

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022

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, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

ISBN : 978-2-550-93060-0 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-93061-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	1
MESSAGE DU PRÉSIDENT	2
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	5
RAPPORT DE VALIDATION	7
1. L'ORGANISATION	9
1.1 L'organisation en bref	9
1.2 Faits saillants	19
1.3 Les leviers financiers et les programmes de la CPMT	22
2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC	27
3. LES RÉSULTATS	37
3.1 Plan stratégique	37
3.2 Déclaration de services aux citoyens	57
4. LES RESSOURCES UTILISÉES	59
4.1 Utilisation des ressources humaines	59
4.2 Utilisation des ressources financières	60
4.3 Utilisation des ressources informationnelles	60
5. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	63
5.1 Gestion et contrôle des effectifs	63
5.2 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	64
5.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	64
5.4 Gouvernance des sociétés d'État	65
5.5 Allègement réglementaire et administratif.....	67
5.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	68
5.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	69
5.8 Égalité entre les femmes et les hommes.....	69
5.9 Politique de financement des services publics	69
5.10 Les partenaires du marché du travail.....	70



MESSAGE DE LA MINISTRE

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

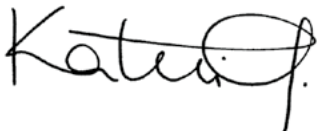
Madame la Présidente,

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 2021-2022 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Alors que le Québec est confronté à un phénomène de pénurie de main-d'œuvre, qui touche la plupart des secteurs d'activité et des régions, la CPMT et son réseau de partenaires ont, cette année encore, joué un rôle majeur pour favoriser l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Je suis donc très fière de vous présenter le bilan des actions menées par la CPMT en 2021-2022.

Plus que jamais, l'expertise de la CPMT constitue un atout indéniable pour soutenir le gouvernement du Québec dans le développement de politiques concertées visant à mobiliser les forces vives du terrain, particulièrement les groupes sous-représentés sur le marché du travail. Grâce aux leviers dont elle dispose et au réseau de partenaires qu'elle a développé et déployé partout au Québec, la CPMT rassemble les acteurs clés du marché du travail prêts à relever les défis actuels et futurs pour participer ainsi à la prospérité du Québec. Les résultats fournis dans ce rapport démontrent l'importance de cette mobilisation dans l'élaboration des politiques publiques en matière d'emploi.

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, novembre 2022



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,

Le rapport annuel de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) 2021-2022 est présenté dans un contexte de grande mutation du marché du travail québécois, marqué par la transformation numérique, la transition vers une économie verte ainsi que par la transition démographique. Le Québec se relève de la pandémie et tout au long de l'année, la CPMT a agi afin de doter les entreprises et les individus de leviers structurants, qui permettront de relever les défis du marché du travail.

La nouvelle programmation de la CPMT permet de soutenir le rehaussement et la requalification de la main-d'œuvre, le tout en cohérence avec les priorités gouvernementales. Dans cet esprit, un premier appel de projets du programme Ambition-Compétences a favorisé la création, l'adaptation et la diffusion des formations liées aux transformations numériques des entreprises ou à la transition verte du marché du travail.

Afin de s'adapter avec succès aux grands bouleversements qui frappent le monde de l'emploi, il faut mettre l'humain au cœur des décisions. Toutes et tous ne sont pas égaux devant l'accélération de la mutation du monde de l'emploi. Le dialogue social entre toutes les parties prenantes et l'arrimage entre les actions que chacun et chacune doit mener à bien sont nécessaires et incontournables. À cet égard, je tiens à souligner l'engagement dévoué des membres de l'assemblée délibérante de la CPMT et des 1 080 personnes qui siègent aux différentes instances de concertation. Le Conseil emploi métropole, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail se sont tous mobilisés pour répondre presque en temps réel aux enjeux vécus sur le terrain par les entreprises, leur personnel et les groupes éloignés du marché du travail. C'est grâce aux efforts conjoints de nos partenaires et à la force de cette concertation que la CPMT peut réaliser sa mission au-delà des attentes.

Je remercie également le Secrétariat de la CPMT ainsi que 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 par intérim de la Commission des partenaires du marché du travail,



Jean Lortie

Montréal, novembre 2022



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 2021-2022 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 concerné 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;
- des évaluations des effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la CPMT ont approuvé le présent rapport annuel lors de la séance du 15 septembre 2022.

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 2022.

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



Jean Lortie

Montréal, novembre 2022



RAPPORT DE VALIDATION

Les données financières inscrites dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification ponctuelle de la part du Secteur des services à la gestion et des ressources informationnelles du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

ENTENTE DE PARTENARIAT ENTRE LA CPMT ET LE MINISTRE

La CPMT et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont conclu, en 2016, une entente de partenariat et un protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT.

L'entente de partenariat précise notamment le rôle stratégique de la CPMT et ses responsabilités à différents égards. Elle énonce également les obligations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'endroit de la CPMT et définit le cadre de gestion des ressources que le ministre met à la disposition de celle-ci.

Plus précisément, cette entente établit les responsabilités de la CPMT en ce qui a trait

- à l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi;
- à la collaboration à la planification annuelle des services publics d'emploi et à la reddition de comptes à cet égard;
- à l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, communément appelée « la loi sur les compétences », à la programmation et à la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ainsi qu'à la reddition de comptes à cet égard. Cette dernière s'effectue notamment par l'entremise du rapport d'activité du FDRCMO et de présentations régulières à la CPMT.

Le protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT permet, quant à lui, d'assurer la visibilité de celle-ci lors de la réalisation d'actions découlant de ses responsabilités relatives à la loi sur les compétences. Les états financiers du FDRCMO ont été dressés par la direction responsable de sa gestion. Celle-ci s'occupe de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations.



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 avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujétiés 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. Elles 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 : 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 du ministre dans ces domaines.

À ce titre, la CPMT

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future en 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 le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- participe avec le 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 du ministre;
- collabore avec le 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, en assure le suivi, en évalue périodiquement les résultats et, le cas échéant, recommande au 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 au ministre pour approbation, avec sa recommandation et 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;
- 6 membres représentant la main-d'œuvre;
- 6 membres représentant le secteur des entreprises;
- 3 membres issus du milieu de l'enseignement;
- 3 membres choisis auprès d'organismes spécialisés en employabilité;
- 2 membres venant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit les titulaires des postes de sous-ministre et de sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec, ce dernier agissant à titre de secrétaire général;
- 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 et de l'Innovation, 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 en cela 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 responsable d'Emploi-Québec 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 responsable d'Emploi-Québec 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 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

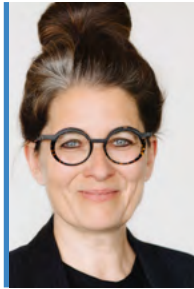


Les membres de la CPMT en date du 31 mars 2022 de gauche à droite : Pierre Graff (RJCCQ), Valérie Roy (AXTRA), Karine Dumont (MIFI), Martine Roy (RCJEQ), Richard Gravel (COCDMO), Karl Blackburn (CPQ), Carole Arav (MTESS), Jonathan Bélaïr (CCQ), Roger Tremblay (MTESS), Audrey Murray (CPMT), Christian Blanchette (BCI), Nathalie Arguin (CSN), François Vincent (FCEI), Caroline Dupré (FCSSQ), Anouk Collet (FTQ), Denis Bolduc (FTQ), Paul Doyon (UPA).

Sont absents de la photo : Charles Milliard (FCCQ), Stéphane Forget (Sollio), Véronique Proulx (MEQ), Luc Vachon (CSD), Éric Gingras (CSQ), Bernard Tremblay (FC), Marie-Dominique Taillon (MEQ), Stéphane Bouchard (MAMH), Richard Masse (MÉI), Nathalie Parenteau (MES).

En date du 31 mars 2022, les personnes suivantes sont membres de la CPMT.

Présidente



M^{me} Audrey Murray
Présidente
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^{me} Anouk Collet
Conseillère principale
au président national
TUAC Canada



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



M. Éric Gingras
Président
Centrale des syndicats du Québec



M^{me} Nathalie Arguin
Secrétaire générale
Confédération des syndicats
nationaux



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, 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 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 générale du Carrefour
 Jeunesse-Emploi comtés
 Iberville/St-Jean
 Réseau des carrefours
 jeunesse-emploi du Québec

Membres d'office



M^{me} Carole Arav
 Sous-ministre
 Ministère du Travail, de l'Emploi
 et de la Solidarité sociale



M. Roger Tremblay
 Sous-ministre associé
 responsable d'Emploi-Québec
 et secrétaire général de
 la Commission des partenaires
 du marché du travail
 Ministère du Travail, de l'Emploi
 et de la Solidarité sociale

Membres sans droit de vote



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



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



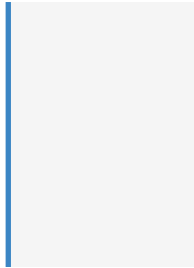
M. Richard Masse
Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Économie
et de l'Innovation



M^{me} Josée Lepage
Sous-ministre adjointe
Ministère de l'Éducation



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



Poste vacant
Sous-ministre adjointe
ou sous-ministre adjoint
Ministère des Affaires municipales
et de l'Habitation

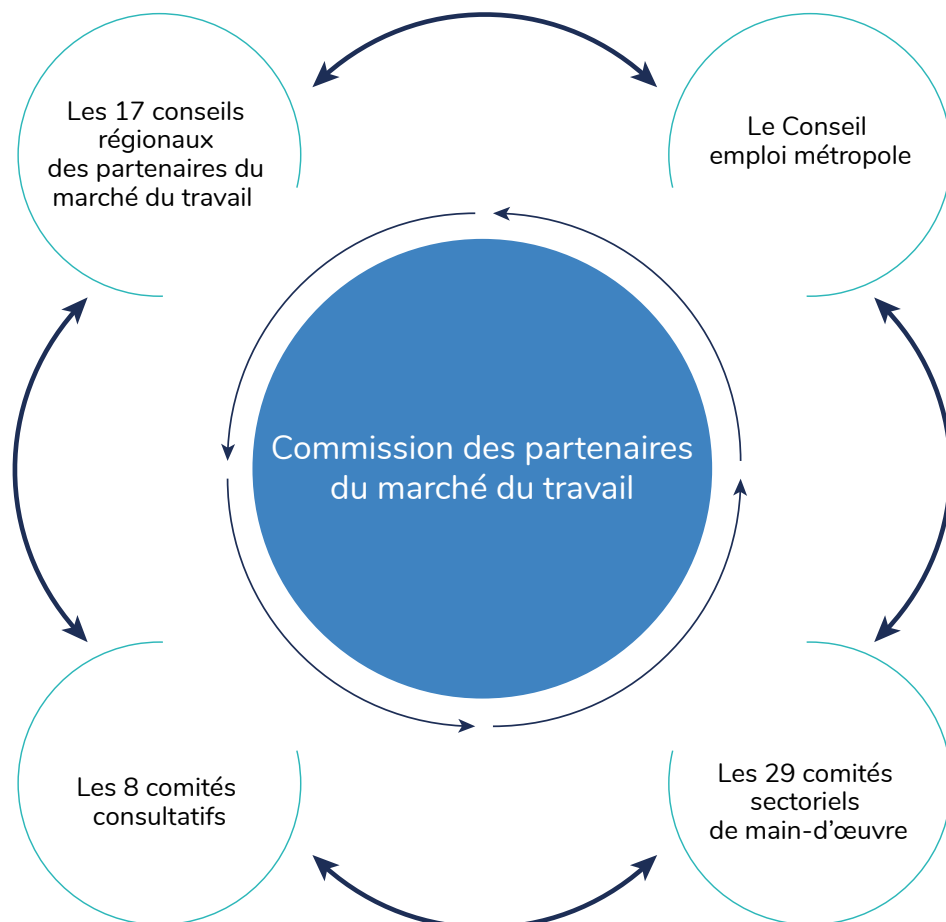
LE RÉSEAU DE PARTENAIRES DE LA CPMT

La CPMT peut réaliser sa mission en s'appuyant sur un réseau d'un millier de 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

- 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- 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 rassemble des membres et des partenaires de la grande région de Montréal qui travaillent à définir les enjeux métropolitains rattachés à l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi, à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et aux compétences du futur.

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
21	Effectifs de la CPMT (incluant le CEM)
61,1 ETC	Effectifs du Ministère en soutien à la CPMT
2 535 000 \$ réels	Dépenses de la CPMT
3 279 900 \$	Budget de la CPMT
Plus de 1 000 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
130,5 millions de dollars pour la réalisation de 309 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
1,0 milliard de dollars investis en formation par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences	Au total, selon les données provenant de Revenu Québec, il y avait 9 589 employeurs assujettis à la loi en 2020 et 88,7 % de ceux-ci ont déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation.

1.2 FAITS SAILLANTS

1. Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : une programmation en appui aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises du Québec, à la transformation numérique et à la transition verte

Pour répondre aux nouveaux enjeux touchant la main-d'œuvre, la CPMT a complété la révision des programmes du FDRCMO. Dans le cadre de cet exercice, elle a rationalisé l'offre de programmes – qui sont passés de 11 à 4 –, mettant l'accent sur quatre programmes en harmonie avec les priorités des partenaires et des instances gouvernementales :

- **Impulsion–Compétences** (nouveau), qui vise à requalifier la main-d'œuvre ou à rehausser ses compétences au moyen de formations qualifiantes qui améliorent sa productivité et son employabilité – sommes accordées de 13 M\$;
- **Évolution–Compétences** (nouveau), qui a pour but d'augmenter les connaissances et l'innovation liées au développement des compétences et aux besoins du marché du travail, ainsi que de mettre de l'avant les normes professionnelles et le Programme d'apprentissage en milieu de travail – sommes accordées de 11,9 M\$;
- **Ambition–Compétences** (nouveau), qui finance la requalification de la main-d'œuvre ou le rehaussement de ses compétences, afin qu'elle puisse s'adapter aux changements engendrés par la transition verte et la transformation numérique – sommes accordées de 23 M\$;
- **Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD)** : ce programme continue de soutenir l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée comprenant des stages en entreprise.

2. Financement de parcours d'alternance travail étude : quatre nouveaux volets se voient accorder un montant global de 275,9 M\$ sur cinq ans

Cette année, la CPMT a créé quatre volets du programme COUD, conformément aux priorités gouvernementales en matière de main-d'œuvre :

- **Le volet général de requalification et de rehaussement des compétences**, qui propose des projets de formation dans des secteurs où se font ressentir des besoins de main-d'œuvre – investissement de 75,0 M\$;
- **Le volet Services de garde éducatifs à l'enfance**, qui forme des éducatrices et éducateurs en services de garde – investissement initial de 45 M\$ auquel s'est ajoutée une somme de 76,9 M\$ dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre (OPMO);
- **Le volet Génie et technologies de l'information (Génie TI)**, qui offre de la formation à la main-d'œuvre, indépendamment de son secteur d'activité – investissement initial de 18,8 M\$ auquel s'est ajouté un montant de 47 M\$ dans le cadre de l'OPMO;
- **Le volet Métiers de l'eau**, qui vise à résorber les enjeux de main-d'œuvre de ce secteur essentiel au bien-être de la population – investissement de 13,2 M\$.

3. Un premier rapport de la CPMT sur les priorités en matière de développement des compétences

Le marché du travail québécois connaît une mutation en ce moment. Pendant encore plusieurs années, il sera particulièrement modelé par l'influence de la transformation numérique, de la transition vers une économie verte ainsi que par la transition démographique. Dans cette optique, la CPMT a publié la première édition du *Rapport sur les priorités en développement des compétences* en collaboration avec les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre.

Cette première itération a permis de déterminer un **nombre important (282) de professions prioritaires**, dont **plus du tiers (108)** requièrent des mesures immédiates. Les critères pour définir les professions prioritaires incluent notamment que la profession soit essentielle pour le bon fonctionnement du secteur, le manque d'offres en matière de formation initiale ou continue, le manque de finissants ou une offre de formation mal adaptée au secteur.

4. Consensus concernant les travailleurs étrangers temporaires et création d'un comité immigration

La CPMT et les CSMO touchés ont dégagé des consensus au sujet des listes de professions qui, selon le Québec, devraient bénéficier des assouplissements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires obtenus dans le cadre de l'Entente concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI) en réponse aux besoins du marché du travail du Québec, signée entre le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral en août 2021. Ces consensus tiennent compte de la volonté de la CPMT, d'une part, de maintenir les obligations des employeurs à l'égard des travailleurs étrangers temporaires dits « à bas salaire » et, d'autre part, de mettre en place un comité Immigration pour suivre l'incidence des assouplissements en plus de travailler sur des thématiques stratégiques telles que la régionalisation de l'immigration et la question des étudiants étrangers.

5. Forte mobilisation autour de six projets de promotion et valorisation des métiers en demande

Promouvoir les secteurs, les métiers et les professions en demande permet de découvrir des occasions de formation et d'emploi, tout en diversifiant les outils accessibles aux personnes exerçant un rôle-conseil en matière d'orientation à l'emploi. En 2021-2022, la CPMT a présenté six projets de promotion des métiers et des professions à plus d'un millier de personnes susceptibles d'en tirer parti. Ces séances d'information ont été tenues devant des représentants et des représentantes de centres de services scolaires, de commissions scolaires anglophones, de cégeps, d'universités et de conseillers et de conseillères en orientation professionnelle.

6. Augmentation de la présence des femmes dans les STIM : des investissements potentiels de 8 M\$

La CPMT a lancé un appel à solutions visant à accroître la présence des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Des dizaines de partenaires du marché du travail se sont rassemblés pour trouver des solutions à la sous-représentation féminine dans ces secteurs d'avenir tout au long du parcours de formation à l'emploi. Des investissements de 8 M\$ ont généré plusieurs retombées concrètes, dont

- la modification des barèmes de programmes de la CPMT (p. ex. : COUD Génie TI) afin de favoriser la participation des femmes;
- le lancement d'appels de projets ayant pour objectif de rehausser l'attractivité des STIM auprès des femmes, de contribuer au succès des parcours de formation et de transition vers l'emploi des femmes en STIM, d'augmenter la présence de celles-ci dans les emplois liés aux STIM et d'accompagner les démarches d'inclusion des organisations dans ce secteur.

7. Impact de la transition verte sur les emplois : le ministre confie un mandat à la CPMT

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a confié à la CPMT un mandat à deux volets :

- piloter des travaux visant à anticiper l'impact de la transition verte sur les professions et compétences en demande;
- réaliser un diagnostic des compétences dont il faut soutenir le développement pour atteindre les objectifs du *Plan pour une économie verte 2030*.

Les travaux menés au sein d'un nouvel espace de concertation ont donné lieu à un premier rapport recensant 20 gestes prioritaires dans le secteur de l'électrification des transports.

8. Compétences du futur : publication d'un référentiel québécois et signature d'une entente avec le Centre des Compétences futures

La CPMT a réalisé deux mesures importantes en 2021-2022 dans le cadre de son mandat d'établir une veille prospective sur les emplois et les compétences de l'avenir :

- Elle a élaboré et diffusé le *Référentiel québécois des compétences du futur*. Ce document, publié en février 2022, procure un langage commun sur les compétences requises pour la qualification, le rehaussement et la requalification de la main-d'œuvre. Il a déjà été présenté aux membres de la concertation et a fait l'objet de plusieurs présentations au printemps 2022 à d'autres partenaires du marché de travail afin de les encourager à s'en servir pour évaluer les besoins d'un marché en transformation.
- Elle a signé, en novembre 2021, une entente de 20 M\$ sur trois ans avec le Centre des Compétences futures. Cette entente soutient le développement et la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins du Québec, notamment pour les clientèles sous-représentées sur le marché du travail.

9. Pilotage d'un comité de vigie visant l'amélioration continue du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a confié à la CPMT le mandat de créer, en collaboration avec les équipes du Ministère, un comité de vigie pour le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF). Ce comité a pour mandat de suivre, d'analyser et de formuler des recommandations afin que le PARAF réponde adéquatement aux besoins du marché du travail. Près d'une trentaine d'enjeux et de pistes de solutions ont été recensés par le comité aux fins de suivi par le Ministère.

10. Perspective jeunesse sur l'avenir de l'emploi

La CPMT et le Comité consultatif Jeunes (CCJ) ont collaboré avec l'Institut du Nouveau Monde (INM) pour la tenue du *Parcours Innovation : inventer l'avenir de l'emploi* dans le cadre de l'École d'été de l'INM. Cette association a mené à la publication d'un rapport – *Perspective jeunesse sur l'avenir de l'emploi* – qui présente aux partenaires du marché du travail la vision des jeunes et alimente leurs réflexions sur les politiques liées à la relance et à la transformation du marché du travail. On y apprend, entre autres, que les jeunes sont interpellés par la transition verte et accordent une grande importance aux milieux de travail inclusifs et exemplaires.

11. 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 plus des avis sur lesquels elle s'est positionnée et des enjeux desquels elle a été saisie, la CPMT a amorcé une collaboration avec le Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus (CC45+) sur le maintien ou le retour en emploi des personnes âgées de 60 ans et plus. Un autre de ses comités consultatifs, le CCJ, a pu constater les retombées de son portrait et de son premier avis sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) avec le lancement d'un appel de projets pour soutenir les jeunes NEEF dans leur démarche d'intégration au marché du travail par le Ministère. Par ailleurs, les comités consultatifs ont contribué à divers dossiers de la CPMT, comme l'approbation du Plan d'action annuel des services publics d'emploi du Ministère et l'approche Maintien en emploi, également mise au point par le Ministère.

1.3 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 approuve le plan d'affectation, et 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.

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

Grâce au FDRCMO, la CPMT, en collaboration avec le Ministère, établit des programmes de subvention permettant d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Elle y parvient en investissant dans la formation, en faisant évoluer celle-ci et en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs en emploi.

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

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.

FAITS SAILLANTS 2021-2022

Soutien financier accordé

Le FDRCMO a rationalisé son offre afin de mieux répondre aux nouveaux enjeux touchant la main-d'œuvre, aux priorités gouvernementales et aux préoccupations des partenaires. Ainsi, le nombre de programmes de subventions est passé de 11 à 4 : Impulsion-Compétences, Évolution-Compétences, Ambition-Compétences et le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD).

En 2021-2022, le budget alloué aux différentes initiatives du FDRCMO s'élevait à 63,4 millions de dollars. S'y ajoutent la contribution du gouvernement provincial de 54,4 millions de dollars pour le COUD, les Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT et la mesure « 42 Québec ». Au total, 117,8 millions de dollars ont été affectés aux mesures et programmes du FDRCMO pendant l'année.

Au cours de l'exercice 2021-2022, le FDRCMO a accordé 130,5 millions de dollars en subvention pour la réalisation de 309 projets. L'ensemble de ces projets ont visé 12 803 entreprises et 24 110 personnes.

Investissements en formation en 2020

Les 9 589 employeurs assujettis à la Loi sur les compétences en 2020 ont indiqué avoir investi un total de 1,0 milliard de dollars dans la formation de leur personnel. La diminution du nombre d'employeurs assujettis par rapport à 2019 pourrait s'expliquer par les mesures sanitaires mises en place en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Le taux d'investissement déclaré par 88,7 % d'entre eux représente l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale.

Ainsi, 11,3 % des employeurs assujettis, soit un point de pourcentage de plus qu'en 2019, ont dû verser une cotisation au FDRCMO, pour un total de 30 millions de dollars, soit une variation de 11.1 % par rapport à 2019. Le déploiement limité de formations en contexte de pandémie et l'augmentation des salaires dans plusieurs secteurs pourraient expliquer en tout ou en partie cette augmentation.

Activités de formation déclarées pour 2020

En 2020, la déclaration d'activités de formation a été remplie par 5 346 employeurs, soit 55,8 % de l'ensemble des employeurs assujettis. Ils regroupaient un peu plus de 1,5 million de travailleuses et travailleurs. Au moins 49,8 % de leurs employé(e)s ont reçu de la formation, pour une moyenne de 30 heures par personne.

Trois moyens ont été particulièrement adoptés par les employeurs pour répondre aux obligations de la Loi sur les compétences :

- l'offre de formations dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise (73,8 %);
- l'utilisation des dépenses de formation admissibles reportées des années antérieures (59,3 %);
- les activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires (59,2 %).

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 comptait 82 normes professionnelles en 2021-2022. En tout, 253 personnes ont reçu une attestation de compétences¹, alors que 1 755 personnes ont obtenu un certificat de qualification professionnelle. Ces données sont comparables à celles de 2020-2021 (221 attestations, 1 810 certificats). Il demeure toutefois inférieur à celui de 2019-2020, soit avant la pandémie, alors que 3 014 personnes s'étaient vu remettre un tel certificat. Les mesures sanitaires ont mis un frein à plusieurs parcours d'apprentissage et à de nombreuses activités de reconnaissance des compétences menant à la certification.

Des travaux ont débuté pour élaborer une nouvelle norme pour le métier de cuisinier ou de cuisinière pour des secteurs non couverts par la norme actuelle, mais aussi dans le but de mettre à jour la norme de peintre en production industrielle. La norme en vigueur pour le métier de poissonnier a également fait l'objet d'une actualisation en juin 2021. Par ailleurs, on a amorcé la mise au point et l'adaptation de formations² en soutien à la norme d'opérateur ou d'opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers.

Le Rapport d'activité 2021-2022 du FDRCMO présente de façon détaillée les réalisations et les états financiers.

1. Le certificat de qualification professionnelle est décerné à la personne qui a démontré la maîtrise de toutes les compétences essentielles d'une norme professionnelle. L'attestation de compétences est décernée à la personne qui a démontré la maîtrise d'une ou de plusieurs compétences essentielles d'une norme professionnelle. L'attestation de compétences peut aussi être décernée pour des compétences complémentaires d'une norme professionnelle.
2. Ces formations portent sur les aspects théoriques liés aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques. Par exemple, il peut s'agir de formations sur l'innocuité alimentaire, l'utilisation d'équipement numérique ou les processus de fabrication.

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT)

Le FDMT a été créé en 1998 dans le cadre 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 la mise en œuvre et de la gestion 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 remis par le gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de sommes attribuées par d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec.

Le FDMT soutient notamment la politique d'intervention sectorielle de la CPMT et le financement de base ainsi que certains projets des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs. Il appuie également des projets économiques d'envergure (PEE) et des projets majeurs (PM).

Projets économiques d'envergure

Depuis 1998-1999, la CPMT contribue au développement économique, conjointement avec le secteur Emploi-Québec, en recommandant les subventions du FDMT aux PEE et aux PM. Jusqu'à récemment, ces subventions visaient à stimuler l'implantation d'entreprises étrangères au Québec afin d'y créer des emplois, alors que le taux de chômage était relativement élevé.

Aujourd'hui, compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre, la situation est inversée, et l'accent est plutôt mis sur le rehaussement des compétences. Pour cette raison, la CPMT a décidé de mettre fin aux PEE en 2021-2022; d'ailleurs, aucun PEE n'a été soumis depuis juin 2021. Cette décision s'explique également par le fait que la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet entreprises permet à des travailleuses et des travailleurs en emploi de suivre des formations pour acquérir de nouvelles compétences.

Faits saillants 2021-2022

- Cinquante-deux (52) PEE étaient actifs au 31 mars 2022, dont quarante-trois (43) dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.
- De ce nombre, onze (11) PEE ont été approuvés en 2021-2022, dont neuf (9) projets prévus dans la RMR de Montréal, pour un investissement total de près de 5 millions de dollars.

Projets majeurs

Il s'agit de projets proposant 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.

Faits saillants 2021-2022

- Cinq (5) PM étaient actifs au 31 mars 2022.
- De ce nombre, deux (2) ont été approuvés en 2021-2022.

Un nouveau rôle plus structurant et stratégique pour la CPMT

À partir de 2022-2023, la CPMT proposera les orientations et les priorités de la CPMT quant aux services offerts aux entreprises par le Ministère.

Cette approche répond aux objectifs de la planification stratégique de la CPMT, particulièrement à l'orientation 3 visant à «concerter les acteurs clés pour mettre en œuvre les actions prioritaires favorisant une meilleure adéquation formation-emploi».





2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

REBOND TRÈS RAPIDE DE L'ÉCONOMIE, DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE PLUS FORTE QUE JAMAIS, DÉSÉQUILIBRES ET NOUVEAUX DÉFIS

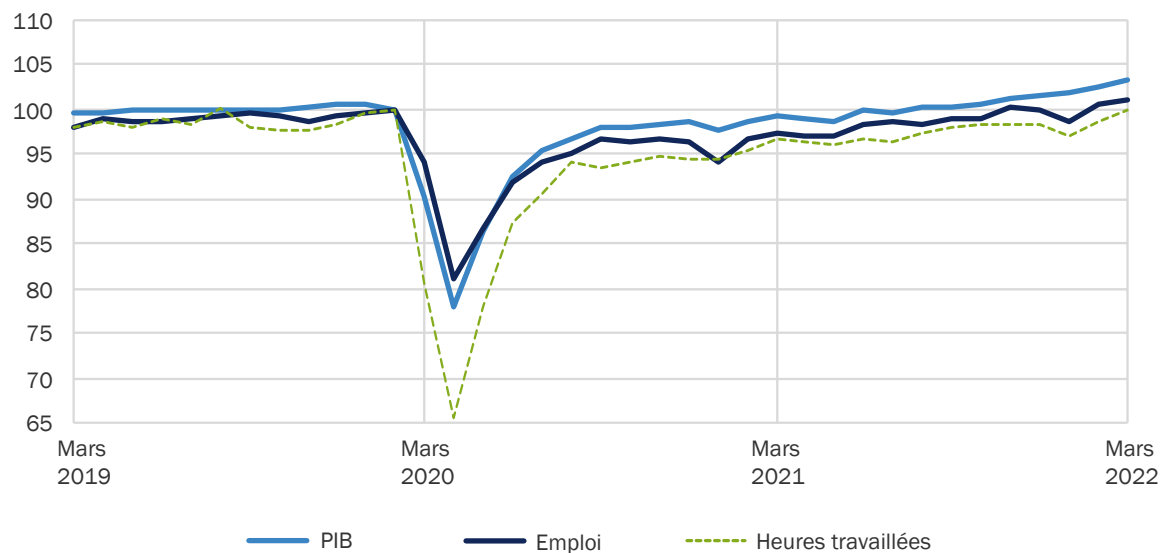
L'activité économique et le marché du travail se sont rétablis plus rapidement que prévu du choc initial de la pandémie. Par conséquent, la croissance est demeurée robuste tout au long de l'année 2021-2022. Provoqués en bonne partie par la situation sanitaire, les déséquilibres entre l'offre et la demande de biens et services et de main-d'œuvre se sont toutefois accrus, tandis que l'inflation atteignait un sommet de plus de 30 ans en fin de période. L'invasion de l'Ukraine au début de 2022 est venue amplifier, dans ce contexte, les risques qui pèsent sur la reprise au Québec et ailleurs dans le monde.

Le produit intérieur brut et l'emploi dépassent leurs niveaux pré-pandémiques.

Au début de la première vague de COVID-19, le Québec avait essuyé des reculs économiques sans précédent. En deux mois seulement (mars et avril 2020), son produit intérieur brut (PIB) avait fléchi de 83,5 milliards de dollars (-22,0 %), son nombre d'emplois, de 824 800 (-18,9 %) et son nombre d'heures travaillées, de 48,1 millions (-34,4 %).

Ce recul a été suivi d'une reprise tout aussi rapide. Il n'a fallu que cinq mois pour regagner l'essentiel du terrain perdu. Dès septembre 2020, plus de 90 % des pertes économiques et plus de 80 % des pertes d'emplois et d'heures travaillées avaient été récupérées. L'économie et le marché du travail ont ensuite ralenti jusqu'au début de 2021, puis se sont raffermis au point où les principaux indicateurs ont rejoint ou dépassé leur niveau pré-pandémique en 2021-2022.

- En août 2021, le PIB du Québec a dépassé pour la première fois son niveau pré-pandémique (février 2020) et lui était supérieur de 3,3 % en mars 2022. Cette croissance était nettement plus rapide que celle affichée par le Canada (+1,9 %) au cours de la même période.
- L'emploi a dépassé son niveau pré-pandémique en novembre 2021, en même temps que celui au Canada. En mars 2022, il lui était même supérieur de 1,1 %. Il s'agissait toutefois d'une reprise moins vigoureuse que celle du Canada (+2,3 %), où la croissance de l'emploi était généralement plus rapide en 2021-2022.

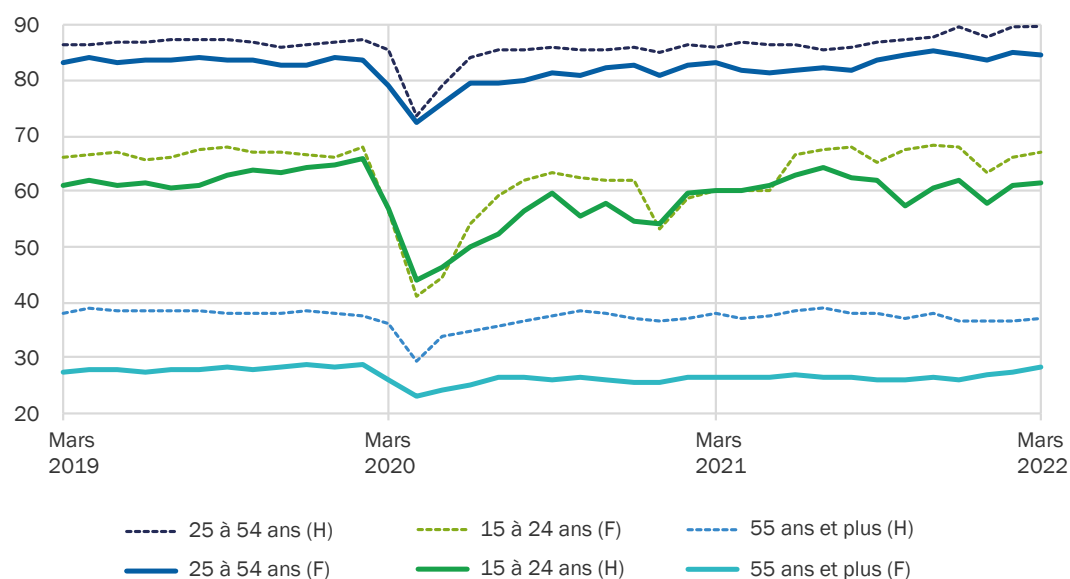
**GRAPHIQUE
1**
**ÉVOLUTION DU PIB RÉEL, DE L'EMPLOI ET DES HEURES TRAVAILLÉES
AU QUÉBEC – MARS 2019 À MARS 2022 (INDICES, FÉVRIER 2020 = 100)**


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*

Le taux d'emploi a regagné l'essentiel du terrain perdu, voire augmenté, dans tous les groupes de la population, notamment parmi ceux ayant été les plus atteints.

Les pertes massives d'emplois du début de 2020 avaient touché de façon disproportionnée les jeunes, les femmes et les personnes peu qualifiées. Cela s'explique en partie par leur forte concentration dans les secteurs où le contact direct avec les usagers est important. Or, bien que les mesures sanitaires aient continué à désavantager plusieurs de ces secteurs pendant l'essentiel des deux dernières années, les membres des groupes les plus atteints au départ avaient, pour la plupart, retrouvé un emploi au début de 2022. Dans certains cas, cette présence a même augmenté.

- Parmi les principaux groupes d'âge, seules les personnes de 55 ans et plus affichaient encore un taux d'emploi légèrement inférieur à celui d'avant la pandémie, mais celui-ci poursuivait sa croissance en fin de période.
- Le taux d'emploi des jeunes hommes (15 à 24 ans) était inférieur au sommet de février 2020, mais semblable à celui affiché pendant la majeure partie de 2019.
- Les femmes de 15 à 24 ans ont regagné le terrain perdu, alors que celles de 25 à 54 ans affichaient un taux d'emploi supérieur au sommet de février 2020.
- Le taux d'emploi des hommes de 25 à 54 ans a progressé plus rapidement, notamment en raison de la vigueur tant de la production de biens que de l'industrie de la construction.

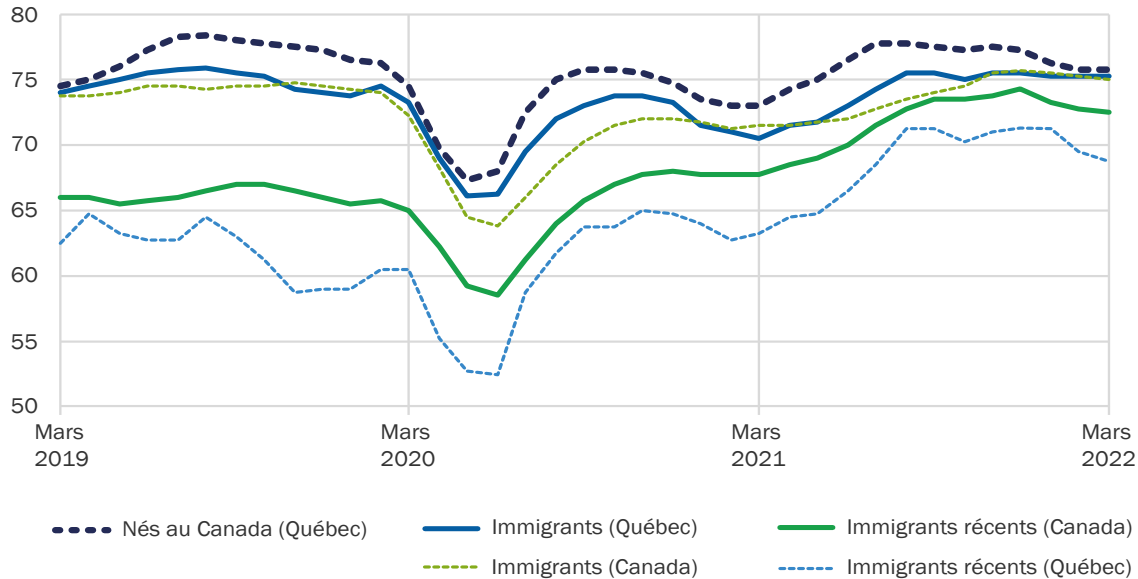
**GRAPHIQUE
2**
**TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE ET LE SEXE – MARS 2019 À MARS 2022
(EN %)**


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (données mensuelles désaisonnalisées).

- Le taux d'emploi des immigrants récents (depuis cinq ans ou moins), qui s'était redressé plus rapidement que les autres en 2020-2021, a atteint un niveau inégalé en 2021-2022.
- Le taux d'emploi de l'ensemble de la population immigrante a regagné son niveau d'avant la pandémie et a maintenu la parité avec le Canada.
- Le taux d'emploi des personnes sans diplôme et celles qui détiennent au plus un diplôme d'études secondaires est revenu pour l'essentiel aux niveaux pré-pandémiques. Pour leur part, les diplômés universitaires ont conservé un taux d'emploi supérieur au niveau d'avant la pandémie, notamment en raison de leur facilité à travailler à distance.
- Le taux d'emploi des 15 à 64 ans s'est rapproché des sommets historiques dans toutes les régions du Québec au cours de la deuxième moitié de 2021. Il dépassait même son niveau pré-pandémique dans 10 des 16 régions.

GRAPHIQUE 3

TAUX D'EMPLOI DE LA POPULATION IMMIGRANTE (TOTALE ET RÉCENTE*) AU QUÉBEC ET AU CANADA ET DES PERSONNES NÉES AU CANADA ET AU QUÉBEC – MARS 2019 À MARS 2022 (15 À 64 ANS, EN %)

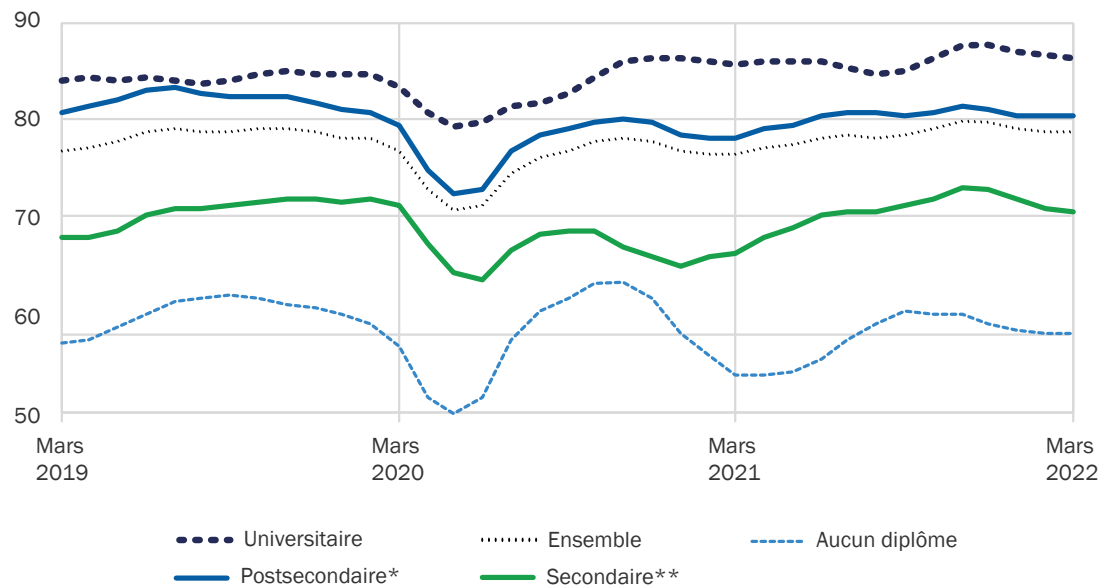


*Population immigrante depuis cinq ans ou moins

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (moyennes mobiles de trois mois non désaisonnalisées).

GRAPHIQUE 4

TAUX D'EMPLOI SELON LE DIPLÔME OBTENU – MARS 2019 À MARS 2022 (25 À 64 ANS, EN %)



* Inclut les certificats et diplômes d'une école de métiers (formation professionnelle de niveau secondaire au Québec), les certificats et diplômes de niveau collégial et les certificats universitaires.

** Correspond au diplôme d'études secondaires générales (D.E.S.).

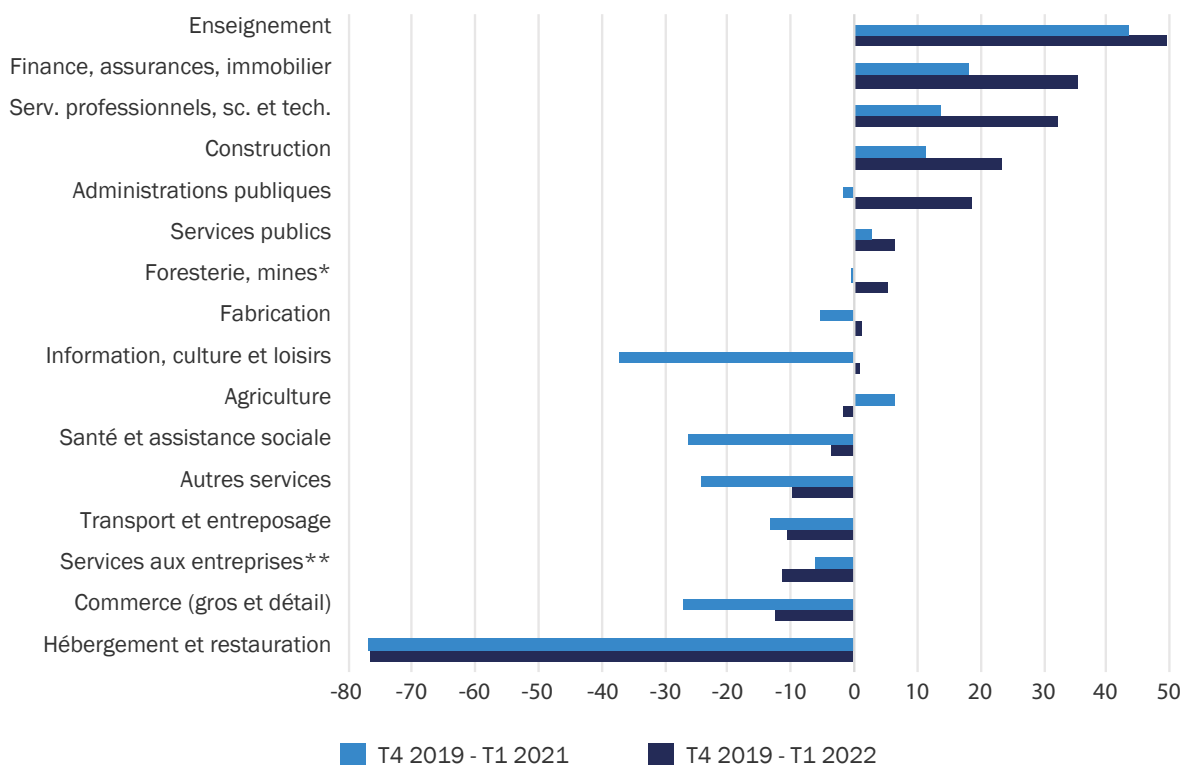
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (moyennes mobiles de trois mois non désaisonnalisées).

Les secteurs déjà en croissance ont continué à ajouter des emplois, tandis que d'autres en ont récupéré. Toutefois, les services d'hébergement et de restauration affichent encore un retard important.

Les pertes d'emplois du début de 2020 étaient concentrées dans les secteurs d'activité où la distanciation physique était difficile à pratiquer, voire impossible. Au début de 2022, la plupart des secteurs qui accusaient encore un recul important un an plus tôt avaient repris au moins une partie du terrain, sauf une exception notable : celui de l'hébergement et de la restauration.

- Les secteurs du commerce, des autres services, de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que de la santé et de l'assistance sociale, qui affichaient encore des retards importants un an auparavant, les avaient comblés en bonne partie au premier trimestre de 2022.
- Le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui enregistrait une perte de 76 900 emplois (-30,2 %) entre le quatrième trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2021, se retrouvait essentiellement au même point au premier trimestre de 2022.
- Les secteurs dont les gains d'emplois étaient déjà notables au début de 2021 ont continué d'en réaliser au cours de la dernière année. Il s'agit des secteurs de l'enseignement, de la finance, des assurances et des services immobiliers, des services professionnels scientifiques et techniques, ainsi que de la construction.

GRAPHIQUE 5 VARIATION DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DU QUATRIÈME TRIMESTRE DE 2019 AU PREMIER TRIMESTRE DE 2022 (EN MILLIERS)



* Foresterie, mines, pêches, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz
 ** Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Le taux de chômage atteint un nouveau creux historique; le taux d'emploi et le nombre de postes vacants atteignent de nouveaux sommets.

Bien que les principaux indicateurs du marché du travail se soient rétablis plus rapidement que prévu, les effets de la pandémie ont continué à se faire sentir tout au long de la dernière année. Aux prises avec des problèmes d'approvisionnement, les entreprises du monde entier ont également eu de plus en plus de difficulté à pourvoir leurs postes. La rareté de main-d'œuvre touche particulièrement les entreprises du Québec, qui se trouvait déjà en situation de plein emploi avant la pandémie.

- Le taux d'activité des 15 à 64 ans, qui s'établissait à 80,5 % en février 2020, était déjà remonté à 80,4 % en mars 2021 et atteignait 80,8 % en mars 2022.
- Le taux d'emploi des 15 à 64 ans a atteint un nouveau sommet (77,6 %) en mars 2022 et demeurait le plus élevé parmi les provinces.
- Le taux de chômage du Québec touchait un nouveau creux historique (4,1 %) en mars 2022, demeurant le plus faible au pays. Il était de 4,6 % en février 2020.
- La demande de main-d'œuvre, qui se reflète dans le nombre de postes vacants, a bondi à nouveau au cours de la dernière année :
 - Le nombre de postes vacants, déjà plus élevé qu'avant la pandémie au premier trimestre de 2021, a augmenté de 50 % pour atteindre près de 250 000 au premier trimestre de 2022;
 - Le nombre de postes vacants au Québec a progressé à un rythme semblable à celui de l'ensemble du Canada depuis la pandémie; auparavant, le Québec affichait les plus fortes augmentations parmi les provinces;
 - Les hausses importantes du nombre de postes vacants dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale, dès 2020, et dans celui de l'hébergement et de la restauration, peu de temps après, se sont étendues à une majorité de secteurs au cours de la dernière année;
 - Le taux de postes vacants, qui a augmenté de 4,6 % à 6,2 % entre le premier trimestre de 2021 et celui de 2022, est demeuré le deuxième plus élevé parmi les provinces après celui de la Colombie-Britannique (6,4 %);
 - Parmi les dix régions économiques du Canada qui, au premier trimestre de 2022, affichaient les taux de postes vacants les plus élevés (sur un total de 66), 4 d'entre elles étaient situées au Québec, soit la Capitale-Nationale au premier rang (8,5 %), les Laurentides au sixième (7,0 %), Laval au neuvième (6,7 %) et Lanaudière au dixième (6,5 %).
- Le Québec, qui comptait près de deux personnes en chômage pour chaque poste vacant avant la pandémie, en comptait moins d'une (0,9) au premier trimestre de 2022³.

3. Aux États-Unis, où le rapport entre le nombre de personnes au chômage et le nombre de postes vacants est semblable à celui du Québec, ce rapport est le plus faible depuis que les données ont commencé à être compilées au début des années 1950. Source : A. Domash et L.H. Summers, [A labor market view on the risks of a U.S. hard landing](#), NBER Working Paper 29910, avril 2022.

TABLEAU
1PRINCIPAUX INDICATEURS DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE
DE MAIN-D'ŒUVRE AU QUÉBEC – DÉBUT DE 2020, DE 2021 ET DE 2022

Données mensuelles désaisonnalisées	Février 2020	Avril 2020	Mars 2021	Mars 2022
Taux d'activité (15-64 ans)	80,5 %	76,1 %	80,4 %	80,8 %
Rang parmi les provinces	4	1	2	4
Taux d'emploi (15-64 ans)	77,0 %	62,6 %	75,2 %	77,6 %
Rang parmi les provinces	1	5	1	1
Taux de chômage (15 ans et plus)	4,6 %	17,5 %	6,5 %	4,1 %
Rang parmi les provinces	1	10	1	1

Données trimestrielles désaisonnalisées	T1 2020	T1 2021	T1 2022
Taux de postes vacants	3,8 %	4,6 %	6,2 %
Rang parmi les provinces	2	2	2
Nombre de chômeur(s) par poste vacant	1,9	2,0	0,9
Rang parmi les provinces	2	1	1

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

Rareté de main-d'œuvre, productivité, rehaussement des compétences et requalification

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, l'un des principaux moyens d'augmenter la croissance économique et le niveau de vie de la population, c'est d'améliorer la productivité. Pour ce faire, il s'agit d'accroître la valeur ajoutée par heure de travail. Bien que le Québec affiche à ce chapitre un retard de longue date sur la majorité des économies comparables⁴, comme le Canada d'ailleurs, il s'est démarqué de ce dernier et a tendance à rattraper son retard depuis quelques années.

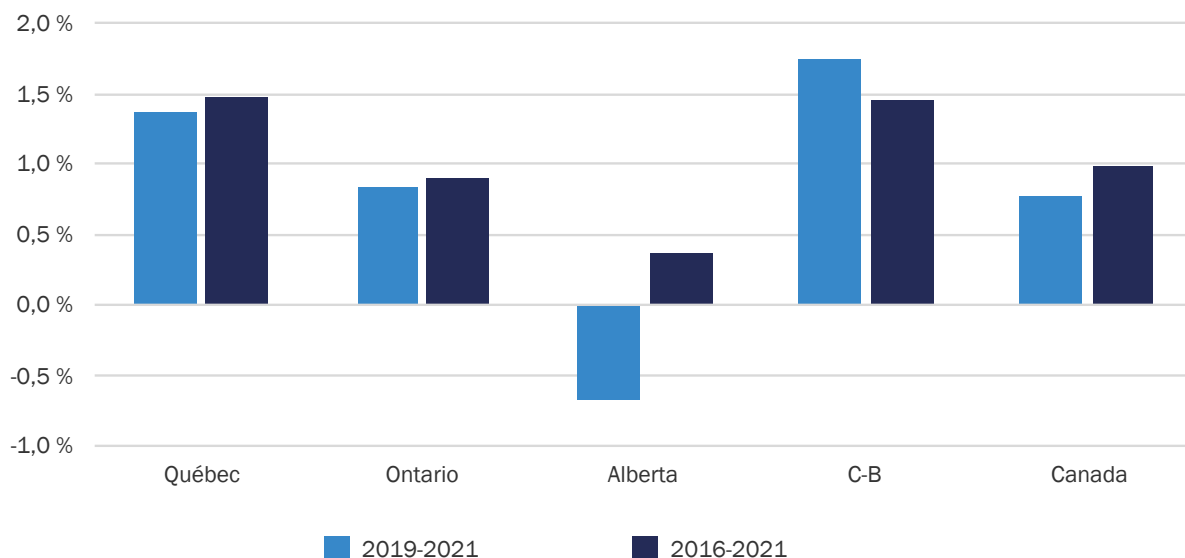
- La pandémie a entraîné des fluctuations inhabituelles de la productivité. Le recul enregistré au Québec en 2021 (-3,9 %) ne doit pas surprendre après le gain hors norme de 6,9 % réalisé en 2020.
- Entre 2019 et 2021, la productivité a augmenté en moyenne de 1,4 % au Québec, soit presque deux fois plus qu'en Ontario et au Canada (+0,8 % dans les deux cas).
- La croissance de la productivité a aussi été plus rapide au Québec (+1,5 % par année) qu'en Ontario (+0,9 %) et au Canada (+1,0 %) pour l'ensemble de la période 2016-2021.

L'élan des dernières années est encourageant. Le Québec devra toutefois continuer sur cette lancée, voire faire mieux, s'il veut poursuivre son développement alors que la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare. Selon le Budget du Québec de 2022-2023⁵, il faudrait que la productivité augmente en moyenne de 1,6 % par année jusqu'en 2036 pour que le niveau de vie du Québec rejoigne celui de l'Ontario. Afin d'atteindre cet objectif, le Québec poursuit son virage numérique et sa transition vers une économie verte, qui requièrent un engagement continu des entreprises et de la main-d'œuvre à innover et à s'adapter.

Dans ces circonstances, le rehaussement des compétences et la requalification de la main-d'œuvre revêtent une importance capitale pour permettre au Québec de poursuivre son développement et d'accroître son niveau de vie.

4. Selon le Centre sur la productivité et la prospérité, la productivité du Québec (64,67 \$ par heure travaillée) était inférieure de 30 % à la moyenne de 20 pays membres de l'OCDE et de 8 % à celle des provinces canadiennes (le Québec se classait au 6^e rang des provinces) en 2019.

5. Ministère des Finances, *Budget 2022-2023 – Plan budgétaire*, 22 mars 2022, page E.6.

**GRAPHIQUE
6**
**CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL
DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES – QUÉBEC, CANADA ET
PRINCIPALES PROVINCES – 2019 À 2021 ET 2016 À 2021**


Source : Statistique Canada, [Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes aux comptes des industries](#), diffusion du 20 mai 2022.

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal

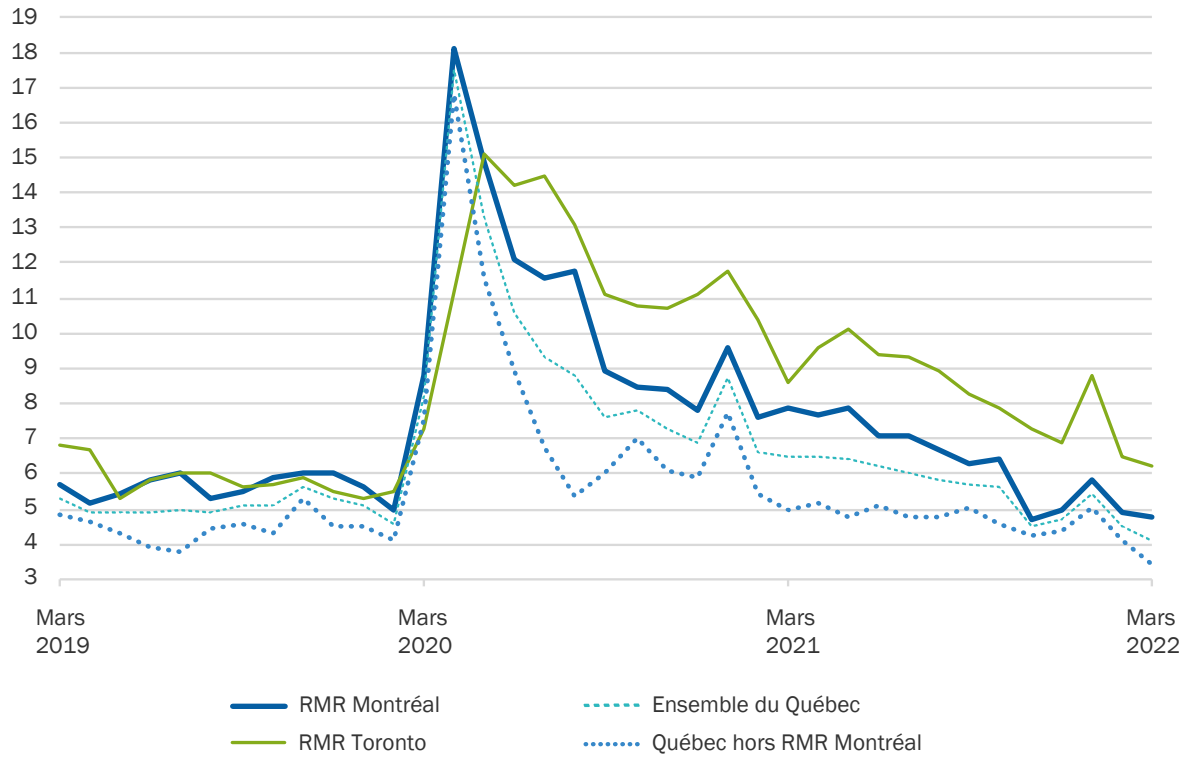
Le niveau de l'emploi a connu un regain de vie en 2021-2022 dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. De mars 2021 à mars 2022, le nombre d'emplois y a progressé de 3,6 %, soit 71 700 emplois, pour s'établir à 2 210 600, ce qui représente 53,6 % de la totalité des emplois du Québec.

Les principaux indicateurs du marché du travail ont suivi, pour l'essentiel, le même parcours dans la RMR de Montréal que dans l'ensemble du Québec en 2021-2022 :

- Le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans a atteint un nouveau sommet à 75,2 % au premier trimestre de 2022 (75,3 % dans l'ensemble du Québec et 75,5 % à l'extérieur de la RMR de Montréal; données non désaisonnalisées), alors qu'il était de 74,2 % au trimestre correspondant de 2019, avant la pandémie;
- Le taux de chômage de la RMR de Montréal s'établissait à 4,8 % en mars 2022, sous le creux du taux de 5,0 % atteint avant la pandémie, en février 2020 (données désaisonnalisées);
 - Le taux de chômage de la RMR de Montréal demeurait, comme avant la pandémie, supérieur à celui de l'extérieur de la RMR (3,4 %) et de l'ensemble du Québec (4,1 %);
 - La RMR de Montréal s'est toutefois démarquée de celles de Toronto et de Vancouver, où le taux de chômage s'élevait respectivement à 6,2 % et à 5,4 % en mars 2022.

GRAPHIQUE
7

TAUX DE CHÔMAGE DANS LA RMR DE MONTRÉAL, AU QUÉBEC HORS DE LA RMR DE MONTRÉAL, DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC ET DANS LA RMR DE TORONTO – MARS 2019 À MARS 2022 (%)



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



3. LES RÉSULTATS

3.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2020-2024

L'analyse du contexte du marché du travail a permis de mettre en évidence que la complexité de ce dernier et les tendances qui le bouleversent requièrent un arrimage serré des actions de l'ensemble des parties prenantes (éducation, employeurs, syndicats, associations communautaires, ministères, etc.). La raison d'être de la CPMT et la force de son réseau et de ses partenaires sont d'autant plus importantes dans un contexte de crise pour prendre rapidement le pouls du terrain et être en mesure de déployer les actions pertinentes.

L'intention est d'agir le plus judicieusement possible avec les leviers que la CPMT possède et d'appuyer le gouvernement afin qu'il dispose des informations, des conseils et des recommandations pour intervenir dans les secteurs prioritaires et favoriser le développement d'un marché du travail prospère et inclusif. La concertation demeurera un atout pour trouver de nouvelles solutions à des situations qui perdurent et des enjeux nouveaux, voire inconnus.

Cibles 2021-2022

L'ensemble des indicateurs avaient une cible pour 2021-2022. Toutefois, un indicateur n'a pas pu être évalué. Une explication est disponible dans la section Résultats détaillés 2021-2022 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 2021-2022	Résultats 2021-2022	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	70 %	70 %	40
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	70 %	84 %	41

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 2020-2021	Résultats 2020-2021	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 %	Cette cible sera évaluée en 2022-2023	43
	4. Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus	57 %	50 %	44
	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	85 %	66 %	44
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	65 %	100 %	45
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	88 %	83 %	47
	8. Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO	85 %	89 %	48

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 2021-2022	Résultats 2021-2022	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	55 %	84 %	49
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	80 %	94 %	55

Enjeu 4 : Une organisation visible et agile

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	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	70 %	83 %	56
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 2020-2021	-6 %	57

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2020-2021 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024

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

L'information sur le marché du travail est abondante et peu homogène, ce qui mène à différentes lectures des diagnostics et limite la capacité à discriminer et à prioriser les enjeux à l'échelle nationale, régionale et sectorielle. Pour prendre des décisions éclairées, la CPMT doit se baser sur une juste quantité de données et sur des données uniformisées, ce qui requiert de la part des différents organismes produisant et utilisant ces données de se doter d'un langage et de cadres de référence communs. En période de grande transformation de l'économie du Québec, cette nécessité est encore plus cruciale afin de ne pas freiner la mise en place de mesures efficaces et ciblées.

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, 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 qui permettra une meilleure compréhension des défis actuels et futurs du marché du travail en définissant, par exemple, les compétences du futur, les parcours de requalification et de rehaussement des compétences ou encore les données nécessaires pour l'évaluation des besoins du marché du travail ou la mesure de l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi. Ce langage commun facilitera aussi 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 % (non atteinte)	70 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la CPMT a évalué l'indicateur 1 au moyen de trois cadres de référence : le *Référentiel québécois des compétences du futur*, le guide méthodologique *Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* et les tableaux de bord stratégiques sectoriels et par clientèle.

Ces documents visaient à réaliser des diagnostics de la main-d'œuvre, à influencer les priorités stratégiques des partenaires et à concevoir des projets pilotes ou des projets de formation. Chacun a fait l'objet d'une diffusion ciblée au cours de l'année.

Les partenaires ont utilisé ces cadres de référence dans une proportion globale de 70 %, ventilée ainsi par document :

- Le *Référentiel québécois des compétences du futur* : 74 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante);
- Le guide *Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* : 56 % des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- Les tableaux de bord stratégiques sectoriels et par clientèle : 80 % des partenaires ciblés (membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante).

L'atteinte de la cible de 70 % s'explique notamment par les efforts particuliers consentis à leur promotion en 2021-2022. Ces démarches se poursuivront en 2022-2023.

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

Contexte lié à l'objectif : La priorisation des besoins du marché du travail est un exercice complexe. Elle doit permettre de déterminer la quantité de personnes requises dans un métier ou une profession, de même que les compétences qui sont recherchées par les entreprises. Puisque la crise sanitaire actuelle ne doit pas faire perdre de vue l'enjeu de rareté de main-d'œuvre à moyen terme dans plusieurs secteurs ou régions, il faudra garder un équilibre entre les actions à mettre en place pour contrer à la fois les effets de rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs tout en s'assurant de maintenir un nombre de travailleuses et de travailleurs suffisants dans les secteurs moins en demande.

Pour ce faire, il faut notamment s'assurer de recueillir et de diffuser une information sectorielle prospective sur les compétences actuelles et futures que doit détenir 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 du document État d'équilibre du marché du travail –pour les 500 professions de la classification nationale des professions, du rapport Priorités en développement des compétences et des listes de professions identifiées par le Québec afin de faire l'objet des assouplissements obtenus au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) dans le cadre de l'*Entente concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI) en réponse aux besoins du marché du travail du Québec*. Au cours de cette planification stratégique, 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 qu'elle aura menées.

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 % (non atteinte)	84 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La cible pour 2021-2022 a été largement dépassée, grâce à un taux de satisfaction des partenaires de 84 %. Ce taux varie selon les documents suivants :

- *État d'équilibre du marché du travail* : 81 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante);
- Le rapport *Priorités en développement des compétences* : 86 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante concernés);
- Les listes de professions identifiées par le Québec afin de faire l'objet des assouplissements obtenus au PTET : 86 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres votants et sans droit de vote de l'assemblée délibérante concernés).

La cible de 70 % étant ainsi largement dépassée, en 2021-2022, la CPMT, en collaboration avec le Ministère, s'est assurée que les préoccupations soulevées notamment par les CSMO en 2020-2021 soient prises en compte dans la mise à jour ou l'élaboration des cadres de référence. Par exemple, le document *État d'équilibre du marché du travail* inclut maintenant des données qualitatives à l'égard des causes aux difficultés de recrutement de la main-d'œuvre afférentes aux diplômes professionnels et techniques.

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

Le marché du travail se transforme de plus en plus rapidement. Le développement des compétences doit suivre ce rythme pour que la main-d'œuvre puisse s'adapter au changement de l'environnement, qu'il soit technologique, social, économique ou environnemental. Cette transformation rapide du marché rend nécessaires l'acquisition de nouvelles connaissances, l'apprentissage de nouveaux outils technologiques et la réflexion sur les moyens d'améliorer les façons de faire. Il faut faciliter la capacité de la main-d'œuvre à anticiper le développement des compétences requises pour améliorer son employabilité et participer, par le fait même, au rehaussement de la productivité des entreprises. Cela requiert de soutenir les entreprises dans la mise en place d'approches stratégiques et structurantes de développement des compétences.

Les besoins en main-d'œuvre risquent d'aller en augmentant dans tous les secteurs d'activité. La clé du succès : aligner les compétences sur les besoins, tout en prenant en considération les aspirations de la main-d'œuvre. À cette fin, il faudra, par exemple, favoriser l'instauration de « passerelles » susceptibles de faciliter le passage de la main-d'œuvre d'un secteur à l'autre.

Le Québec doit poursuivre ses efforts pour augmenter le taux de diplomation de sa main-d'œuvre et son niveau de littératie et de numératie pour être en mesure de faire face aux virages numérique, technologique, climatique, et ainsi accroître sa productivité. La valorisation de la formation continue et de la formation technique et professionnelle sera cruciale pour accélérer la maîtrise des compétences essentielles.

La complexité des mesures à prendre pour relancer l'économie dans un contexte de crise sanitaire mondiale, tout en gardant une vision à long terme des défis du marché du travail, nécessitera certainement une révision des modèles actuels de formation.

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, il sera nécessaire que la CPMT ait 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, il faut permettre à la main-d'œuvre de se tenir à jour en permanence pour développer de nouvelles compétences et connaissances.

La CPMT souhaite accroître la proportion d'entreprises qui investissent dans des formations structurées, pertinentes et ciblées. Afin d'identifier les actions en fonction de la taille des entreprises et des secteurs, la CPMT s'est dotée de trois indicateurs spécifiques à cet objectif.

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	-	Cette cible sera évaluée en 2022-2023	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La mesure de cet indicateur s'appuie sur l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, conduite par l'Institut de la statistique du Québec. Les résultats de l'année 2021 seront disponibles à l'hiver 2023. Ceux-ci permettront d'évaluer la proportion d'entreprises avec une masse salariale d'au moins 250 000 dollars qui ont investi en formation structurée. Le *Rapport annuel 2022-2023* de la CPMT fera état de la mesure de cet indicateur.

Rappelons que la dernière enquête, réalisée en 2019-2020, révélait que 57,4 % des organisations et entreprises ayant une masse salariale d'au moins 250 000 dollars ont financé ou ont organisé des activités de formation structurée en 2018.

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 % (non atteinte)	50 % (2020) (non atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Cet indicateur est mesuré à partir du *Rapport sur la déclaration des activités de formation 2020*. Ce rapport 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 2020, on comptait 1 521 137 personnes en poste chez les 5 346 employeurs assujettis ayant dûment rempli le formulaire de déclaration des activités de formation 2020, conformément à l'article 3 du règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Au total, 757 954 employés ont été formés en 2020, soit 49,8 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. En comparaison, 54,7 % des employés avaient été formés en 2019.

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 % des secteurs ont formé 50 % et plus des employés en 2018

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Les résultats du *Rapport sur la déclaration des activités de formation 2020* révélaient que le personnel était formé dans une proportion de 50 % et plus dans 27 regroupements sectoriels sur 41, soit 65,9 %. À l'instar de la situation dans les entreprises, la baisse d'environ 15 % peut s'expliquer par l'imposition de mesures de restriction sanitaire, qui ont touché tous les secteurs économiques.

Malgré ce contexte, 12 regroupements sectoriels ont connu une hausse, notamment les suivants :

- Foresterie et exploitation forestière (70,3 % en 2020 contre 53,6 % en 2019);
- Assistance sociale (65,2 % en 2020 contre 60,9 % en 2019);
- Industrie de l'information et industrie culturelle (59,8 % en 2020 contre 53,4 % en 2019).

Au cours des prochaines années, la CPMT poursuivra différentes actions afin d'atteindre les cibles pour les indicateurs 4 et 5 :

- 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.
- Publier en ligne des capsules d'information sur la Loi.
- Se doter 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. À cet égard, une étude a été amorcée durant l'année 2021-2022
- Faire réaliser une recherche à l'externe sur les pratiques émergentes en formation continue, puis établir une stratégie de diffusion de ces pratiques.
- Concevoir et mettre en place une plateforme Web qui présente l'expertise, les guides et d'autres renseignements pertinents sur la gestion de la formation continue.
- 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 a donc pour cible d'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 (FDRCMO), qui intègre des compétences prioritaires pour un futur prospère et inclusif.

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 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Pour l'année 2021-2022, les programmes Impulsion-Compétences et Ambition-Compétences ont été retenus pour la mesure de l'indicateur en raison de la disponibilité des données. L'analyse des projets financés par le FDRCMO dans le cadre de ces programmes montre que l'ensemble des 163 projets intégraient au moins une compétence prioritaire pour un futur prospère et inclusif. La cible pour 2021-2022 est ainsi atteinte.

Par ailleurs, 60,1 % des projets financés intégraient plus de la moitié 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, dont le fait de :

- Être en mesure de collaborer et communiquer adéquatement : 71 %;
- Faire preuve d'adaptabilité face aux changements : 81 %;
- Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique : 69 %;
- Faire preuve d'autonomie : 78 %.

Toutefois, certaines compétences étaient moins présentes, notamment :

- Utiliser et comprendre le numérique : 42 %;
- Favoriser l'inclusion et respecter la diversité : 40 %;
- Respecter l'environnement et agir pour le préserver : 33 %.

En 2022-2023, le programme Évolution-Compétences sera inclus dans la mesure. Le programme COUD ne sera pas évalué car il ne permet pas d'identifier les compétences du futur.

Au cours des prochaines années, la CPMT aidera les promoteurs à mieux comprendre les enjeux liés à la transition verte et à la transformation numérique. Ces efforts devraient stimuler le dépôt de projets à cet égard.

Par ailleurs, le nouvel espace de concertation sur la transition verte et juste de la main-d'œuvre documente les effets de l'atteinte des cibles du Plan pour une économie verte 2030 sur la main-d'œuvre.

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 l'augmentation des contributions des divers comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). À cet effet, la CPMT souhaite à augmenter la proportion des CSMO qui atteignent des résultats satisfaisants en regard des objectifs fixés, en conformité avec la politique sectorielle de main-d'œuvre en vigueur. La CPMT prévoit qu'au moins 95 % des CSMO atteignent de tels résultats d'ici 2024.

De plus, un autre moyen d'y parvenir sera de mesurer le taux de satisfaction des entreprises par rapport à la pertinence des formations des comités sectoriels de main-d'œuvre. La CPMT vise une 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 % (atteinte)	83 % (non atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Conformément à la politique d'intervention sectorielle et au modèle de reddition de comptes de la CPMT, les CSMO déposent annuellement une reddition de comptes en fonction de cinq orientations :

- 1 - La représentativité du secteur;
- 2 - Le partenariat et la concertation;
- 3 - Le développement des compétences de la main-d'œuvre;
- 4 - L'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines;
- 5 - L'enrichissement de la connaissance du marché du travail.

Pour cet indicateur, seule l'orientation 3 fait l'objet d'une évaluation afin de cibler le développement des compétences de la main-d'œuvre, soit la contribution au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre. En 2020-2021, 28 CSMO, soit 96,5 %, satisfont aux exigences de cette orientation. Ce résultat exceptionnel était attribuable au programme de soutien financier temporaire PACME du FDCRMO qui a eu pour effet d'augmenter de façon importante le volume de formations et de participantes et de participants. Pour l'année 2021-2022, un retour progressif à la normale est observé et 24 CSMO sur 29 (83 %) présentent des résultats qui répondent aux attentes de la CPMT (avant la pandémie, ce nombre se maintenait à 25 ou 26 CSMO depuis quelques années). Les principales raisons expliquant la non-atteinte des objectifs reposent, d'une part, sur les formations en présentiel peinant à atteindre leurs cibles en raison des mesures sanitaires en place et, d'autre part, sur les entreprises ayant de la difficulté à libérer leur personnel pour que celui-ci y participe.

Renouvellement de la politique d'intervention sectorielle

Les travaux entourant le renouvellement de la politique d'intervention sectorielle se sont poursuivis au cours de l'année. Découlant d'un objectif de travail du *Rapport quinquennal 2013-2018* sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, le renouvellement de la politique, dont la dernière version date de 2008, permettra d'actualiser celle-ci en fonction des nouvelles réalités du marché du travail. En 2021-2022, à la suite des travaux de diagnostic et de consultations, quatre constats piliers ont émergé et serviront d'axes à la politique renouvelée.

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 % (atteinte)*	-	-

* La marge d'erreur pour le sous-groupe CSMO est de 14,7 %.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, l'indicateur 8 a été mesuré par l'entremise d'un sondage en ligne tenu auprès des entreprises ayant bénéficié de formations financées par le FDRCMO et organisées par les promoteurs collectifs, dont les CSMO. La mesure de cet indicateur a révélé que 89 % des répondants qui ont suivi une formation organisée par un CSMO se disent satisfaits ou très satisfaits, ce qui dépasse la cible pour 2021-2022. Plus précisément, les répondants ont indiqué que la formation était adaptée aux réalités de l'entreprise, que le contenu de la formation correspondait aux besoins de celle-ci et qu'elle était adaptée aux équipements utilisés dans l'entreprise.

Il faut toutefois interpréter ces résultats avec précaution puisque les réponses obtenues ne visent que 5 CSMO sur 29. Cela s'explique par le fait qu'il n'y avait que quelques projets de formation organisés par des CSMO qui étaient terminés lors de l'extraction des données.

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

La sortie de la crise nécessitera un renforcement de la coordination et de la collaboration des différents acteurs privés et publics, mais aussi celles des ministères, ce qui comprend les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ainsi que de l'Économie et de l'Innovation. Cette coopération doit être maintenue et privilégiée également pour le besoin d'apprentissage en continu afin de mettre en œuvre des actions prioritaires permettant une meilleure adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi pour des politiques inclusives et créatrices de richesse.

Selon 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. Cette responsabilité de la CPMT est particulièrement nécessaire et stratégique dans un contexte de crise où les mesures exceptionnelles mises en place par le gouvernement devront être révisées et ajustées. Il sera primordial d'avoir une vue précise de l'impact des programmes ainsi que de la création d'une richesse collective par chaque action.

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

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

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 : Un des leviers de la CPMT, pour répondre à cet enjeu, est d'augmenter l'impact de ses recommandations. À cet effet, la CPMT souhaite accroître le pourcentage de ses recommandations qui font l'objet d'actions concrètes de la part des ministères dans le but de faire évoluer les mesures et les programmes en place. La CPMT souhaite que 70 % de ses recommandations fassent l'objet d'actions concrètes d'ici 2024.

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 % (atteinte)	84,2 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, les ministères membres de la CPMT ont affirmé mener des actions – ou avoir l'intention de le faire – liées à 16 des 19 recommandations qui leur ont été proposées par la CPMT, soit un taux de 84,2 %. Les recommandations de la CPMT sont inspirées de deux avis produits par des comités consultatifs portant sur 1) l'écosystème d'accompagnement des personnes immigrantes pour leur intégration et leur maintien en emploi et 2) les difficultés de langue en milieu de travail rencontrées par les membres des Premières Nations et les Inuit, ainsi que d'une proposition de l'assemblée délibérante concernant l'examen des effets de la mise en œuvre de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français.

Seulement trois des recommandations, toutes à l'intention du ministère de l'Enseignement supérieur, ne résulteront en aucune action ou mesure concrète.

Au final, ce résultat dépasse la cible pour une deuxième année successive. Cela démontre tant la pertinence des avis et des recommandations de la CPMT que l'alignement de ses priorités stratégiques avec celles des ministères et des organismes partenaires du marché du travail.

Comment créer les conditions gagnantes pour assurer la cohésion de l'écosystème d'accompagnement des personnes immigrantes pour leur accès et leur maintien en emploi?

- Avis produit par le Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)

Résumé de l'avis

L'avis du CCPI a été rédigé dans la foulée du redéploiement des ressources et des services du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). On y constate la complexité du parcours d'intégration des personnes immigrantes et la mécompréhension des mandats respectifs du MIFI et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) dans ce parcours. Le CCPI recommande des améliorations au service Accompagnement Québec afin de mieux soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes.

Recommandation : Clarifier et simplifier le parcours d'accompagnement des personnes immigrantes en collaboration avec le Ministère et l'ensemble des partenaires impliqués, dont les organismes spécialisés en employabilité ayant développé une expertise et des contenus spécifiques pour les personnes immigrantes.

RÉSULTATS

Le MIFI a débuté le projet Évolution Accompagnement Québec dans le but d'améliorer le service Accompagnement Québec. Dans le cadre de ce projet, huit rencontres de consultation ont réuni certains organismes partenaires du MIFI afin de clarifier les rôles et les responsabilités des différents intervenants impliqués.

Recommandation : Arrimer et rendre compatibles les systèmes de gestion du MIFI et du Ministère afin d'assurer le suivi des personnes immigrantes de l'accueil à l'intégration et au maintien en emploi.

RÉSULTATS

Le MIFI a rédigé une procédure afin de faciliter le partage d'information avec le Ministère au sujet des usagers du service accompagnement Québec souhaitant utiliser les services d'emploi du Ministère. Le formulaire d'échange d'information sera finalisé prochainement. Cette procédure assurera que les suivis requis auprès de ces usagers soient effectués par les deux organisations. Elle permettra au MIFI de référer les personnes immigrantes directement au Ministère et de savoir si elles ont été prises en charge comme prévu.

Recommandation : Placer la personne immigrante au cœur des actions mises en œuvre pour mieux faire connaître l'offre de services du MIFI.

RÉSULTATS

Le MIFI a déployé une campagne de promotion pour le service Accompagnement Québec du 24 janvier au 31 mars 2022. Une campagne d'information sur les médias sociaux a également débuté à l'été 2022.

Recommandation : Rendre complémentaire l'offre de services sur un même territoire au bénéfice des personnes immigrantes afin d'éviter que des ressources externes se perçoivent comme des compétiteurs auprès des mêmes publics.

RÉSULTATS

Le MIFI poursuivra sa collaboration avec le Ministère pour assurer la complémentarité de l'offre de services dispensés par les partenaires communautaires du MIFI et les services d'emploi financés par le Ministère. Cette collaboration assurera un continuum de services adaptés aux besoins des entreprises qui recrutent des personnes immigrantes, précisera les rôles et les responsabilités des ministères, et déterminera les mécanismes de référencement et d'arrimage interministériels.

Recommandation : Favoriser la collaboration entre les organismes spécialisés en employabilité ayant développé, sur l'ensemble des territoires, une expertise et des contenus spécifiques pour les personnes immigrantes, les agents d'aide à l'intégration du MIFI et les agents d'aide à l'emploi ainsi que les conseillers aux entreprises des directions régionales de Services Québec.

RÉSULTATS

Le MIFI et le Ministère poursuivront leur collaboration pour coordonner leurs actions concernant l'immigration ou visant les personnes immigrantes dans l'ensemble du Québec. Dans le cadre du service Accompagnement Québec, les agents d'aide à l'intégration du MIFI collaborent avec les organismes communautaires partenaires du MIFI et avec les agents d'aide à l'emploi du Ministère ainsi que les organismes spécialisés en employabilité. Les conseillers et les conseillères en immigration régionale du MIFI collaborent aussi de leur côté avec les conseillers et les conseillères aux entreprises du Ministère afin d'offrir un continuum de services aux entreprises en région.

Avis sur les difficultés de la langue en milieu de travail des Premières Nations et des Inuit

- Avis produit par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT)

Résumé de l'avis

L'avis du CCPNIMT établit que la méconnaissance du français constitue un obstacle à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre autochtone, notamment en milieu urbain. Il formule également des recommandations visant à rehausser les compétences essentielles en français et à promouvoir plus efficacement les mesures et les services en ce sens auxquels sont admissibles les membres des Premières Nations et les Inuit.

Recommandation : Collaborer avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) à titre de fournisseur de services à travers les Services aux entreprises (SAE) des centres de services scolaires pour dispenser des formations adaptées aux membres des Premières Nations et aux Inuit.

RÉSULTATS

En 2021-2022, le ministère de l'Éducation (MEQ) et le consortium des SAE ont mis davantage l'accent sur le rehaussement des compétences de base, dont celles en français. À l'automne 2022, le MEQ prévoit participer à des réflexions sur des enjeux plus ciblés, comme l'adaptation des formations pour les membres des Premières Nations et les Inuit.

Recommandation : Intégrer la notion d'apprentissage d'un niveau de français fonctionnel en milieu de travail dans les stratégies de formation et d'intégration au marché du travail.

RÉSULTATS

Le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) n'entend pas donner suite à cette recommandation⁶. Il travaille plutôt à la mise en œuvre de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, qui demande une meilleure connaissance du français dans le cadre des différentes formations de niveau collégial, y compris les attestations d'études collégiales.

Comme le MES, le MEQ n'entend pas donner suite à cette recommandation puisque la formation en entreprise relève des SAE des organismes scolaires, lesquels sont autonomes et autofinancés. Par ailleurs, il pourra participer à des consultations sur le sujet au besoin.

6. Puisque l'avis ne tient pas compte du volet postsecondaire, la portée de la contribution du MES est limitée.

Recommandation : Promouvoir les services d'apprentissage du français en offrant des informations à ce sujet en anglais lorsque et sur demande aux personnes autochtones et en encourageant les organismes autochtones des communautés qui n'ont pas le français comme langue d'usage ou comme langue seconde à les utiliser activement.

RÉSULTATS

Le MEQ et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ont bonifié ensemble le site Web [Quebec.ca/Apprendre le français](http://Quebec.ca/Apprendre-le-français). Ce portail regroupe des renseignements concernant l'offre de cours de français du gouvernement du Québec et les programmes et les services de francisation en entreprise. Il propose aussi des outils et des ressources pour l'apprentissage du français. Il est prévu d'y ajouter un contenu propre aux personnes autochtones, qui sera élaboré avec le concours des partenaires éducatifs autochtones pertinents.

Pour sa part, le MES n'entend pas donner suite à cette recommandation. Il entend plutôt travailler à la mise en œuvre de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français et analyser l'incidence de celle-ci pour les étudiantes et les étudiants membres des Premières Nations et Inuit.

Recommandation : Élaborer des programmes de langue française afin d'acquérir le niveau de compétences requises en littératie pour intégrer le marché du travail et adapter l'offre de cours de français fonctionnel en milieu de travail pour que ces cours soient culturellement sécurisants et sensibles à la préservation et à la valorisation des langues autochtones.

RÉSULTATS

Le MES n'entend pas donner suite à cette recommandation. Il poursuivra plutôt son analyse de l'incidence de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français sur les étudiantes et étudiants autochtones.

Le MEQ, quant à lui, avec le concours des partenaires éducatifs autochtones pertinents, pourra sensibiliser les SAE des organismes scolaires à intégrer les notions de sécurisation culturelle et de préservation des langues autochtones dans leurs offres de services.

Recommandation : Collaborer avec les ministères et organismes concernés et avec des partenaires autochtones pour adapter l'offre actuelle en milieu de travail afin qu'elle soit culturellement sécurisante et qu'elle réponde aux besoins spécifiques des membres des Premières Nations et des Inuit.

RÉSULTATS

Le MEQ prévoit amorcer des travaux pour adapter l'offre en milieu de travail à l'automne 2022. Il sollicitera le soutien des partenaires éducatifs autochtones et du réseau des SAE pour analyser les besoins d'adaptation de la formation, qui devra être mise au point par et pour les membres des Premières Nations et les Inuit.

D'autres actions avaient été priorisées en 2021-2022 par la Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones du Québec, telles que la reconnaissance de programmes d'études en langue maternelle ainsi que le projet de Loi n° 96 et ses conséquences pour les membres des Premières Nations et les Inuit.

Recommandation : À travers le réseau des SAE et en collaboration avec des partenaires autochtones, développer une offre de formation spécifique à l'intention des entreprises voulant intégrer de la main-d'œuvre issue des Premières Nations et des Inuit.

RÉSULTATS

À l'automne 2022, le MEQ mettra en relation les organisations éducatives autochtones et Formation Québec en réseau, disposant d'une plateforme numérique d'apprentissage virtuel. Cette union des forces a comme objectif de développer, en collaboration avec le CCPNIMT, une offre de formation à l'intention des entreprises voulant intégrer des membres des Premières Nations et des Inuit. Tout contenu devra être élaboré par et pour les membres des Premières Nations et les Inuit. Cette offre de formation pourra ensuite être diffusée par les organismes éducatifs autochtones et les SAE des centres de services scolaires.

Recommandation : À plus long terme et dans l'éventualité de l'institution de Francisation Québec et de l'élargissement des services d'apprentissage du français aux personnes nées au Canada à la suite du projet de Loi n° 96, collaborer avec les ministères et organismes concernés pour articuler l'offre de services à laquelle sera admissible la clientèle des Premières Nations et des Inuit.

RÉSULTATS

Depuis l'adoption de la Loi, les ministères concernés collaborent à la mise en œuvre de Francisation Québec. Des discussions sur les services d'apprentissage du français à l'intention des membres des Premières Nations et des Inuit sont prévues.

Recommandation : À plus long terme et dans l'éventualité de l'institution de Francisation Québec et de l'élargissement des services d'apprentissage du français aux personnes nées au Canada à la suite du projet de Loi n° 96, promouvoir les nouveaux services en offrant des informations en anglais lorsque requis et sur demande aux personnes autochtones et en encourageant les organismes autochtones des communautés qui n'ont pas le français comme langue d'usage ou comme langue seconde à les utiliser activement.

RÉSULTATS

Depuis l'adoption de la Loi, le MIFI a amorcé une réflexion sur les moyens de promouvoir les services de Francisation Québec auprès des personnes autochtones.

Recommandation : À plus long terme et dans l'éventualité de l'institution de Francisation Québec et de l'élargissement des services d'apprentissage du français aux personnes nées au Canada à la suite du projet de Loi n° 96, collaborer avec les ministères et organismes concernés et des partenaires autochtones pour développer une offre de formation culturellement sécurisante et répondant aux besoins précis des membres des Premières Nations et des Inuit.

RÉSULTATS

Depuis l'adoption de la Loi, le MIFI a échangé avec le Secrétariat aux affaires autochtones afin de déterminer quels partenaires autochtones pourraient l'aider à réaliser un mandat important : développer une offre de formation culturellement sécurisante qui répond aux besoins précis des membres des Premières Nations et des Inuit.

Pour sa part, le MEQ entend collaborer à cette initiative en mettant en lien les partenaires éducatifs autochtones et Formation Québec en réseau avec le Secrétariat aux affaires autochtones et le MIFI, lorsque ceux-ci le souhaiteront. Tout contenu devra être mis au point par et pour les membres des Premières Nations et les Inuit.

Proposer de porter une attention aux effets de la Loi sur l'offre de services d'apprentissage du français et sur les membres des Premières Nations et les Inuit

- Recommandation de l'assemblée délibérante concernant l'examen des effets de la mise en œuvre de la Loi

Recommandation : Porter une attention particulière aux effets de l'adoption et de la mise en œuvre de la Loi sur l'articulation de l'offre de services en matière d'apprentissage du français et sur les membres des Premières Nations et les Inuit.**RÉSULTATS**

La CPMT s'est positionnée concernant l'avis du CCPNIMT relatif aux difficultés de la langue en milieu de travail. Cette prise de position est survenue lors de l'étude du projet de loi n° 96 (Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français), alors que se posaient encore plusieurs questions, notamment en ce qui concerne certaines clientèles, comme les membres des Premières Nations et les Inuit.

Pour cette raison, la CPMT a souhaité soumettre cette recommandation aux ministères concernés. Ceux-ci ont affirmé qu'ils porteront une attention particulière aux effets de l'adoption et de la mise en œuvre de la Loi sur l'articulation de l'offre de services en matière d'apprentissage du français et sur les membres des Premières Nations et les Inuit.

- Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration mène déjà des réflexions sur l'articulation de l'offre de services et l'usage de concepts respectueux des droits linguistiques des personnes autochtones.
- Le ministère de l'Éducation entend analyser les implications de la Loi sur l'éducation et se pencher sur les insatisfactions exprimées par des membres des Premières Nations et des Inuit à l'égard de certains pans de la Loi.
- Le ministère de l'Enseignement supérieur mène actuellement des réflexions sur les implications de la Loi sur les étudiantes et des étudiants membres des Premières Nations et Inuit.

De son côté, la CPMT réexaminera les recommandations de l'avis du CCPNIMT à la lumière de la mise en œuvre de la Loi, en collaboration avec le CCPNIMT.

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 souhaite proposer régulièrement des améliorations à apporter aux mesures et aux programmes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). En faisant des recommandations sur une base continue, la CPMT s'assure de pouvoir les adapter plus facilement au contexte évolutif du marché du travail et de proposer des améliorations pertinentes pour favoriser l'adéquation entre les programmes et les besoins du marché. La CPMT vise à atteindre 90 % de satisfaction des partenaires 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 % (atteinte)	94 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la cible a été à nouveau largement dépassée pour cet indicateur. Quelque 94 % des partenaires répondants se sont dits « satisfaits » ou « tout à fait satisfaits » des propositions d'amélioration aux programmes et aux mesures du Ministère. La cible était de 80 %.

Afin de mesurer le degré d'atteinte de la cible, les membres se sont prononcés sur une vingtaine de recommandations proposées par les comités consultatifs et la CPMT⁷.

Dans une perspective d'amélioration continue, la CPMT a entamé cette année la réflexion pour soutenir davantage les comités consultatifs dans le processus d'élaboration de leurs avis. Cette démarche devrait augmenter l'impact des avis en s'attardant sur leur processus d'élaboration. Elle se poursuivra en 2022-2023.

7. Les partenaires devaient se prononcer sur les avis suivants :

- Comment créer les conditions gagnantes pour assurer la cohésion de l'écosystème d'accompagnement des personnes immigrantes pour leur accès et leur maintien en emploi? (Comité Consultatif Personnes immigrantes);
- Avis sur les difficultés de langue en milieu de travail des Premières Nations et des Inuit (Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail);
- L'utilisation des ressources en employabilité spécialisées auprès des personnes judiciairisées : une solution gagnante! (Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte).

Les partenaires devaient également se positionner sur les recommandations de la CPMT à l'égard des éléments suivants :

- Les enjeux et les orientations du *Plan d'action 2022-2023* des services publics d'emploi;
- L'offre de services *Maintien en emploi*;
- Les orientations de la CPMT pour guider les interventions des services publics d'emploi du Ministère auprès des entreprises.

ENJEU 4 : UNE COMPRÉHENSION PARTAGÉE DES DÉFIS GÉNÉRÉS PAR UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN MUTATION CONSTANTE

L'équipe interne, composée d'expériences et expertises variées, est très mobilisée et engagée. En termes d'agilité, il est vrai que la capacité humaine et financière de l'équipe demeure limitée étant donné la multitude de projets à couvrir et leur complexité croissante. De plus, le manque de notoriété de la CPMT au sein du réseau des partenaires amoindrit le rayonnement de ses actions.

C'est pourquoi il faut renforcer sa souplesse d'action et sa rapidité d'intervention et les rendre plus visibles en modernisant ses outils technologiques et en faisant rayonner ses réalisations. Pour atteindre ces objectifs, la CPMT doit notamment s'assurer de l'efficacité et de la qualité de ses communications.

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 : Afin d'augmenter la visibilité des actions qu'elle mène ainsi que celle des actions pilotées par la grande concertation – comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), comités consultatifs (CC) et conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) –, la CPMT souhaite intégrer des solutions numériques favorisant le partage et la visibilité de l'information et de cas de succès entre les partenaires. Pour mesurer cet objectif, la CPMT souhaite constater l'augmentation du taux de satisfaction des partenaires sur les solutions numériques implantées. Leur satisfaction aura un impact sur la visibilité et l'agilité de l'organisation. La CPMT vise 90 % de satisfaction des partenaires 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 % (atteinte)	-	-

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La cible de 70 % pour cet indicateur a été largement dépassée avec un taux de satisfaction des partenaires de 83 % (CSMO, CC, membres votants de l'assemblée délibérante). Pour soutenir l'atteinte de la cible, plusieurs actions de communication ont été déployées afin de moderniser la CPMT et la rendre plus visible, notamment

- L'élaboration d'une stratégie médias sociaux pour valoriser les actions et réalisations de la CPMT ainsi que de ses partenaires;
- La mise en place d'un calendrier éditorial mensuel;
- La mise en valeur sur les réseaux sociaux et sur le site Internet de rapports, d'études et de publications;
- La refonte du site Internet en vue de rendre l'information plus accessible aux usagers et aux partenaires et afin de mettre en avant leur mission de concertation;
- La participation de la présidence à de nombreuses activités de représentation, plusieurs fois par mois, pour faire rayonner les programmes et la mission du réseau de la CPMT.

La CPMT a aussi fait appel à la plateforme Dilitrust pour le partage de documents. Cet outil contribue à réduire le nombre d'envois et à mieux les gérer.

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 doit être renforcé pour accroître leur impact sur les politiques publiques et les actions de ses parties prenantes et de son réseau. Ainsi, pour la CPMT, il devient impératif d'augmenter le rayonnement des actions de tout son réseau. Dans cet esprit, elle aspire à une augmentation additionnelle du trafic Web annuel de son réseau de 5 % chaque année visé 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 % (atteinte)	-6 % (non atteinte)**	-	-

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La cible 2021-2022 n'a pas été atteinte. Pour la période visée, le calcul a pris en considération le trafic Web du réseau de la CPMT.

Cette baisse importante du trafic Web du réseau de la CPMT s'explique essentiellement par le fait qu'en plus du trafic du site Web de la CPMT, le trafic Web de représentants de son réseau a été pris en considération.

- Pour la période visée, le trafic Web de la CPMT a augmenté de 16 % dû notamment à des annonces sur les nouveaux programmes FDRCMO, des appels de projets et des annonces sur les médias sociaux.
- Pour ce qui est du trafic Web de son réseau, on constate une baisse de 27 % par rapport à l'année financière précédente. Ceci pourrait s'expliquer par le fait qu'en raison de la COVID 19, le réseau a concentré ses efforts sur la mise en place de mesures de relance économique.

Pour soutenir l'atteinte de la cible, plusieurs actions seront mises en place, y compris le nouveau site de la CPMT qui permettra un meilleur référencement et l'amélioration du trafic Web du réseau; plusieurs actions promotionnelles seront diffusées sur les médias sociaux.

3.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

La CPMT souscrit à la Déclaration de services aux citoyens du MTESS, et ce, bien qu'elle n'offre pas de services aux citoyens.



4. LES RESSOURCES UTILISÉES

4.1 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 et des stagiaires

Secteur d'activité	2021-2022	2020-2021	Écart
1. CPMT-Présidence	1	1	0
2. Secrétariat de la CPMT	16	15	1
3. Secrétariat du Conseil emploi métropole	4	4	0
Total	21	20	1

Source : Données extraites du Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel.

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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, puisque les employées et employés de la CPMT sont employés par le Ministère.

4.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2022 ¹ (000 \$)	Écart (000 \$)	Variation (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) <small>Source : Comptes publics 2020-2021</small>
Rémunération	840,5	1 817,7	-22,9	-1,2	1 582,5
Fonctionnement	489,4	1 088	-401,3	-36,8	952,5
Total	1 329,9	2 905,7	-424,2	-38,0	2 535,0

1 Dont 1485,46 k\$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

À noter que les dépenses liées à la pandémie ont été l'allocation forfaitaire pour l'aménagement du bureau à domicile pour le personnel du secrétariat de la CPMT.

Source : Décimal, SAGIR.

4.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Bilan des réalisations

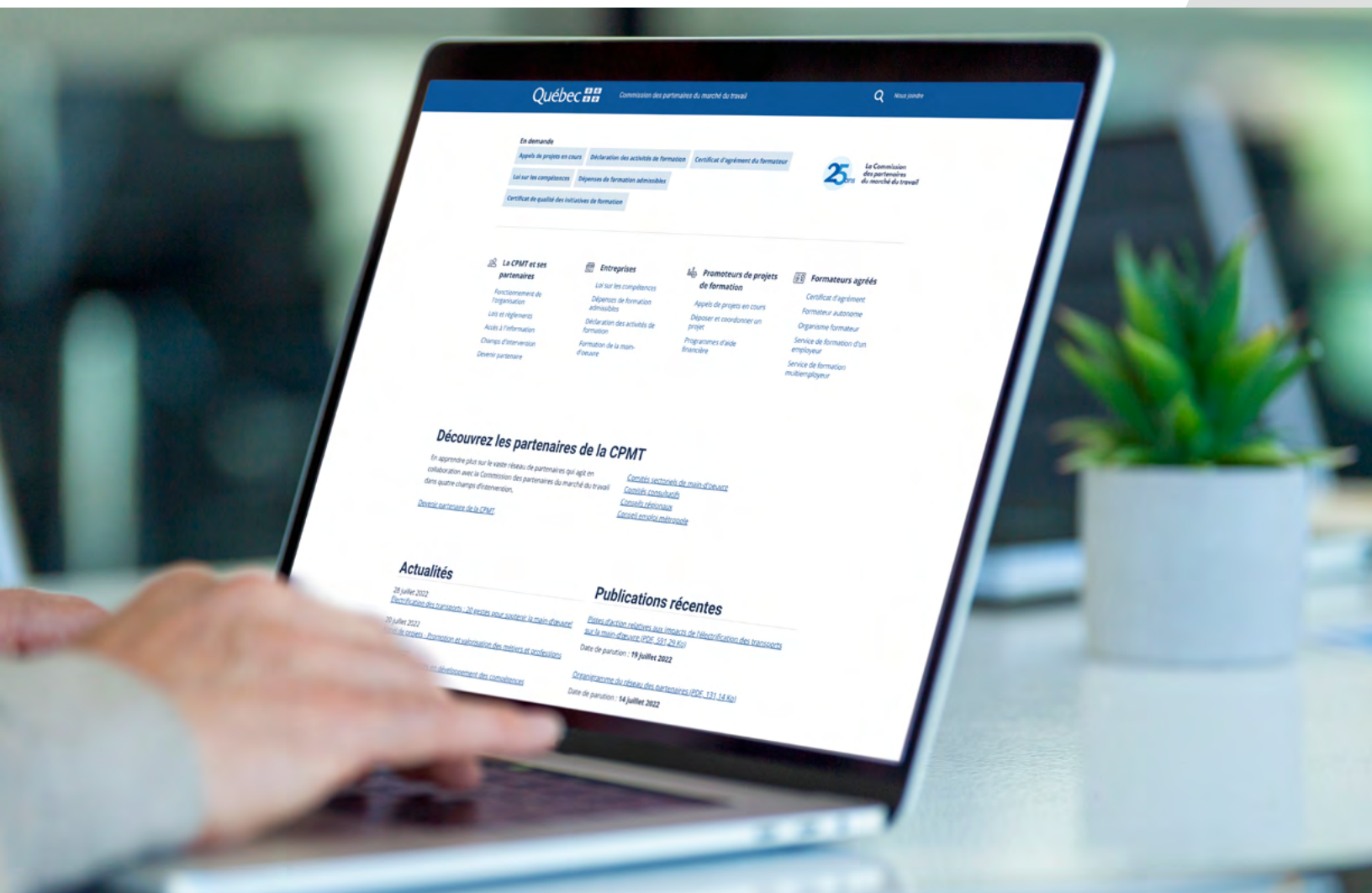
Les coûts des ressources informationnelles de la CPMT constituent des dépenses de fonctionnement liées au maintien de ses services d'infrastructure. Deux actions ont été entreprises pour améliorer les ressources informationnelles en 2021-2022 :

- La CPMT a mené une vaste refonte de son site Internet. Ayant mobilisé l'ensemble du personnel, ce projet mettra en valeur et rendra accessibles les travaux réalisés par la CPMT au bénéfice des citoyens et des citoyennes ainsi que des entreprises. La mise en ligne du site a eu lieu en juin 2022.
- La CPMT a préparé la transition du Programme d'apprentissage en milieu de travail vers un modèle de prestation électronique de services.

De manière générale, ces initiatives ont permis à la CPMT d'améliorer l'efficacité de ses processus administratifs et l'accès à l'information concernant sa mission, ses programmes et les outils qu'elle développe avec les partenaires de la concertation.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projets	0	0
Activités	0	19,6
Total	0	19,6





5. 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 ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujétis 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 du Travail, 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 2021-2022 fait état. Ces efforts sont associés aux volets suivants :

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

5.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Catégorie	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	5 481	0	5 481	3
2. Personnel professionnel	24 888,60	263,30	25 151,90	13,77
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	8 101	2,26	8 103,26	4,43
Total 2021-2022	38 470,60	265,56	38 736,16	21,2
Total 2020-2021	S. O.	S. O.	32 495,21	17,2

Note : Les étudiantes et étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujéties 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 équivalent temps complet (ETC). Pour l'année 2021-2022, la cible CPMT a atteint sa cible qui est de 21,14 ETC.

CONTRATS DE SERVICE

**Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus,
conclus du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022**

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	-	-
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	14	751 030
Total des contrats de service	14	751 030

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

Depuis le 1^{er} mai 2017, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1). Cette loi vise, dans l'intérêt public, à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics, ainsi qu'à établir un régime général de protection contre les représailles. Elle permet aux employées et employés d'un organisme public d'effectuer une divulgation auprès de celui-ci ou du Protecteur du citoyen.

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 en raison de sa taille. 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.

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

Aucun cas n'a été traité en 2021-2022.

5.4 GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

FONCTIONNEMENT DES COMITÉS

Pour soutenir sa prise de décision, la CPMT compte sur deux instances.

Le comité exécutif

Ce comité est composé de huit membres votants, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres votants au 31 mars 2022 sont M^{me} Véronique Proulx et MM. Denis Bolduc, Bernard Tremblay et Richard Gravel. Deux postes sont vacants, soit ceux des représentantes et représentants du secteur Employeur et du secteur Main-d'œuvre.

Le comité exécutif examine notamment les projets majeurs avant de les recommander à l'assemblée délibérante. Celle-ci propose ensuite leur financement au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le comité exécutif a tenu sept rencontres ordinaires en 2021-2022, soit trois de moins que l'année précédente.

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

Présidé par M^{me} Martine Roy, ce comité est composé de quatre membres, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres au 31 mars 2022 sont MM. Charles Milliard et Luc Vachon. Un poste est vacant, soit celui de la représentante ou du représentant du secteur Éducation.

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 et une séance extraordinaire en 2021-2022, soit deux rencontres de moins que l'année antérieure.

Évaluation du fonctionnement du comité exécutif

Chaque année, la CPMT effectue un sondage sur le fonctionnement du comité exécutif. En 2021-2022, 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. Un répondant a souhaité que la reddition de comptes du comité à l'assemblée délibérante soit améliorée.

Évaluation du fonctionnement du comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques

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 2021-2022, les membres se sont déclarés satisfaits de la façon dont la présidente du comité s'acquitte de ses responsabilités et de la reddition de comptes effectuée auprès de l'assemblée délibérante. L'un des répondants a demandé, d'une part, de mieux définir en quoi consiste la compréhension du mandat par ses membres et, d'autre part, d'améliorer l'efficacité du comité.

Membres votants de l'assemblée délibérante de la CPMT :

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
LORTIE, Jean	Président par intérim	Commission des partenaires du marché du travail	2022-07-08	-
TREMBLAY, Roger	Secrétaire général	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2018-05-30	S. O.
ARAV, Carole	Membre d'office, sous-ministre	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2020-01-08	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)	2020-01-29	2023-01-28
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	2022-05-28
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	2020-01-29	2023-01-28
BLACKBURN, Karl	Représentant des entreprises	Conseil du patronat du Québec	2022-03-16	2025-03-15
FORGET, Stéphane	Représentant des entreprises	Sollio Groupe Coopératif	2020-01-29	2023-01-28
VINCENT, François	Représentant des entreprises	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2020-01-29	2023-01-28
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	2022-05-28
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 des organismes spécialisés en employabilité	Bureau de coopération interuniversitaire	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Valérie	Représentante des organismes spécialisés en employabilité	AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Martine	Représentante 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.

5.5 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

ALLÈGEMENT 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 (PAMT) découlant du cadre de reconnaissance des compétences prévu par la Loi.

Il convient de relever les efforts d'allègement administratif réalisés en faveur des employeurs assujettis à la Loi au cours des dernières années :

- En 2015, la hausse du seuil d'assujettissement a réduit de près de moitié le nombre d'employeurs assujettis à la Loi;
- Au début de 2021, le formulaire de la DAF a été migré vers la Zone entreprise du site Web d'Entreprises Québec. Ainsi, la CPMT et le Ministère contribuent à la centralisation d'obligations des employeurs;
- En 2021-2022, des réflexions ont eu cours quant à un allègement administratif relié à la DAF.

5.6 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	3
---------------------------------	---

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	3	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	3	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	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	0	0	0	S. O.
Partiellement acceptée	0	0	0	0
Refusée (entièrement)	0	0	0	0
Autres	3	0	0	LAI, art. 1

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

5.7 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À cet égard, la CPMT communique cette politique à son personnel, ses principales mises à jour le cas échéant ainsi que les outils de rédaction qui sont mis à sa disposition.

5.8 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 2021-2022 :

- Elle a lancé un appel à solutions visant à rehausser la présence des femmes dans les secteurs d'avenir que sont les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), où elles sont sous-représentées. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du Plan d'action pour contrer les incidences sur les femmes en contexte de pandémie du Secrétariat à la condition féminine. À cet effet, la CPMT a notamment révisé les modalités du volet Génie et technologies de l'information du Programme COUD dans le but de favoriser la participation des femmes;
- Elle a poursuivi ses travaux ayant pour but d'assurer la parité au sein de ses instances. Ces travaux ont mené à l'adoption d'un critère de parité concernant la composition de son comité exécutif. Désormais, ce critère fait partie intégrante des avis de désignation envoyés au moment de nommer un nouveau membre;
- Elle a ajouté une rubrique concernant les incidences sur les femmes aux documents présentés à son assemblée délibérante;
- Elle a réalisé des analyses différenciées selon les sexes qui tiennent compte d'autres facteurs discriminants sur le marché du travail;
- Elle s'est assurée que la sensibilité au cumul d'obstacles fasse partie des critères d'évaluation des projets de trois appels de projets découlant de l'entente entre la CPMT et le Centre des Compétences futures;
- Elle continue de s'appuyer sur le Comité consultatif Femmes (CCF), son principal interlocuteur concernant les enjeux d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des femmes. En 2021-2022, le CCF a collaboré aux tableaux de bord du Secrétariat de la CPMT afin de rendre compte de la réalité des femmes sur le marché du travail dans le contexte de la pandémie. Il a également conjugué ses efforts à ceux de la CPMT dans le cadre de l'appel à solutions visant à rehausser la présence des femmes en STIM.

5.9 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.

5.10 LES 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 régionale d'Emploi-Québec, la problématique du marché du travail de leur région et d'y adapter les services auprès des personnes et des 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 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 près de 400 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 (GrafiCompétences)



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 cuisine



Industries 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 du Travail, 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 pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus



Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise

Conseil emploi métropole

Le Conseil emploi métropole (CEM) constitue le plus important regroupement de représentants du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal. Il réunit ses membres et ses partenaires autour des grands enjeux métropolitains concernant l'emploi. Misant sur la concertation, il propose des stratégies d'action et conseille la CPMT et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 million de dollars provenant du Fonds de développement du marché du travail pour réaliser des projets dans la région métropolitaine de Montréal correspondant aux priorités définies dans son plan stratégique 2021-2024 :

- Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi pour la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socio-économique propre;
- Rehausser les compétences des gestionnaires dans la région métropolitaine de Montréal;
- Accroître la mobilisation des acteurs du marché du travail de manière à définir une vision métropolitaine des défis rencontrés et des actions à mettre en place.

Organisations membres du CEM

Voici les organisations membres du CEM au 31 mars 2022 :



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 2022 :

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 