son réseau et collaboré à l'organisation du Forum sur l'emploi au Québec en début d'année 2025. Cette initiative a permis de mettre en place une vigie proactive sur les enjeux du marché du travail au regard de cette menace et a mené au lancement d'un appel de projets pour soutenir la résilience et la compétitivité des entreprises par la formation de la main-d'œuvre.

Le présent bilan annuel témoigne des efforts consentis pour atteindre les objectifs du Plan stratégique 2024-2029 de la CPMT, soit de consolider ses pratiques de concertation, de positionner son rôle stratégique pour l'évolution des politiques gouvernementales et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, de favoriser son rayonnement et celui de son réseau, et d'améliorer en continu sa performance organisationnelle. Les réalisations engendrées rappellent le dialogue social et la mise en commun des expertises que permet la CPMT, des leviers cruciaux pour répondre activement et avec cohérence aux enjeux actuels et futurs du monde de l'emploi.

À cet égard, je tiens à souligner l'engagement dévoué et soutenu des membres de l'assemblée délibérante, de leurs représentants qui siègent aux différentes instances, et des partenaires du réseau de la CPMT. Je remercie également le sous-ministre associé à 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 2025

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2025.

Le président,

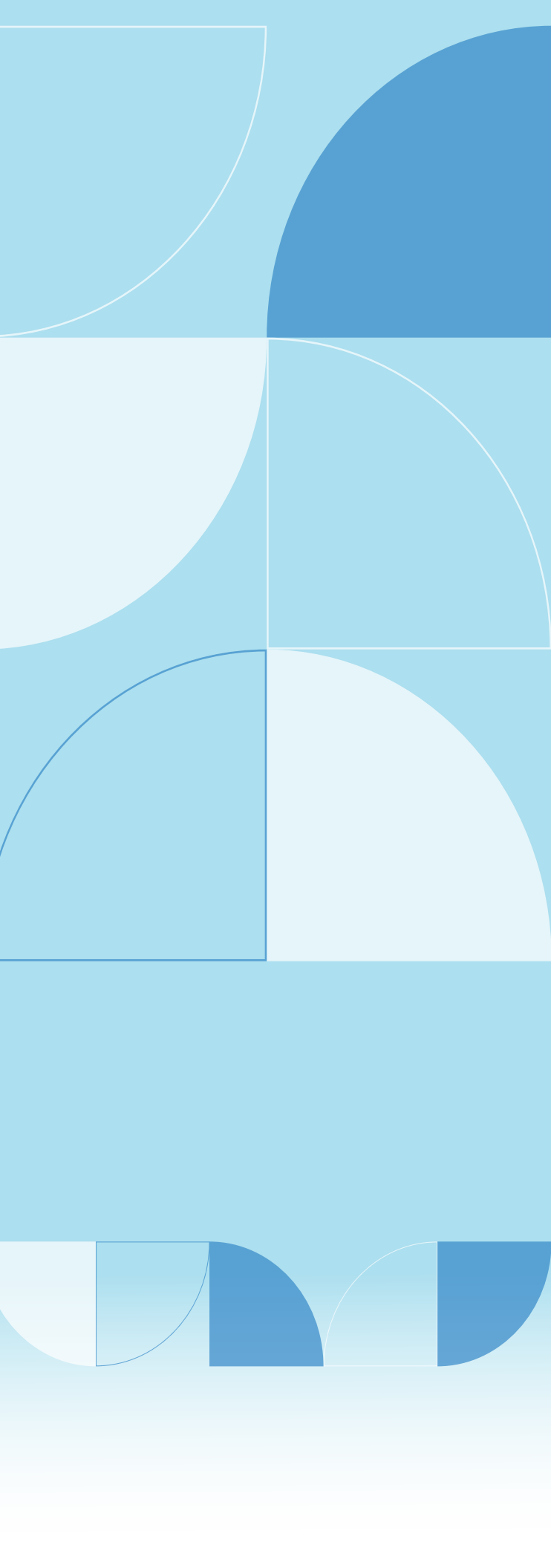


Jean Lortie

Montréal, septembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref	1
1.2 Faits saillants	9
1.3 Leviers financiers	11
1.4 Contexte du marché du travail au Québec.....	12
2. LES RÉSULTATS	19
2.1 Plan stratégique.....	19
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens.....	28
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	29
3.1 Utilisation des ressources humaines.....	29
3.2 Utilisation des ressources financières	29
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	30
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	31
4.1 Gestion des effectifs	31
4.2 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	32
4.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics.....	32
4.4 Gouvernance des sociétés d'État.....	33
4.5 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	35
4.6 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration	36
4.7 Égalité entre les femmes et les hommes.....	36
4.8 Politique de financement des services publics	37



1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

La Commission des partenaires du marché du travail (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 communautaires les plus représentatifs travaillant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que ministères et organismes à vocation économique et sociale. Cette position lui confère un rôle d'interface entre les représentantes et les représentants du marché du travail et l'État québécois pour favoriser 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 (Loi MESS-CPMT) 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 entreprises par la CPMT sont en cohérence avec les cinq valeurs de l'administration publique québécoise, à savoir la compétence, la loyauté, le respect, l'intégrité et l'impartialité.

La CPMT a choisi de se doter de trois valeurs distinctives, soit la coopération, l'ambition et l'innovation. Ces valeurs ont pour objectif d'inspirer et de guider son réseau de partenaires du marché du travail et tout particulièrement les membres de l'assemblée délibérante et le personnel du Secrétariat de la CPMT.

Coopération : Tous s'engagent dans une action collective concertée et ont 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 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 effervescence.

Les champs d'intervention

Aux termes de la Loi MESS-CPMT, 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 (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration) 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 préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, 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, dont 21 membres votants, répartis de la façon suivante :

- la présidence;
- six (6) membres représentant la main-d'œuvre québécoise;
- six (6) membres représentant les entreprises;
- un (1) membre issu du milieu de l'enseignement secondaire, un (1) membre issu du milieu de l'enseignement collégial et un (1) membre issu du milieu de l'enseignement universitaire;
- trois (3) membres choisis après consultation des organismes communautaires les plus représentatifs travaillant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- 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).

Gouvernance

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

- Un comité exécutif composé de huit membres votants de la CPMT, dont le président 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 de la CPMT, de la présidence ainsi que 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.
- Trois 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. Ces groupes sont
 - le groupe de travail sur les responsabilités aux termes de la Loi MESS-CPMT;
 - le groupe de travail sur les responsabilités aux termes de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
 - le groupe de travail en immigration créé sous forme de projet pilote.

Membres de la CPMT

En date du 31 mars 2025, 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



M. Denis Bolduc
Secrétaire général

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

Poste en cours de nomination
Centrale des syndicats du Québec



M. Paul Doyon
Premier vice-président général
Union des producteurs agricoles



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. Pierre Graff

Président-directeur général

Regroupement des jeunes
chambres de commerce
du Québec



M. François Vincent

Vice-président Québec

Fédération canadienne
de l'entreprise indépendante

Poste en cours de nomination

Manufacturiers et Exportateurs
du Québec

Poste en cours de nomination

Fédération des chambres
de commerce du Québec

Représentantes et représentants du milieu de l'enseignement



M. Christian Blanchette

Recteur

Université du Québec
à Trois-Rivières

Représentant du Bureau
de coopération interuniversitaire

Poste en cours de nomination

Fédération des cégeps

Poste en cours de nomination

Fédération des centres de services
scolaires du Québec

Représentantes et représentants du milieu des organismes communautaires



M. Richard Gravel
Directeur général

Collectif des entreprises
d'insertion du Québec
Coalition des organismes
communautaires pour
le développement
de la main-d'œuvre



M^{me} Valérie Roy
Directrice générale

AXTRA
Alliance des centres-conseils
en emploi



M^{me} Martine Roy
Directrice

Carrefour Jeunesse-Emploi comtés
Iberville/St-Jean
Réseau 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. Francis Gauthier
Sous-ministre associé
à l'emploi et secrétaire général
de la Commission des partenaires
du marché du travail

Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Membres sans droit de vote



M^{me} Audrey Murray
Présidente-directrice générale
Commission de la construction
du Québec



M^{me} Paule De Blois
Sous-ministre
Ministère de l'Enseignement
supérieur



M. Youri Rousseau
Sous-ministre adjoint
aux politiques économiques
et affaires extérieures
Ministère de l'Économie,
de l'Innovation et de l'Énergie



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



M^{me} Karine Dumont
Sous-ministre
Ministère de l'Immigration,
de la Francisation
et de l'Intégration



M. Stéphane Bouchard
Sous-ministre adjoint aux régions
et à l'aménagement du territoire
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 1 000 partenaires stratégiques qu'elle mobilise et qui l'alimente. Ce dernier est composé de partenaires sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Plus précisément, il est formé de :

- vingt-neuf (29) comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- dix-sept (17) conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- huit (8) 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 judiciairisée 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 CPMT 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
22	Effectifs de la CPMT (incluant le CEM)
3 851 104 \$	Dépenses de la CPMT
4 137 645 \$	Budget de la CPMT
19	Nombre de membres de la CPMT nommés par le gouvernement
55	Nombre d'organisations composant le réseau de partenaires du marché du travail de la CPMT : • le Conseil emploi métropole et 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail; • 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (représentant les secteurs d'activité économique); • 8 comités consultatifs (représentant les groupes sous-représentés sur le marché du travail).
Plus de 1 000	Membres du réseau de partenaires de la CPMT
48	Nombre de rencontres des instances de la CPMT pour dégager des orientations et des consensus en lien avec les défis du monde de l'emploi
7 717	Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT.

1.2 Faits saillants

1. Forum sur l'emploi au Québec et lancement d'un appel de projets de 20 millions de dollars

Le 13 février 2025, la ministre de l'Emploi et ministre responsable de la Côte-Nord, M^{me} Kateri Champagne Jourdain, a tenu, en collaboration avec la CPMT, le Forum sur l'emploi au Québec. Réunissant plus de 200 partenaires du marché du travail, cette rencontre a permis de faire le point sur l'incidence potentielle des menaces tarifaires américaines sur le marché du travail, et d'entendre les besoins et les préoccupations des entreprises et de la main-d'œuvre, et ce, afin d'orienter les solutions à mettre en œuvre.

À la suite de ce forum, la ministre a mandaté la CPMT pour la réalisation d'une vigie sur les enjeux du marché du travail au regard de ces menaces et a lancé un appel de projets « Formation pour la résilience et la compétitivité en emploi » soutenu par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Cet appel de projets, muni d'une enveloppe de 20 millions de dollars, a pour objectif d'aider les entreprises à maintenir leurs activités et à améliorer leur productivité par la formation pour mieux s'adapter à la menace tarifaire des États-Unis.

2. La CPMT, un acteur clé de la transformation du marché du travail

La CPMT, par l'entremise du FDRCMO, a poursuivi sa mission de développement, de reconnaissance et de valorisation des compétences de la main-d'œuvre en fonction des réalités actuelles et futures du marché du travail. Diverses initiatives ont été mises en place à cet égard, dont

- la pérennisation de l'admissibilité des organismes autochtones travaillant en employabilité et en développement des compétences à titre de promoteurs collectifs;
- le transfert du financement de la RAC96 à la fin du financement de la mesure par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) vers le FDRCMO afin de maintenir les efforts pour qualifier des éducatrices et éducateurs en service de garde;
- une autorisation accordée à la Commission de la construction du Québec de déposer des projets dans le volet Requalification et rehaussement des compétences du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT pour une période de deux ans. Une enveloppe maximale de 6 millions de dollars a ainsi été allouée pour les projets de la Commission;
- l'appel de projets « Parcours exploration », s'inscrivant dans le volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences, qui vise à encourager la main-d'œuvre actuelle et future à découvrir et à explorer les parcours de formation menant au développement de compétences qui répondraient à la fois aux aspirations de l'apprenant et aux besoins du marché du travail. Une somme totale de 16,2 millions de dollars a été accordée aux promoteurs dans le cadre de cet appel de projets;
- l'appel de projets « Approches et expérimentation en littératie, numératie et littératie numérique », du volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences, afin de soutenir des projets d'expérimentation et de recherche, de développement ou d'adaptation d'outils de diagnostics en littératie, en numératie et en littératie numérique, et des projets de diffusion de formations sous forme de projets pilotes.

3. La CPMT mobilisée pour l'intégration de l'intelligence artificielle dans le marché du travail

La CPMT prépare un avis sur les défis et les besoins liés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le marché du travail au Québec. Pour y arriver, elle affine son analyse des enjeux et des besoins associés à l'essor de l'intelligence artificielle au Québec. En février 2025, une activité consacrée à l'intelligence artificielle a permis aux membres d'approfondir leurs connaissances grâce à une séance de formation, qui a favorisé une compréhension collective des défis à relever. Les travaux se poursuivront en 2025-2026 avec une attention particulière portée au développement des compétences et aux répercussions sur le marché du travail.

4. Engagement pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés

Les comités consultatifs contribuent activement aux travaux de la CPMT en analysant la situation des personnes sous-représentées sur le marché du travail. Cette année, la CPMT a révisé, en collaboration avec le Ministère, le [Document d'encadrement des comités consultatifs](#) afin de renforcer la clarté des rôles, de préciser les orientations de leur mandat et de consolider leur composition. Deux avis ont été présentés à l'assemblée délibérante de la CPMT :

- Avis et recommandations sur la prolongation de la vie active du Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus;
- Avis sur l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile du Comité consultatif Personnes immigrantes : il a été résolu de porter en partie les recommandations à l'attention de la ministre de l'Emploi.

De plus, la CPMT a approuvé un élargissement du mandat du Comité consultatif Jeunes, lequel peut désormais inclure dans sa clientèle les jeunes de 16 et 17 ans qui sont déjà en emploi sans être inscrits dans un établissement scolaire ou, encore, les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation, à condition que les recommandations les concernant priorisent le développement de leurs compétences en vue de l'obtention d'une qualification.

5. Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif

L'objectif de la nouvelle Politique d'intervention sectorielle est de renforcer et de moderniser l'intervention sectorielle portée par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) afin de répondre aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, d'assurer la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre et de soutenir l'innovation et la productivité. Au cours de l'année, plusieurs décisions ont permis de renforcer l'intervention des CSMO :

- l'ajout de plus de 300 établissements et de 4 000 travailleuses et travailleurs dans les secteurs de l'énergie, des procédés et de la chimie, de la production agricole, de l'environnement, des industries électriques et électroniques, de la culture, des technologies de l'information et des communications, de l'industrie du transport routier et de la pêche maritime;
- une hausse du financement des CSMO (et des comités consultatifs), y compris un rattrapage de l'inflation et l'ajout d'un mécanisme d'indexation automatique annuelle;
- le renouvellement, pour un dernier mandat, des trois pôles d'expertise en transition verte, en transformation technologique et en information sur le marché du travail.

6. En action dans les régions : rapport sur les enjeux de l'immigration dans la région du Nord-du-Québec et les solutions pour y répondre

En s'appuyant sur un rapport de son groupe de travail en immigration, la CPMT a formulé des recommandations concernant les enjeux en immigration dans la région du Nord-du-Québec. Ces dernières visent, entre autres,

- à développer des programmes spéciaux pour soutenir l'installation et la rétention des personnes immigrantes dans la région;
- à mettre en place une offre de service des organismes communautaires sur le territoire du Nord-du-Québec pour aider l'installation, l'intégration et la francisation des personnes immigrantes;
- à rendre disponibles les sommes nécessaires afin de répondre aux besoins de francisation des personnes immigrantes.

Ces recommandations ont été transmises au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et au ministère de l'Éducation du Québec.

1.3 Leviers financiers

Les leviers financiers pour soutenir la main-d'œuvre et l'emploi

La CPMT conseille la ministre de l'Emploi sur l'utilisation des deux principaux leviers financiers du gouvernement québécois pour soutenir la main-d'œuvre et l'emploi :

- le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), dont les programmes de subvention et le plan d'affectation sont approuvés par la CPMT;
- le Fonds de développement du marché du travail (FDMT), pour lequel la CPMT conseille la ministre dans le cadre de l'élaboration du plan d'action annuel des services publics d'emploi.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

La CPMT, en collaboration avec le Ministère, établit les programmes de subvention du FDRCMO afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, actuelle comme future. Elle exerce ce rôle en soutenant l'offre de formation et en contribuant au développement de celle-ci. En favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'en facilitant leur adaptation, leur insertion en emploi et leur mobilité, la CPMT exerce un rôle clé pour soutenir la main-d'œuvre et les entreprises du Québec.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi des engagements et des dépenses, conseillent la ministre relativement aux grandes orientations et dégagent des recommandations. 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. Le FDRCMO comprend en partie des cotisations d'employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et des sommes provenant des gouvernements du Québec et du Canada. Ses programmes visent à répondre aux enjeux touchant les entreprises et la main-d'œuvre ainsi qu'à prendre en compte les priorités gouvernementales et les préoccupations des partenaires du marché du travail.

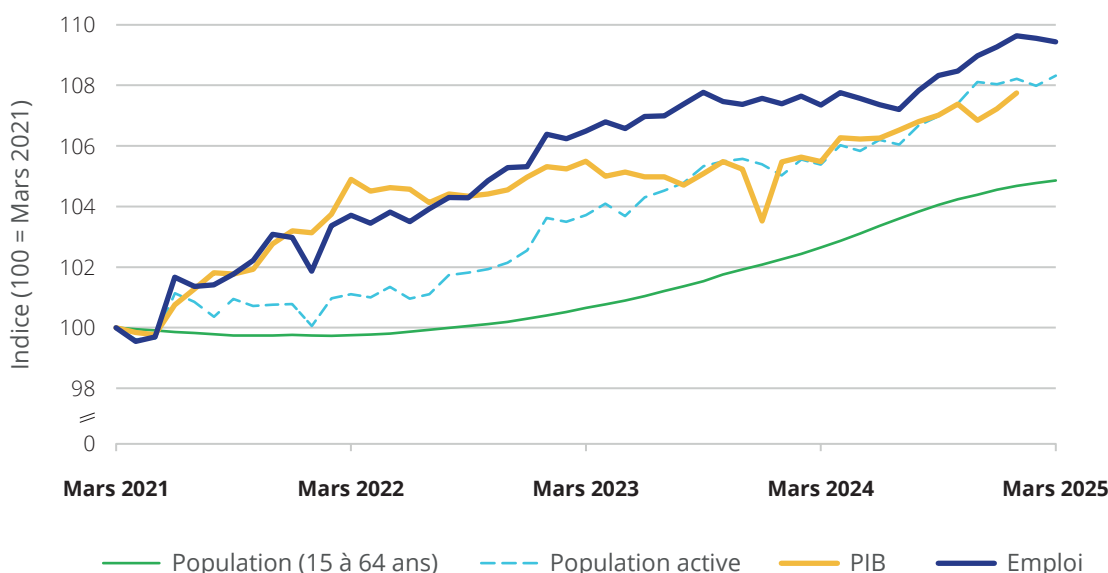
1.4 Contexte du marché du travail au Québec

L'économie et l'emploi retrouvent leur élan

La forte reprise postpandémique, marquée par d'importantes pénuries de main-d'œuvre, a cédé la place au ralentissement de l'économie à partir du printemps 2022 et à la stagnation de l'emploi à partir de l'automne 2023. L'économie a retrouvé son élan au printemps 2024, suivie par l'emploi, à l'été. Pour l'ensemble de l'année 2024, le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 1,3 % et le nombre d'emplois s'est accru de 43 200 (+1,0 %). La majorité de ces nouveaux emplois étaient à temps plein (37 300).

GRAPHIQUE 1

Évolution de la population de 15 à 64 ans, de la population active totale, du PIB réel et de l'emploi au Québec, mars 2021 à mars 2024
(indices mars 2021 = 100)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et [Produit intérieur brut par industrie](#).

La population en âge de travailler augmente au rythme le plus rapide en plus de 50 ans, le taux d'emploi diminue et le taux de chômage augmente

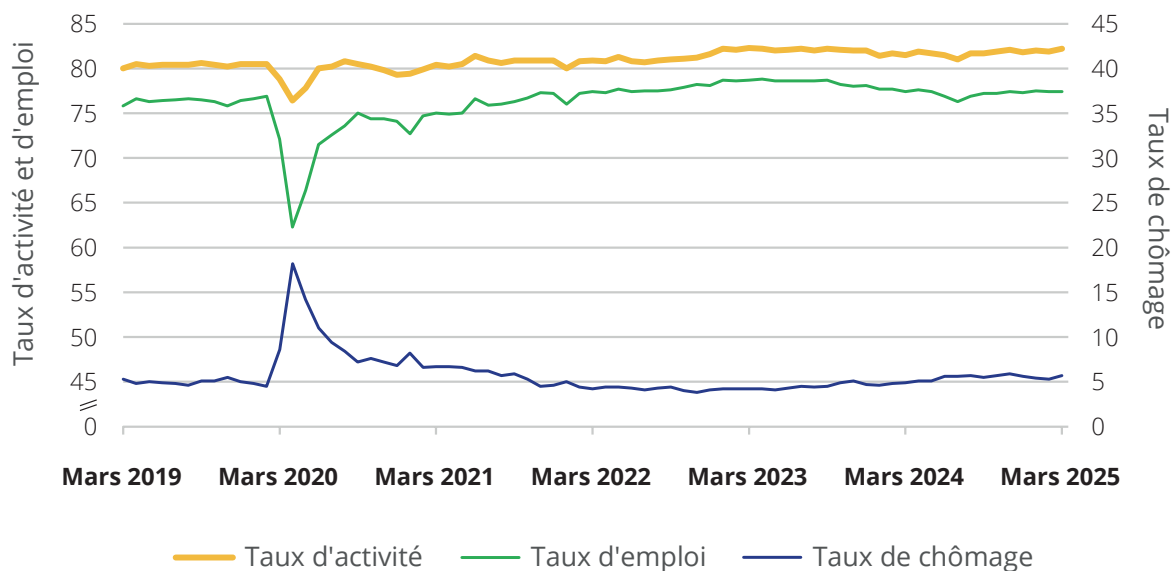
La stagnation de l'emploi jusqu'à la mi-année 2024 a coïncidé, sous l'impulsion de l'arrivée massive de résidents non permanents, avec la plus forte hausse de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) que le Québec ait connue depuis 1967 (+2,5 % en 2024)¹. Le taux d'emploi, qui a atteint des niveaux records au cours des dernières années, a conséquemment diminué, alors que le taux de chômage a augmenté. La croissance plus rapide de la population en comparaison à celle du PIB s'est aussi traduite par des reculs du PIB par habitant en 2023 et en 2024, un événement inhabituel en dehors des périodes de récession.

L'état du marché du travail demeure enviable, tant d'un point de vue historique que par rapport aux économies comparables

En 2024, le taux d'emploi des 15 à 64 ans (77,3 %) était plus élevé que toutes les années précédant 2022, le plus élevé des provinces canadiennes et parmi les plus élevés des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Quant au taux de chômage des 15 ans et plus (5,3 %), il demeurait l'un des plus bas des 50 dernières années et le plus bas des provinces.

GRAPHIQUE 2

Taux d'activité (15 à 64 ans), taux d'emploi (15 à 64 ans) et taux de chômage (15 ans et plus) au Québec, de mars 2019 à mars 2024 (en pourcentage)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

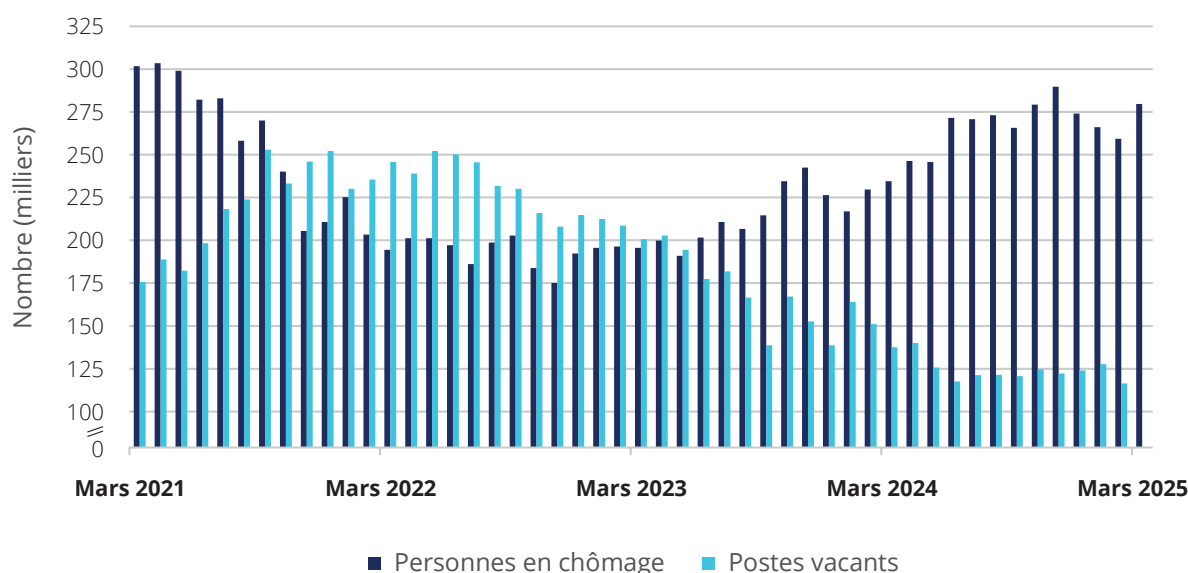
1. Statistique Canada, [Tableau 17-10-0005-01 : Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et genre](#) et [Tableau 17-10-0029-01 : Estimations de la population selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires](#) (consultés le 25 mars 2025).

La pénurie de main-d'œuvre généralisée fait place à une rareté plus localisée

Bien que la croissance de l'emploi ait repris, la demande de main-d'œuvre demeure inférieure à la tendance prépandémique², alors que le nombre de postes vacants a diminué de moitié depuis le sommet de la fin de 2021. À la fin de 2024, il y avait plus de deux chômeurs par poste vacant, comparativement à moins d'un chômeur entre la fin de 2021 et le début de 2023.

GRAPHIQUE 3

Évolution du nombre de personnes en chômage et du nombre de postes vacants au Québec, de mars 2021 à mars 2025 (en milliers)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et *Enquête sur les postes vacants et les salaires*.

La pénurie de main-d'œuvre généralisée s'est par conséquent estompée, bien que la rareté de main-d'œuvre ait persisté dans certaines régions et dans certains secteurs d'activité. À la fin de 2024, la rareté de main-d'œuvre persistait notamment dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale ainsi que dans les régions de l'Estrie, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, des Laurentides et de l'Abitibi-Témiscamingue, qui affichaient alors les taux de postes vacants les plus élevés.

2. La demande de main-d'œuvre correspond à la somme du nombre d'emplois et du nombre de postes vacants.

Le taux d'emploi diminue davantage chez les jeunes et les personnes peu scolarisées, tandis que celui des personnes âgées de 65 à 69 ans atteint un nouveau sommet (tableau 1)

Les jeunes et les personnes peu scolarisées sont généralement les plus touchés lorsque l'économie ralentit; les dernières années n'ont pas fait exception. À 62,1 % en 2024, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est retourné sous son niveau de 2019 (64,6 %), avant la pandémie, bien qu'il demeure supérieur à tout ce qui a été observé de 1976 à 2017. Avec un taux d'emploi de 60,4 % en 2024, les personnes de 25 à 64 ans qui n'ont aucun diplôme se retrouvaient, pour leur part, essentiellement au même point qu'en 2019, alors que leur taux d'emploi était à son plus haut niveau en 25 ans.

Chez les personnes de 15 à 64 ans, le taux d'emploi a diminué de façon moins importante et semblable chez les hommes, les femmes et les personnes nées au Canada. Il a baissé davantage chez les résidents non permanents (immigrants non reçus), mais demeurerait plus élevé qu'en 2022, tandis qu'il a peu varié chez les immigrants reçus. À l'opposé de chacun de ces groupes, le taux d'emploi des personnes de 65 à 69 ans a atteint un nouveau sommet de 24,8 % en 2024, plus du double de ce qu'il était 20 ans auparavant.

Les entreprises du Québec ont augmenté leur productivité, mais accusent toujours un retard important par rapport à celles des autres économies avancées

Entre 2018 et 2023, le Québec a affiché l'une des croissances de la productivité des entreprises les plus rapides parmi les provinces canadiennes (1,2 % par année), se classant tout juste derrière la Colombie-Britannique (1,3 %), mais loin devant l'Ontario (0,1 %) et le Canada (0,4 %). Le Québec et la Colombie-Britannique ont vraisemblablement su trouver des solutions aux difficultés de recrutement, ces provinces ayant longtemps affiché les ratios de personnes en chômage par poste vacant les plus faibles au Canada. L'écart de productivité qui sépare les entreprises du Québec de celles des pays les plus avancés demeure toutefois, malgré ce progrès récent.

L'emploi augmente fortement dans les soins de santé et l'assistance sociale, alors que le commerce de détail enregistre une baisse notable

De 2019 à 2024, le nombre d'emplois a augmenté de 265 700 (+6,2 %) au Québec. Contrairement à ce qui est observé habituellement, l'emploi a crû à un rythme plus rapide au cours de l'ensemble de cette période dans le secteur de la production de biens (+8,1 %; +71 600 emplois) que dans celui des services (+5,7 %; +194 200). Cela s'explique par la forte croissance dans la construction (+25,1 %; +66 300) et, dans une moindre mesure, dans les services publics d'électricité, de gaz et d'eau (+33,8 %; +7 700).

Le secteur des services a toutefois repris l'avance (+1,1 %; +40 700) sur la production de biens (+0,3 %; +2 500) en 2024, principalement en raison de la forte croissance dans les soins de santé et l'assistance sociale (+7,4 %), où la création nette d'emplois (+45 100) a dépassé celle observée dans l'ensemble de l'économie (+43 200). Malgré les emplois créés, ce secteur conservait toujours le taux de postes vacants de loin le plus élevé au quatrième trimestre de 2024 (6,3 % contre 3,0 % dans l'ensemble de l'économie).

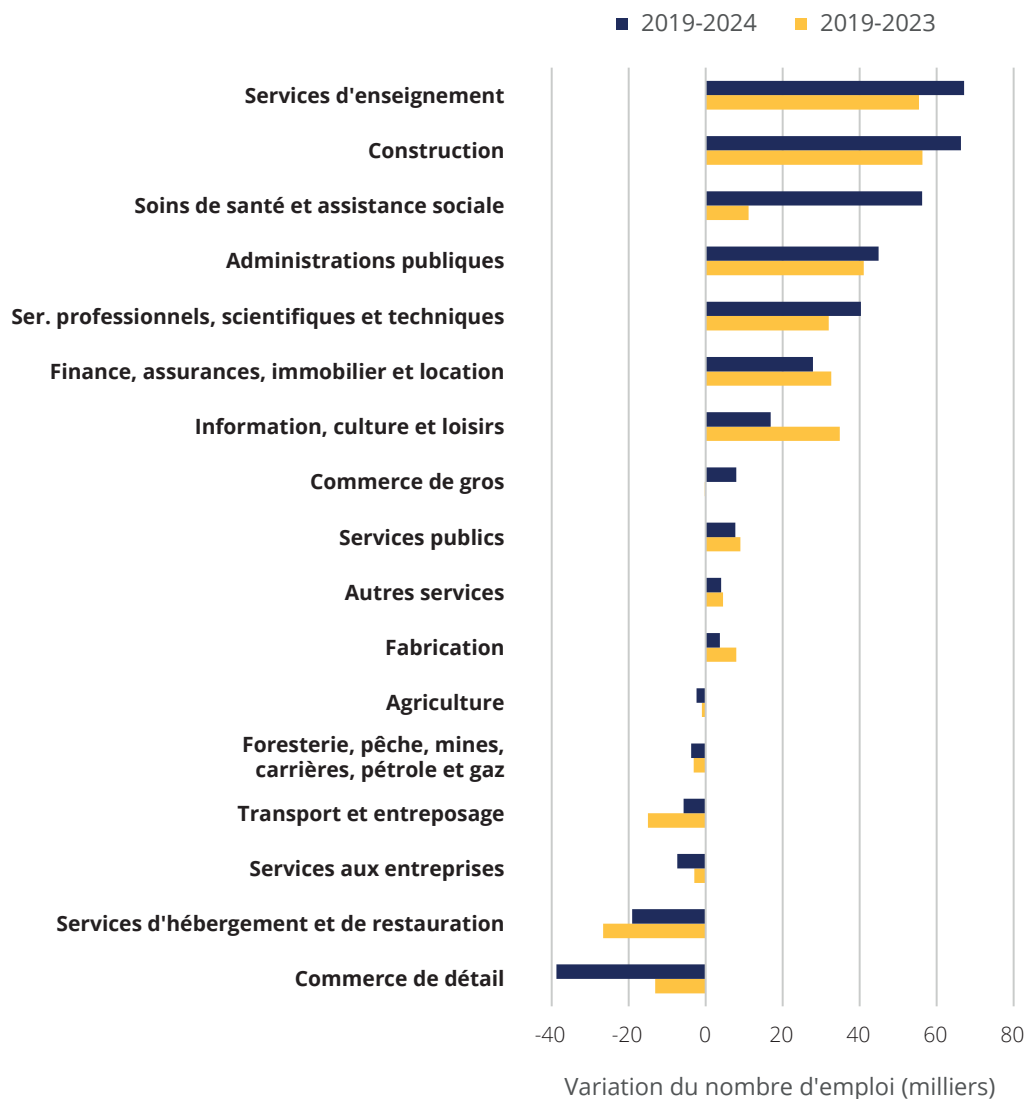
Le grand nombre d'emplois créés en 2024 a hissé les soins de santé et l'assistance sociale au troisième rang des secteurs ayant créé le plus d'emplois depuis 2019 (+56 200), derrière les services d'enseignement (+67 100) et la construction (+66 300), mais devant les administrations publiques (+44 900) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+40 300).

Les cinq secteurs qui ont vu leur nombre d'emplois reculer depuis la pandémie ont en commun d'employer une main-d'œuvre relativement peu scolarisée. Les pertes les plus importantes ont été observées dans le commerce de détail (-38 800, dont la majorité a été perdue en 2024) et dans les services d'hébergement et de restauration (-19 100, malgré un gain de 7 600 en 2024).

GRAPHIQUE

4

Variation de l'emploi selon le secteur d'activité, de 2019 à 2023 et de 2019 à 2024 (en milliers)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Le taux d'emploi recule davantage dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal que dans l'ensemble du Québec, mais demeure plus élevé que dans les RMR de Toronto et de Vancouver

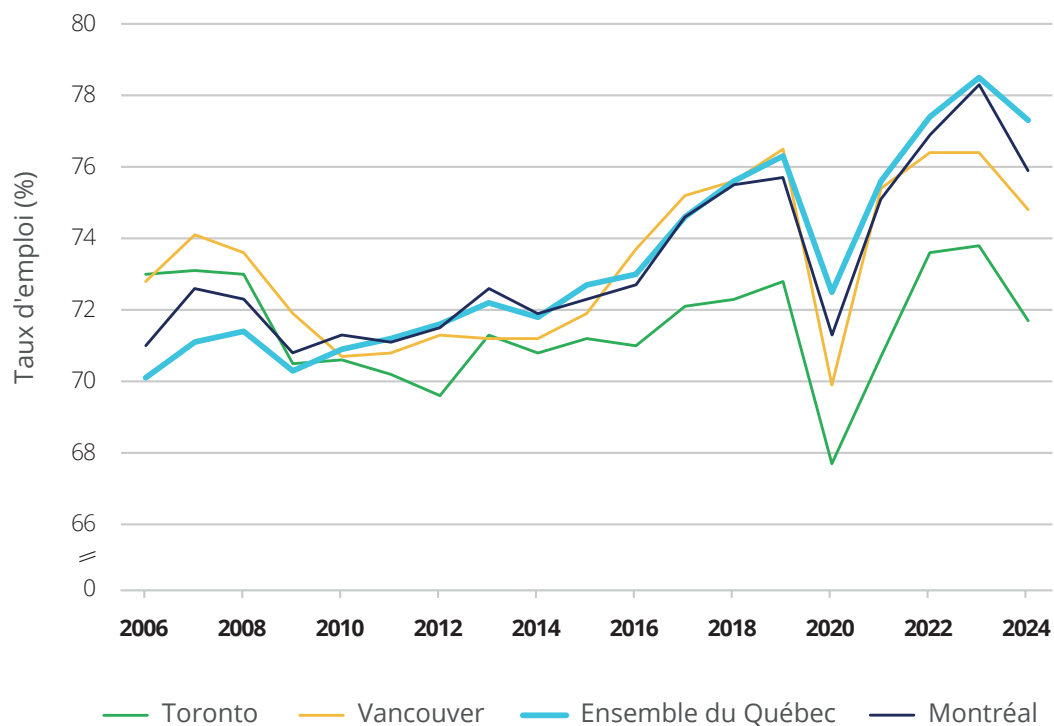
Le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans de la RMR de Montréal a reculé de 78,3 % à 75,9 % en 2024, soit davantage que celui de l'ensemble du Québec (de 78,5 % à 77,3 %), qu'il avait presque rejoint l'année précédente. Il demeurerait toutefois supérieur à celui des deux autres grandes régions métropolitaines du Canada. En 2024, le taux d'emploi a aussi reculé dans la RMR de Toronto (71,7 %) et dans la RMR de Vancouver (74,8 %).

Le taux de chômage a aussi augmenté un peu plus dans la RMR de Montréal (de 5,2 % à 6,2 %) que dans l'ensemble du Québec (de 4,5 % à 5,3 %) en 2024. Il est maintenant plus élevé qu'à Vancouver (augmentation de 5,6 % à 5,9 %). À Toronto, le taux de chômage s'est à nouveau écarté à la hausse de celui des deux autres grandes RMR, atteignant 8,0 % en 2024 (6,3 % en 2023).

Le marché du travail s'est détendu dans la RMR de Montréal comme dans l'ensemble du Québec et la main-d'œuvre y est demeurée un peu moins rare. Entre le quatrième trimestre de 2023 et celui de 2024, le ratio du nombre de personnes en chômage par poste vacant dans la RMR de Montréal a augmenté de 1,9 à 2,6, comparativement à une hausse de 1,5 à 2,1 dans l'ensemble du Québec (données non désaisonnalisées).

GRAPHIQUE 5

Taux d'emploi dans les régions métropolitaines de Montréal, de Toronto et de Vancouver et dans l'ensemble du Québec, de 2006 à 2024 (population de 15 à 64 ans, en pourcentage)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Les tensions commerciales viennent menacer la reprise de l'emploi en fin d'exercice

La reprise de l'emploi devrait se poursuivre en l'absence de choc économique d'envergure. Les politiques économiques et tarifaires mises de l'avant par la nouvelle administration américaine pourraient toutefois changer la donne. La fin de l'exercice 2024-2025 a été marquée par l'imposition de premiers tarifs commerciaux par les États-Unis. Leurs effets sur l'économie et l'emploi, ainsi que l'incertitude qu'ils génèrent, n'apparaissent pas dans les indicateurs disponibles au début de 2025, mais il y a peu de doute qu'ils se manifesteront au cours de l'exercice 2025-2026. Les prévisions des grandes institutions financières et du ministère des Finances semblent indiquer à ce propos que le chômage pourrait augmenter, en fonction de la hauteur des tarifs et de leur durée.

Tableau 1

Taux d'emploi selon le genre, le groupe d'âge et certaines caractéristiques au Québec, 2004, 2014, 2019 et de 2022 à 2024 (en pourcentage)

	2004	2014	2019	2022	2023	2024
Âge et sexe (15-64 ans)						
Total 15-64 ans	70,2	71,8	76,3	77,4	78,5	77,3
Femmes	66,1	70,0	74,3	75,3	76,7	75,4
Hommes	74,2	73,6	78,2	79,5	80,2	79,1
Total 15-24 ans	57,6	59,3	64,6	63,6	65,3	62,1
Total 25-54 ans	79,7	81,1	85,4	87,0	87,0	85,9
Total 55-64 ans	47,2	55,8	60,8	61,8	64,8	64,5
Total 65-69 ans	11,4	19,1	22,3	21,6	24,0	24,8
Citoyenneté (15-64 ans)						
Non-immigrants	n. d.	72,9	77,0	78,1	79,3	78,1
Immigrants reçus (total)	n. d.	67,1	75,1	76,5	77,0	76,8
Depuis cinq ans ou moins	n. d.	54,6	62,4	71,0	69,1	70,7
Depuis plus de cinq ans	n. d.	71,0	78,0	77,7	78,9	78,5
Immigrants non reçus	n. d.	54,9	61,2	65,2	69,5	67,6
Plus haut diplôme (25-64 ans)						
Total 25-64 ans	73,0	74,6	78,6	80,2	81,2	80,5
Aucun diplôme	53,8	53,4	60,3	61,7	62,4	60,4
Secondaire	73,3	69,1	70,7	73,5	74,3	73,8
Postsecondaire	79,5	79,3	82,5	82,1	83,5	82,8
Universitaire	81,7	82,0	84,5	86,4	86,8	86,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active et Indicateurs socio-économiques et du marché du travail*.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique 2024-2029

Enjeu stratégique 1 : Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires

Orientation 1 : Exercer une influence sur les politiques, les stratégies, les grands dossiers gouvernementaux et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, soit le Fonds de développement du marché du travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
1.1 Porter à l'attention de la ministre de l'Emploi et à celle des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT des recommandations reflétant les priorités du marché du travail	1.1.1 Nombre de recommandations proposant des priorités, des orientations, des améliorations ou des gestes à poser Mesure de départ : 20 recommandations	20	35	22
	1.1.2 Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions donnant satisfaction à la CPMT et à son réseau de partenaires Mesure de départ : s.o.	60 %	58 %	23

Orientation 2 : Communiquer stratégiquement l'expertise et les réalisations de la CPMT et celles de son réseau

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
2.1 Augmenter la visibilité de la CPMT et celle de son réseau	2.1.1 Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT Mesure de départ : 7 314 abonnés	7 460	7 717	23
	2.1.2 Nombre de participants aux événements où la CPMT est représentée Mesure de départ : 5 770 personnes pour 23 événements	5 870	6 756	24

Enjeu stratégique 2 : Concertation dynamique et mobilisée

Orientation 3 : Assurer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
3.1 Créer des occasions de concertation et de mise en commun des expertises entre les partenaires du réseau de la CPMT	3.1.1 Taux de participation aux événements organisés par la CPMT Mesure de départ : 82 %	80 %	82 %	25
	3.1.2 Niveau de pertinence des activités proposées lors des événements organisés par la CPMT Mesure de départ : 6,8/10	7/10	7/10	26
3.2 Maintenir le taux de satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du fonctionnement de la CPMT, de ses instances et de ses stratégies de concertation	3.2.1 Taux de satisfaction des membres et des partenaires Mesure de départ : s.o.	85 %	78 %	27

Enjeu stratégique 3 : Performance organisationnelle

Orientation 4 : Conserver un environnement de travail stimulant

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
4.1 Maintenir le niveau de mobilisation du personnel de l'équipe du Secrétariat de la CPMT	4.1.1 Niveau de mobilisation de l'équipe du Secrétariat de la CPMT Mesure de départ : 8,2/10	8/10	8,2/10	28

Résultats détaillés 2024-2025 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2024-2029

Enjeu stratégique 1 : Influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires

Orientation 1 : Exercer une influence sur les politiques, les stratégies, les grands dossiers gouvernementaux et l'utilisation des fonds liés au marché du travail, soit le Fonds de développement du marché du travail et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Objectif 1.1 : Porter à l'attention de la ministre de l'Emploi et à celle des ministères et organismes gouvernementaux partenaires de la CPMT des recommandations reflétant les priorités du marché du travail

Contexte lié à l'objectif : En vertu de ses responsabilités légales, la CPMT a pour fonction de se prononcer sur des politiques, des stratégies gouvernementales et des plans d'action ayant une incidence sur l'emploi, sur la formation et sur le développement et la reconnaissance des compétences, le tout dans le but de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. À titre d'exemple, elle conseille la ministre sur les besoins en développement de la main-d'œuvre, sur les réponses à apporter aux besoins du marché du travail ou encore sur les orientations concernant l'utilisation de fonds soutenant la main-d'œuvre et l'emploi (Fonds de développement du marché du travail et Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre). De plus, la CPMT a pour rôle de formuler des recommandations à l'intention de ses ministères partenaires³. Ces recommandations visent notamment à assurer la prise en compte des besoins régionaux et sectoriels ou encore à favoriser l'équité à l'égard des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

3. Il s'agit du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, du ministère de l'Éducation du Québec, du ministère de l'Enseignement supérieur et du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation.

Ainsi, la CPMT souhaite formuler en moyenne, d'ici 2029, une vingtaine de recommandations par année. Issues des consensus établis par son assemblée délibérante, les recommandations de la CPMT se définissent comme le résultat des délibérations ou encore des consultations menées auprès de son réseau de partenaires. Elles prennent la forme de priorités, d'orientations, d'améliorations ou de gestes à poser en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

Complémentaire de cet indicateur de volume, un deuxième indicateur permet de s'assurer de la portée et de la pertinence de ses recommandations. L'évaluation du niveau de satisfaction des membres de la CPMT et de son réseau de partenaires à l'égard des actions mises en place à la suite des recommandations formulées permet de mesurer l'effet de l'exercice de son pouvoir de recommandation. Ainsi, la CPMT détermine si les recommandations qu'elle formule ont un impact sur les orientations et stratégies ministérielles.

Indicateur 1.1.1 : Nombre de recommandations proposant des priorités, des orientations, des améliorations ou des gestes à poser

Mesure de départ : 20 recommandations

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	20	20	25	25	25
Résultats	35 (cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

En adéquation avec sa mission 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, la CPMT formule des recommandations à la ministre ainsi qu'à ses ministères partenaires.

Cette année, parmi les 42 résolutions adoptées, 35 recommandations portent sur des priorités, des orientations, des améliorations ou des actions à poser en vue de répondre aux besoins du marché du travail. Ces recommandations incluent notamment

- les avis formulés par les comités consultatifs ou encore ceux déposés par les groupes de travail de la CPMT afin que cette dernière puisse exercer son rôle-conseil auprès de la ministre et des ministères partenaires;
- des orientations relatives aux services publics d'emploi ou à l'utilisation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- des décisions visant à renforcer le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre ou encore des comités consultatifs.

Indicateur 1.1.2 : Pourcentage des recommandations à la suite desquelles les ministères membres de la CPMT ont mis en place des actions donnant satisfaction à la CPMT et à son réseau de partenaires

Mesure de départ : s.o.

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	60 %	65 %	70 %	75 %	75 %
Résultats	58 % (cible non atteinte)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

En 2024-2025, une seule recommandation a été évaluée, soit celle visant à inviter la ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à rencontrer les membres de la CPMT pour poursuivre les réflexions sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires.

En suivi de cette recommandation, la ministre Fréchette a rencontré, à l'été 2024, l'ensemble des membres représentés à la CPMT. Les membres considèrent que les rencontres tenues ont permis, en partie, de faire évoluer les réflexions du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration concernant les travailleurs étrangers temporaires. En vue du dépôt de recommandations futures, des actions supplémentaires sont nécessaires pour augmenter l'influence de la CPMT auprès des ministères, et ce, à la satisfaction des membres et partenaires. Pour la prochaine année, des travaux visant le suivi des recommandations de la CPMT se poursuivront.

Orientation 2 : Communiquer stratégiquement l'expertise et les réalisations de la CPMT et celles de son réseau

Objectif 2.1 : Augmenter la visibilité de la CPMT et celle de son réseau

Contexte lié à l'objectif : Pour augmenter son rayonnement et celui de son réseau, la CPMT souhaite accroître le nombre d'abonnés à ses réseaux sociaux ainsi que le nombre de personnes participant aux différents événements publics où elle est représentée par un membre de l'organisation. L'atteinte de cet objectif s'appuiera notamment sur l'élaboration d'un plan de communication qui permettra d'identifier des stratégies porteuses à cet égard.

Indicateur 2.1.1 : Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux de la CPMT

Mesure de départ : 7 314 abonnés

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	7 460	7 683	8 067	8 309	8 475
Résultats	7 717 (cible atteinte)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Parmi les orientations du Plan stratégique 2024-2029 de la CPMT, il est priorisé de faire rayonner et de communiquer stratégiquement son expertise et ses réalisations ainsi que celles de son réseau. Un des moyens retenus pour augmenter la visibilité est d'assurer une plus grande présence sur les plateformes de réseaux sociaux de la CPMT. Ce levier permet de diffuser plus largement les priorités d'action pour répondre aux besoins du marché du travail, les initiatives en cours (par exemple, les appels de projets), les réalisations et les occasions de collaboration, notamment en ce qui concerne la littératie et la numératie, la transition verte et les transformations technologiques. Les contenus que la CPMT dépose sur ses réseaux sociaux se veulent orientés de manière à faire valoir les expertises et les initiatives en matière d'emploi et de développement des compétences de ses membres et de son réseau des partenaires du marché du travail.

Pour calculer cet indicateur, la CPMT suit entre autres l'évolution du nombre d'abonnés à ses réseaux sociaux. Cette donnée constitue aussi un indicateur de crédibilité, car elle permet d'évaluer la pertinence des individus et des organisations qui suivent la CPMT. Cette année, le nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux de la CPMT a augmenté de 3,4 % par rapport à l'an dernier. La mise en œuvre d'une stratégie de contenus plus élaborée visera notamment à soutenir l'augmentation de cet indicateur au cours des prochaines années couvertes par le plan stratégique de la CPMT.

Indicateur 2.1.2 : Nombre de participants aux événements où la CPMT est représentée

Mesure de départ : 5 770 personnes pour 23 événements

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	5 870	5 970	6 070	6 170	6 270
Résultats	6 756 (cible atteinte)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Un autre moyen retenu pour augmenter le rayonnement de la CPMT et celle de son réseau est d'assurer leur représentation à l'occasion de différents événements publics qui sont considérés comme à valeur ajoutée. Ceux-ci regroupent des auditoires pertinents au regard de leurs priorités d'action 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. Ce levier permet principalement à la présidence de la CPMT, qui représente généralement cette dernière et son réseau à l'occasion d'événements ou d'activités externes, de valoriser leur rôle et leurs expertises et de communiquer stratégiquement leurs interventions privilégiées et leurs réalisations.

En 2024-2025, la CPMT et son réseau ont été représentés, majoritairement par la présidence de la CPMT, à l'occasion de 42 événements en présentiel et en virtuel, soit pratiquement le double qu'au cours de l'année précédente. Ces activités de représentation ont permis de faire rayonner les membres de la CPMT et son réseau de partenaires auprès d'un auditoire global totalisant 6 756 personnes, soit près de 900 personnes de plus qu'en 2023-2024. Ces événements et activités externes se sont tenus dans diverses régions du Québec, ont rejoint une foule de secteurs d'activité économique et ont touché certaines clientèles sous-représentées sur le marché du travail. Certaines de ces rencontres ont eu lieu auprès de délégations provenant de l'international, notamment de la France et de la Guinée, et ont permis de présenter le modèle de concertation unique que constituent la CPMT et son réseau de partenaires.

Enjeu stratégique 2 : Concertation dynamique et mobilisée

Orientation 3 : Assurer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail

Objectif 3.1 : Créer des occasions de concertation et de mise en commun des expertises entre les partenaires du réseau de la CPMT

Contexte lié à l'objectif : D'ici 2029, la CPMT vise l'amélioration continue de ses occasions de concertation, notamment par l'intermédiaire des événements qu'elle organise. Ceux-ci pourront, d'une part, répondre aux besoins des acteurs qui travaillent sur le terrain en termes d'information sur le marché du travail, de mise en commun de bonnes pratiques ou d'idéation pour le développement de projets concertés et, d'autre part, nourrir les réflexions de la CPMT pour lui permettre de mieux jouer son rôle-conseil auprès du gouvernement. Ces événements seront l'occasion pour les membres de la CPMT et l'ensemble des représentants de son réseau de se concerter autour d'enjeux communs et d'en dégager des perspectives transversales.

Pour atteindre les objectifs relatifs à ces événements, le taux de participation doit demeurer élevé. Il est souhaité de le maintenir au minimum à 80 %, et ce, pour l'ensemble des partenaires du réseau.

Indicateur 3.1.1 : Taux de participation aux événements organisés par la CPMT

Mesure de départ : 82 %

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Résultats	82,1 % (cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

À l'occasion du 25^e anniversaire de la CPMT célébré le 13 décembre 2022, les membres et partenaires ont exprimé le souhait de créer un espace privilégié et récurrent pour favoriser les liens, les échanges, la collaboration ainsi que l'émergence de projets innovants en misant sur l'intelligence collective de l'ensemble du réseau. C'est dans ce contexte que la formule des forums des partenaires du marché du travail a été mise en place. Ces forums visent à permettre à tous les acteurs, qu'il s'agisse des membres de l'assemblée délibérante, des groupes de travail, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs ou du Conseil emploi métropole, de mieux se connaître et de communiquer leurs expertises pour trouver des solutions aux enjeux du marché du travail.

Lors de l'édition du 2 mai 2024, le taux de participation global a atteint 82,1 %. Ce résultat dépasse la cible fixée pour l'année 2024-2025. Les différents partenaires présents lors du Forum ont toutefois mentionné que des activités telles que la réalisation d'exercices pratiques et l'augmentation du temps de réseautage favoriseraient leur motivation à participer à cette grande activité de concertation. Ces stratégies seront considérées lors de l'organisation des prochains forums.

Indicateur 3.1.2 : Niveau de pertinence des activités proposées lors des événements organisés par la CPMT

Mesure de départ : 6,8/10

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	7/10	7,5/10	8/10	8,5/10	8,5/10
Résultats	7/10 (cible atteinte)	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Dans un objectif de stimuler les collaborations entre les membres et les partenaires de la CPMT, le Forum des partenaires du marché du travail du 2 mai 2024 s'est articulé autour de deux blocs de sujets portant sur le plan stratégique et les transitions sur le marché du travail ainsi que sur la mobilisation et le rayonnement. Ce forum a été l'occasion

- de présenter les principaux résultats de la consultation sur le Plan stratégique 2024-2029 de la CPMT;
- d'échanger sur les compétences nécessaires pour gérer les transformations numérique et verte en mettant en lumière des pratiques innovantes et des exemples concrets d'entreprises adoptant des approches proactives;
- d'approfondir la compréhension des stratégies efficaces et des outils de communication pouvant être utilisés pour mobiliser et concerter de grands réseaux de partenaires.

L'évaluation du niveau de pertinence du Forum repose sur la combinaison de trois indices clés : l'indice de qualité (qui tient compte de la qualité de la documentation fournie, des stratégies d'animation mises en œuvre et de l'atteinte des objectifs annoncés), l'indice de satisfaction globale des participants et l'indice de motivation à revenir au prochain Forum.

Pour l'année 2024-2025, le niveau de pertinence des activités proposées a atteint sa cible de 7/10. Ce résultat témoigne d'une perception généralement positive de l'événement parmi les participants; toutefois, il met également en lumière le défi d'obtenir un même niveau de satisfaction auprès des différentes catégories de participants. Cela dit, les commentaires reçus lors du sondage constituent une base solide pour l'amélioration continue des prochains forums, notamment en ce qui concerne les stratégies d'animation des sujets.

Objectif 3.2 : Maintenir le taux de satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du fonctionnement de la CPMT, de ses instances et de ses stratégies de concertation

Contexte lié à l'objectif : Dans une perspective d'amélioration continue, le sondage annuel sur la satisfaction des membres et des partenaires à l'égard du mode de fonctionnement de la CPMT permet au comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques de proposer des pistes d'amélioration. De plus, ce sondage inclut l'évaluation des instances de la CPMT (comité exécutif et comité de gouvernance), de ses groupes de travail et des occasions de concertation avec le réseau de partenaires de la CPMT.

Indicateur 3.2.1 : Taux de satisfaction des membres et des partenaires

Mesure de départ : s.o.

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %
Résultats	78,4 % (cible non atteinte)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Pour évaluer la satisfaction de ses membres et de ses partenaires, un sondage visant à mesurer la satisfaction globale à l'égard du fonctionnement de la CPMT et de ses instances ainsi que des stratégies de concertation leur a été transmis. Le résultat moyen obtenu pour 2024-2025 est de 78,4 %.

Dans le cadre de ce sondage, les membres et partenaires ont identifié plusieurs pistes d'amélioration possibles quant à l'efficacité des séances, au suivi des décisions et à l'influence des avis de la CPMT. Ainsi, pour 2025-2026, cette dernière déterminera des actions prioritaires pour améliorer ces différents éléments, en plus de poursuivre les actions déjà en cours pour bonifier les processus du Secrétariat de la CPMT.

Enjeu stratégique 3 : Performance organisationnelle

Orientation 4 : Conserver un environnement de travail stimulant

Objectif 4.1 : Maintenir le niveau de mobilisation du personnel de l'équipe du Secrétariat de la CPMT

Contexte lié à l'objectif : En collaboration avec le Ministère, un coup de sonde annuel permet de produire un indice de satisfaction quant à l'expérience employé. Les résultats de ce sondage permettent de bâtir une meilleure expérience employé et de mettre à contribution le personnel afin qu'il participe à la mise en œuvre de projets et d'initiatives au sein du Secrétariat de la CPMT. Différentes dimensions sont évaluées, dont l'engagement, le sentiment de fierté et la mise à profit des forces et des compétences personnelles.

Indicateur 4.1.1 : Niveau de mobilisation de l'équipe du Secrétariat de la CPMT

Mesure de départ : 8,2/10

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Cibles	8/10	8/10	8/10	8/10	8/10
Résultats	8,2/10 (cible atteinte)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Le score de mobilisation obtenu de 8,2/10 dépasse la cible établie. Les forces de l'équipe s'articulent autour de la proximité avec les gestionnaires, du soutien à la tâche par ces derniers et de la reconnaissance par les pairs. En fonction des défis qui ressortent des résultats du sondage, les actions prioritaires du Secrétariat de la CPMT pour la prochaine année porteront sur la communication et la collaboration avec les collègues, la formation et le sentiment d'appartenance à l'emploi.

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

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

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

Secteurs d'activité	2023-2024	2024-2025	Écart
CPMT – présidence	1	1	0
Secrétariat de la CPMT	17	17	0
Secrétariat général du Conseil emploi métropole	4	4	0
Total	22	22	0

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 son effectif.

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2024-2025 ¹ (\$ (1))	Dépenses estimées au 31 mars 2025 ² (\$ (2))	Écart (\$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2023-2024 ³ (\$ (4))
Rémunération	2 303 497	2 167 466	-136 031	1 891 922
Fonctionnement	468 848	392 387	-76 461	276 326
Transfert	1 365 300	1 291 251	-74 049	1 425 000
Total	4 137 645	3 851 104	-286 541	3 593 248

1. Budget de dépenses 2024-2025 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2024-2025.

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

3. Comptes publics 2023-2024.

Rémunération

La CPMT disposait d'un budget de 2 303 497 \$ pour la rémunération en 2024-2025. Le 31 mars 2025, la CPMT comptait 22 postes réguliers autorisés, soit le même nombre que l'année précédente. En 2024-2025, le budget de la rémunération n'a pas été dépensé en entier, notamment parce qu'un poste régulier a été pourvu en cours d'année.

Transfert

Un montant de 60 000 \$ initialement prévu pour l'exercice 2023-2024 a été reconduit aux dépenses de 2024-2025. Bien que les dépenses estimées au 31 mars 2025 apparaissent au montant de 1 291 251 \$, elles auraient dû être de 1 351 251 \$ pour refléter adéquatement l'utilisation du montant de 60 000 \$. L'écart réel avec le budget de 1 365 300 \$ est donc de -14 049 \$ plutôt que -74 049 \$.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2024-2025

Type d'intervention	Investissement (k\$)	Dépenses (k\$)
Projets	0	0
Activités	0	70,0
Total	0	70,0

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.

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 2024-2025 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;
- l'allègement réglementaire et administratif.

4.1 Gestion des effectifs

Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en équivalents temps complet (ETC) transposés⁴

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2023-2024 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
Personnel d'encadrement	7 251,93	0	7 251,93	3,97	3,55	0,43
Personnel professionnel	24 222,79	252,67	24 475,46	13,40	12,81	0,59
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	6 560,40	0	6 560,40	3,59	3,27	0,33
Total	38 035,12	252,67	38 287,79	20,96	19,62	1,34

4. Il s'agit du nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	S.O.
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	2	164 210 \$
Total des contrats de service	2	164 210 \$

4.2 Divulgence 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 membres du personnel 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 2024-2025.

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 à l'emploi et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres votants au 31 mars 2025 étaient M^{me} Nathalie Arguin ainsi que MM. Denis Bolduc, Karl Blackburn, Christian Blanchette et Richard Gravel. Un poste était à pourvoir.

Le comité exécutif soutient la présidence dans la présentation des dossiers stratégiques de la CPMT à l'assemblée délibérante. Il a tenu six rencontres ordinaires en 2024-2025.

Chaque année, la CPMT effectue un sondage sur le fonctionnement du comité exécutif. En 2024-2025, les membres se sont déclarés satisfaits de l'efficacité des rencontres du comité exécutif à l'égard de l'organisation des rencontres, de la qualité des documents transmis et du fonctionnement général du comité. Les répondants souhaitent toutefois améliorer les communications entre la présidence et les membres du comité.

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

Ce comité est composé de six membres, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT et le sous-ministre associé à l'emploi et secrétaire général de la CPMT. Ses autres membres au 31 mars 2025 étaient sa présidente, M^{me} Anouk Collet, ainsi que M^{me} Martine Roy et M. Pierre Graff. Un poste était à pourvoir. Le mandat du comité 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 quatre rencontres ordinaires en 2024-2025.

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 2024-2025, les membres du comité se sont montrés particulièrement satisfaits de l'efficacité du comité à réaliser son mandat, de la pertinence des questions traitées au sein du comité et de la façon dont la présidence du comité s'acquitte de ses responsabilités.

L'assemblée délibérante

Au 31 mars 2025, les membres en poste étaient les suivants.

Nom	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
LORTIE, Jean Président	Commission des partenaires du marché du travail	2023-03-29	2026-03-28
GAUTHIER, Francis Sous-ministre associé à l'emploi et secrétaire général de la CPMT	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2025-01-13	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	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	2025-05-31
DOYON, Paul Représentant de la main-d'œuvre	Union des producteurs agricoles	2018-08-15	2025-03-15
VACHON, Luc Représentant de la main-d'œuvre	Centrale des syndicats démocratiques	2018-08-15	2025-03-15
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
GRAFF, Pierre Représentant des entreprises	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec	2021-03-24	2024-05-15
VINCENT, François Représentant des entreprises	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2023-07-12	2026-07-11
BLANCHETTE, Christian Représentant du milieu de l'enseignement universitaire	Bureau de coopération interuniversitaire	2022-03-16	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
ROY, Martine Représentante des organismes spécialisés en employabilité	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2011-02-22	2025-03-15
ROY, Valérie Représentante des organismes spécialisés en employabilité	AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi	2022-03-16	2025-03-15

La composition de l'assemblée délibérante est définie par l'article 21 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Les nominations respectent les exigences relatives à l'indépendance des membres et tendent à la parité entre les hommes et les femmes.

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 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	8
--	----------

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	4	0	0
21 à 30 jours	4	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	8	0	0

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification	Dispositions de la loi invoquées
Acceptée (entièrement)	3	0	0	s.o.
Partiellement acceptée	3	0	0	Loi sur l'accès, art. 9, 14, 21, 23, 24, 32, 35, 37, 39, 41, 48, 53 et 54
Refusée (entièrement)	0	0	0	s.o.
Autres	2	0	0	Loi sur l'accès, art. 48

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	0

4.6 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle 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 adhère annuellement à la directive linguistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À cet égard, la CPMT communique à son personnel cette directive, ses principales mises à jour et les outils de rédaction mis à sa disposition.

4.7 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 2024-2025.

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, elle poursuit son engagement à « déployer des actions visant à rehausser 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). À cet égard, la bonification du remboursement salarial visant les femmes pour favoriser leur participation 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), a été maintenue.

En 2024-2025, huit projets ont été acceptés dans le COUD-Génie TI, ce qui représente un engagement financier total de 4,5 millions de dollars.

La CPMT a lancé, en avril 2024, un appel de projets « Parcours exploration » dans le volet Innovation et connaissance du programme Évolution-Compétences. Cet appel de projets vise à faire découvrir des parcours de formations qualifiantes afin de retenir la main-d'œuvre et d'attirer de nouveaux talents tout en répondant aux enjeux du développement des compétences de la main-d'œuvre nécessaires au marché du travail.

En 2024-2025, huit projets visant les femmes ont été acceptés dans le cadre de l'appel de projets « Parcours exploration », ce qui représente un engagement financier total de 4,5 millions de dollars.

En juin 2024, la CPMT a lancé l'appel de projets « Innovation dans l'apprentissage dans les métiers désignés Sceau rouge » dans le volet Partenariat pour la formation et l'innovation du programme Éolutio-Compétences. Ce volet est la version québécoise du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical d'Emploi et Développement social Canada. Cet appel de projets favorise la réussite des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées, des nouveaux arrivants et des personnes issues de minorités visibles dans les métiers certifiés Sceau rouge. Il soutient la mise en place d'approches novatrices qui visent à éliminer les obstacles restreignant l'apprentissage de ces métiers.

En 2024-2025, 11 projets visant les femmes ont été acceptés dans le cadre de l'appel de projets « Innovation dans l'apprentissage dans les métiers désignés Sceau rouge », ce qui représente un engagement financier total de 2,7 millions de dollars.

La CPMT consigne également les incidences sur les femmes dans les documents qu'elle présente à son assemblée délibérante et 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.

4.8 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.

Réseau des partenaires du marché du travail

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 à 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, de syndicats ou d'autres travailleuses et travailleurs de leur secteur. S'y joignent également des représentantes et des représentants sans droit de vote de ministères et d'organismes à vocation sectorielle.

Comités sectoriels de main-d'œuvre

 AÉRO COMPÉTENCES CAMAQ Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale Aérospatiale (CAMAQ)	 FORÊT COMPÉTENCES Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier Aménagement forestier (Forêt Compétences)	 FORMABOIS Bois (Formabois)
 COEFFISCIENCE Énergies, procédés et chimie (CoeffiScience)	 CS MOCA Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation Commerce de l'alimentation	 Détail Québec COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL Commerce de détail (Détail Québec)
 grafi compétences Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec Communications graphiques du Québec (GrafCompétences)	 COMPÉTENCE CULTURE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE Culture (Compétence Culture)	 CSMO ÉSAC Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)
 Enviro Compétences COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT Environnement (EnviroCompétences)	 PERFORM Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle Fabrication métallique industrielle (PERFORM)	 HortiCompétences Comité sectoriel de main-d'œuvre EN HORTICULTURE ORNEMENTALE - commercialisation et services Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)
 CSMO CAOUTCHOUC Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec Industrie du caoutchouc du Québec	 Élexpertise Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime Industrie maritime

Comités sectoriels de main-d'œuvre

 COMITÉ SECTORIEL DE DE L'INDUSTRIE DES MAIN-D'ŒUVRE MINES Industrie des mines	 Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec Métallurgie du Québec	 ÉvoluPêches Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes Pêches maritimes
 PLASTI COMPÉTENCES Le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)	 CSMO Habitation Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation Habitation (CSMO Habitation)	 Pharmabio Développement Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement)
 csmo textile Industrie textile du Québec	 CAMO ROUTE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER Industrie du transport routier au Québec (Camo-route)	 agricarières Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole Production agricole (AGRICarières)
 INNOVISTE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES VÉHICULES MOTORISÉS Industrie des véhicules motorisés (Innoviste)	 COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES DE SOINS PERSONNELS SOINS PERSONNELS QUÉBEC Services de soins personnels (Soins Personnels Québec)	 TECHNO COMPÉTENCES Technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences)
 CQRHT COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TOURISME Tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)	 Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire 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 de ces groupes et de proposer des solutions afin d'améliorer leur accès au marché du travail et leur maintien en emploi.

Comités consultatifs	
 Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte	 Comité consultatif Personnes immigrantes
 Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre	 Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail
 Comité consultatif Jeunes	 Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus
 Comité consultatif Personnes handicapées	 Comité consultatif des Québécoises et 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 CPMT ainsi que la ministre de l'Emploi.

Organisations membres du CEM

Voici les organisations membres du CEM au 31 mars 2025 :

- Aéro Montréal
- Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Communauté métropolitaine de Montréal
- Conseil d'économie sociale de l'île de Montréal
- Montréal international
- Polytechnique Montréal
- Centre de services scolaire des Affluents
- Collège Ahuntsic et Regroupement des cégeps de Montréal
- Conseil central du Montréal métropolitain – CSN
- Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

Observateurs du CEM

Voici les observateurs du CEM au 31 mars 2025 :

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
- Secrétariat à la région métropolitaine
- Agglomération de Montréal
- Agglomération de Laval
- Agglomération de Longueuil

