

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023-2024

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023-2024

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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Septembre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-98529-7 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2024

MESSAGE DE LA MINISTRE



Photo : Émilie Nadeau

Madame Nathalie Roy

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

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous remettre officiellement le Rapport annuel de gestion 2023-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail. Ce document, qui est le fruit de nombreuses heures de travail de concertation réalisé avec ferveur, témoigne de l'engagement indéfectible de la Commission et des membres de son réseau de partenaires à l'égard du développement et du renforcement du marché du travail au Québec.

En tant qu'organisme de concertation et de conseil, la Commission joue un rôle crucial dans la prise de décisions concernant les mesures et les programmes en matière d'emploi. Elle réunit les forces vives du marché du travail pour soutenir l'élaboration de politiques publiques innovantes et adaptées aux besoins des entreprises et des mains-d'œuvre actuelles et futures. Son rôle de médiateur et de facilitateur lui permet d'anticiper les défis sur les plans économique et social ainsi que de les relever de façon proactive.

La Commission représente un atout majeur pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle collabore étroitement avec les partenaires du marché du travail. Le Ministère peut ainsi être au fait des réalités du terrain. Cela lui permet de trouver des solutions appropriées et pertinentes. En effet, la collaboration de la Commission avec les acteurs du marché du travail assure une compréhension fine des enjeux en matière d'emploi et favorise la mise en place de mesures concrètes et efficaces.

Je tiens à remercier chaleureusement la Commission et les membres de son réseau de partenaires pour leur travail exceptionnel et leur dévouement constant. Les résultats présentés dans ce rapport montrent bien leur engagement à continuer de travailler pour avoir un marché du travail inclusif, dynamique et capable de faire face aux défis de demain et de soutenir le développement du Québec.

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

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

A handwritten signature in black ink, reading "Kateri Champagne Jourdain". The signature is written in a cursive, flowing style.

Kateri Champagne Jourdain

Québec, septembre 2024

MESSAGE DU PRÉSIDENT



Madame Kateri Champagne Jourdain

Ministre de l'Emploi

Ministre responsable de la région de la Côte-Nord

425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion 2023-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui vient boucler la dernière année de sa planification stratégique 2020-2024.

Au terme de ce cycle, la CPMT a mis en chantier nombre d'actions percutantes pour permettre aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de s'adapter aux grandes transitions qui bouleversent le monde de l'emploi. Ces transitions, qui font perdurer la tension sur le marché du travail, demeurent principalement liées au vieillissement de la population, aux transformations technologiques et à la conversion à une économie verte.

Pour relever cet imposant défi d'adaptation et de transformation, la CPMT a notamment

- adopté et recommandé à la ministre le rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences) ainsi que le plan d'action 2023-2028 en lien avec les divers leviers de la Loi;
- organisé le premier *Forum des partenaires du marché du travail*, une nouvelle formule de rencontres du réseau de la CPMT pour favoriser l'intelligence collective permettant de trouver des solutions porteuses aux enjeux du marché du travail;
- créé un nouveau groupe de travail en format de projet-pilote pour aborder divers enjeux relatifs à l'immigration;
- créé deux nouveaux espaces de concertation, regroupant respectivement les régions et les secteurs concernés par les enjeux de main-d'œuvre et de développement des compétences relatifs à la Vallée de la transition énergétique et à la filière batterie;
- collaboré au mandat du Conseil de l'innovation du Québec menant à la publication du rapport *Prêt pour l'IA* pour traiter des enjeux liés aux transformations technologiques;
- adopté cinq recommandations pour traiter des enjeux spécifiques aux régions nordiques ou éloignées en matière d'accès à la formation, d'immigration, de fiscalité et d'aménagement du territoire;
- collaboré aux travaux sur l'élargissement de l'intervention sectorielle permettant de couvrir davantage d'établissements dans de nouveaux secteurs d'activités et d'y ajouter un nombre significatif de travailleuses et travailleurs.

Au cours de la dernière année, la CPMT a aussi travaillé à l'élaboration d'une toute nouvelle planification stratégique pour s'orienter vers l'avenir selon une perspective allant jusqu'en 2029. Celle-ci prévoit, entre autres, de consolider les pratiques de concertation de la CPMT, de positionner son rôle stratégique, de favoriser son rayonnement et celui de son réseau, et d'améliorer sa performance organisationnelle. Ainsi, nous avons fourni tous les efforts pour déployer des leviers qui permettront d'accroître encore davantage la collaboration et la mobilisation de tous les membres et partenaires de la CPMT, tout autant que leur influence sur l'évolution et l'alignement des politiques et services publics qui touchent l'emploi.

Toutes ces réalisations d'envergure témoignent du dynamisme de la concertation. La CPMT est en mesure de proposer des solutions concrètes pour répondre aux enjeux du monde de l'emploi grâce au dialogue social entre les parties prenantes et à la mise en commun des expertises de l'ensemble des partenaires de son réseau. À cet égard, je tiens à souligner l'engagement dévoué et soutenu des membres de l'assemblée délibérante de la CPMT et des partenaires qui siègent aux différentes instances. Je remercie également le sous-ministre associé à l'Emploi et secrétaire général de la CPMT, le Secrétariat de la CPMT et les équipes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui rendent nos actions possibles.

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean Lortie', with a stylized flourish at the end.

Jean Lortie

Montréal, septembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	3
1. L'ORGANISATION	5
1.1 L'organisation en bref	5
1.2 Faits saillants	14
1.3 Leviers financiers	17
1.4 Contexte du marché du travail au Québec	18
2. LES RÉSULTATS	24
2.1 Plan stratégique	24
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	37
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	38
3.1 Utilisation des ressources humaines	38
3.2 Utilisation des ressources financières	39
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	39
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	40
4.1 Gestion des effectifs	40
4.2 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	41
4.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	41
4.4 Gouvernance des sociétés d'État	42
4.5 Allègement réglementaire et administratif	45
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	46
4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration	47
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes	48
4.9 Politique de financement des services publics	49
HYPERLIENS	53

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2024, date de fin de l'année visée par le rapport.

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

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

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

La mission

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

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

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

La vision

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

Les valeurs

Les actions entreprises par la CPMT sont en cohérence avec les cinq valeurs de l'administration publique québécoise, à savoir la compétence, la loyauté, le respect, l'intégrité et l'impartialité.

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

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

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

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

Les champs d'intervention

Aux termes de la Loi MESS-CPMT, la CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle collabore également à la prise de décisions relatives aux mesures et aux programmes relevant de la ministre de l'Emploi dans ces domaines.

À ce titre, la CPMT

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future au regard de la réalité du marché du travail;
- formule des recommandations aux ministères visés (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration) en vue de répondre aux besoins du marché du travail;
- conseille la ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- participe avec la ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation de la ministre;
- collabore avec la ministre à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes
 - aux mesures,
 - aux programmes et aux fonds de main-d'œuvre et d'emploi,
 - à l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi,
 - à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi : elle en assure le suivi, en évalue périodiquement les résultats et, le cas échéant, recommande à la ministre les correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs de ce plan;

- examine les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui lui sont soumis par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les transmet à la ministre pour approbation, avec sa recommandation, ainsi que tout plan ou toute proposition qui lui est soumis au nom de l'industrie de la construction en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- exerce les attributions prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'assemblée délibérante

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

- la présidence;
- six (6) membres représentant la main-d'œuvre québécoise;
- six (6) membres représentant les entreprises;
- un (1) membre issu du milieu de l'enseignement secondaire, un (1) membre issu du milieu de l'enseignement collégial et un (1) membre issu du milieu de l'enseignement universitaire;
- trois (3) membres choisis après consultation des organismes communautaires les plus représentatifs œuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- deux (2) membres venant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit les titulaires des postes de sous-ministre et de sous-ministre associé à l'Emploi, ce dernier agissant à titre de secrétaire général;
- six (6) membres sans droit de vote qui représentent des ministères et des organismes gouvernementaux (ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et Commission de la construction du Québec).

Gouvernance

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

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

Membres de la CPMT

En date du 31 mars 2024, les membres de la CPMT sont les suivants :

Président



M. Jean Lortie

Président

Commission des partenaires du marché du travail

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre



M. Denis Bolduc

Secrétaire général

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

Crédit : Éric Demers FTQ



M. Éric Gingras

Président

Centrale des syndicats du Québec



M. Paul Doyon

Premier vice-président général

Union des producteurs agricoles



M^{me} Nathalie Arguin

Secrétaire générale

Confédération des syndicats
nationaux



M^{me} Anouk Collet

Conseillère principale

au président national

TUAC Canada



M. Luc Vachon

Président

Centrale des syndicats
démocratiques

Représentantes et représentants des entreprises



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



M. Karl Blackburn
Président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec



M. Charles Milliard
Président-directeur général
Fédération des chambres
de commerce du Québec



M. François Vincent
Vice-président Québec
Fédération canadienne
de l'entreprise indépendante



M^{me} Véronique Proulx
Présidente-directrice générale
Manufacturiers et Exportateurs
du Québec



M. Pierre Graff
Président-directeur général
Regroupement des jeunes chambres
de commerce du Québec

Représentantes et représentants du milieu de l'enseignement



M^{me} Caroline Dupré
Présidente-directrice générale
Fédération des centres de services
scolaires du Québec



M. Christian Blanchette
Recteur
Université du Québec
à Trois-Rivières
Représentant du Bureau
de coopération interuniversitaire



M. Bernard Tremblay
Président-directeur général
Fédération des cégeps

Représentantes et représentants du milieu des organismes communautaires



M. Richard Gravel
Directeur général
Collectif des entreprises d'insertion
du Québec
Coalition des organismes
communautaires pour
le développement de
la main-d'œuvre



M^{me} Valérie Roy
Directrice générale
AXTRA, l'Alliance des
centres-conseils en emploi



M^{me} Martine Roy
Directrice générale du Carrefour
Jeunesse-Emploi comtés Iberville/
St-Jean
Réseau des carrefours
jeunesse-emploi du Québec

Membres d'office



M^{me} Annick Laberge
Sous-ministre
Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale



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

Membres sans droit de vote



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



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



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



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



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



M. Stéphane Bouchard
Sous-ministre adjoint aux régions
et à l'aménagement du territoire
Ministère des Affaires municipales
et de l'Habitation

Le réseau de partenaires de la CPMT

La CPMT peut réaliser sa mission en collaboration avec un réseau de plus de 1 000 partenaires stratégiques qu'elle mobilise et qui l'alimente. Elle s'appuie ainsi sur un réseau de partenaires sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Ce réseau est formé de

- vingt-neuf (29) comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- dix-sept (17) conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- huit (8) comités consultatifs (CC) qui représentent des groupes sous-représentés sur le marché du travail, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les jeunes, la clientèle judiciairisée adulte, les personnes des Premières Nations et les Inuit, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus ainsi que les Québécoises et Québécois d'expression anglaise;
- le Conseil emploi métropole (CEM). Cette instance est le plus grand regroupement de représentants du marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal. Elle réunit ses membres et ses partenaires autour des grands enjeux métropolitains de l'emploi. Par la force de la concertation, elle propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que la ministre de l'Emploi.

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

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
21	Effectifs de la CPMT (incluant le CEM)
2 721 166 \$	Dépenses de la CPMT
3 777 967 \$	Budget de la CPMT
Plus de 1 000 partenaires	Membres du réseau de partenaires de la CPMT
Plus de 70 rencontres des instances de la CPMT	Pour dégager des orientations et des consensus en lien avec les défis du monde de l'emploi
203,4 M\$ pour la réalisation de 534 projets	Subventions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) accordées dans les mesures et programmes destinés aux entreprises et à la main-d'œuvre en matière de développement des compétences
1 211 M\$ montant déclaré investi en formation par les employeurs assujettis à la Loi sur les compétences	Au total, selon les données provenant de Revenu Québec, il y avait 11 045 employeurs assujettis à la Loi sur les compétences en 2022 et 86 % de ceux-ci ont déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation.

1.2 Faits saillants

1. L'adoption du Rapport quinquennal 2018-2023 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : un outil porteur pour l'avenir de la formation continue

La CPMT a recommandé à la ministre de l'Emploi l'adoption du Rapport quinquennal 2018-2023 ainsi que le plan d'action 2023-2028 en lien avec les différents leviers de la Loi. Par l'adoption de ce rapport et de son plan de mise en œuvre, la CPMT et le Ministère recommandent plus de 40 actions et sous-actions porteuses pour la formation continue pour les cinq prochaines années, notamment :

- la révision de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue;
- la création d'un cadre national des compétences et d'un carnet de compétences;
- l'exploration de nouveaux dispositifs pour soutenir la formation continue et le développement des compétences.

Les actions proposées dans le cadre de ce rapport orienteront les activités de la CPMT pour les prochaines années.

2. La concertation au cœur des interventions de la CPMT : premier forum des partenaires du marché du travail

L'assemblée délibérante a adopté le 30 mars 2023 une nouvelle formule de rencontres afin de dynamiser la concertation. L'événement phare est le Forum des partenaires du marché du travail qui vise à permettre aux membres et au réseau des partenaires de développer l'intelligence collective du réseau, d'alimenter les réflexions, de se réseauter et d'échanger sur des thématiques en lien avec le marché du travail.

La première édition qui s'est tenue les 26 et 27 octobre 2023 a été un franc succès, rassemblant près de 200 participants, auxquels s'ajoute une centaine de personnes ayant participé en ligne autour de thématiques telles que la formation continue, la transition verte, l'intelligence artificielle et le leadership.

3. La CPMT en action pour soutenir les transitions sur le marché du travail

La CPMT a poursuivi ses efforts de concertation afin de trouver des solutions aux enjeux de main-d'œuvre en lien avec les transitions sur le marché du travail. Diverses initiatives ont été mises en place dont :

- la création du comité interrégional de la Vallée de la transition énergétique (CI-VTÉ), en collaboration avec le Ministère, rassemblant les CRPMT des cinq régions (Mauricie / Centre-du-Québec / Montérégie / Chaudière-Appalaches / Estrie) actuellement visées par les enjeux de la filière batterie et impliquées dans les travaux afférents à ce secteur émergent;
- la création d'un regroupement des CSMO pour la VTÉ-Filière batterie pour assurer un traitement transsectoriel (transversal) du développement des compétences de la main-d'œuvre et des projets requis au travers du cycle de vie de la batterie et pour travailler plus largement les secteurs visés par la VTÉ;
- la collaboration de la CPMT au mandat du Conseil de l'innovation du Québec visant à mener une réflexion collective, transparente et inclusive sur l'encadrement de l'intelligence artificielle (IA) au Québec. Ces travaux ont mené à la publication du rapport *Prêt pour l'IA : Répondre au défi du développement et du déploiement responsables de l'IA au Québec* en janvier 2024.

4. La création d'un groupe de travail en immigration

Étant donné la place accrue des enjeux d'immigration sur le marché du travail, la CPMT a mis en place, en juin 2023, un groupe de travail en immigration pour un projet-pilote de deux ans. Au total, huit rencontres ont eu lieu durant l'année 2023-2024. Les travaux de ce groupe de travail ont porté principalement sur les travailleurs étrangers temporaires.

5. La CPMT à l'écoute des régions : travaux visant les enjeux spécifiques aux régions nordiques ou éloignées

Sous l'impulsion d'enjeux soulevés par le CRPMT de la Jamésie en matière d'accès à la formation, d'immigration, de fiscalité et d'aménagement du territoire, la CPMT et le Ministère ont mené des consultations auprès de différents ministères et organismes afin d'identifier des pistes de solutions. Ces travaux ont mené à l'adoption de cinq recommandations en septembre 2023 lesquelles sont en cours de réalisation.

Des consultations auprès d'autres CRPMT ont permis de relever des enjeux semblables à ceux présentés par la Jamésie, notamment l'Abitibi-Témiscamingue, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Côte-Nord et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Dans le but de favoriser la concertation entre les partenaires du marché du travail, une démarche structurée pour documenter et proposer des solutions sur des enjeux communs aux cinq régions sera déployée en 2024-2025.

6. Politique d'intervention sectorielle : nouveaux secteurs couverts, 20 000 établissements et près de 380 000 travailleuses et travailleurs de plus

La nouvelle Politique d'intervention sectorielle « Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif », approuvée par la ministre de l'Emploi en février 2023, traduit la volonté d'augmenter la portée de l'intervention sectorielle. Elle accorde un rôle plus stratégique aux comités sectoriels de main-d'œuvre et les positionne comme des acteurs incontournables en matière de formation continue. Dans cette perspective, les travaux sur l'élargissement des secteurs couverts par les comités sectoriels de main-d'œuvre en place ont permis d'ajouter des secteurs non-couverts dans les sphères de l'énergie, de la fabrication des vêtements, des pâtes et papiers, des maisons préfabriquées, de la publicité, et d'ajouter 20 000 établissements et près de 380 000 travailleuses et travailleurs.

7. Plan stratégique 2024-2029 de la CPMT : s'orienter vers l'avenir

Pour donner un nouvel élan et consolider les pratiques de concertation de la CPMT, trois nouveaux enjeux stratégiques guideront son prochain plan stratégique :

- influence et rayonnement de la CPMT et de son réseau de partenaires;
- concertation dynamique et mobilisée;
- performance organisationnelle.

Ces nouveaux enjeux, dont le libellé a été appuyé sur la consultation de ses membres et des représentantes et des représentants de son réseau de partenaires du marché du travail, permettront de positionner le rôle et l'influence stratégique de la CPMT.

1.3 Leviers financiers

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

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

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

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

La CPMT, en collaboration avec le Ministère, établit les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, actuelle comme future. Elle y parvient en investissant dans la formation, en contribuant au développement de celle-ci, en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'en facilitant l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi de ses engagements et de ses dépenses, prennent les décisions relatives à ses grandes orientations et les recommandent à la ministre de l'Emploi. Chaque année, le Vérificateur général du Québec procède à l'audit des états financiers du FDRCMO conformément aux normes d'audit généralement reconnues au Canada. Le FDRCMO comprend en partie des cotisations d'employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et des sommes provenant des gouvernements du Québec et du Canada. Ses programmes visent à répondre aux nouveaux enjeux touchant les entreprises et la main-d'œuvre ainsi qu'à prendre en compte les priorités gouvernementales et les préoccupations des partenaires.

Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Le FDMT a été créé en 1998 lors de l'adoption de la Loi MESS-CPMT. Placé sous la responsabilité du Ministère, le FDMT est dédié au financement de la gestion et de l'intervention dans le cadre de mesures et programmes liés à la main-d'œuvre et à l'emploi. Son budget est notamment composé de sommes allouées par le gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes.

Les membres de la CPMT effectuent un suivi des engagements et des dépenses liés au FDMT et collaborent avec la ministre de l'Emploi à l'élaboration d'orientations, de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ces travaux sont énoncés notamment dans le plan d'action annuel des services publics d'emploi. De plus, en vertu de la Loi MESS-CPMT, la CPMT collabore à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi.

1.4 Contexte du marché du travail au Québec

L'économie du Québec au ralenti

Le Québec a connu une reprise économique soutenue depuis la fin de la pandémie de COVID-19, mais qui semble toutefois s'essouffler. L'inflation toujours persistante et les taux d'intérêt élevés ralentissent la croissance du PIB. Dans le budget 2024-2025, le gouvernement du Québec prévoit un taux de croissance limité à 0,6 % en 2024¹. Il s'agit d'une prévision en concordance avec celle de plusieurs économistes. Il est estimé que la prévision d'une baisse du taux directeur de la banque du Canada pourrait stimuler l'économie.

Le PIB est en léger déclin et l'emploi en stagnation dans la dernière année

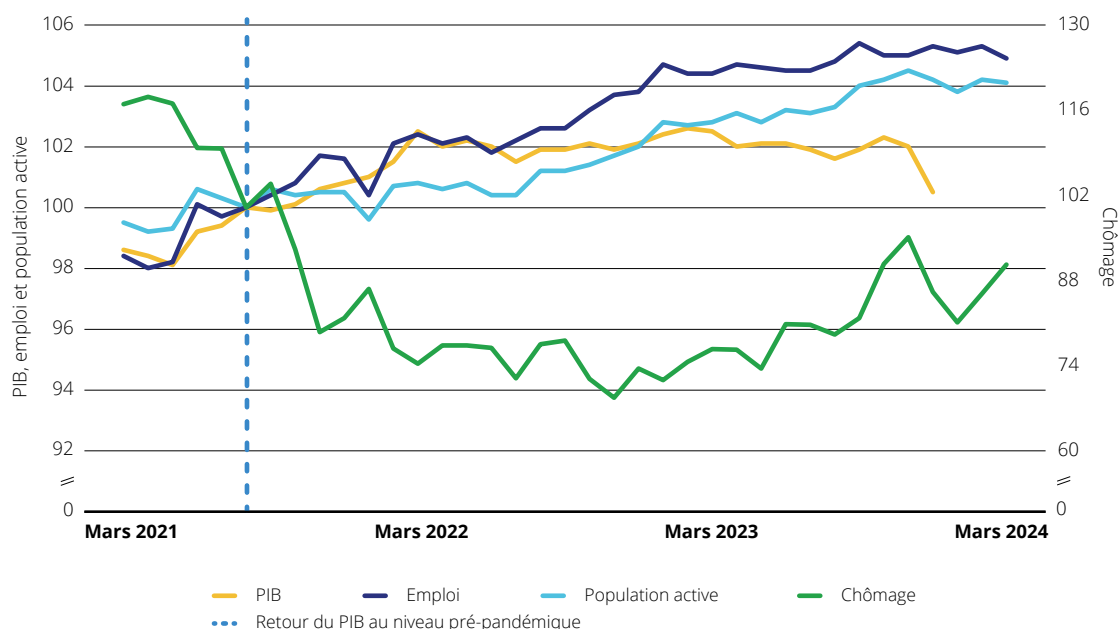
Dans les deux premières années suivant la pandémie de COVID-19, le PIB du Québec a connu une augmentation relativement constante. Le Québec a retrouvé le niveau de PIB prépandémique en août 2021. Depuis cette date et jusqu'à mars 2022, le PIB a crû de 2,5 %. Toutefois, le PIB québécois connaît une certaine stagnation depuis. Dans les trois derniers mois de 2023, le Québec a vu son PIB baisser de 2,0 %, ce qui le ramène près du niveau d'août 2021.

Quant à l'emploi, il s'est accru de manière stable depuis le retour de l'économie au niveau prépandémique. Depuis août 2021, 212 000 emplois nets (+4,9 %) ont été créés au Québec. Cette hausse de l'emploi est portée en grande partie par une hausse de l'emploi chez les résidents non permanents (RNP) (+118,3 %). On remarque toutefois que le rythme de création d'emploi a ralenti dans la dernière année.

GRAPHIQUE

1

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



Source : Institut de la statistique du Québec. *Produit intérieur brut réel par industrie*; Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*.

1. Ministère des Finances du Québec (2024). *Sommaire économique et financier du Québec – Faits saillants du budget 2024-2025*.

La population active s'est accrue de près de 188 000 du mois d'août 2021 à mars 2024, soit une augmentation de 4,1 %. Cette hausse de la population est, elle aussi, causée principalement par la hausse du nombre de RNP. En mars 2024, le nombre de RNP dans la population au Québec était de 203 600, soit une augmentation de 107,1 % par rapport au niveau de mars 2021². Le nombre de personnes en chômage a, quant à lui, diminué de près de 25 000, soit une baisse de 9,4 % sur la période. Malgré les signes de ralentissement économique, les principaux indicateurs suggèrent que le marché de l'emploi est encore dans une situation de rareté de main-d'œuvre.

- En mars 2024, le taux de chômage est de 5,0 %, en augmentation par rapport au creux historique de 3,9 % atteint en novembre 2022. Il s'agit tout de même d'un taux relativement faible par rapport aux niveaux historiques au Québec.
- Les taux d'activité et d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans sont respectivement de 81,4 % et 77,3 %. Il s'agit de chiffres toujours près des sommets enregistrés en janvier 2023 (82,2 % et 78,8 %).
- Le ratio de chômeur par poste vacant demeure bas à 1,4 au quatrième trimestre de 2023, mais marque une remontée par rapport au creux de 0,8 atteint au premier trimestre de 2022. Ce changement indique un relâchement de la tension sur le marché du travail.

Le taux d'emploi est stable en fonction de l'âge et du sexe

Les changements dans le marché du travail ont semblé affecter les différents groupes sociaux de manière semblable, à quelques exceptions près.

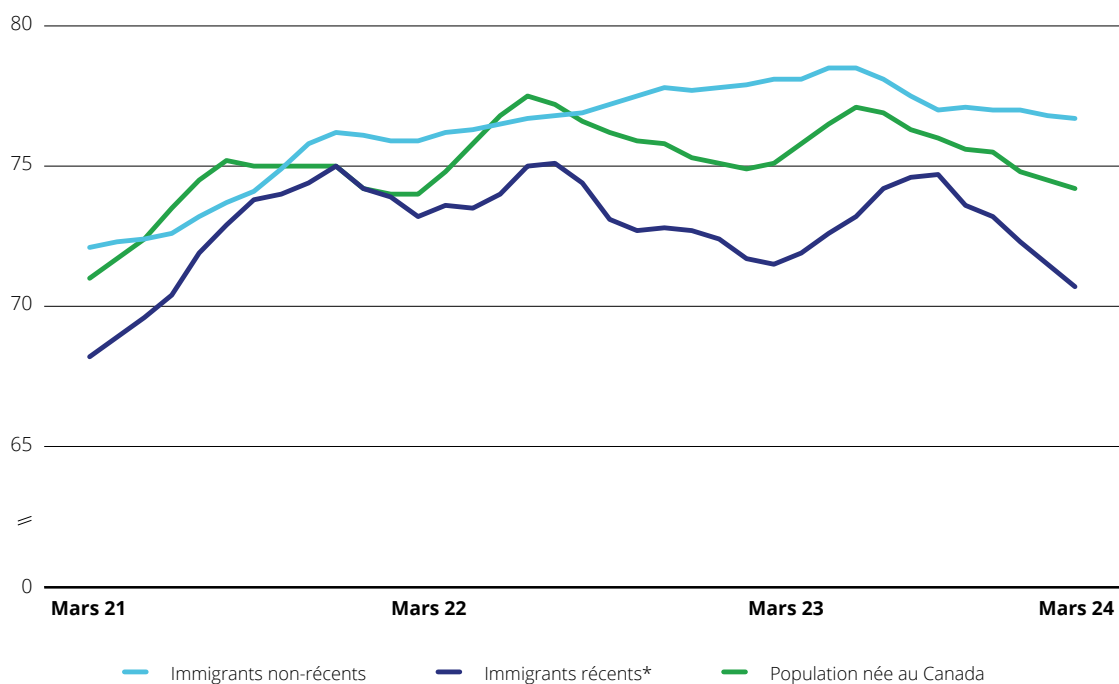
- Les femmes ont un taux d'emploi supérieur à celui des hommes dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans (63,7 % chez les femmes contre 62,0 % chez les hommes). C'est l'inverse chez les groupes d'âge plus élevés.
- Dans les trois dernières années, le taux d'emploi des 25 ans et plus est resté stable. Parallèlement, celui des 15 à 24 ans a beaucoup varié. Après avoir atteint 66,5 % en avril 2023, il est descendu à 62,8 % en mars 2024.

Recul du taux d'emploi des immigrants récents

- Le taux d'emploi de la population immigrante non récente³ (76,7 %) est plus élevé que celui des personnes nées au Canada (74,2 %). Toutefois, le taux d'emploi des immigrants récents est le plus bas (70,7 %).
- Par rapport à la même période l'an dernier, les taux d'emploi de toutes les catégories de statut d'immigration ont connu une diminution. Le taux des immigrants non récents a diminué de 1,2 point de pourcentage (p.p.), de 1,0 p.p. pour les immigrants récents et de 0,7 p.p. chez la population née au Canada.

2. Nous utilisons les chiffres de l'EPA par souci de cohérence avec le reste du texte. Toutefois, le nombre de RNP est fort probablement sous-estimé dans cette enquête. Selon les estimations démographiques de Statistique Canada, il y aurait 560 174 résidents non permanents au Québec au premier trimestre 2024.

3. Un immigrant récent est défini comme ayant été admis en tant que résident permanent dans les cinq dernières années.

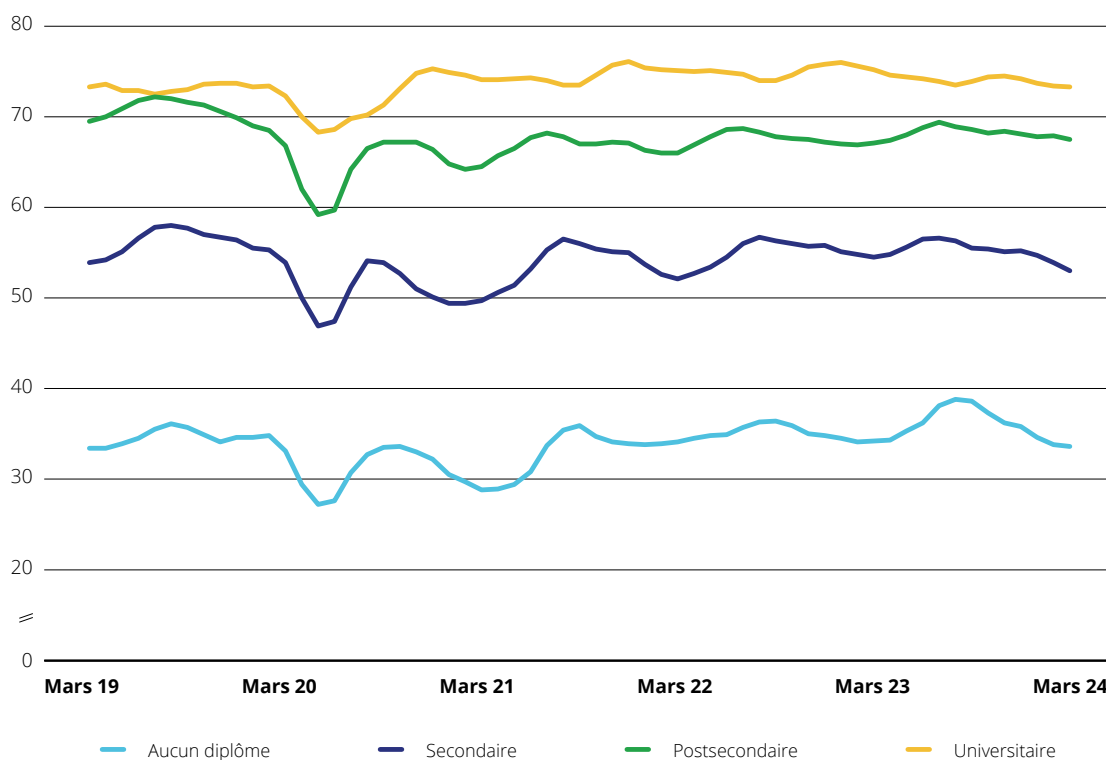


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (moyennes mobiles de trois mois non désaisonnalisées).

Notes : Un immigrant récent est défini comme étant dans les cinq dernières années.

Les personnes moins scolarisées rencontrent toujours des difficultés sur le marché de l'emploi

- Lorsqu'on analyse les taux d'emploi en fonction des niveaux de scolarité obtenus, on observe une certaine stabilité depuis la fin de la pandémie. Toutefois, le taux d'emploi des diplômés universitaires a connu une légère baisse par rapport à l'an dernier. En mars 2024, il est à 73,3 %, soit une baisse 1,9 p.p.
- La même chose est vraie pour les diplômés du secondaire. Leur taux d'emploi est de 53,0 %, soit une baisse de 1,5 p.p. par rapport à mars 2023.



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

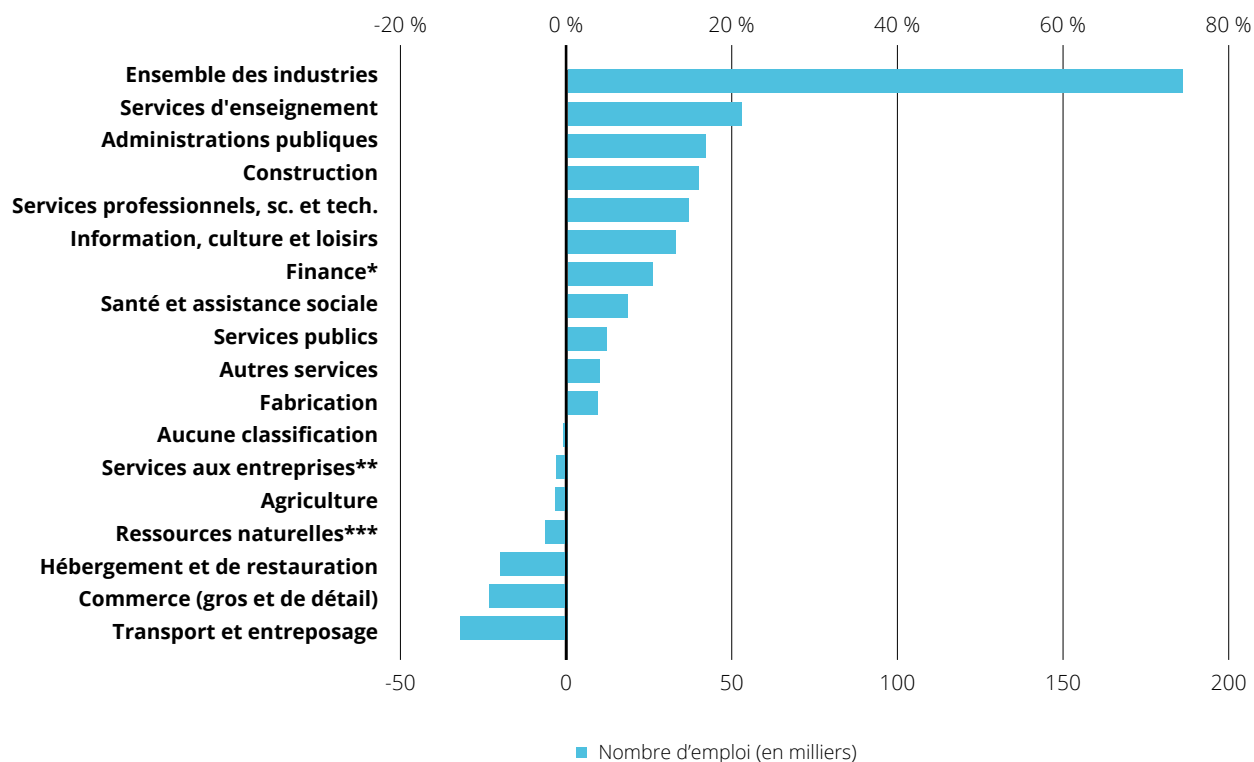
Une transition de l'emploi vers différents secteurs de l'économie

À la suite de la pandémie de COVID-19, le marché de l'emploi au Québec a connu une certaine transformation. D'abord, le nombre d'emplois est en augmentation. Près de 184 000 emplois ont été créés entre le quatrième trimestre de 2019 et celui de 2023, soit une augmentation de 4 %. Cette variation n'a pas été uniforme à travers les différents secteurs de l'économie.

- Les trois secteurs ayant gagné le plus d'emplois sont les services d'enseignement (+52 000), l'administration publique (+41 300) et la construction (+39 200).
- En proportion, la plus grande augmentation a été dans le secteur des services publics (+54,9 %), les secteurs de l'information, de la culture et des loisirs (+17,7 %) et les services d'enseignement (+16,7 %).
- Les secteurs du transport et de l'entreposage (-32 300), du commerce de gros et de détail (-23 600) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (-20 200) ont connu les plus importantes baisses du nombre d'emploi par rapport au niveau prépandémique.
- Le secteur des ressources naturelles a connu le plus grand recul en proportion de son nombre d'emplois (-15,6 %). Les secteurs du transport et de l'entreposage (-12,8 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (-7,3 %) ont aussi subi une baisse importante.

GRAPHIQUE
4

Variation de l'emploi selon le secteur d'activité du T4 2019 au T4 2023
(en milliers)



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

Notes : * Finances, assurance et immobilier. ** Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. *** Foresterie, mines, pêches, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz.

Le marché du travail de la région métropolitaine de Montréal

Le nombre d'emplois dans la région métropolitaine de Montréal a diminué dans la dernière année. En mars 2024, ce chiffre s'établissait à 2 378 500, soit une baisse de 38 300 emplois par rapport au niveau de mars 2023. Il s'agit toutefois d'une augmentation de 112 500 par rapport au niveau pré-pandémique (février 2020).

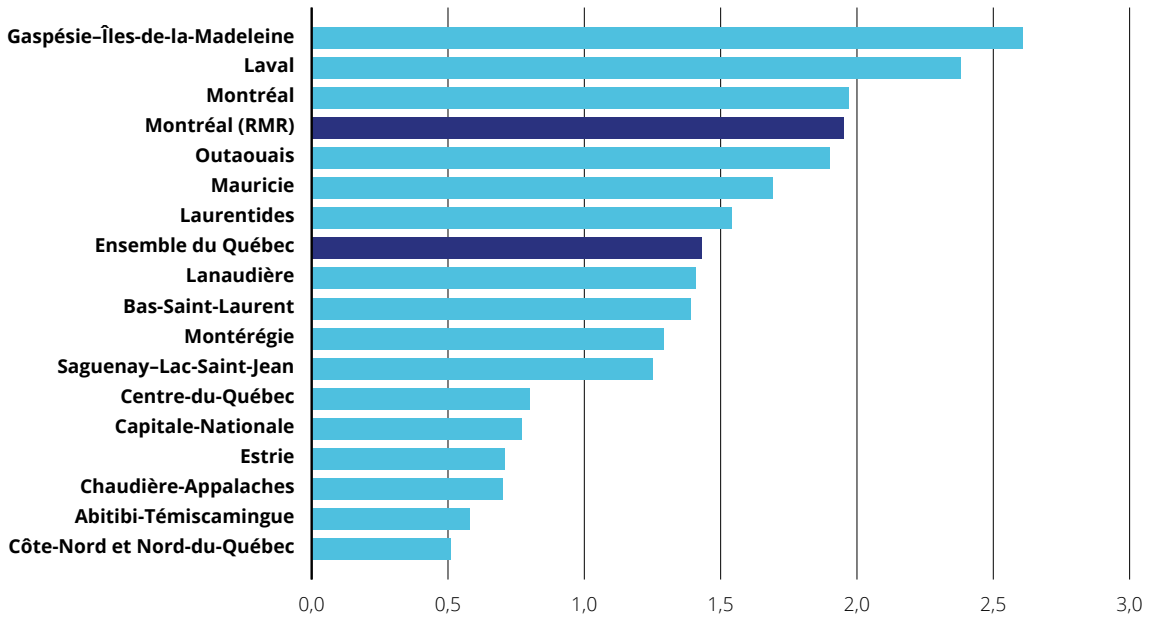
Le marché de l'emploi dans la région de Montréal est moins tendu que dans le reste du Québec. Il y avait près de deux (2) personnes au chômage par poste vacant dans la RMR de Montréal au quatrième trimestre de 2023. Il s'agit d'un des ratios les plus élevés de la province (voir Graphique 7). Dans l'ensemble du Québec, ce taux est de 1,4. De manière générale, le ratio de personne en chômage par poste vacant est en hausse à travers la province. Montréal ne fait pas exception à cette règle alors que le ratio était sous la barre du 1,0 en mars 2023.

Comparativement aux autres grandes métropoles canadiennes, la RMR de Montréal fait bonne figure. Son taux de chômage en mars 2024 est de 5,7 %. Ce chiffre est similaire à celui de la RMR de Vancouver (5,6 %) et plus bas que celui de la RMR de Toronto (7,8 %). Le taux d'emploi chez les 15 à 64 ans dans la RMR de Montréal est de 76,0 %, au même niveau que celui de la RMR de Vancouver (75,9 %) et plus élevé que celui de la RMR de Toronto (71,5 %).

En observant l'évolution du taux de chômage des grandes villes (voir Graphique 8), on observe une tendance similaire dans les trois grandes villes. Jusqu'en 2022, il y avait une baisse du taux de chômage, mais cette tendance s'est inversée au cours de l'année 2023.

GRAPHIQUE
5

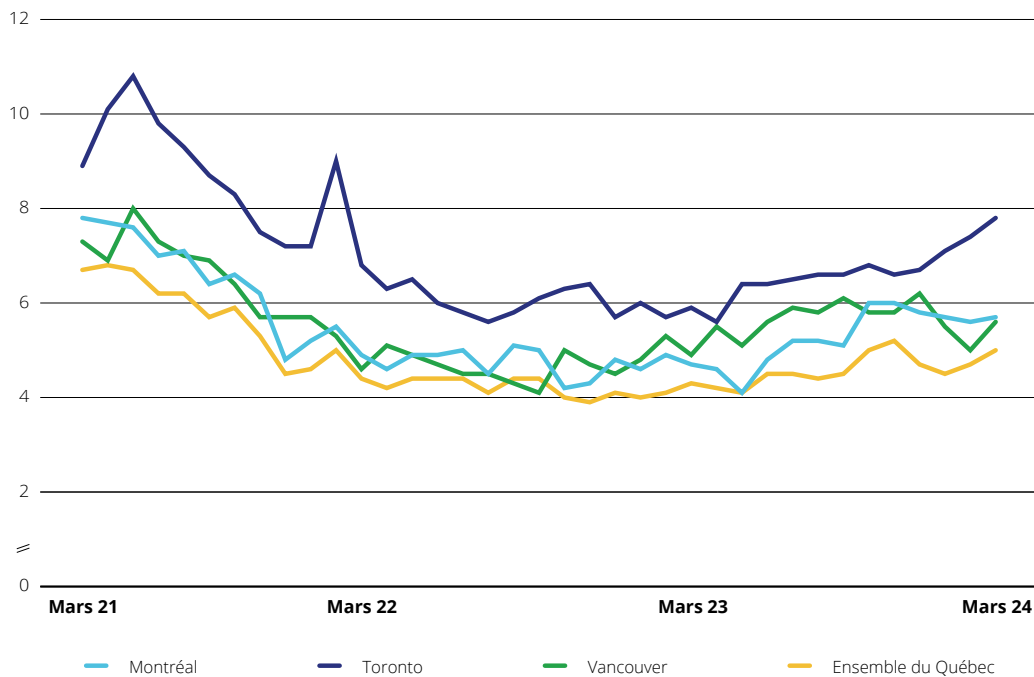
Ratio de personnes en chômage par poste vacant dans les régions du Québec (T4 2023)



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

GRAPHIQUE
6

Taux de chômage des grandes villes canadiennes (RMR) et du Québec de mars 2021 à mars 2024



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

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

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

Cibles 2023-2024 : 11 des 12 indicateurs comportaient une cible.

Sommaire des résultats 2023-2024 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 2023-2024	Résultats 2023-2024	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	80 %	66 %	27
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	80 %	86 %	28

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 2023-2024	Résultats 2023-2024	Page
2.1 Accroître le recours à la formation continue	3. Proportion d'entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars et plus ayant investi en formation structurée	-	Cet indicateur n'avait pas de cible en 2023-2024	29
	4. Proportion d'employés formés dans les entreprises ayant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus	60 %	55 %	30
	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	90 %	71 %	30
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	75 %	100 %	31
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	95 %	Cet indicateur n'a pas été mesuré en 2023-2024	32
	8. Taux de satisfaction des entreprises quant à la pertinence des formations des CSMO	90 %	74 %	33

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

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024	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	70 %	100 %	34
3.2 Proposer en continu des améliorations visant les mesures et programmes du Ministère	10. Taux de satisfaction des partenaires quant à la pertinence des améliorations proposées visant les mesures et programmes d'emploi du Ministère	90 %	94 %	35

ENJEU 4 : UNE ORGANISATION VISIBLE ET AGILE

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024	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	90 %	51 %	36
4.2 Accroître le rayonnement des actions de tout le réseau de la CPMT	12. Taux d'augmentation annuel du trafic Web du réseau de la CPMT	5 % par rapport à 2022-2023	11 % par rapport à 2022-2023	37

Résultats détaillés 2023-2024 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2020-2024

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

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

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	41 % (cible non atteinte)	70 % (cible atteinte)	75 % (cible atteinte)	66 % (cible non atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

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

Les partenaires se sont appuyés sur ces cadres de référence dans une proportion globale de 66 %, ventilée ainsi :

- le *Référentiel québécois des compétences du futur* : 75 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC et membres de la CPMT);
- le guide *Besoins futurs de compétences, comment les identifier?* : 65 % des CSMO;
- les outils publiés sur le site de la CPMT au sujet de l'écosystème de la formation continue : 60 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC et membres de la CPMT).

L'analyse des résultats montre un intérêt des partenaires pour le *Référentiel québécois des compétences du futur*, lequel est largement utilisé notamment pour la conception de la formation, l'élaboration de projets et la réalisation de diagnostics. Par ailleurs, l'ajout d'un nouveau cadre de référence peut expliquer en partie que la cible n'ait pas été atteinte en 2023-2024. En effet, les outils publiés sur le site de la CPMT au sujet de l'écosystème de formation continue ont fait l'objet d'une présentation tardive, ce qui pourrait expliquer que plusieurs partenaires ne les aient pas encore utilisés.

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

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

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

- le document État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes Édition 2023 – Diagnostics pour 500 professions;
- le rapport Priorités en développement des compétences;
- les listes de professions recensées par le Québec pour faire l'objet des assouplissements obtenus au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) dans le cadre de l'Entente concernant le PTET et le Programme de mobilité internationale.

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

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

Mesure de départ : s. o.

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	66 % (cible atteinte)	84 % (cible atteinte)	75,7 % (cible atteinte)	85,6 % (cible atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

La cible a été légèrement dépassée de façon globale. Le taux de satisfaction varie faiblement selon le document faisant état des priorités du marché du travail :

- le document État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes, Édition 2023 : taux de satisfaction de 86,3 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, membres de la CPMT);
- le rapport Priorités en développement des compétences de la CPMT : taux de satisfaction de 84,4 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres de la CPMT concernés);
- les listes de professions recensées par le Québec pour l'objet des assouplissements obtenus au PTET : 86,0 % des partenaires (CSMO, CRPMT, CEM, CC, membres de la CPMT concernés).

Dans le cadre de sa prochaine planification stratégique, la CPMT souhaite améliorer le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations, notamment en regard des priorités sur le marché du travail.

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

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

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

OBJECTIF 2.1 : Accroître le recours à la formation continue

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

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

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

Mesure de départ : 57,4 % en 2018

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

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Cet indicateur ne comportait pas de cible en 2023-2024 puisque l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ), conduite par l'Institut de la statistique du Québec est réalisée tous les trois ans. Le résultat de cet indicateur a donc été présenté dans le rapport annuel de 2022-2023, suivant la dernière enquête réalisée en 2021. Le prochain rapport de l'EPFEQ sera publié en 2025.

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

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	56 %	57 %	58 %	60 %
Résultats	55 % (cible non atteinte)	50 % (cible non atteinte)	60 % (cible atteinte)	54,5 % (cible non atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Cet indicateur est mesuré à partir du Rapport sur la déclaration des activités de formation 2022. Ce rapport brosse un portrait sommaire et évolutif des pratiques des employeurs assujettis à la LFDRCMO.

En 2022, on comptait 1 926 915 personnes en poste chez les 6 284 employeurs assujettis ayant dûment rempli le formulaire de déclaration des activités de formation 2022, conformément à l'article 3 du règlement sur les dépenses de formation admissibles. Au total, 1 049 487 employés ont été formés en 2022, soit 54,5 % de la main-d'œuvre des employeurs ayant rempli le formulaire de déclaration. En comparaison, cette proportion était de 53,0 % en 2021.

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

Mesure de départ : 80,5 % en 2018

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	83 %	85 %	87 %	90 %
Résultats	81 % (cible non atteinte)	66 % (cible non atteinte)	70 % (cible non atteinte)	71 % (cible non atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Les résultats du Rapport sur la déclaration des activités de formation 2022 révélaient que le personnel était formé dans une proportion de 50 % et plus dans 29 regroupements sectoriels sur 41, soit 70,7 %.

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

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

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Les programmes Impulsion-Compétences (227 projets financés) et Ambition-Compétences (34 projets financés) ont été retenus pour mesurer l'indicateur en raison de la disponibilité des données. En 2023-2024, 100 % des projets financés intégraient des compétences cernées par le *Référentiel québécois des compétences du futur*. On note que certaines compétences sont davantage mises de l'avant dans les projets déposés par les promoteurs :

- être en mesure de collaborer et de communiquer adéquatement : 78,5 %;
- faire preuve d'adaptabilité face aux changements : 86,9 %;
- savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique : 82,7 %;
- faire preuve d'autonomie : 78,9 %.

Toutefois, certaines compétences étaient moins présentes, notamment :

- utiliser et comprendre le numérique : 37,5 %;
- respecter l'environnement et agir pour le préserver : 41,3 %.

L'utilisation moins soutenue des compétences en environnement et en technologique pourrait s'expliquer par la proportion moins élevée de projets déposés dans le cadre du programme Ambition-Compétences qui les priorise.

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

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	86 %	88 %	90 %	95 %
Résultats	96,5 % (cible atteinte)	83 % (cible non atteinte)	80 % (cible non atteinte)	Cette cible n'a pas été évaluée en 2023-2024

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

En 2023, la nouvelle Politique d'intervention sectorielle a été adoptée. Cette nouvelle mouture de la politique prévoit entre autres la mise en place d'une nouvelle reddition de comptes. Celle-ci a été élaborée au cours de l'année 2023-2024. Ainsi, l'indicateur 7 qui reposait sur la reddition de comptes fournie par les CSMO n'a pu être mesuré dans le cadre du présent rapport annuel de gestion.

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

Mesure de départ : s. o.

s. o.	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	85 %	-	90 %
Résultats	-	89 % (cible atteinte)	-	74 %* (cible non atteinte)

*La marge d'erreur est de 9,4 %.

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

En 2023-2024, l'indicateur 8 a été mesuré par l'entremise d'un sondage en ligne tenu auprès des entreprises ayant bénéficié de formations financées par le FDRCMO et organisées par les promoteurs collectifs, dont les CSMO. La mesure de cet indicateur a révélé que 73,7 % des répondants qui ont suivi une formation organisée par un CSMO se disent satisfaits ou très satisfaits. Plus précisément, les répondants ont indiqué que la formation était adaptée aux réalités de l'entreprise, que le contenu de la formation correspondait aux besoins de celle-ci et qu'elle était adaptée aux équipements utilisés dans l'entreprise.

Il faut toutefois interpréter ces résultats avec précaution puisque les réponses obtenues ne visent que 8 CSMO sur 29. Cela s'explique par le fait qu'il n'y avait que quelques projets de formation organisés par des CSMO qui étaient terminés lors de l'extraction des données.

Les résultats actuels ont été comparés aux résultats antérieurs. Le constat est que :

- Le nombre de répondants a augmenté depuis la dernière édition du sondage, mais la proportion des répondants ayant suivi une formation auprès d'un CSMO demeure la même (de 54/147 répondants [37 %] à 76/214 répondants [36 %]).
- Le taux de répondants ayant indiqué être « très insatisfait » quant à la pertinence de la formation a doublé, passant de 5 % à 12 %.

Il est difficile d'expliquer le taux en lien avec la pertinence puisque, lorsque les répondants ont évalué chacune des variables composant la pertinence de la formation, leurs réponses ont été positives :

- 87,1 % jugent que le contenu de la formation correspondait aux besoins de l'entreprise;
- 85,2 % jugent que la formation était adaptée aux réalités de l'entreprise et des employés formés;
- 80,5 % jugent que la formation était adaptée aux équipements de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	50 %	55 %	65 %	70 %
Résultats	91 % (cible atteinte)	84,2 % (cible atteinte)	88 % (cible atteinte)	100 % (cible atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Au cours de l'année, la CPMT a formulé une recommandation auprès du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. Cette recommandation émane des travaux entourant les enjeux de main-d'œuvre spécifiques à la région de la Jamésie réalisés en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail.

Recommandation 2023-2024

Consulter le CRPMT de la Jamésie dans le cadre du plan d'action découlant du mandat confié à la Conférence administrative régionale (CAR) et dans la mise en œuvre du plan stratégique de la Société du Plan Nord.

- Dans le cadre de la réalisation du mandat confié à la CAR du Nord-du-Québec, quatre comités ont été mis sur pied dont l'un concerne le marché du travail en Jamésie. La coordination de ce comité a été confiée à la directrice générale de Services Québec et secrétaire du CRPMT de la Jamésie. Une présentation annuelle de l'état d'avancement des travaux est prévue. Une première présentation a été faite à l'assemblée délibérante de la CPMT du 11 décembre 2023.

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

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

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

La cible a été à nouveau atteinte. Quelque 94 % des partenaires répondants se sont dits « satisfaits » ou « tout à fait satisfaits » des propositions d'amélioration aux programmes et aux mesures du Ministère.

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

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	-	70 %	-	90 %
Résultats	-	83 % (cible atteinte)	-	51 % (cible non-atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

La cible de 90 % pour cet indicateur n'a pas été atteinte. Le taux de satisfaction des partenaires concernant les solutions numériques mises en place est de 51 % (CRPMT, CSMO, CC, membres votants de l'assemblée délibérante). Le départ de la ressource du secrétariat de la CPMT attitrée aux activités de communication a limité la capacité d'action de l'organisation.

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

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

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

Mesure de départ : s. o.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	5 %	5 % par rapport à 2020-2021	5 % par rapport à 2021-2022	5 % par rapport à 2022-2023
Résultats	23 % (cible atteinte)	-6 % (cible non atteinte)	1,4 % (cible non atteinte)	10,8 % (cible atteinte)

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

La cible 2023-2024 a été dépassée. Pour la période visée, le trafic Web du site de la CPMT a augmenté de 32,2 %, un résultat supérieur de 18 points de pourcentage à la cible prévue. Le trafic Web des sites des partenaires de la CPMT a quant à lui diminué de 10,5 %.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

Résultats relatifs aux engagements portant sur la qualité des services

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

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

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

Secteurs d'activité	2022-2023	2023-2024	Écart
1. CPMT-présidence	1	1	0
2. Secrétariat de la CPMT	13	16	3
3. Secrétariat du Conseil emploi métropole	3	4	1
Total	17	21	4

Durant l'exercice financier 2023-2024, l'écart observé s'explique par le fait que les postes réguliers qui étaient vacants en 2022-2023 ont été comblés.

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

3.2 Utilisation des ressources financières

Ministères et organismes

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2023-2024 ^a (\$ (1))	Dépenses estimées au 31 mars 2024 ^b (\$ (2))	Écart (\$) (3) = (2) - (1)	Dépenses réelles 2022-2023 ^c (\$ (4))
Rémunération	1 943 946	1 881 873	-52 024	1 646 826
Fonctionnement	409 021	276 326	-132 695	288 128
Transfert	1 425 000	1 425 000	0	1 365 000
Sous-total	3 777 967	3 593 248	-184 719	3 299 954
Total	3 777 967	3 593 248	-184 719	3 299 954

a. Budget de dépenses 2023-2024 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2023-2024.

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

c. Comptes publics 2022-2023.

Rémunération

La CPMT disposait d'un budget de 1 943 946 \$ pour la rémunération en 2023-2024. Le 31 mars 2024, la CPMT comptait 22 postes réguliers autorisés, soit le même nombre que l'année précédente. En 2023-2024, cinq postes réguliers ont été comblés. Le budget pour la rémunération n'a pas été dépensé en entier parce que les postes réguliers ont été comblés en cours d'année.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2023-2024

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projets	0	0
Activités	0	120,2
Total	0	120,2

Bilan des réalisations

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

4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES

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

Les dimensions opérationnelles (gestion et déploiement des programmes, notamment) et certains aspects administratifs sont pris en charge par les systèmes de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Conséquemment, au chapitre de la reddition de comptes, les efforts consentis par la CPMT sont intégrés aux données du Ministère, dont le rapport annuel 2023-2024 fait état. Ces efforts sont associés aux volets suivants :

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

4.1 Gestion des effectifs

Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés⁴

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement	6 475	0	6 475	3,55	2,90	0,65
2. Personnel professionnel	23 158,45	239,58	23 398,03	12,81	11,70	1,11
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	5 964,70	1,50	5 966,20	3,27	3,40	-0,13
Total	35 598,15	241,08	35 839,23	19,62	18,00	1,62

Explications des principaux écarts

Le suivi et le contrôle de l'effectif se font en heures rémunérées, elles-mêmes traduites en équivalents temps complet (ETC). Pour l'année 2023-2024, la cible d'ETC de la CPMT était de 21,9. L'écart de 2,28 ETC s'explique principalement par des postes réguliers qui ont été comblés en cours d'année.

4. Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	2	72 512,66 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	0	0
Total des contrats de service	2	72 512,66 \$

4.2 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

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

4.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Aucun cas n'a été traité en 2023-2024.

4.4 Gouvernance des sociétés d'État

Les comités

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

Le comité exécutif

Ce comité est composé de huit membres votants, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT, qui assume également la présidence du comité, et le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres votants au 31 mars 2024 étaient Mmes Véronique Proulx et Nathalie Arguin ainsi que MM. Denis Bolduc, Bernard Tremblay, Charles Milliard et Richard Gravel.

Le comité exécutif soutient la présidence dans la présentation des dossiers stratégiques de la CPMT à l'assemblée délibérante. Il a tenu six rencontres ordinaires et une rencontre extraordinaire en 2023-2024, soit une de moins que l'année précédente.

Chaque année, la CPMT effectue un sondage sur le fonctionnement du comité exécutif. En 2023-2024, les membres se sont déclarés satisfaits de la façon dont la présidence du comité s'acquitte de ses responsabilités et de la reddition de comptes effectuée auprès de l'assemblée délibérante. Les membres ont toutefois souligné que des améliorations pourraient être faites concernant l'efficacité du comité à s'acquitter de son mandat ainsi que le fait de mieux définir le rôle du comité. À cet égard, des travaux sont en cours au secrétariat de la CPMT pour cartographier le cheminement des dossiers.

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

Ce comité est composé de six membres, dont deux membres d'office : la présidence de la CPMT et le sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT. Ses autres membres au 31 mars 2024 étaient sa présidente, Mme Martine Roy, MM. Karl Blackburn et Luc Vachon ainsi que Mme Caroline Dupré. Son mandat comporte les éléments suivants : l'évaluation annuelle de l'assemblée délibérante, la gestion des risques, la gouvernance des comités afférents à la CPMT, le plan d'accueil des nouveaux membres et le suivi du respect du code d'éthique et de déontologie de la CPMT. Le comité a tenu quatre rencontres ordinaires en 2023-2024, soit une rencontre de moins que l'année antérieure.

La CPMT évalue tous les ans le fonctionnement du comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques au moyen d'un sondage. En 2023-2024, les membres du comité de gouvernance se sont montrés particulièrement satisfaits de l'efficacité du comité à réaliser son mandat, de la pertinence des questions traitées au sein du comité et de la façon dont la présidence du comité s'acquitte de ses responsabilités.

L'assemblée délibérante

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
LORTIE, Jean	Président	Commission des partenaires du marché du travail	2023-03-29	2026-03-28
TREMBLAY, Roger	Sous-ministre associé responsable de l'Emploi et secrétaire général de la CPMT	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2018-05-30	s. o.
LABERGE, Annick	Membre d'office, sous-ministre	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2022-10-21	s. o.
ARGUIN, Nathalie	Représentante de la main-d'œuvre	Confédération des syndicats nationaux	2022-03-16	2025-03-15
BOLDUC, Denis	Représentant de la main-d'œuvre	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	2023-07-12	2026-07-11
DOYON, Paul	Représentant de la main-d'œuvre	Union des producteurs agricoles	2018-08-15	2025-03-15
GINGRAS, Éric	Représentant de la main-d'œuvre	Centrale des syndicats du Québec	2022-03-16	2025-03-15
COLLET, Anouk	Représentante de la main-d'œuvre	TUAC Canada (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FTQ)	2018-11-11	2025-05-31
VACHON, Luc	Représentant de la main-d'œuvre	Centrale des syndicats démocratiques	2018-08-15	2025-03-15
MILLIARD, Charles	Représentant des entreprises	Fédération des chambres de commerce du Québec	2023-07-12	2026-07-11
BLACKBURN, Karl	Représentant des entreprises	Conseil du patronat du Québec	2022-03-16	2025-03-15
FORGET, Stéphane	Représentant des entreprises	Sollio Groupe Coopératif	2023-07-12	2026-07-11
VINCENT, François	Représentant des entreprises	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2023-07-12	2026-07-11
PROULX, Véronique	Représentante des entreprises	Manufacturiers et Exportateurs du Québec	2018-08-15	2025-03-15
GRAFF, Pierre	Représentant des entreprises	Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec	2021-03-24	2024-05-15
DUPRÉ, Caroline	Représentante du milieu de l'enseignement secondaire	Fédération des centres de services scolaires du Québec	2021-03-24	2024-05-15

	Statut de membre	Organisation	Date de nomination	Fin de mandat
TREMBLAY, Bernard	Représentant du milieu de l'enseignement collégial	Fédération des cégeps	2015-03-11	2025-05-31
BLANCHETTE Christian,	Représentant du milieu de l'enseignement universitaire	Bureau de coopération interuniversitaire	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Valérie	Représentante des organismes spécialisés en employabilité	AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi	2022-03-16	2025-03-15
ROY, Martine	Représentante des organismes spécialisés en employabilité	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2011-02-22	2025-03-15
GRAVEL, Richard	Représentant des organismes spécialisés en employabilité	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	2018-08-15	2025-03-15

Rémunération

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

4.5 Allègement réglementaire et administratif

Gouvernance réglementaire

C'est en adéquation avec les objectifs du Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif 2020-2025, que les partenaires de la CPMT ont proposé, dans le cadre du rapport quinquennal 2018-2023, d'abolir l'obligation pour les employeurs assujettis à Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (la « Loi »), de produire la Déclaration des activités de formation (DAF).

À cette fin, la Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif a été sanctionnée le 27 octobre 2023. Cette dernière a abrogé la disposition du Règlement sur les dépenses de formation admissibles qui obligeait les employeurs assujettis à produire, annuellement, la DAF. Cette abrogation a pris effet le 1^{er} janvier 2024 et la déclaration effectuée en 2023, pour les données relatives à l'année 2022, aura donc été la dernière.

Les données requises par la DAF devaient être colligées tout au long de l'année par les employeurs assujettis et transmises au Ministère, à l'aide du formulaire prescrit par la CPMT. Ces données qualitatives liées à la formation de la main-d'œuvre avaient pour objectif de voir à l'utilisation des moyens de formation prévus dans la Loi par les employeurs qui y étaient assujettis. Cependant, la faible participation des employeurs rendait difficile le traitement de l'information afin d'en tirer des conclusions, minimisant ainsi l'impact des efforts consacrés par les employeurs à la collecte des données. Les travaux se poursuivent afin d'intégrer des thèmes complémentaires, antérieurement traités par la DAF, dans l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec (EPFEQ), laquelle porte sur l'évolution de la formation en milieu de travail au Québec auprès des organisations dont la masse salariale est supérieure ou égale à 250 000 \$.

Les employeurs assujettis ont dorénavant une seule déclaration annuelle à produire; la déclaration fiscale par l'entremise du Sommaire 1 à Revenu Québec, dans laquelle les employeurs déclarent leur masse salariale, leur participation minimale requise au développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que leurs dépenses de formation admissibles.

L'abolition de la DAF s'additionne aux efforts d'allègement administratif réalisés ces dernières années, réduisant ainsi le fardeau financier et administratif des employeurs.

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	4
---------------------------------	---

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

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	2	0	0
21 à 30 jours	1	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	0	0
Total	4	0	0

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	1	0	0	s. o.
Partiellement acceptée	1	0	0	Loi sur l'accès art 9, 14, 37, 48
Refusée (entièrement)	0	0	0	s. o.
Autres	2	0	0	Loi sur l'accès art. 48

4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

En vertu de l'article 27 de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française, la CPMT adopte annuellement la directive linguistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À cet égard, la CPMT communique à son personnel cette directive, ses principales mises à jour et les outils de rédaction mis à sa disposition.

Suivant l'entrée en vigueur de la Politique linguistique de l'État, un comité permanent, formés de représentants de tous les secteurs du ministère, a été mis en place afin de répondre aux nouvelles exigences édictées par cette politique et d'élaborer la directive dont le ministère doit se doter pour encadrer l'utilisation d'une autre langue que le français. Le comité a pu notamment colliger toutes les circonstances dans lesquelles le ministère se voit dans l'obligation d'utiliser une autre langue que le français pour assurer ses services et identifier les enjeux et les mesures de temporisation corollaires.

4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

La CPMT a mené plusieurs actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2023-2024.

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, elle poursuit son engagement à « déployer des actions visant à augmenter la présence des femmes en formation et en emploi dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) » (action 2.1.3).

À cet effet, le remboursement salarial visant les femmes a été bonifié pour favoriser la participation des femmes au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT, volet Génie et technologies de l'information (COUD-Génie TI).

33 participantes dans 6 projets en 2023-2024

La CPMT a lancé à l'hiver 2022 un appel de projets dans le cadre de la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions, qui vise à promouvoir les STIM auprès des femmes de façon originale, notamment par des expériences réelles et immersives.

Sept projets soutenus : 1,485 M\$ en 2022-2023 et 2023-2024

Elle a lancé un appel de projets dans le cadre de l'entente en matière de compétences futures entre la CPMT et le Centre des compétences futures. Cette entente a pour objectif d'augmenter la présence des femmes sur le marché du travail et d'accompagner des organisations issues de secteurs des STIM dans leurs démarches d'inclusion. Les projets recherchés doivent proposer des idées innovantes pour favoriser la requalification et le rehaussement des compétences des femmes et pour créer des milieux de travail inclusifs.

Un projet soutenu : 226 482 \$ en 2023-2024

Elle consigne les incidences sur les femmes dans les documents qu'elle présente à son assemblée délibérante.













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

4.9 Politique de financement des services publics

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

Comités sectoriels de main-d'œuvre

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

Comités sectoriels de main-d'œuvre		
 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale</p>	 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier</p>	 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois Développons notre richesse collective</p>
Aérospatiale (CAMAQ)	Aménagement forestier (ForêtCompétences)	Bois (Formabois)
 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre Métiers de la chimie et des procédés</p>	 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation</p>	 <p>COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL</p>
Énergies, Procédés & Chimie (CoeffiScience)	Commerce de l'alimentation	Commerce de détail (Détail Québec)
 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec</p>	 <p>COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE</p>	 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire</p>
Communications graphiques du Québec (GrafiCompétences)	Culture du Québec (Compétence Culture)	Économie sociale et de l'action communautaire (ÉSAC)
 <p>COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT</p>	 <p>Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle</p>	 <p>Comité sectoriel de main-d'œuvre EN HORTICULTURE ORNEMENTALE - commercialisation et services</p>
Environnement (EnviroCompétences)	Fabrication métallique industrielle (PERFORM)	Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

Comités sectoriels de main-d'œuvre



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 (AGRICarières)



Industrie des véhicules motorisés (Innoviste)



Services de soins personnels (Soins personnels Québec)



Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)



Tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)



Transformation alimentaire

Comités consultatifs

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

Comités consultatifs



Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte



Comité consultatif Personnes immigrantes



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



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



Comité consultatif Jeunes



Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus



Comité consultatif Personnes handicapées



Comité consultatif des Québécoises et des Québécois d'expression anglaise

Conseil emploi métropole

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

Organisations membres du CEM

Voici les organisations membres du CEM au 31 mars 2024 :



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

Observateurs du CEM

Voici les observateurs du CEM en attente de nomination au 31 mars 2024 :

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

HYPERLIENS

Description du réseau des partenaires de la Commission :

www.cpmt.gouv.qc.ca

Règlement sur la détermination de la masse salariale :

www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/D-8.3,%20r.%204

Règlement sur les dépenses de formation admissibles :

www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/D-8.3,%20r.%203

Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation :

www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/tdm/rc/D-8.3,%20r.%205

Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation :

www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/D-8.3,%20r.%200.1?&cible=

Liste des entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation :

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/entreprises/loi-sur-les-competences/certificat-qualite-initiatives-formation/liste-des-entreprises-titulaires-dun-certificat-de-qualite-des-initiatives-de-formation/>

Liste des mutuelles de formation reconnues :

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/entreprises/formation-de-la-main-dœuvre/mutuelles-de-formation/mutuelles-de-formation-reconnues/>

Loi sur les compétences :

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/entreprises/loi-sur-les-competences/>

Programmes d'aide financière :

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/>

Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail :

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/M-15.001>

Entente de partenariat entre la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/EN_partenariat_CPMT.pdf

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 