

RAPPORT ANNUEL 2020-2021

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.cpmv.gouv.qc.ca**.

Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail

Édition

Direction générale des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN : 978-2-550-90253-9 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-90254-6 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE.....	3
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE.....	4
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	7
RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE	9
1. L'ORGANISATION	11
1.1 L'ORGANISATION EN BREF.....	11
1.2 FAITS SAILLANTS.....	21
1.3 LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES DE LA CPMT	24
2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC.....	29
3. LES RÉSULTATS.....	39
3.1 PLAN STRATÉGIQUE	39
RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2020-2021 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2020-2024	42
Enjeu 1 : Une compréhension partagée des défis générés par un marché du travail en mutation constante.....	42
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.....	44
Enjeu 3 : L'alignement des actions en adéquation formation-emploi pour des politiques publiques inclusives et créatrices de richesse	49
Enjeu 4 : Une organisation visible et agile	55
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	59
4.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES	59
5. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES.....	61
5.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS.....	62
5.2 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS.....	62
5.3 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS PUBLICS	63
5.4 GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT.....	63
5.5 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF	65
5.6 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	66
5.7 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS	66
5.8 LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	66
5.9 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.....	71



MESSAGE DU MINISTRE

Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

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 2020-2021* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

La situation exceptionnelle dans laquelle a été plongée le Québec en 2020 a forcé la mise en place de stratégies tout aussi exceptionnelles, en particulier pour soutenir les personnes et les entreprises victimes de la pandémie. Je suis donc très fier de vous présenter le bilan des actions menées par la CPMT au cours de la dernière année.

Même confrontée aux imprévus engendrés par la crise sanitaire, la CPMT a démontré son importante contribution à l'identification des priorités d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Grâce aux différents leviers dont elle dispose et aux efforts de concertation de ses membres, la CPMT a été en mesure de soutenir les besoins réels du marché du travail. Les moyens pertinents ont été ciblés pour favoriser le maintien en emploi, l'attraction de travailleurs et la requalification. La CPMT a contribué activement à la prospérité du Québec.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie,



Jean Boulet
Montréal, octobre 2021



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1



Monsieur le ministre,

C'est dans le contexte inédit de la pandémie de COVID-19 qu'ont été réalisées les activités présentées dans le *Rapport annuel de gestion 2020-2021* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Tout au long de l'année, la CPMT a agi de façon à contrer les effets de la pandémie de COVID-19.

Une première initiative, le Programme actions concertées pour le maintien en emploi, lancé aussi tôt qu'en avril 2020, aura permis aux travailleuses et aux travailleurs du Québec de conserver quelque 152 000 emplois. Et, lors du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi, qui s'est tenu en octobre, des consensus forts ont été dégagés en vue de la relance de l'activité économique. Plus de 15 actions concrètes et novatrices pour faire face à la crise sanitaire et relancer l'emploi au Québec ont découlé de ces travaux.

Par l'entremise du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la somme record de 111,1 millions de dollars a été consacrée à des projets novateurs en formation continue. Pas moins de 53 000 entreprises et 174 000 personnes en ont bénéficié.

Tournée vers l'avenir, aussi, la CPMT a amorcé une révision en profondeur des programmes du Fonds et de la politique d'intervention sectorielle. La co-construction, avec les acteurs clés du marché du travail, d'un tableau de bord cible en immigration permettra également de mieux cerner les besoins en immigration. Finalement, avec son nouveau plan stratégique 2020-2024, la CPMT s'affirme résolument comme un leader mobilisateur prêt à relever les défis actuels et futurs du marché du travail.

Pour finir, je tiens à souligner l'engagement indéfectible 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 aussi mobilisés pour répondre presque en temps réel sur le terrain aux enjeux vécus par les entreprises, la main-d'œuvre et les groupes éloignés du marché du travail. C'est grâce à leur dévouement que la CPMT peut réaliser sa mission.

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

La relance post-pandémique qui s'amorce met en lumière de nombreux défis, mais elle est également le révélateur d'une grande résilience et de forces insoupçonnées. Misons sur ces forces pour faire du Québec un endroit toujours plus inclusif, équitable et prospère.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,



Audrey Murray

Montréal, octobre 2021



DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

L'information contenue dans le présent rapport annuel relève de la responsabilité de la présidente 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 2020-2021 ainsi que les résultats de l'évaluation des cibles de la planification stratégique 2020-2024.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs que la CPMT s'est donnés, la présidente et la gestionnaire concernée 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 16 septembre 2021.

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 2021.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,



Audrey Murray

Montréal, 16 septembre 2021



RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE

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 2017, une entente de partenariat et un protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT. Cette entente de partenariat précise notamment le rôle stratégique de la CPMT et ses responsabilités à différents égards.

Par ailleurs, cette entente énonce les responsabilités du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹ 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 dans 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. Il s'agit notamment du plan d'action annuel en matière d'emploi et de main-d'œuvre, du cadre d'imputabilité et du cadre budgétaire ainsi que du rapport annuel de gestion.



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 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 (MTESS). Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT. Elle en détermine le rôle, les mandats et les responsabilités.

LA MISSION

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

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

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

LA VISION

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

LES VALEURS

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

La CPMT a choisi de se doter de trois valeurs distinctives : la coopération, l'ambition et l'innovation. Elles visent à inspirer et à guider les membres de la concertation : partenaires, clients, 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'avoir une influence réelle par les 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, et elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et 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 présidente;
- 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.

GOVERNANCE

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

- Un comité exécutif composé de huit membres votants de la CPMT, dont la présidente 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 et des projets économiques d'envergure.
- 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 présidente 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 lui faire des recommandations en vue de 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.

En date du 31 mars 2021, 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

Deuxième vice-président général
Union des producteurs agricoles
du Québec



M^{me} Sonia Ethier

Présidente

Centrale des syndicats du Québec



M. Jean Lortie

Secrétaire général

Confédération des syndicats
nationaux



M. Luc Vachon

Président

Centrale des syndicats
démocratiques

Représentantes et représentants des entreprises



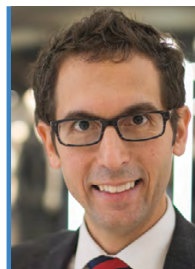
M. Stéphane Forget
Vice-président principal
Affaires publiques, coopération
et responsabilité d'entreprise
Sollio Groupe Coopératif



M. Yves-Thomas Dorval
Président
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



Mme 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



Mme Caroline Dupré
Présidente-directrice générale
Fédération des centres de services
scolaires du Québec



Mme Johanne Jean
Présidente
Université du Québec
Membre du conseil d'administration
du Bureau de coopération
interuniversitaire (BCI)



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} Sherolyn Moon Dahmé

Coprésidente

AXTRA/Alliance des centres-conseils
en emploi



M^{me} Martine Roy

Vice-présidente

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 CPMT*
Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Membres sans droit de vote



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



M. Simon Bergeron
 Sous-ministre adjoint
 Ministère de l'Éducation
 et de l'Enseignement supérieur



M. Mario Limoges
 Sous-ministre adjoint
 Ministère de l'Économie
 et de l'Innovation



M. Jessy Baron
 Sous-ministre adjoint
 Ministère des Affaires municipales
 et de l'Habitation



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



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

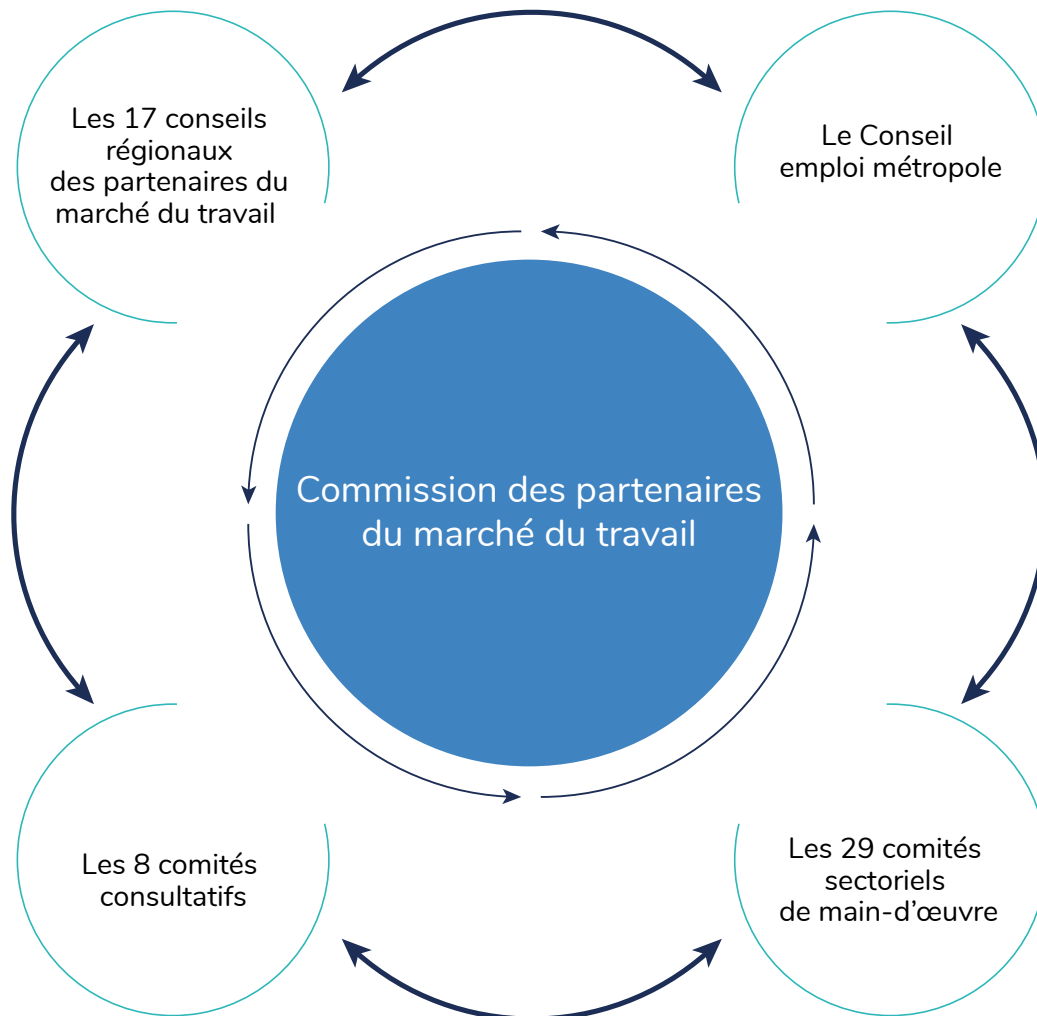
LE RÉSEAU DE PARTENAIRES DE LA CPMT

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 jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, la clientèle judiciarisée adulte, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, les Québécoises et Québécois d'expression anglaise ainsi que les personnes des Premières Nations et les Inuit;
- le Conseil emploi métropole (CEM). Cette instance rassemble des membres et des partenaires de la grande région de Montréal pour 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).



Incidence de la COVID-19 sur les activités de mission

La CPMT a démontré toute l'agilité dont elle est capable au cours de l'année écoulée. Elle a mis à profit les leviers à sa disposition afin d'améliorer le sort des entreprises et de la main-d'œuvre du Québec qui, du jour au lendemain, ont vu leurs sources de revenus s'amoindrir, voire disparaître. Les actions posées par la CPMT dans ce contexte sans précédent n'auraient pu être possibles sans la mobilisation et l'engagement de ses partenaires et de leur réseau.

D'entrée de jeu, au tout début de la pandémie, les membres ont tiré parti des leviers financiers dont ils disposent afin de créer et financer une initiative vouée au maintien en emploi et à la formation des travailleuses et des travailleurs d'entreprises touchées par la crise : le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). Financé à hauteur de 51,5 millions de dollars par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ce programme, qui vise le maintien en emploi par le financement de formations, a permis d'aider plus de 43 000 entreprises dans le volet Promoteurs collectifs, ce qui représente plus de 152 000 travailleuses et travailleurs. Le contexte de pandémie a également eu des effets considérables sur les activités quotidiennes de la CPMT ainsi que sur son rôle-conseil en matière de politiques publiques :

- La CPMT a créé et piloté un comité qui épaulé le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans sa prise de décision relativement à la relance de l'emploi. Ce comité de relance se veut un lieu de discussion et d'échanges sur des thématiques liées à la reprise économique et au marché du travail.
- Pour faire évoluer les programmes touchant à l'emploi, la CPMT a tenu des rencontres hebdomadaires, puis mensuelles, avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs. Ces parties prenantes se sont penchées sur l'incidence de la COVID-19 sur les secteurs et les clientèles éloignées et ont élaboré puis partagé des tableaux de bord stratégiques pour soutenir l'adaptation des politiques publiques à ce contexte particulier. Des rencontres mensuelles ont également rassemblé la CPMT et les CRPMT. Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a profité de l'un de ces rendez-vous pour discuter avec les présidences des CRPMT afin de prendre le pouls de leur réalité et de mieux connaître les priorités régionales.



- À la demande du ministre, un événement phare a été réalisé en 2020 : le Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi, piloté par la CPMT. Tenu le 16 octobre, ce rassemblement des forces vives du marché de l'emploi veillait à assurer la cohérence des efforts déployés par les différents intervenants et à résoudre les enjeux liés au contexte pandémique. Il avait également comme objectif d'établir des consensus autour de solutions durables et adaptées aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi. Cet exercice a permis de cerner les stratégies et actions concrètes les plus novatrices et adaptées à la crise de la COVID-19. Plus de 225 personnes ont participé au Forum, dont 6 ministres. Le principal consensus dégagé est la nécessité de requalifier et de rehausser les compétences de la main-d'œuvre afin de se préparer à la relance du marché du travail et de l'économie.
- La CPMT, le Fonds de solidarité FTQ et Ernst & Young LLP (EY Canada) ont collaboré à la deuxième édition de l'enquête QuébecInnoVe sur les PME et l'innovation. Cette enquête, réalisée par Léger auprès de plus de 710 dirigeants de PME du Québec, a permis d'apporter un éclairage unique sur l'impact de la pandémie, sur l'état de l'innovation et sur les transformations que la crise a accélérées chez nos PME. Il en ressort que 61 % des PME considèrent que l'innovation les a aidés à mieux passer à travers la crise causée par la COVID-19.
- À la demande du ministre, un comité de vigie piloté par la CPMT a été créé afin de fournir une information stratégique constante en provenance des acteurs du terrain et, ainsi, de contribuer au succès du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF). Les membres du comité se sont rencontrés à 8 occasions entre le 5 février et le 31 mars 2021; d'autres rencontres sont prévues d'ici la fin de 2021.
- Le Groupe d'action pour la main-d'œuvre du secteur de l'hôtellerie, coordonné par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme et mis sur pied à l'instigation de la CPMT et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est composé de différents partenaires et organismes des milieux de l'hôtellerie, de l'éducation et de l'emploi. Sa mission est de soutenir l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de préparer la relance de l'industrie touristique.

Ces gestes témoignent de l'agilité de la CPMT et de la diversité des actions déployées par cette dernière afin de contribuer à la relance de l'emploi au Québec.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
20 équivalents temps complet (ETC)	Effectifs de la CPMT (incluant le CEM)
56 ETC	Effectifs de soutien du MTESS, dont le Secteur Emploi-Québec
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
109 millions de dollars pour la réalisation de 1 102 projets	Investissements du FDRCMO dans les mesures et programmes destinés aux entreprises et à la main-d'œuvre en matière de développement des compétences
1,1 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 10 360 employeurs assujettis à la loi en 2019 et 89,6 % 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 année record d'investissement

Pour répondre aux besoins des entreprises devant faire face à la crise sanitaire, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a su user d'initiatives et innover en créant, en collaboration avec le MTESS et la CPMT, un programme inédit pour le maintien en emploi : le Programme d'actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). La pertinence de ce programme d'urgence a été vite constatée, puisque 43 000 entreprises québécoises ont pu bénéficier du volet Promoteurs collectifs. En 2020-2021, pour l'ensemble des programmes et mesures du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, un total de 109 millions de dollars a été investi, ce qui représente le plus grand investissement depuis les cinq dernières années pour soutenir les besoins des entreprises et de la main-d'œuvre.

2. Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi : un événement phare pour soutenir la relance du marché du travail

Cet événement unique, piloté par la CPMT, a permis de mettre en relief différents consensus portés par les partenaires du marché du travail. À ce jour, plus d'une quinzaine d'actions découlant du Forum ont été ou seront mises en œuvre. Parmi celles-ci, on retrouve

- la bonification du programme Audit industrie 4.0, du ministère de l'Économie et de l'Innovation et d'Investissement Québec;
- le référencement vers Services Québec, par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, des personnes immigrantes qui se déclarent disponibles pour une requalification professionnelle;
- le lancement de « Simulation d'entreprises en TI », un programme de formation public en technologies de l'information;
- le déploiement de 26 formations créditées visant principalement l'acquisition de compétences en technologies de l'information, en administration, en gestion et en production dans le secteur manufacturier, en collaboration avec le Conseil emploi métropole et le Regroupement des cégeps de Montréal;
- un appel à solutions piloté par la CPMT afin d'intégrer un plus grand nombre de femmes dans les formations et métiers STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques);
- le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF), du MTESS, qui soutient financièrement les personnes sans emploi qui souhaitent se requalifier ou accroître leurs compétences.

3. État d'équilibre du marché du travail – mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la classification nationale des professions

La CPMT a la responsabilité de déterminer les priorités du marché du travail, priorités qui servent à la gestion des politiques relatives au marché du travail. Dans ce contexte, elle a approuvé le document *État d'équilibre du marché du travail - mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la classification nationale des professions*, produit par le Secteur Emploi-Québec. Ces diagnostics ont été ajustés afin de prendre en compte des impacts à court et moyen terme de la pandémie. Des diagnostics, il ressort que se côtoyaient, d'une part, de la rareté pour certaines professions et, d'autre part, des surplus notamment pour les secteurs de la restauration et de la culture. Exceptionnellement, suite au contexte pandémique, la CPMT a recommandé de ne pas publier les prévisions à court terme des diagnostics.

4. La CPMT en action sur les enjeux reliés à l'immigration

Dans le cadre de son rôle aviseur pour améliorer les politiques publiques en emploi, concernant la planification de l'immigration, l'assemblée délibérante de la CPMT a recommandé et a reçu un accueil positif du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sur la création d'un tableau de bord gouvernemental en matière d'immigration.

Par ailleurs, soucieuse de rehausser l'agilité et l'efficacité des programmes d'immigration temporaires, la CPMT a fait entendre sa voix. Elle a appuyé le gouvernement du Québec dans ses démarches auprès du gouvernement fédéral afin d'obtenir un programme des travailleurs étrangers temporaires qui répond aux besoins du marché du travail québécois et qui tient compte des préoccupations des partenaires, ainsi que de convenir de certains assouplissements dans le cadre du Programme de mobilité internationale.

5. Des initiatives novatrices pour expérimenter de nouvelles stratégies en formation continue

La CPMT soutient plusieurs projets innovants financés par le FDRCMO qui rehaussent les compétences prioritaires de manière à relever les défis de demain. Parmi les initiatives d'importance, mentionnons

- l'essai d'une plateforme ouverte de valorisation des compétences fondée sur l'utilisation de microcertificats de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre;
- la mise en place d'une équipe d'appui à la formation en milieu de travail pour expérimenter un modèle paritaire de développement d'une culture de formation continue auprès de 50 entreprises. Ce modèle pourrait permettre de renforcer l'avancement et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs. Le projet est piloté par la Confédération des syndicats nationaux;
- le projet Rebon numérique – Un modèle de formation individualisé, alternatif et adapté aux besoins des entreprises dans le monde des TI. Par ce projet, la Fédération des cégeps propose deux trajectoires de formation. L'une, d'une durée de quatre semaines, consiste en une initiation au monde du numérique. L'autre offre le choix entre deux formations pratiques de sept mois qui comprennent toutes deux un jumelage avec un employeur et se terminent par un stage d'un mois.

6. Améliorer les connaissances sur les parcours de reconnaissance d'acquis et de compétences : Observatoire 42

Pour mener à bien le projet 42 Québec, un observatoire de recherche coordonné par un consortium formé du Cégep de Chicoutimi, auquel s'adjoignent le Cégep de Sainte-Foy et l'Université du Québec à Chicoutimi, a été créé. Ses travaux permettront d'évaluer la faisabilité des parcours de reconnaissance d'acquis et de compétences et d'arrimer ce concept de formation novateur au système public québécois d'éducation. En fonction de l'évolution du projet, l'Observatoire 42 pourrait être chargé d'effectuer une veille des démarches innovantes de développement des compétences et de proposer des pistes de réflexion sur la notion de développement des compétences.

7. Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et des professions : soutien à six projets

Un soutien financier de 1,6 million de dollars provenant du FDRCMO a été accordé à six projets pour faire la promotion et la valorisation des métiers et des professions en demande. On veille ainsi à encourager les citoyennes et les citoyens à opter pour un domaine d'expertise qui répond à la fois à leurs aspirations et aux besoins du marché du travail. Les secteurs qui feront l'objet d'une promotion dans le cadre de la mise en œuvre de ces six projets sont le secteur de l'environnement, le secteur des mines, le secteur de la métallurgie, le secteur de la construction, le secteur des communications graphiques ainsi que celui des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.

8. Création du Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise

Cette année, les analyses préalables permettant à la CPMT d'approuver la création du Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise ont pu être faites. Ainsi, au cours des prochaines années, les membres siégeant à ce comité se pencheront sur les défis propres aux travailleuses et aux travailleurs d'expression anglaise en ce qui a trait à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi. À cette fin, il aura à réaliser des études, à produire un plan d'action et à proposer des pistes de solution pour réduire les écarts sur le marché du travail entre anglophones et francophones. Pour cette année, les principaux travaux de ce comité ont consisté à sa mise sur pied et à la mobilisation de ses membres.

9. Table nationale sur l'emploi saisonnier – rapport et recommandations : projet pilote du MTESS sur le soutien aux travailleurs saisonniers

La Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, coprésidée par la présidente et par le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT, s'est réunie à trois reprises en 2020-2021. Ces rencontres ont permis d'échanger et de réfléchir à des pistes de solution aux enjeux des secteurs saisonniers fortement touchés par la pandémie. En 2021 s'est achevée la réalisation des 14 recommandations du *Rapport sur l'emploi saisonnier de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier*, paru en 2018.

10. Politique d'intervention sectorielle renouvelée

Dans le cadre de l'exercice de sa responsabilité concernant l'élaboration de la politique d'intervention sectorielle, la CPMT a poursuivi les travaux en vue de la mise à jour de la politique actuelle, qui date de 2008. Cette politique sert à guider le mandat des comités sectoriels de main-d'œuvre, acteurs essentiels dans un contexte de pénurie où le rehaussement, le développement des compétences et la requalification sont nécessaires pour appuyer les besoins des entreprises. Au cours de l'année, un diagnostic de l'intervention sectorielle ainsi qu'une stratégie de consultation auprès du réseau des partenaires de la CPMT et des ministères et organismes gouvernementaux ont permis de déterminer les orientations qui guideront la nouvelle politique d'intervention sectorielle. Ces importants travaux se poursuivront au cours de la prochaine année afin de déposer une nouvelle politique au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

11. Un nouveau plan stratégique concerté pour répondre aux enjeux actuels et futurs de l'emploi

Le Plan stratégique 2020-2024 de la CPMT propose une vision renouvelée et inspirante qui tient compte des enjeux démographiques, des transitions technologiques et climatiques ainsi que du contexte économique dans lequel la pandémie de COVID-19 a plongé la société québécoise. Des consultations réalisées auprès de l'ensemble des partenaires représentés par la CPMT, du Conseil emploi métropole et des partenaires gouvernementaux ont permis d'en définir les jalons. Cette démarche concertée assure la cohérence des mesures proposées et l'adhésion des partenaires à leur réalisation, ce qui optimisera l'usage des leviers disponibles.

1.3 LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES DE LA CPMT

La CPMT mise sur deux principaux leviers financiers pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi : le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

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

La CPMT peut établir chaque année les programmes de subvention du FDRCMO visant à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Elle y parvient en programmant des investissements dans la formation, en encourageant le développement de modes de formation et en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs en emploi. Un suivi des engagements du FDRCMO est effectué régulièrement lors des assemblées délibérantes et les décisions relatives aux grandes orientations concernant ce fonds y sont prises aux fins de recommandations au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Annuellement, le Vérificateur général du Québec procède à l'audit des états financiers du FDRCMO, conformément aux normes d'audit du Canada généralement reconnues. En soutenant financièrement des activités de formation structurantes et adaptées aux besoins de la main-d'œuvre, le FDRCMO contribue à améliorer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi.

FAITS SAILLANTS 2020-2021

Soutien financier accordé

Au cours de l'exercice 2020-2021, quelque 53 000 entreprises et 174 000 individus ont bénéficié des programmes du Fonds. Cela représente une somme de 79,1 millions de dollars, à laquelle s'ajoute une contribution de 32 millions de dollars du gouvernement du Québec pour le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT et les Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT. En 2020-2021, 111,1 millions de dollars ont donc été affectés aux mesures et programmes du Fonds. Au total, 1 102 projets de formation ont été acceptés, pour un montant de 109 millions de dollars.

Les subventions accordées et le nombre de projets acceptés au cours de l'exercice financier 2020-2021 ont augmenté par rapport à l'année précédente. Les effets de la pandémie expliquent l'augmentation du nombre de projets de 1 %, alors que les subventions accordées ont, quant à elles, connu une hausse de 64 %. En effet, les nombreux projets reçus dans le cadre du PACME ont contrebalancé la baisse du nombre de projets reçus dans le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires (PIAS) ou dans d'autres programmes. Cette diminution s'explique, entre autres, par les effets de la pandémie. La fermeture des établissements d'enseignement, le télétravail et la distanciation physique requise sur les milieux de travail ont rendu difficiles l'accueil de stagiaires et, par le fait même, la formation de superviseuses et superviseurs de stages.

Le nombre d'entreprises visées a passé de 8 668 en 2019-2020 à 53 443 en 2020-2021 et le nombre d'individus visés a passé de 22 051 en 2019-2020 à 174 671 en 2020-2021. La hausse importante du nombre d'entreprises et d'individus visé est due à la mise en place du PACME – volet collectif en réponse aux besoins des entreprises lors de la pandémie de COVID-19.

Déclaration des activités de formation

Parmi les employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, 5 352 ont déclaré des activités de formation pour l'année civile 2019. Ces employeurs regroupaient près de 1,6 million d'employés. Au moins 54,7 % des membres du personnel ont reçu de la formation. Chaque employé a suivi, en moyenne, 31,4 heures de formation. Les trois moyens les plus déclarés par les employeurs pour répondre aux obligations de la loi sur les compétences sont

- les formations offertes dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise (79,1 %);
- les activités de formation offertes lors de colloques, de congrès ou de séminaires (70,1 %);
- l'utilisation des dépenses de formation admissibles reportées des années antérieures (55,1 %).

Selon les données obtenues de Revenu Québec, 10,2 % des employeurs assujettis ont versé une cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, pour un total de 27 millions de dollars.

Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail

Dans le cadre de la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, en 2020-2021, 83 normes professionnelles étaient disponibles, ce qui a permis à 1 810 personnes d'obtenir un certificat de qualification professionnelle. Ce nombre est inférieur aux résultats atteints au cours des années antérieures. Les mesures sanitaires implantées pour faire face à la pandémie ont mis un frein à plusieurs parcours d'apprentissage et à de nombreuses activités de reconnaissance des compétences menant à la certification.

Le *Rapport d'activité 2020-2021 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* présente de façon détaillée les réalisations et les états financiers.

Fonds de développement du marché du travail

Le Fonds de développement du marché du travail (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 relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi qu'au financement de la prestation des services publics d'emploi. Son budget est composé de crédits accordés au Ministère provenant du fonds consolidé du revenu du gouvernement du Québec, de montants provenant du gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de montants provenant d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec.

Ce fonds soutient notamment la politique d'intervention sectorielle de la CPMT et le financement de base des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs. Il prévoit également le soutien financier de projets économiques d'envergure (PEE) ou de projets majeurs (PM).

Projets économiques d'envergure (PEE) et projets majeurs (PM)

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. Les PEE sont des projets de formation ou d'amélioration de la gestion des ressources humaines qui contribuent à la création et au maintien d'au moins 50 emplois sur 2 ans. Les PM, eux, doivent proposer des activités qui poursuivent l'un ou l'autre des objectifs suivants :

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

En 2020-2021, la CPMT a analysé et approuvé 28 projets. Voici trois exemples.

Corporation Macdonald, Dettwiler et Associés

La Corporation Macdonald, Dettwiler et Associés créera avec son projet 324 nouveaux postes de qualité dans le domaine de l'aérospatiale à la suite de la vente de la division et de l'arrivée d'un nouveau groupe d'investisseurs. Grâce à cette initiative, l'entreprise pourra prendre une position dominante en tant que fournisseur d'antennes dans le segment des constellations, mettre au point de nouveaux produits dans le marché de l'électronique et développer de nouveaux produits dans le domaine des charges utiles.

Coût total du projet : 142,5 millions de dollars

Subvention accordée : 1 420 148 \$

NuChem Thérapeutiques

La compagnie NuChem Thérapeutiques inc. vise à créer 62 emplois bien rémunérés dans le secteur des sciences de la vie, en vue du développement du marché nord-américain. En raison de la crise sanitaire, un concurrent de NuChem Thérapeutiques inc. a été contraint d'arrêter ses opérations, ce qui a amené certains de ses clients nord-américains à se tourner vers NuChem.

Coût total du projet : 10,5 millions de dollars

Subvention accordée : 478 144 \$

Tecsyst

L'entreprise Tecsyst inc. procédera, grâce à son projet, à la création de 220 emplois bien rémunérés et au maintien en poste de 239 travailleuses et travailleurs dans le secteur de l'infonuagique. L'entreprise, spécialisée dans la vente de logiciels, a récemment ajouté à son arc la solution infonuagique de logiciel-service, un modèle qui l'amène à conquérir de nouveaux marchés, dont celui du secteur de la santé.

Coût total du projet : 5,5 millions de dollars

Subvention accordée : 1 029 174 \$

**Projets économiques d'envergure (PEE) :
de nouveaux critères pour s'adapter au contexte actuel du marché du travail**

Dans le contexte de la transformation du marché du travail, la CPMT a actualisé les critères d'analyse des PEE. Ces nouveaux critères visent à répondre à certaines préoccupations des membres de la CPMT. Les critères, suite à une analyse d'Emploi-Québec pour s'assurer de la faisabilité de leur mise en œuvre, ont été adoptés et sont désormais en vigueur.



2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

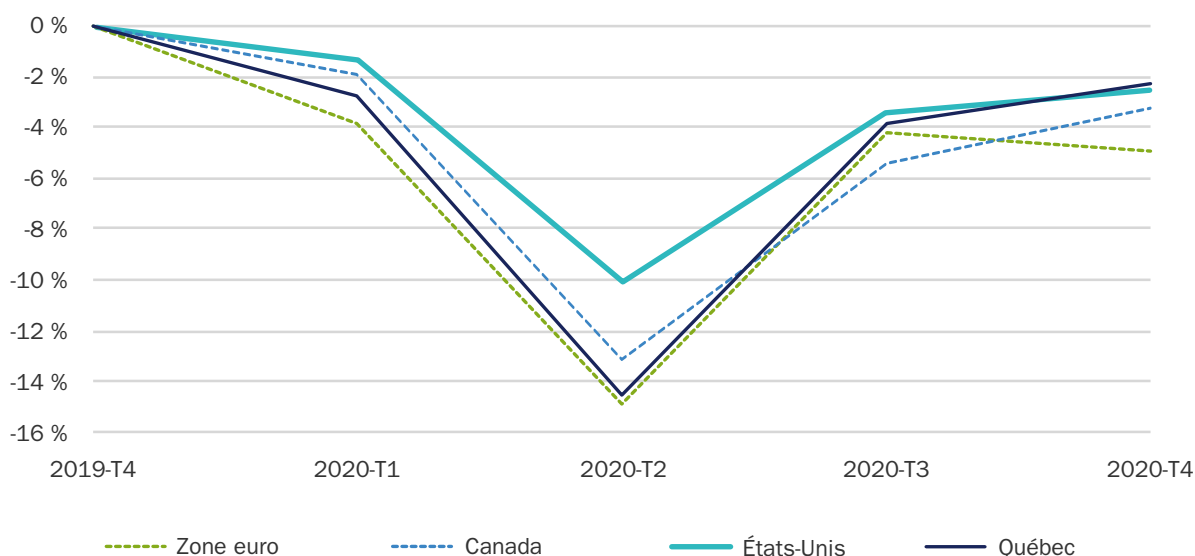
LE PLEIN EMPLOI « SUR PAUSE » EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Après que le Québec ait atteint le plein emploi au cours des dernières années, pour la première fois en plus de 50 ans, la pandémie de COVID-19 et les restrictions mises en place pour la contenir ont provoqué des chutes très marquées de l'économie et de l'emploi en 2020-2021 ici comme ailleurs dans le monde. Bien que le recul des infections, le succès de la campagne de vaccination, l'aide massive des gouvernements et l'épargne accumulée par les ménages permettent d'espérer une reprise robuste pour 2021-2022, le redémarrage de l'économie pose de nouveaux défis. Les séquelles de la pandémie risquent de persister encore un certain temps sur le marché du travail, de manière inégale selon les secteurs.

Repli historique du produit intérieur brut (PIB) et hausse historique de l'épargne des ménages : une combinaison inédite

GRAPHIQUE 1

VARIATION DU PIB PAR RAPPORT AU QUATRIÈME TRIMESTRE DE 2019 – COMPARAISON ENTRE LE QUÉBEC ET QUELQUES TERRITOIRES



Sources : *The New York Times*, « [Europe's Recession Contrasts Economic Fortunes of U.S. Expansion](#) », et Institut de la statistique du Québec, « [Principaux indicateurs économiques, Québec et Canada](#) », 30 avril 2021.

- Par rapport au dernier trimestre de 2019, soit avant la pandémie, le PIB du Québec avait perdu 14,5 % de sa valeur au deuxième trimestre de 2020 (perte de 13,1 % au Canada) et accusait toujours un retard de 2,3 % au dernier trimestre de 2020 (retard de 3,2 % au Canada).
- En moyenne, pour l'année 2020, le PIB a diminué de 5,3 % au Québec et de 5,4 % au Canada (la croissance économique avait été plus élevée au Québec qu'au Canada au cours de quatre des cinq années précédentes).

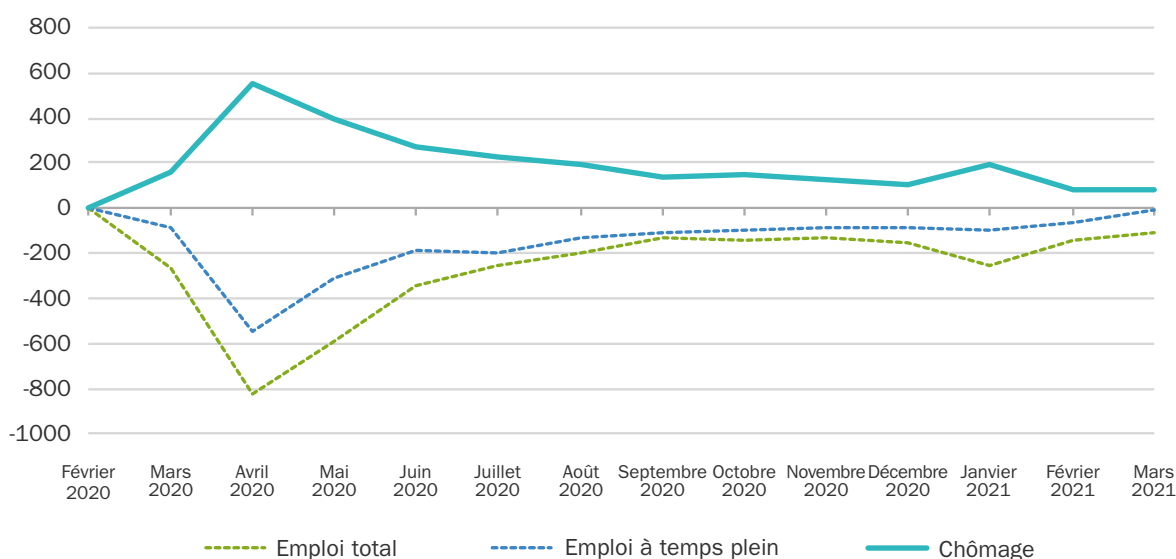
L'aide massive des gouvernements, dans un contexte où les occasions de dépenser étaient plus rares qu'à l'habitude, a donné lieu à une situation inédite dans plusieurs pays, et particulièrement au Canada, alors que le revenu disponible et l'épargne des ménages augmentaient fortement malgré la chute marquée du PIB².

- Au Québec, le taux d'épargne des ménages a atteint un sommet de 30 % au deuxième trimestre de 2020 (27,8 % au Canada) et se situait au niveau toujours très élevé de 16 % à la fin de cette même année (12,7 % au Canada)³.

Des pertes d'emplois massives suivies d'une récupération rapide, mais incomplète⁴

GRAPHIQUE 2

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI TOTAL, DE L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET DU CHÔMAGE AU QUÉBEC DE FÉVRIER 2020 À MARS 2021
(EN MILLIERS, FÉVRIER 2020 = 0)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

- Au plus fort de la première vague de la pandémie, entre les mois de février et d'avril 2020, l'emploi avait reculé de 825 900 (-19 %) et plus de 1,5 million de travailleurs étaient touchés, incluant ceux dont les heures de travail ont été réduites de plus de moitié, tandis que le taux de chômage bondissait de son creux historique de 4,5 % jusqu'au niveau inédit de 17,6 %.
- La majorité des emplois perdus (84,3 %) avaient déjà été récupérés au mois de septembre suivant, mais l'emploi a évolué en dents de scie par la suite, en fonction de la pandémie et des mesures sanitaires, de sorte que la récupération des emplois perdus n'était guère plus avancée (86,4 %) en fin d'exercice, au mois de mars 2021.

2. Le Canada a enregistré la hausse la plus importante (+6,0 %) du revenu réel des ménages par habitant parmi les pays du G-7 en 2020 (source : OCDE, « [Le revenu des ménages de l'OCDE a diminué au quatrième trimestre de 2020, mais a globalement augmenté au cours de l'année écoulée affectée par le COVID](#) », 6 mai 2021).

3. Sources : Statistique Canada, « [Comptes courants et compte du capital – Ménages, Canada, trimestriel](#) », et Institut de la statistique du Québec, « [Compte des ménages, données désaisonnalisées au taux annuel, Québec](#) ».

4. À moins d'indication contraire, les statistiques sur le marché du travail sont tirées de l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada.

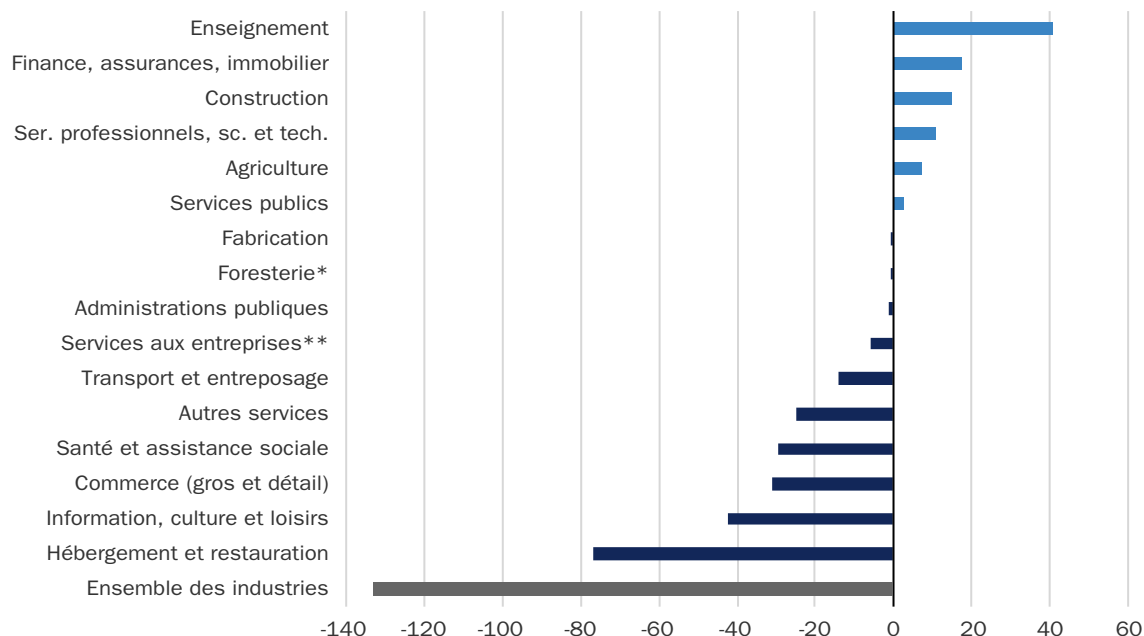
- La concentration d'une partie très importante des pertes d'emplois à temps partiel est une autre caractéristique particulière de la crise provoquée par la pandémie. Parmi les 112 700 emplois que le Québec comptait toujours de moins en mars 2021 (-2,6 %), par rapport à février 2020, l'emploi à temps partiel en représentait une part importante (-98 500; -12,1 %), tandis que le retard n'était plus que de 14 200 (-0,4 %) dans le cas de l'emploi à temps plein.
- Les principaux indicateurs du marché du travail tendent à montrer que le marché du travail est en meilleur état au Québec que dans la majorité des provinces canadiennes : le taux de chômage y était le plus bas (6,4 %) et le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans y était le plus élevé (75,1 %)⁵ au mois de mars 2021, tout comme c'était le cas au mois de février 2020, avant le début de la pandémie.
- La durée du chômage s'est allongée sans toutefois dépasser les niveaux observés entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2010 (avant la forte poussée de croissance de la fin de la décennie) et sans atteindre non plus les niveaux observés au Canada, et plus particulièrement en Ontario : moins de la moitié (44,8 %) des 85 200 chômeurs que le Québec comptait de plus en mars 2021, par rapport à février 2020, étaient à la recherche d'un emploi depuis au moins 6 mois, alors que c'était le cas de 85 % des nouveaux chômeurs que l'Ontario comptait au même moment.

Une économie et un marché du travail à deux vitesses

La prépondérance du travail à temps partiel dans les pertes d'emplois s'explique en bonne partie par sa prévalence dans les secteurs d'activité les plus touchés par les mesures sanitaires, dont les fermetures complètes à certains moments, et dans lesquels est aussi concentré l'essentiel des pertes d'emplois.

- Ces secteurs incluent notamment l'hébergement et la restauration, l'information, la culture et les loisirs, le commerce ainsi que les autres services (services de nettoyage, salons de coiffure, etc.).
- Ces quatre secteurs affichaient toujours un déficit combiné de 175 500 emplois au premier trimestre de 2021, en comparaison du dernier trimestre de 2019, dont près de la moitié dans le seul secteur de l'hébergement et de la restauration (déficit de 76 800), alors que les pertes d'emplois totales subies au cours de cette période, dans l'ensemble des secteurs, s'élèvent à 133 000.
- À l'opposé, les secteurs où le travail à distance est possible, comme la finance, les assurances, les services professionnels, scientifiques et techniques, l'enseignement et d'autres secteurs qui ont profité du déplacement de la demande occasionné par la pandémie, tels que la construction, les services immobiliers et certaines branches du commerce (ex. : matériaux de rénovation, articles de sport et de loisirs), comptaient plus d'emplois à la fin de l'exercice 2020-2021 que dans les mois qui ont précédé la pandémie.

5. Ex aequo avec la Colombie-Britannique dans le cas du taux d'emploi.

**GRAPHIQUE
3**
**VARIATION DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
ENTRE LE QUATRIÈME TRIMESTRE 2019 ET LE PREMIER TRIMESTRE 2021
(EN MILLIERS)**


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

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

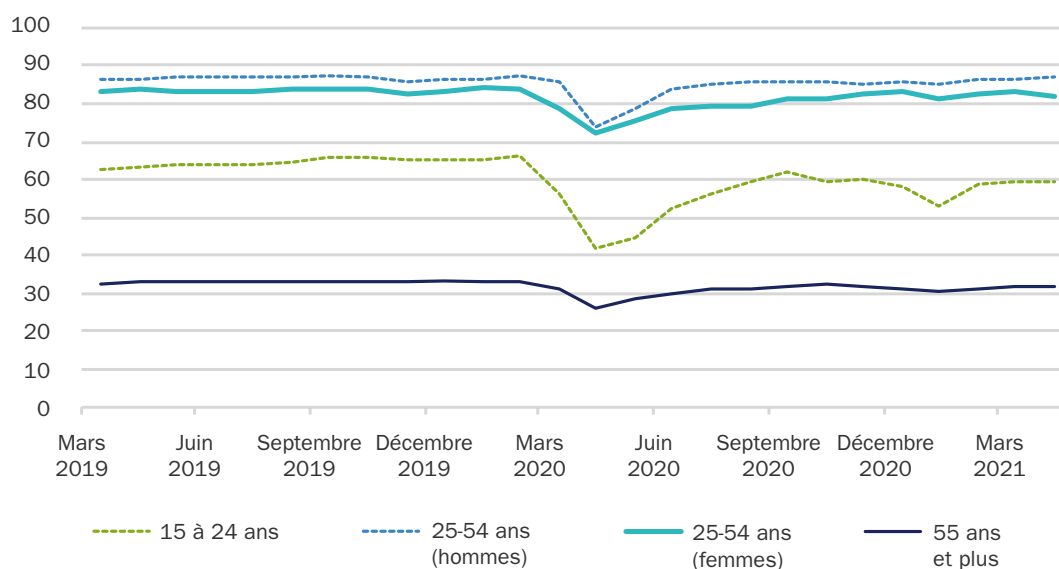
Les groupes de travailleurs qui sont les plus présents dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, soit les jeunes et les personnes relativement peu qualifiées (notamment les femmes peu qualifiées), ont été, par le fait même, les plus touchés par les pertes d'emplois

- Les jeunes de 15 à 24 ans, qui ont été de loin les plus touchés, ont vu leur taux d'emploi chuter d'un sommet de 66,3 % en février 2020 à 41,9 % au mois d'avril suivant; ils affichaient encore au mois de mars 2021 (59,4 %) le plus grand écart à ce chapitre en comparaison de l'avant-pandémie.
- Les femmes de 25 à 54 ans, qui avaient vu leur taux d'emploi diminuer de 83,9 % au mois de février 2020 à 72,3 % au mois d'avril suivant, ont affiché un plus grand déficit à ce chapitre que les hommes du même âge pendant la majeure partie de l'année; c'était toujours le cas en mars 2021, alors que leur taux d'emploi s'établissait à 81,7 %.
- Les hommes de 25 à 54 ans ont été un peu plus touchés que les femmes du même âge au début de la pandémie, en raison notamment des restrictions qui s'étendaient alors aux secteurs de la fabrication et de la construction, voyant leur taux d'emploi chuter du niveau record de 87,4 % en février 2020 à 73,9 % en avril 2020, mais ils ont aussi vu leur situation s'améliorer plus rapidement avec la reprise de ces activités; en mars 2021, leur taux d'emploi avait pratiquement rejoint (87 %) le niveau d'avant la pandémie.

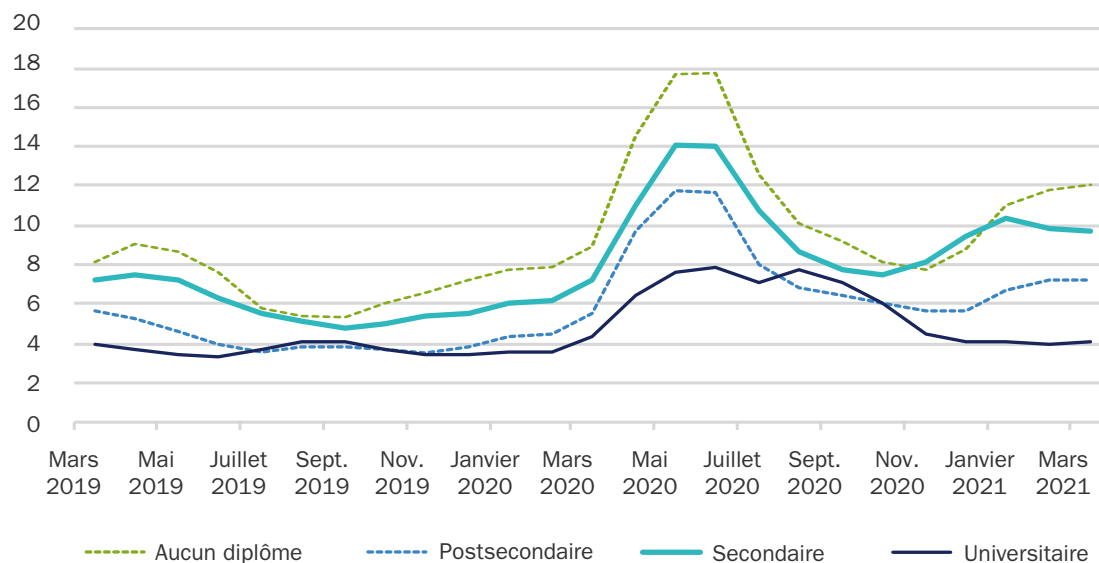
- Les personnes de 55 ans et plus, qui ont été moins touchées que les autres groupes démographiques au début de la pandémie bien que leur taux d'emploi ait aussi diminué de manière notable (de 32,8 % à 26,3 % entre février et avril 2020), conservaient également un déficit moins marqué que les jeunes et les femmes de 25 à 54 ans au mois de mars 2021, alors que leur taux d'emploi s'établissait à 31,6 %.
- Bien que leur taux d'emploi demeure nettement inférieur à celui des autres immigrants et des personnes nées au Canada, les immigrants très récents (arrivés au pays depuis cinq ans au moins) sont l'un des rares groupes à avoir vu ce taux augmenter pendant la pandémie (de 62,2 % en février 2020 à 65,7 % en mars 2021), en raison notamment de la forte réduction de l'immigration au Québec, comme ailleurs dans le monde, et de leur surreprésentation dans les emplois essentiels.
- Les diplômés universitaires ont été les moins touchés par la pandémie en raison notamment de la nature de leurs tâches, qui se prêtent davantage au travail à distance; au début de 2021, leur taux de chômage ne différait plus guère de celui d'avant la pandémie.
- La plus grande représentation des femmes chez les diplômés universitaires a compensé en partie les pertes importantes que d'autres femmes moins scolarisées ont subies en raison de leur concentration importante dans les secteurs d'activité les plus touchés par la pandémie (alors que les hommes relativement peu scolarisés sont davantage concentrés dans les industries de production de biens, dont les activités ont moins souffert de la pandémie).

GRAPHIQUE
4

TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE ET LE SEXE,
MARS 2019 À MARS 2021 (%)



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

GRAPHIQUE
5
TAUX DE CHÔMAGE, SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME ATTEINT, CHEZ LES 25 ANS ET PLUS, MARS 2019 À MARS 2021 (%)


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

Des difficultés de recrutement malgré la pandémie

Avant la pandémie, le marché du travail québécois était marqué par une rareté de main-d'œuvre découlant de la combinaison d'une forte croissance économique et du vieillissement rapide de sa population en âge de travailler. Le Québec enregistrait alors depuis quelque temps les augmentations du nombre de postes vacants les plus importantes au Canada et affichait le deuxième taux de postes vacants le plus élevé, derrière la Colombie-Britannique. Des données plus récentes ont montré que le nombre de postes vacants demeurait très élevé à la fin de 2020, une situation qui peut être attribuée en partie au caractère particulier de la crise, qui a pour effet de complexifier le recrutement, en particulier pour les entreprises qui doivent ajuster sans cesse leur niveau d'activité plutôt que de fonctionner, comme en temps normal, de manière continue.

- Le nombre de postes vacants dans les entreprises du Québec s'élevait à 146 865 au premier trimestre de 2021, en hausse de 14,4 % comparativement aux 128 410 enregistrés un an auparavant.
- Par rapport au premier trimestre de 2019, soit avant la pandémie, les 32 650 postes vacants supplémentaires au Québec (+28,6 %) représentent plus des deux tiers (69 %) de l'augmentation au Canada.
- Le taux de postes vacants, soit le nombre de postes vacants en fonction de la demande totale de main-d'œuvre (ensemble des postes occupés et des postes vacants), atteignait un nouveau sommet, à 4,2 %, au Québec, au premier trimestre de 2021, ayant presque rejoint celui de la Colombie-Britannique (4,5 %), qui se maintenait au premier rang des provinces (3,3 % en Ontario et 3,6 % au Canada).
- La part du Québec dans l'ensemble des postes vacants au Canada, qui se situait entre 14 % et 16 % au début de l'EPVS en 2015 et s'approchait de 25 % en 2019, s'est établie à 26,5 % au premier trimestre de 2021.
- Les secteurs où l'on observait les augmentations les plus importantes du nombre de postes vacants entre le premier trimestre de 2020 et celui de 2021 étaient ceux des soins de santé et de l'assistance sociale (+5 900), de la fabrication (+5 060) ainsi que de la construction (+3665). C'était dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale que l'on comptait le plus grand nombre de postes vacants (25 325).
- Mentionnons que les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, des services professionnels scientifiques et techniques et de la construction affichaient à la fois les hausses les plus importantes d'emplois salariés et de postes vacants depuis le premier trimestre de 2019.

- Les postes exigeant au plus un diplôme d'études secondaires représentaient toujours un peu plus de la moitié du total des postes vacants au premier trimestre de 2021 (52 % contre 53 % les deux années précédentes), tandis que la proportion de postes exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires diminuait légèrement, passant de 36 % à 34 % sur deux ans.
- Au cours de la période de deux ans qui s'est terminée au premier trimestre de 2021, c'est pour les postes qui n'exigent aucun diplôme particulier que le salaire moyen offert a le plus augmenté (+12 %), suivis de près en cette matière de ceux qui exigent au plus un diplôme d'études secondaires (+11 %) ou un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (+10,4 %). Les hausses observées pour les certificats ou diplômes de niveau collégial ou universitaire étaient inférieures à 5 %.
- Malgré la hausse et le niveau élevé des postes vacants depuis 90 jours ou plus au Québec, le salaire offert en moyenne pour ces postes était légèrement en deçà (21,60 dollars l'heure) de celui offert, en moyenne, pour l'ensemble des postes vacants (22,20 dollars l'heure).
- Selon le tableau de bord stratégique de la CPMT – volet sectoriel, alimenté par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), 16 des 29 CSMO estimaient que des difficultés de recrutement étaient observées dans les entreprises de leur secteur en mai 2020. Ce nombre était passé à 21 en juin 2020 et à 29 en septembre 2020. Les raisons les plus souvent mentionnées sont l'incidence de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants (PCUE) sur l'intérêt pour travailler, surtout pour les postes de premier échelon, le manque de travailleurs étrangers temporaires, l'accentuation du manque de travailleurs spécialisés et expérimentés, déjà présente avant la pandémie, l'incidence de la distanciation physique et de la peur d'attraper le virus, ainsi que la fatigue des équipes de travail.
- Dans certains cas, les prestations du gouvernement fédéral, comme la PCU, peuvent avoir retardé le retour au travail dans les emplois faiblement rémunérés, bien qu'une majorité d'études économiques aient conclu que leurs avantages en termes de soutien de l'économie par la voie de la consommation ont largement dépassé leurs inconvénients.
- La succession des cycles de resserrement et de relâchement des restrictions, qui ont touché tout particulièrement les secteurs dont l'activité repose en bonne partie sur ces mêmes emplois faiblement rémunérés, est aussi de nature à avoir compliqué le recrutement.
- Selon l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, 43 % des personnes qui occupaient un emploi ou qui voulaient travailler étaient préoccupées, en janvier 2021, par la possibilité de contracter la COVID-19 en milieu de travail, ce qui pourrait aussi avoir un effet sur la disponibilité de main-d'œuvre et le recrutement.

La réouverture complète de l'économie risque de poser des défis supplémentaires en matière de recrutement, comme le suggèrent les situations récentes aux États-Unis et en Chine, des pays plus avancés à ce chapitre. Mentionnons à ce propos que la pénurie de main-d'œuvre ne constitue pas le seul goulot d'étranglement qui puisse ralentir le redémarrage de l'économie, comme en font foi la lenteur et parfois le blocage du transport maritime, de même que la rareté de plusieurs matières premières et produits semi-finis, du bois d'œuvre aux semi-conducteurs en passant par les voitures usagées aux États-Unis⁶. Au Québec comme ailleurs, une période d'ajustement sera vraisemblablement nécessaire avant que l'économie ne retrouve son rythme de croisière et que le marché du travail, sa fluidité. En ce qui concerne plus particulièrement le Québec, la rareté de main-d'œuvre risque de prévaloir pendant encore plusieurs années, soit jusqu'à ce que la part de la population en âge de travailler dans la population totale commence à se stabiliser.

6. En ce qui concerne les difficultés liées au redémarrage de l'économie aux États-Unis et ailleurs dans le monde, voir notamment : Moody's Analytics, « [Speed Bump to Recovery](#) », 11 mai 2021, et « [This Week in the COVID Crisis](#) », 15 mai 2021, ainsi que Reuters, « [China's stunning export comeback has factories scrambling for workers](#) », 20 décembre 2020, et *China Global Times*, « [Dearth of blue-collar workers in China severe after the Spring Festival](#) », 1^{er} mars 2021.

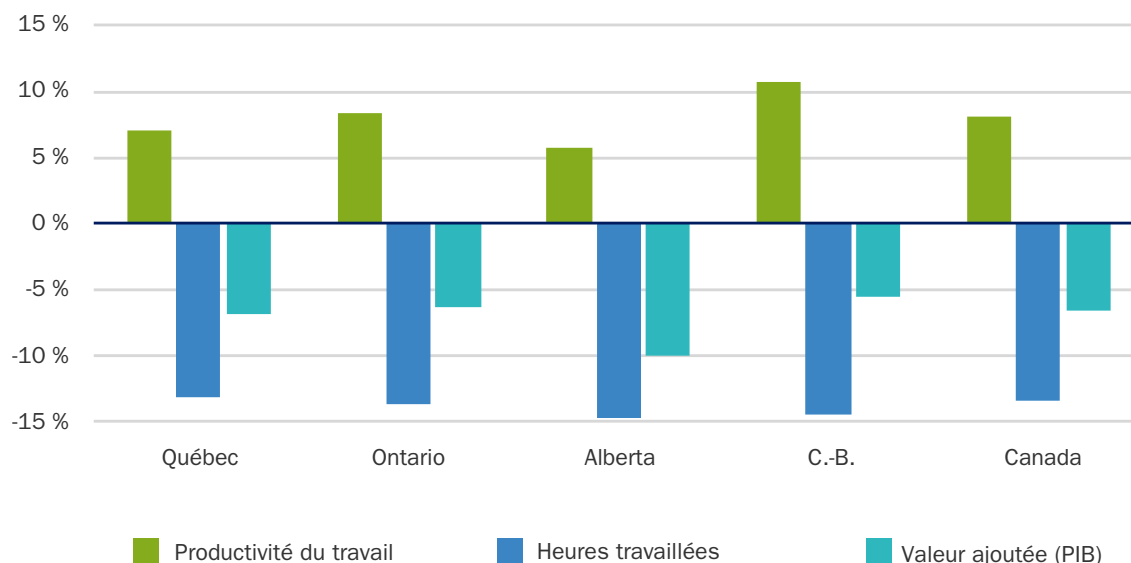
Rareté de main-d'œuvre, productivité, rehaussement des compétences et requalification

La productivité, qui correspond à la valeur ajoutée par heure de travail, constitue l'un des principaux moyens pour accroître la croissance économique et le niveau de vie de la population dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Le Québec affiche à ce chapitre un retard de longue date sur la majorité des économies comparables. La pandémie a toutefois provoqué un bond exceptionnel de la productivité en 2020 au Québec tout comme dans chacune des provinces canadiennes.

- 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 sixième rang des provinces) en 2019⁷;
- Le Québec avait toutefois enregistré une croissance plus rapide de la productivité en 2018 et en 2019 que le Canada et chacune des trois autres provinces les plus peuplées (Ontario, Alberta et Colombie-Britannique);
- En 2020, la majorité des provinces ont enregistré des hausses inégalées de la productivité qui découlaient, dans tous les cas, de chutes moins marquées de la valeur ajoutée (PIB) que du nombre d'heures travaillées;
- La productivité du travail du secteur des entreprises a bondi en 2020 de 7,1 % au Québec (+1,9 % en 2018 et +2,9 % en 2019), de 8,1 % au Canada, de 8,3 % en Ontario, de 5,8 % en Alberta et de 10,7 % en Colombie-Britannique, la province qui partage avec le Québec, depuis un certain temps, les taux de chômage les plus faibles et les taux de postes vacants les plus élevés au Canada;
- Bien que la croissance exceptionnelle de 2020 puisse s'expliquer en partie par le fait que ce sont généralement les secteurs les moins productifs qui ont le plus réduit leurs activités, plusieurs observateurs sont optimistes pour les années à venir, en raison notamment des investissements dans les nouvelles technologies et le commerce en ligne, qui ont été devancés de quelques années en raison de la pandémie⁸.

GRAPHIQUE 6

VARIATION DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL, DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES ET DU PIB RÉEL EN 2020, QUÉBEC, ONTARIO, ALBERTA, COLOMBIE-BRITANNIQUE ET ENSEMBLE DU CANADA (DONNÉES PROVISOIRES)



Source : Statistique Canada, [Heures travaillées et productivité du travail dans les provinces et les territoires \(données provisoires\), 2020](#), diffusion du 20 mai 2021.

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

8. Voir notamment : Banque du Canada, « [Rapport sur la politique monétaire](#) », avril 2021.

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

Avec 2 145 900 personnes en emploi en 2020 représentant 51,2 % des emplois au Québec, la RMR de Montréal a connu une baisse de l'emploi (-91 700, -4,1 %) pour une première année en six ans, principalement en raison de la pandémie. Au plus fort de la crise, en avril 2020, la région métropolitaine a subi une perte de plus de 400 000 emplois. Au terme du premier trimestre de 2021, la récupération de seulement 41 000 emplois était nécessaire pour retrouver le sommet atteint en février de 2020.

Suivant le creux historique de 4,8 % du taux de chômage en février 2020, le taux de chômage est en hausse dans la RMR de Montréal et il a plus que doublé pour se fixer à 10,1 % pour l'année 2020. Avec un retour graduel de plusieurs emplois et la réintégration de plusieurs personnes sur le marché du travail, le taux de chômage est descendu à 7,9 % au terme du premier trimestre de 2021.

Dû à de multiples facteurs, dont la situation sanitaire, la vulnérabilité de certains groupes, les pertes d'emplois, la difficile requalification pour certains dont le secteur était plus touché et même la situation familiale, plusieurs personnes ont quitté le marché du travail et la population active. Ces facteurs ont eu pour effet d'amenuiser le taux d'emploi, qui est à la baisse en 2020, à 59,5 % (-3,3), pour une seconde année consécutive après avoir atteint un sommet historique en 2018. Le taux d'activité est également à la baisse pour se fixer à 66,1 % (-0,5). En mars 2021, ces taux ont toutefois remonté respectivement à 61,4 % et 66,7 %.

En avril 2021, Montréal International témoignait de la résilience de la région montréalaise et révélait que Montréal conservait sa position de tête dans le classement de l'emploi des 20 plus grandes métropoles nord-américaines, ayant récupéré 98,4 % des emplois perdus depuis février 2020. Au premier semestre 2021, avec 2 237 500 emplois, la reprise est confirmée et la RMR de Montréal a retrouvé le sommet d'emplois pré-pandémique. Comme pour le Québec, le retour à ce niveau d'emploi dans la RMR de Montréal ne reflète toutefois pas les difficultés persistantes vécues par certains groupes et dans plusieurs secteurs. Des défis demeurent à relever.



3. LES RÉSULTATS

3.1 PLAN STRATÉGIQUE

Sommaire des résultats 2020-2021 relatifs aux engagements pris dans le Plan stratégique 2020-2024

L'analyse du contexte a permis de mettre en évidence que la complexité du marché du travail 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 2020-2021

Trois indicateurs n'ont pas de cible pour l'année 2020-2021 et un indicateur n'a pu être évalué. Une explication est disponible, pour chacun d'eux, dans la section 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

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	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	60 %	41 %	42
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	60 %	66 %	43

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 \$ et plus ayant investi en formation structurée	-	-	-
	4. Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus	56 %	54,7 %	46
	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	83 %	80,5 %	46
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	60 %	Cette cible n'a pas été évaluée en 2020-2021	-
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	86 %	96,5 %	48
	8. Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO	-	-	-

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

Orientation 3 : Accélérer l'acquisition, le rehaussement, la reconnaissance et la transférabilité des compétences actuelles et futures

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	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	50 %	91 %	49
3.2 : Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du MTESS	10. Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations proposées visant les mesures et programmes d'emploi du MTESS	70 %	97 %	54

Enjeu 4 : Une organisation visible et agile

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	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	-	-	-
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 %	23 %	56

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 amène 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 que les différents organismes qui produisent et utilisent ces données se dotent d'un langage et de cadres de référence communs. En période de crise, 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

Pour répondre à cet enjeu, la CPMT s'est assurée de faciliter l'uniformisation des données, notamment sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences, en élaborant des cadres de référence pertinents et partagés par tous. Elle a veillé également à rendre disponible une information sur les défis et les occasions qu'offre le marché du travail en mettant de l'avant une vue régionalisée, sectorielle et de la main-d'œuvre sous-représentée afin de faciliter l'ajustement des leviers d'action actuellement en place. Une compréhension fine de la main-d'œuvre sous-représentée est nécessaire pour favoriser l'inclusion de toutes et de tous en emploi.

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

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 et de retard de diplomation, 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 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2020-2021, la CPMT a produit trois documents pouvant être considérés comme des cadres de référence pour l'évaluation de l'indicateur 1. Il s'agit du *Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif*, du guide méthodologique *Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* et des *Tableaux de bord stratégiques sectoriels et par clientèle*. Concernant le Référentiel, sa diffusion a été faite uniquement auprès des CSMO.

Selon l'objectif et le public cible visés par chaque document, une diffusion ciblée a été faite au cours de l'année. De manière générale, ces productions ont visé notamment à réaliser des diagnostics de la main-d'œuvre, à influencer les priorités stratégiques des plans d'action des partenaires ou encore à concevoir des projets pilotes ou des projets de formation.

La proportion des partenaires ayant utilisé l'un ou l'autre des cadres de référence a été évaluée au moyen d'un questionnaire. Les résultats sont les suivants.

- *Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif* 36 % des CSMO
- *Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* 28 % des CSMO
- *Tableaux de bord stratégiques sectoriels et par clientèle* 58 % des partenaires ciblés⁹

Afin de calculer le résultat annuel, une moyenne des résultats de chacun des cadres de référence a été faite, pour un pourcentage global de 41 %.

En 2021-2022, la promotion des cadres de référence auprès des partenaires devrait permettre d'en augmenter l'utilisation. Un plan de diffusion du *Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif* est notamment en cours d'élaboration afin de le diffuser auprès d'un plus grand public cible.

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

La priorisation des besoins du marché du travail est un exercice complexe. Il 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 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 maintenir 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 – mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la classification nationale des professions*. Ce document, utile à la gestion de politiques publiques qui touchent le marché du travail, est approuvé par la CPMT. 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 %	-	-	-

9. Membres de l'assemblée délibérante, incluant les membres sans droit de vote et le Secteur Emploi-Québec.

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Grâce à un taux de satisfaction des partenaires de 66 %, la cible pour 2020-2021 est atteinte. Toutefois, le taux de satisfaction varie selon le groupe de partenaires.

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).....43 %

Membres de l'assemblée délibérante de la CPMT et du Conseil emploi métropole.....65 %

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur.....79 %

Le taux de satisfaction de 43 % des CSMO résulte du fait que la majorité des répondants mentionne que l'information présentée dans le document *État d'équilibre du marché du travail - mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la classification nationale des professions* ne reflète pas suffisamment la perception du marché du travail de leur organisation. Les répondants souhaiteraient l'inclusion d'autres renseignements, notamment de l'information sectorielle et qualitative, afin d'apporter certaines nuances, ce qui permettrait de mieux cerner les priorités en matière de développement et de perfectionnement des compétences et de promotion des métiers et des professions.

Afin que les cibles soient atteintes au cours des prochaines années, la CPMT collabore avec le Secteur Emploi-Québec à la réalisation d'un document qui cerner les professions prioritaires au développement des compétences et des enjeux quantitatifs de main-d'œuvre. Les CSMO sont invités à contribuer à la détermination des professions prioritaires et à fournir notamment aux partenaires sectoriels, gouvernementaux et du réseau de l'éducation de l'information stratégique qui les aidera à mener des actions concrètes.

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. 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 accroître 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 sanitaire, 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 et qu'elle facilite l'adaptation des formations qu'elle subventionne.

Objectif 2.1 : Accroître le recours à la formation continue

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 \$ 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	-	-	-	-

Note : La cible est calculée en année civile.

Cet indicateur n'a pas de cible pour l'année 2020-2021, puisque l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec*, conduite par l'Institut de la statistique du Québec selon une entente signée avec le MTESS pour le compte de la CPMT, est réalisée tous les trois ans. La dernière enquête, en 2019-2020, s'adressait à l'ensemble des organisations privées ou publiques, à but lucratif ou sans but lucratif, dont la masse salariale en 2018 s'élevait à au moins 250 000 \$.

Le résultat de cette enquête révélait que 57,4 % des entreprises avec une masse salariale d'au moins 250 000 dollars ont financé ou organisé des activités de formation structurée en 2018. La prochaine enquête est prévue en 2022 et portera sur l'année civile 2021. Le résultat de l'année civile 2021 permettra de porter un regard sur l'augmentation, ou non, de la proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars et plus qui auront investi en formation structurée.

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	54,7 %	-	-	-

Note : La cible est calculée en année civile.

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Selon les renseignements obtenus sur les activités de formation déclarées pour l'année 2019, conformément à l'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, on comptait 1 641 066 employés en poste dans les 5 352 entreprises assujetties ayant dûment rempli leur déclaration sur les activités de formation. Au total, 897 084 employés ont été formés, ce qui représente 54,7 % de l'ensemble des employés. En comparaison, 55,2 % des employés avaient été formés en 2018.

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	80,5 %	-	-	-

Note : La cible est calculée en année civile.

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Les résultats de 2019 révélaiient que le personnel était formé dans une proportion de 50 % et plus dans 33 secteurs sur 41, soit 80,5 % des secteurs. De manière générale, 27 secteurs ont connu une baisse du taux de formation et 14 secteurs, une hausse. Les secteurs ayant enregistré la plus forte augmentation comparativement à 2018 sont

- les textiles, produits textiles, vêtements et produits en cuir (55,4 % en 2019 contre 43,7 % en 2018);
- les produits en bois (50,1 % en 2019 contre 40,9 % en 2018);
- le pétrole, le charbon et les produits chimiques (75,6 % en 2019 contre 69,1 % en 2018).

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

- Offrir aux employeurs dont la masse salariale annuelle est supérieure à 2 millions de dollars une formation sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin qu'ils connaissent mieux leurs obligations en vertu de la Loi.
- Mettre à jour le « portrait 360 » de la main-d'œuvre afin, d'une part, d'obtenir un regard complet sur ses aspirations, ses attentes et les facteurs d'attraction et de rétention et, d'autre part, de déterminer les leviers les plus porteurs pour encourager la formation continue et les promouvoir auprès des entreprises.
- 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.
- Faire connaître les moyens de susciter l'intérêt de la main-d'œuvre à perfectionner ses compétences en continu.
- 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.

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

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	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Cette cible n'a pas été évaluée en 2020-2021, puisque le *Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif* a été fait uniquement auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Une diffusion auprès d'un plus large public sera prévue pour les prochaines années.

Un plan de diffusion du *Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif* est notamment en cours d'élaboration afin de le diffuser auprès d'un plus grand public cible. L'appropriation de l'outil par les clientèles visées permettra de stimuler la mise en œuvre de projets recevables.

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

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 vise 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 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

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.

Dans le cadre de cet indicateur, seule l'orientation 3, le développement des compétences de la main-d'œuvre, est évaluée. En 2019-2020, 25 CSMO, soit 86 %, répondaient aux exigences de cette orientation. En 2020-2021, le résultat préliminaire démontre que 28 CSMO sur 29 répondent aux attentes de la CPMT, soit 96,5 %.

Les CSMO en action pour répondre aux besoins des entreprises

En 2020-2021, les CSMO ont fait preuve d'agilité dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ils ont notamment créé quatre cellules de crise pour répondre aux enjeux des entreprises de leur secteur, à savoir la formation, l'information sur le marché de travail, la gestion des ressources humaines et le secteur manufacturier. Et, au sein de ces cellules de crise, ils se sont mobilisés pour se mettre en action. À titre d'exemple, on note la diffusion de formations et le développement de fiches d'information sur des thématiques et enjeux en lien avec la pandémie de COVID-19 ainsi qu'une vigie internationale qui a permis la diffusion de webinaires au bénéfice des entreprises membres des CSMO.

La réactivité et la bonne contribution des CSMO pour faire face à la pandémie sont à souligner.

Indicateur 8 : Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO**Mesure de départ : nouvel indicateur**

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	85 %	-	90 %
Résultats	-	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Cet indicateur sera mesuré tous les deux ans et la mesure portera sur le taux de satisfaction à l'égard de la pertinence des formations financées dans le cadre d'un des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La pertinence de la formation portera sur l'adéquation entre le contenu de la formation et les besoins de l'entreprise, la cohérence de la formation aux réalités de l'entreprise et l'utilité des connaissances et les compétences acquises.

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 ainsi que des ministères, notamment ceux de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de l'Immigration 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

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.

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 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Cet indicateur correspond au pourcentage des recommandations adressées aux ministères par la CPMT qui donneront lieu à des mesures concrètes. En 2020-2021, les ministères se sont prononcés sur 5 recommandations tirées de 3 avis produits par des comités consultatifs et sur une recommandation formulée par la CPMT.

Les ministères concernés ont affirmé soit déjà mener des actions en lien avec la ou les recommandations qui leur ont été proposées, soit avoir l'intention de le faire. Une seule recommandation n'a pas fait l'objet de travaux au cours de l'année; ces travaux étant prévus pour l'automne 2021. Ainsi, 10 recommandations sur 11 (3 recommandations étant présentées à plus d'un ministère; ce qui mène à un total d'analyse de 11 réponses) ont fait l'objet d'actions au cours de l'année, ce qui se traduit par un taux de 91 %.

Ce résultat démontre la pertinence des avis et des recommandations formulés par la CPMT, ainsi que l'alignement de ses priorités stratégiques avec celles des ministères et des organismes partenaires du marché du travail.



Dans le cadre de l'exercice de sa responsabilité visant à formuler des recommandations aux ministères visés en vue de répondre aux besoins du marché du travail, la CPMT a cerné neuf grands enjeux liés au projet de réforme de la sélection québécoise des travailleuses et des travailleurs dans le système de gestion des demandes d'immigration, qui est fondé sur la déclaration d'intérêt. Ces enjeux ont été portés à l'attention du MIFI afin d'améliorer son projet de réforme. Par ailleurs, les travaux entourant la modernisation de la réforme de l'assurance-emploi ont fourni à la CPMT l'occasion de s'entretenir avec les commissaires de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Cet échange a permis d'alimenter les réflexions de la CPMT sur cette importante réforme à venir. En 2020-2021, la CPMT et les comités consultatifs ont formulé les avis et recommandations suivants.

1. Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées – recherche-action

Avis produit par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)

Recommandation : Simplifier le processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et l'axer davantage sur l'expérience acquise par la pratique que par le parcours scolaire. Pour y parvenir, il est suggéré de maintenir les efforts conjoints entre les ministères responsables de la reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes et de mettre en œuvre des mesures innovantes en la matière.

RÉSULTATS

Les ministères responsables de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) posent différentes actions conjointes afin d'accélérer les démarches des personnes immigrantes pour faire reconnaître leurs compétences acquises par la pratique.

À cet effet, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) coordonne le Plan d'action interministériel concerté en reconnaissance des compétences. Regroupant six ministères, ce plan d'action entend accélérer et améliorer la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes ainsi que favoriser leur intégration à un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Parmi les autres actions menées de l'avant, certaines ont eu une résonance particulière

- Afin d'accélérer la démarche des personnes immigrantes, le ministère de l'Éducation (MEQ) a mis en place un projet pilote visant à reconnaître les compétences acquises par l'entremise de formations professionnelles dispensées à l'extérieur du Canada, notamment en France et au Maroc.
- Le MEQ révisé actuellement, en collaboration avec l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, la formation d'appoint afin qu'elle soit mieux adaptée à une formule à la carte, ce qui permettra de reconnaître davantage l'expérience pratique. Cette offre de formation s'inscrira dans le Plan d'action interministériel concerté en reconnaissance des compétences, du MIFI.
- Le MES met une enveloppe de 1,8 million de dollars à la disposition des universités afin de consolider les postes de conseillères et de conseillers en RAC. Ces sommes permettent aux universités de réaliser des activités correspondant à leur situation particulière en matière d'offre de services de RAC.
- Le MES a revu le mode de financement des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences de manière à mieux soutenir la production d'outils destinés à mieux servir les clientèles et à augmenter la capacité de développer des outils d'instrumentation en RAC pour accroître l'offre de services. Les effets commenceront à être observés dès 2021-2022.

Recommandation : Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et l'intersectionnalité au développement des politiques, programmes, mesures et services.

RÉSULTATS

Les ministères confirment que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est utilisée lors de l'élaboration et de l'analyse de leurs politiques, programmes, mesures et services.

- Le MIFI documente systématiquement les besoins des femmes immigrées et adapte ses politiques et ses programmes au besoin. Il entend poursuivre l'application de l'ADS et contribuer activement à la démarche d'actualisation des orientations gouvernementales entreprise par le Secrétariat à la condition féminine.
- Le MES a recours à l'ADS+ dans la préparation de deux documents déterminants : le Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur et le Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur.
- Le MEQ inscrira l'égalité entre les genres comme étant un volet incontournable des activités d'éducation interculturelle de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et du Plan d'action pour diversifier et adapter les services éducatifs aux besoins de tous les élèves.
- Le MEQ s'assure que les programmes d'études et le matériel didactique sont exempts de stéréotypes et font la promotion de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes. De plus, il collabore au programme d'accès à l'égalité des femmes en construction et au comité interministériel issu de la stratégie nationale de la main-d'œuvre visant une meilleure reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, dont les femmes.

2. Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec

Avis produit par le Comité consultatif Jeunes (CCJ)

Recommandation : Recommander aux ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de travailler à rehausser l'accessibilité des études et de la formation auprès, notamment, mais non uniquement, des jeunes NEEF, en facilitant les parcours à temps partiel et le démarrage de petites cohortes en formation générale aux adultes, en formation professionnelle et en formation continue au collégial.

RÉSULTATS

Deux initiatives de la CPMT mettent de l'avant des parcours à temps partiel et de petites cohortes. D'une part, le projet d'observatoire de 42 Québec assure le suivi du projet 42 Québec, qui offre à des personnes non inscrites à des programmes réguliers une formation en programmation selon un modèle d'apprentissage par les pairs. D'autre part, Rebon numérique fournit un socle de compétences en technologies de l'information permettant à des clientèles éloignées d'intégrer un métier dans ces secteurs. Le MES et le MEQ participent au comité de gouvernance du projet d'observatoire de 42 Québec et au comité national de Rebon numérique. Particulièrement, du côté des ministères :

- Le MES diffuse de nouveaux programmes courts ayant été ou pouvant être soutenus en vertu du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) ou, dans certains cas, du Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC). À la suite d'un appel à projets pour des formations courtes dispensées de manière innovante, 19 programmes courts collégiaux et 22 formations courtes universitaires, tous en TI, ont reçu une recommandation favorable pour leur financement en 2020-2021. De ce nombre, près de la moitié pouvait être soutenue dans le cadre du PARAF ou était en processus de le devenir.
- Le MEQ a mis en place une mesure expérimentale pour favoriser l'accès aux études à temps partiel en formation professionnelle. Il gère également une mesure de soutien au démarrage de petites cohortes. Ces mesures contribuent à favoriser l'accessibilité à la formation professionnelle.

Recommandation : Demander au ministère de l'Éducation de consulter le CCJ dans le cadre de ses travaux pour renforcer les filières de la formation générale aux adultes (FGA) et de la formation professionnelle (FP) en lien avec les moyens mis en place pour favoriser le raccrochage scolaire.

RÉSULTATS

Le MEQ présentera au CCJ, à titre indicatif, les initiatives mises en place en soutien au réseau, notamment celles portant sur le raccrochage scolaire, la littératie, les dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences, le soutien au démarrage de petites cohortes, ainsi que le rôle potentiel des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement auprès des jeunes NEEF.

3. Proposer l'élaboration d'un tableau de bord gouvernemental en immigration

Recommandation de l'assemblée délibérante concernant la planification de l'immigration

Recommandation : Proposer le développement d'un tableau de bord gouvernemental en immigration (TBGI) cible regroupant des indicateurs visant à éclairer la prise de décision concernant l'évolution des politiques publiques en immigration. Cette proposition donne suite à l'une des recommandations formulées par la CPMT dans son mémoire présenté dans le cadre des consultations publiques sur la planification de l'immigration pour la période 2020-2022 et qui a été réitérée dans le mémoire présenté par la CPMT dans le cadre des consultations sur la réforme du Programme de l'expérience québécoise (PEQ).

RÉSULTATS

Le MIFI coordonnera la réalisation du tableau de bord et sollicitera la collaboration d'autres ministères et organismes, dont le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cet outil supplémentaire aidera le MIFI à agir de manière plus ciblée pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre immigrante et faciliter son intégration.

4. Soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuit en économie sociale

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

Recommandation : pleins feux sur la jeunesse

- Que les efforts en vue d'accroître la participation des Autochtones à l'économie sociale doivent également mettre l'accent sur les jeunes.
- De solliciter et prendre en considération l'avis des jeunes dans ce contexte.
- De sensibiliser, former et encourager les jeunes à participer au développement de l'entrepreneuriat collectif; importance de soutenir et d'encourager la transmission des savoirs traditionnels des aînés vers les jeunes (arts, culture et langues).

RÉSULTATS

Le ministère de l'Économie et de l'Innovation, le Secrétariat aux affaires autochtones et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont collaboré à l'analyse des sept recommandations visant à soutenir le développement en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit dans le secteur de l'économie sociale. Un comité de travail démarrera ses travaux à l'automne 2021.

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

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. 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 MTESS

Mesure de départ : S. O.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	70 %	80 %	85 %	90 %
Résultats	97 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Au cours de l'année écoulée, quelque 97 % des partenaires ont estimé que les améliorations proposées aux programmes et aux mesures du MTESS étaient pertinentes ou très pertinentes.

Les répondants se sont prononcés sur 17 recommandations tirées de 5 avis produits par des comités consultatifs et sur 3 recommandations formulées par la CPMT dans l'exercice de son rôle-conseil auprès du MTESS¹⁰.

Le dépassement de la cible par 27 points de pourcentage témoigne tant de la qualité du travail des comités consultatifs que de la rigueur de l'analyse réalisée par le MTESS, par le Secrétariat de la CPMT et par les membres du groupe de travail Loi MTESS-CPMT.

Soulignons qu'une première phase du processus de traitement des avis a été adoptée par l'assemblée délibérante en 2020-2021. Ce processus veillait notamment à assurer le traitement rapide et efficace des avis. Sur les cinq avis produits par les comités consultatifs cette année, quatre ont été soumis au nouveau processus. L'élaboration de la deuxième phase du processus est prévue en 2021-2022.

Enfin, depuis 2020, l'assemblée délibérante propose aux comités consultatifs des sujets d'avis rattachés aux priorités stratégiques de la CPMT. Elle cherche ainsi à accroître la pertinence des avis produits et des recommandations qui en découlent.

Le résultat obtenu en 2020-2021, les améliorations apportées et à venir et le partage de sujets d'intérêt portent à croire que la cible de 80 % sera atteinte l'an prochain, et ce, indépendamment du nombre d'avis produits.

10. Recommandations tirées des avis des comités consultatifs

- Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées, Recherche-action : avis et recommandations (Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre [CCF]).
- Accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (Comité consultatif Personnes handicapées).
- Avis pour soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuit en économie sociale (Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail).
- Avis « Les projets d'habitation pour femmes monoparentales : des initiatives structurantes à consolider et à développer pour contribuer à l'autonomie des femmes » (CCF).
- Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec (Comité consultatif Jeunes).

Recommandations tirées des avis de la CPMT

- Consensus découlant du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi identifiés par le comité de relance.
- Ententes de transfert relatives au marché du travail : état de situation et perspectives.
- Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi : approbation des propositions d'enjeux et d'orientations.

ENJEU 4 : UNE ORGANISATION VISIBLE ET AGILE

L'équipe interne, composée de personnes possédant des expériences et expertises variées, est très mobilisée et engagée. Cependant, la capacité humaine et financière de l'équipe demeure limitée étant donné la multitude de projets à couvrir et leur complexité croissante. La priorisation des dossiers soutenus par la CPMT est nécessaire pour faire face au déséquilibre actuel entre les capacités organisationnelles de la CPMT et la multitude de dossiers à traiter. Certains rôles et certaines responsabilités nécessitent d'être clarifiés pour renforcer l'agilité de l'équipe et de ses partenaires et leur rapidité d'action. Bien que la taille de l'organisation favorise l'agilité pour mettre en œuvre rapidement la plupart des projets, certains processus demeurent plus ardues et ralentissent le rythme d'intervention de l'équipe. De plus, la CPMT dispose d'outils désuets face aux défis à relever.

L'incertitude quant aux conditions de la relance économique pourrait réduire les cotisations d'employeurs versées dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). De plus, 50 millions de dollars provenant du FDRCMO ont été affectés au PACME. Ainsi, la capacité financière du FDRCMO pourrait être réduite dans les prochaines années pour soutenir financièrement les programmes du Fonds.

Enfin, le manque de notoriété de la CPMT au sein du réseau des partenaires amoindrit le rayonnement de ses actions.

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

La CPMT cherche constamment l'efficacité dans la réalisation de ses activités en tenant compte des ressources humaines, financières et technologiques à sa disposition. Outre la gestion rigoureuse des ressources, l'optimisation des processus et l'amélioration continue des activités, les technologies de l'information, notamment le numérique, offrent de grandes possibilités d'amélioration. Cette efficacité doit cibler autant la performance de l'organisation que celle de ses partenaires. Par cette orientation, la CPMT s'inscrit dans la stratégie numérique gouvernementale.

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

Afin d'augmenter la visibilité des actions qu'elle mène ainsi que celle des actions pilotées par la grande concertation (CSMO, CC, 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.

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

Mesure de départ : nouvel indicateur

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	70 %	-	90 %
Résultats	-	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Une refonte du site Web de la CPMT est en cours. Ce site offrira des espaces pour le partage d'information. L'atteinte de la cible sera mesurée à partir de l'an prochain.

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

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.

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

Mesure de départ : nouvel indicateur

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	5 %	5 % par rapport à 2020-2021	5 % par rapport à 2021-2022	5 % par rapport à 2022-2023
Résultats	23 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

La cible 2020-2021 a été dépassée. Pour la période visée, le trafic Web du site de la CPMT a augmenté de 23 %, un résultat supérieur de 18 points de pourcentage à la cible prévue.

Cette croissance importante du trafic Web s'explique essentiellement par une hausse marquée de la consultation de trois sections du site – Agréments de formateurs, Déclaration des activités de formation et Programme de renforcement collectif des compétences – et par le référencement du nouveau Programme actions concertées pour le maintien en emploi, intégré sur le portail Québec.ca.

Pour la présente année, la mesure ne concerne que le site Web de la CPMT.

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	2020-2021	2019-2020	Écart
CPMT-Présidence	1,1	1,1	0
Secrétariat de la CPMT	12,8	13,3	-0,5
Secrétariat du Conseil emploi métropole	4,0	2,9	1,1
Total	17,9	17,2	0,7

Source : Décimal.

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 employés et employées de la CPMT sont employés par le MTESS.

4.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2021 ¹ (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$) Source : Comptes publics 2019-2020	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	1 787,7	1 582,5	1 402	-180,5	-11,5
Fonctionnement	1 492,2	952,5	1 117,5	165	+17
Total	3 279,9	2 535	2 519,5	-15,5	0

1 Dont 3 821 \$ 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 par la gestion de la pandémie ont été l'allocation forfaitaire pour l'aménagement du bureau à domicile pour le personnel du Secrétariat de la CPMT.

Sources : Décimal, SAGIR.

4.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Les faits saillants de la contribution des ressources informationnelles à la réalisation de la mission de la CPMT et le détail des dépenses et investissements réels en ressources informationnelles de la CPMT sont inclus dans le rapport annuel de gestion du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.



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 assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT.

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 2020-2021 fait état. Ces efforts sont associés aux volets suivants :

- développement durable;
- occupation et vitalité des territoires;
- accès à l'égalité à l'emploi;
- 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 2020 au 31 mars 2021

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	5481	0	5 481	3
2. Personnel professionnel	21 237,72	243,83	21 481,55	11,76
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	5 527	5,66	5 532,66	3,03
Total 2020-2021	32 245,72	249,49	32 495,21	17,9
Total 2019-2020	S. O.	S. O.	31 395,9	17,2

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

Source : SAGIR.

Le suivi et le contrôle de l'effectif se font en heures rémunérées elles-mêmes traduites en équivalent temps complet (ETC). Pour l'année 2020-2021, la cible est de 32 495, 21 heures rémunérées. La CPMT a utilisé 17,9 ETC, ce qui est en deçà de la cible. Ce résultat s'explique par les départs et des difficultés d'embauche.

CONTRATS DE SERVICE

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	-	-
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	15	788 385 \$
Total des contrats de service	15	788 385 \$

5.2 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES 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 et à établir un régime général de protection contre les représailles. Elle offre la possibilité aux employées et employés d'un organisme public de faire une divulgation auprès de celui-ci ou du Protecteur du citoyen.

Une personne du Ministère agit à titre de responsable du suivi des divulgations. Les employées et employés de la CPMT peuvent déposer une divulgation par courrier, par messagerie électronique, par téléphone ou en personne de façon anonyme si elle le désire, et ce, en toute confidentialité.

Aucune divulgation d'actes répréhensibles n'a été rapportée ou enregistrée en 2020-2021.

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

Aucun cas n'a été traité en 2020-2021.

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 de la CPMT, incluant la présidente 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 2021 sont MM. Denis Bolduc, Yves-Thomas Dorval, Bernard Tremblay, Richard Gravel et Jean Lortie. Un poste est vacant pour le secteur employeur.

Le comité exécutif examine notamment les projets économiques d'envergure et les projets majeurs avant de les recommander à l'assemblée délibérante. Celle-ci suggère ensuite leur financement au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le comité exécutif a tenu neuf rencontres ordinaires et neuf séances spéciales, soit huit rencontres de plus qu'en 2019-2020.

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

Ce comité est présidé par M^{me} Martine Roy et est composé des membres suivants : la présidente de la CPMT, le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT, M^{mes} Véronique Proulx et Johanne Jean et M. Luc Vachon.

Les objets de son plan d'action sont les suivants : l'évaluation annuelle de l'assemblée délibérante, la gestion de 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 deux rencontres ordinaires et six séances spéciales au cours de l'année, soit quatre rencontres de plus qu'en 2019-2020.

ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Chaque année, un sondage portant sur le fonctionnement du comité exécutif est fait. Selon les résultats du sondage, les membres se déclarent satisfaits de la compréhension du mandat par ses membres, de l'efficacité du comité à s'acquitter de son mandat, de la façon dont la présidente du comité s'acquitte de ses responsabilités et de la reddition de comptes faite auprès de l'assemblée délibérante. Un commentaire a été émis afin d'améliorer la pertinence des questions traitées par le comité eu égard à son mandat.

Membres votants de l'assemblée délibérante de la CPMT

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
MURRAY, Audrey	Présidente	Commission des partenaires du marché du travail	2018-06-06	2021-06-10
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.
LORTIE, Jean	Représentant main-d'œuvre	Confédération des syndicats nationaux	2014-09-17	2021-08-14
BOLDUC, Denis	Représentant main-d'œuvre	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	2020-01-29	2023-01-28
DOYON, Paul	Représentant main-d'œuvre	Union des producteurs agricoles	2018-08-15	2021-08-14
ETHIER, Sonia	Représentante main-d'œuvre	Centrale des syndicats du Québec	2019-05-29	2022-05-28
COLLET, Anouk	Représentante 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 main-d'œuvre	Centrale des syndicats démocratiques	2018-08-15	2021-08-14
MILLIARD, Charles	Représentant entreprises	Fédération des chambres de commerce du Québec	2020-01-29	2023-01-28
DORVAL, Yves-Thomas	Représentant entreprises	Conseil du patronat du Québec	2012-11-07	2023-01-28
FORGET, Stéphane	Représentant entreprises	Sollio Groupe Coopératif	2020-01-29	2023-01-28
VINCENT, François	Représentant entreprises	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2020-01-29	2023-01-28
PROULX, Véronique	Représentante entreprises	Manufacturiers et Exportateurs du Québec	2018-08-15	2021-08-14
GRAAF, Pierre	Représentant entreprises	Regroupement des jeunes chambres de commerce Québec	2021-03-24	2024-03-23
TREMBLAY, Bernard	Représentant enseignement	Fédération des cégeps	2015-03-11	2022-05-28
DUPRÉ, Caroline	Représentante enseignement	Fédération des centres de services scolaires du Québec	2021-03-24	2024-03-23
JEAN, Johanne	Représentante organismes spécialisés en employabilité	Bureau de coopération interuniversitaire	2018-08-15	2021-08-14
MOON DAHMÉ, Sherolyn	Représentante organismes spécialisés en employabilité	AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi	2004-03-10	2021-08-14

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
ROY, Martine	Représentante organismes spécialisés en employabilité	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2011-02-22	2021-08-14
GRAVEL, Richard	Représentant organismes spécialisés en employabilité	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	2018-08-15	2021-08-14

Code d'éthique et de déontologie des membres de la CPMT :

https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Code_ethique_CPMT.pdf.

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

Le Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025 a déterminé que la CPMT devait participer à la diminution du fardeau administratif. Ce plan vise à réduire le nombre de formalités administratives de 10 %, leur volume de 15 % et leur coût de 20 %.

Or, la CPMT et le MTESS n'exigent qu'une seule formalité administrative : la déclaration des activités de formation (DAF), qui s'applique aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (la « Loi »).

Au terme du Plan d'action, la CPMT et le MTESS ont déposé un plan de réduction du fardeau administratif en avril 2021. On y soutient qu'il est impossible de compresser ou d'éliminer la DAF, qui s'avère la seule façon pour la CPMT et le MTESS d'assurer une reddition de comptes de l'application de la Loi. La DAF documente les moyens utilisés par les employeurs pour se conformer à la Loi et fournit des données sur le personnel formé dans les entreprises. Elle est complémentaire à une autre déclaration requise des mêmes employeurs en vertu de la même Loi : la déclaration annuelle des dépenses de formation, transmise à Revenu Québec, qui se limite à mesurer l'investissement financier réalisé par les employeurs assujettis.

Par ailleurs, il convient de noter que plusieurs efforts d'allègement administratif ont été 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.
- En 2021, le formulaire de la DAF a été migré vers la Zone entreprise du site Web d'Entreprises Québec. Ainsi, la CPMT et le MTESS participent au regroupement des obligations des employeurs à un seul endroit.

5.6 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Comité consultatif Femmes (CCF) en développement de la main-d'œuvre est le principal interlocuteur de la CPMT en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail. En 2020-2021, le CCF a été très actif par le biais d'avis, de communications à la présidente, d'interventions relativement aux statuts des comités consultatifs et par son apport aux tableaux de bord élaborés par le Secrétariat de la CPMT afin de rendre compte de la réalité des femmes sur le marché du travail en contexte de pandémie. Le CCF a proposé diverses pistes d'action qui visent, d'une part, à redresser la situation des femmes sur le marché du travail, celles-ci ayant été fortement affectées par la pandémie, et, d'autre part, à s'assurer qu'elles pourront occuper la place qu'elles souhaitent sur le marché du travail.

Parmi ces propositions, on retrouve la réalisation d'analyses différenciées selon les sexes qui tiennent compte d'autres facteurs discriminants (ADS+) sur le marché du travail, tel le fait d'être immigrante ou âgée. La proposition a fait l'objet d'une recommandation au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, au ministère de l'Éducation et au ministère de l'Enseignement supérieur. Le Secrétariat de la CPMT s'est doté d'une stratégie visant à ce que cet élément soit pris en compte dans les documents présentés à l'assemblée délibérante. Celle-ci devrait être mise en œuvre au courant de l'année 2021-2022.

À l'instigation de la CPMT, le Secrétariat à la condition féminine a intégré, dans son Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie, une action visant à augmenter le nombre de femmes dans les formations et métiers en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Le CCF a grandement contribué à cette réalisation.

Une autre recommandation du CCF concerne la représentation des femmes aux instances stratégiques de la CPMT, et plus particulièrement à l'assemblée délibérante, où un peu plus du tiers des 21 membres votants, soit 9, sont des femmes. En cohérence avec les dispositions de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail en matière de parité, les règles de fonctionnement de l'assemblée délibérante prévoient que les nominations des membres doivent tendre à une parité entre les femmes et les hommes. Des travaux en lien avec la parité au sein des instances de la CPMT ont été amorcés en 2020-2021.

5.7 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.

5.8 LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail sont des tables consultatives instituées par le gouvernement. Ils regroupent des membres qui représentent les entreprises, la main-d'œuvre, le milieu de l'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes gouvernementaux dans chaque région du Québec. Ils ont notamment comme mandat de définir, avec la Direction régionale d'Emploi-Québec, la problématique du marché du travail de leur région et d'y adapter les services auprès des individus et des entreprises, de participer à l'élaboration du plan d'action régional et 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 est de définir les besoins en développement 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.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre



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



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

Les comités consultatifs sont des interlocuteurs privilégiés de la CPMT et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour comprendre les défis et les enjeux des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les comités consultatifs ont une connaissance approfondie des besoins des groupes sous-représentés. Ils sont responsables de promouvoir leurs intérêts et de proposer des solutions afin d'améliorer leur accès au marché du travail et leur maintien en emploi.

Les comités consultatifs



Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte



Comité consultatif Femmes



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 45 ans et plus

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

CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

Le Conseil emploi métropole (CEM) s'intéresse aux problématiques du marché du travail de la grande région de Montréal.

Il définit les problématiques du marché du travail en fonction des grandes stratégies de développement de l'économie métropolitaine et soutient des initiatives visant à résoudre ces problématiques. Il assure la liaison avec les instances métropolitaines ministérielles et interministérielles ainsi qu'avec les partenaires du développement économique. Il conseille la CPMT et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant à la planification, à la coordination et à la mise en œuvre de stratégies d'action.

Le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 million de dollars provenant du FDMT pour réaliser des projets dans la région métropolitaine de recensement de Montréal. Ces projets sont arrimés aux trois grandes priorités stratégiques définies dans son plan stratégique 2016-2019, qui a été prolongé en 2020, soit l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences et l'emploi, l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et les compétences du futur.

Organisations membres du Conseil emploi métropole



Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Commission scolaire des Affluents

Communauté métropolitaine de Montréal

Conseil du patronat du Québec

Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Développement économique de l'agglomération de Longueuil

Grappe Aéro Montréal

Grappe CargoM

Grappe Montréal InVivo

PROMIS

Université Concordia

Ville de Montréal

OBSERVATEURS (représentants en attente de nomination)

Chambre de commerce latino-américaine du Québec

Chantier de l'économie sociale

Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Grappe Techno Montréal, Montréal International

Numana

Regroupement des cégeps de Montréal

Ville de Laval - Service de développement économique

5.9 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	1
---------------------------------	---

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	0	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	0	0
Total	0	0	0

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification	Dispositions de la Loi invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	1	0	0	S. O.
Partiellement acceptée	0	0	0	0
Refusée (entièrement)	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0

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



