

Rapport des activités du Conseil emploi métropole

Pour la période 2019-2021

Produit par :

Secrétariat général du Conseil emploi métropole

800, rue du Square-Victoria, 28^e étage, C. P. 100

Montréal (Québec) H4Z 1B7

cem.secretariat@mtess.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

ISBN : 978-2-550-90407-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec – 2021

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Mot de la présidente | iv |
| Le Conseil emploi métropole | vi |
| 1.1 En bref..... | 1 |
| 1.2 Sa composition | 1 |
| 1.3 Son secrétariat général | 1 |
| Le marché du travail de la RMR de Montréal en 2019 et 2020 | 2 |
| Les réalisations du CEM pour la période 2019-2021 | 6 |
| Orientation 1 : Développer l'expertise et les connaissances..... | 10 |
| Orientation 2 : Concerner, mobiliser et influencer | 12 |
| Orientation 3 : Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités | 15 |
| Initiatives du CEM en réponse aux enjeux de la pandémie et pour la relance économique | 16 |
| Annexes | 18 |
| Le CEM en 2019-2021 | 19 |
| Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2019-2020 et 2020-2021 | 20 |
| Sommaire des résultats du Plan stratégique 2016-2019 | 24 |

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Monsieur Jean Boulet

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

et ministre responsable de la région de la Mauricie

425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 4Z1



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport des activités du Conseil emploi métropole pour la période 2019-2021. Ce rapport expose les projets et les réalisations du Conseil emploi métropole (CEM) accomplis durant une période de deux années qui a constitué une étape de transition, marquée à la fois par des transformations internes et par des perturbations de l'environnement externe.

D'abord, l'organisation s'est trouvée pendant cet intervalle de temps entre deux cycles de planification stratégique. À cet égard, le rapport clôt le cycle du plan stratégique 2016-2019 qui a été reconduit pour l'année 2020. À l'échéance de ce plan stratégique, les membres du CEM ont travaillé à l'élaboration d'un plan stratégique 2021-2024 qui se veut une réponse non seulement aux problématiques de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi sur le marché du travail métropolitain, mais aussi aux nouveaux enjeux issus du contexte pandémique. D'ici 2024, les actions du CEM viseront à

- favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi pour la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et à son contexte socio-économique spécifique;
- rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal;
- accroître la mobilisation des acteurs du marché du travail pour une vision métropolitaine des défis rencontrés et des actions à mettre en place sur le marché du travail.

La mise en œuvre du nouveau plan stratégique exigeant un modèle de gouvernance agile et apte à impulser l'organisation et à mobiliser les acteurs clés de la région métropolitaine de Montréal en contexte de relance économique, le modèle de gouvernance du CEM a été actualisé. Un renouvellement de l'engagement des membres à l'égard du mandat de l'organisation s'en est suivi.

Ensuite, l'avènement de la pandémie a suscité une adaptation rapide du CEM à ce contexte sans précédent, aux nouveaux besoins des partenaires et aux impératifs de la relance économique, ce qui s'est traduit par une attitude de proactivité et par des initiatives spécifiques. Il faut noter que la région métropolitaine de Montréal a été durement touchée par la crise pandémique, puisqu'elle constitue une porte d'entrée en Amérique du Nord et que la période de confinement y a été plus longue qu'ailleurs au Québec. Le rapport rend compte de la rapidité avec laquelle le CEM a su se mobiliser afin de développer des analyses de la situation en cours et des pistes de résolutions des préjudices induits par la crise pandémique, mais aussi pour soutenir des projets concrets des partenaires visant à renforcer la résilience du marché du travail métropolitain.

Créé à la suite de la crise financière de 2008, le CEM a fait peau neuve dans le contexte de la crise – complètement inédite – pandémique qui a affecté rapidement la main-d’œuvre, entraînant des situations fortement volatiles d’un mois à l’autre et asymétriques selon les secteurs économiques. En contexte de relance, je suis persuadée que le CEM remplira efficacement son mandat en définissant les problématiques d’un marché du travail métropolitain reconfiguré, en favorisant la concertation des acteurs métropolitains reliés au marché du travail et en proposant des stratégies d’intervention à la mesure de la vision d’une région métropolitaine inclusive, prospère et attractive sur la scène internationale.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l’expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail et du Conseil emploi métropole,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Audrey Murray', with a stylized, overlapping loop structure.

Audrey Murray

Montréal, juillet 2021

LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

1.1 En bref

Le Conseil emploi métropole (CEM) est une table d'analyse, de réflexion et d'action qui a comme objectif de rallier, autour d'enjeux communs liés à l'emploi, les principaux acteurs œuvrant au développement du marché du travail métropolitain. Par la force de la concertation, il propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le CEM a été créé en 2010 par décision ministérielle conformément à l'article 4 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* (chapitre M-15.001). Le territoire desservi par le CEM est celui qui correspond à la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.

1.2 Sa composition

Le CEM est composé d'une présidente et d'une secrétaire générale ainsi que de 19 membres qui représentent les secteurs du développement économique, de la main-d'œuvre, du milieu communautaire, des entreprises ainsi que de l'éducation¹. La CPMT et le CEM partagent la même présidence.

1.3 Son secrétariat général

Le CEM peut compter sur l'équipe du Secrétariat général du CEM dirigée par la secrétaire générale et composée d'un économiste métropolitain et de deux conseillers aux dossiers métropolitains. Le Secrétariat général du CEM travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat de la CPMT et compte sur le soutien des équipes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), notamment les secteurs Emploi-Québec et des services à la clientèle.

1. Voir en annexe la liste des membres du CEM pour la période 2019-2021.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RMR DE MONTRÉAL EN 2019 ET 2020²

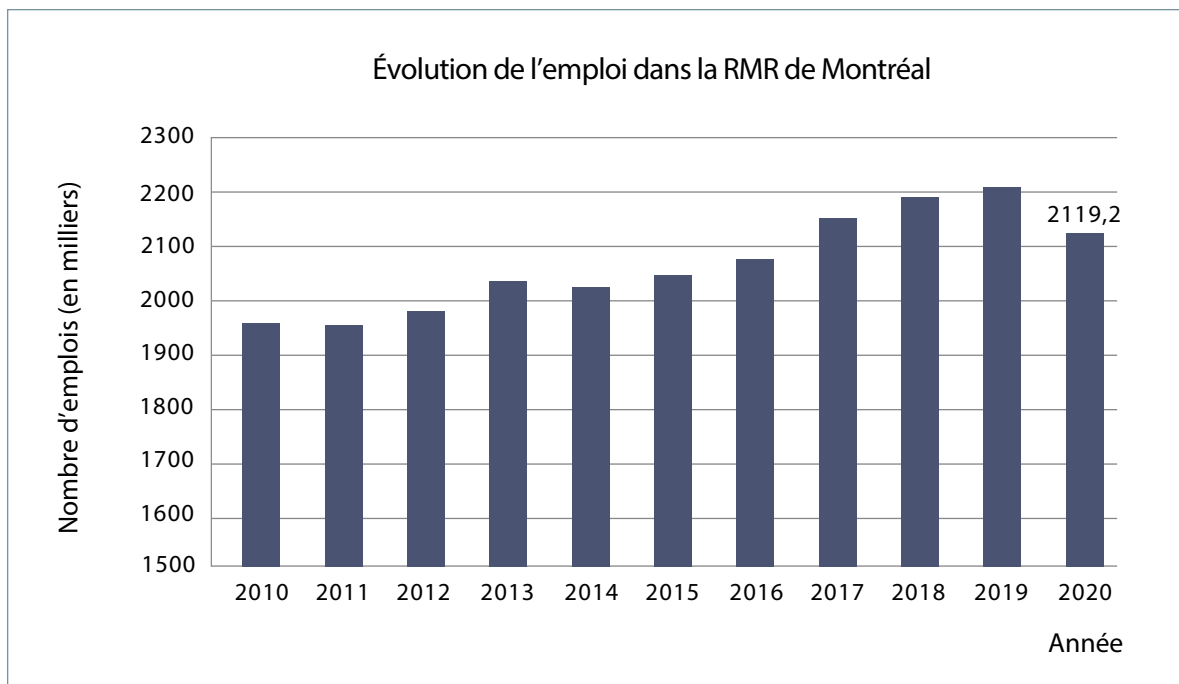
2. Pour un portrait détaillé, voir le [Bulletin sur le marché du travail – Région métropolitaine de recensement de Montréal – 2019 \(emploi-metropole.org\)](#) et le [Bulletin sur le marché du travail – Région métropolitaine de recensement de Montréal – Bilan de l'année 2020 \(emploi-metropole.org\)](#). Les données sont adaptées de celles que présente l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

L'impact de l'arrivée de la COVID-19 en mars 2020

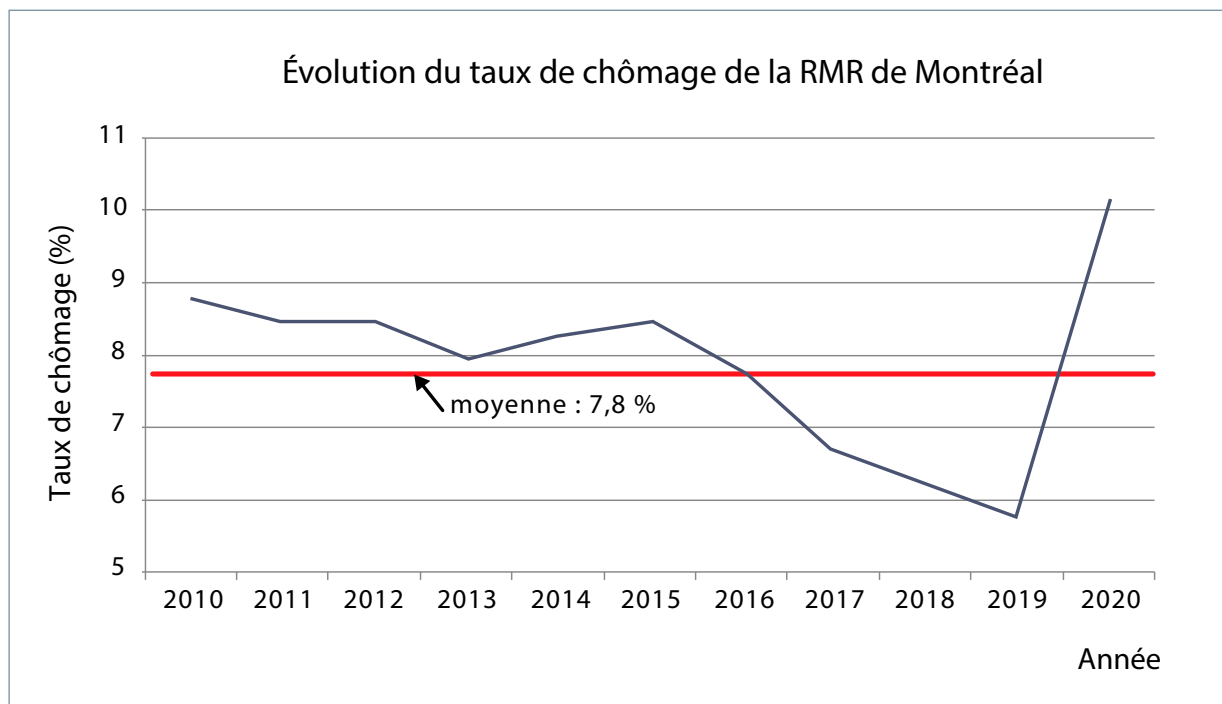
Le marché du travail s'est caractérisé en 2019-2020 par une dichotomie allant d'une période de croissance inégalée et de rareté de main-d'œuvre en 2019 à une récession subite due à la pandémie dès le premier semestre de 2020.

Avant l'avènement de la pandémie, l'économie de la RMR de Montréal reposait sur de solides bases et connaissait un essor faisant l'envie de plusieurs autres métropoles. Mise à part l'incertitude de l'évolution de la pandémie, la région métropolitaine semble aujourd'hui bien positionnée pour une reprise.

L'année 2019 est la culmination de cinq années cumulatives de croissance alors que l'on dénombre 2 205 000 personnes en emploi dans la RMR de Montréal, ce qui représente un nouveau sommet de l'emploi pour la métropole. Avec 2 119 200 personnes en emploi en 2020 représentant 51,2 % des emplois au Québec, la RMR de Montréal a connu une baisse de l'emploi (- 85 800) pour une première année en six ans, principalement en raison de la pandémie. Malgré ce contexte, depuis 2010, le niveau d'emploi de la RMR de Montréal a augmenté de 8,8 %.



Le taux de chômage s'établissait à 5,7 % en 2019, une baisse de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2018. Ce taux de chômage annuel était le plus bas observé depuis les 10 dernières années (moyenne de 7,6 %). En 2020, il se situe à 10,1 %, soit une hausse de 4,4 points de pourcentage par rapport à 2019.



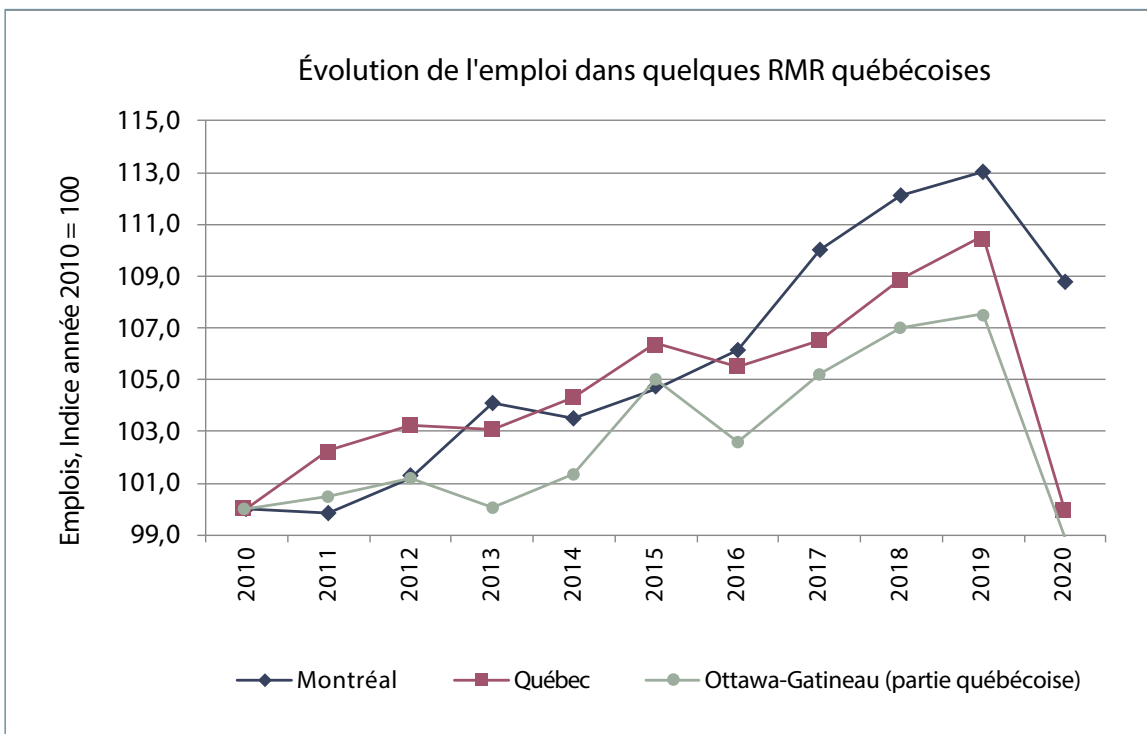
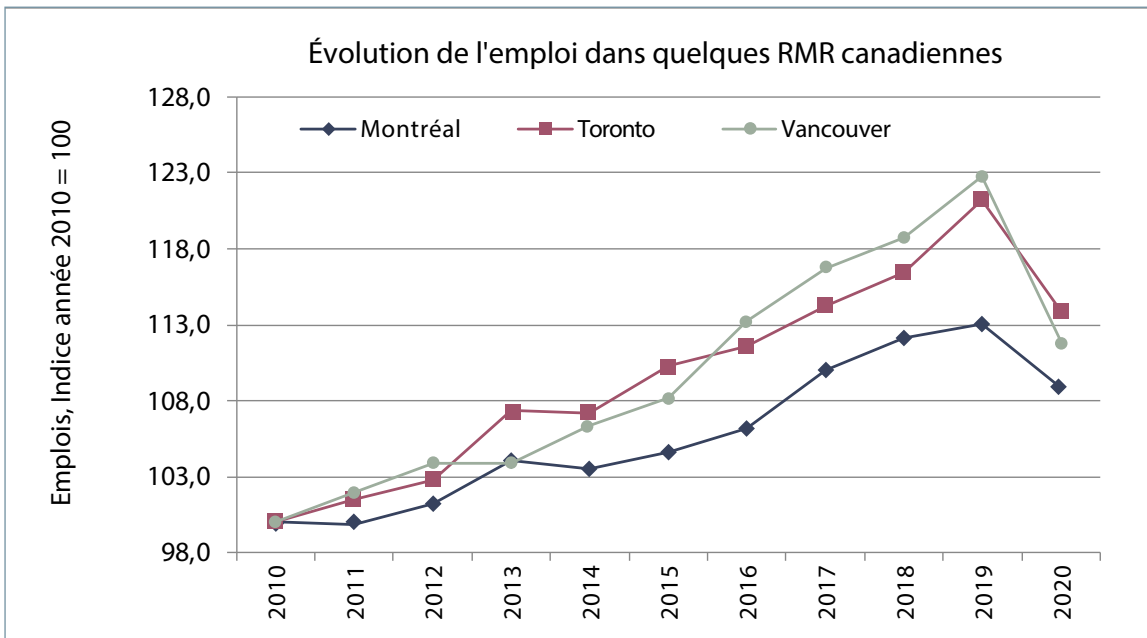
Après des hausses consécutives durant les cinq dernières années, il y a eu un repli de l'emploi dans tous les groupes d'âge. Les jeunes de 15 à 24 ans ont subi les pires contrecoups de la pandémie avec une baisse de l'emploi de 7,8 % et une hausse de 9,7 points de pourcentage de leur taux de chômage.

Les pertes d'emploi ont été enregistrées davantage chez les femmes en 2020 (-50 200, -4,8 %), alors que leur taux de chômage a augmenté de 5,1 points de pourcentage comparativement à une hausse de 3,8 points de pourcentage pour les hommes (35 500 pertes d'emploi; -3,1 %).

Malgré une hausse du chômage (taux de 11,1 %; +3,9 points de pourcentage par rapport à 2019), les personnes immigrantes ont tiré leur épingle du jeu lors de la pandémie. Chez celles arrivées depuis cinq ans ou moins, on a même observé une hausse du nombre de personnes occupant un emploi (+7 000, +7,7 %). Cependant, les défis d'intégration en emploi de ce groupe demeurent (taux de chômage de 16,8 % en 2020).

Le marché du travail de la RMR de Montréal est caractérisé par un secteur tertiaire prédominant (82,9 % des emplois en 2020). Après quatre années consécutives de croissance, le secteur des services, mis à rude épreuve lors de la pandémie, est le secteur où les pertes d'emplois se sont particulièrement manifestées (-74 700, -4,1 %).

En dépit du fait que la région de Montréal a constitué en 2020 l'épicentre de la pandémie, la RMR de Montréal fait meilleure figure que d'autres RMR canadiennes et québécoises du côté de l'emploi, alors que l'écart entre son taux de chômage et celui de celles-ci tend à diminuer.



**LES RÉALISATIONS
DU CEM
POUR LA PÉRIODE
2019-2021**

The background features a dark blue field on the left, transitioning into a white field on the right. A diagonal line separates the two, with a teal-colored triangular shape extending from the bottom right towards the center.

Arrivé à échéance en mars 2019, le *Plan stratégique 2016-2019 du CEM* a été reconduit pour une autre année³.

Les orientations et axes suivants ont guidé les actions du CEM en 2019-2020 :

Orientation 1 : Développer l'expertise et les connaissances

- **Axe 1.1** : Adéquation formation-compétences-emploi
- **Axe 1.2** : Compétences du futur
- **Axe 1.3** : Main-d'œuvre immigrante

Orientation 2 : Concerter, mobiliser et influencer

- **Axe 2.1** : Favoriser la concertation, la mobilisation et les initiatives
- **Axe 2.2** : Influencer les acteurs stratégiques
- **Axe 2.3** : Soutenir la diffusion, la visibilité et le rayonnement du CEM

Orientation 3 : Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités du CEM

- **Axe 3.1** : Conseil emploi métropole
- **Axe 3.2** : Comité interministériel pour l'emploi de la métropole

Le cycle de planification stratégique 2016-2019 a été prolongé dans le but de permettre aux membres du CEM d'avoir des échanges enrichissants en vue de l'adoption du prochain plan stratégique tout en tenant compte des recommandations – livrées en automne 2019 – du comité conjoint CEM-CPMT concernant la complémentarité des deux organisations.

Quant à l'année 2020-2021, celle-ci a été marquée par l'arrivée de la pandémie de COVID-19. Ainsi, en 2020-2021, des projets mis en œuvre s'inscrivent dans la continuité des objectifs du *Plan stratégique 2016-2019*, alors que d'autres initiatives répondent plutôt aux enjeux de la pandémie et participent aux mesures de relance économique. Pour soutenir ces actions, le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 M\$ du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)⁴.

Afin de répondre à ses objectifs et d'atteindre ses cibles, le CEM s'est réuni à six reprises en 2019-2020 et cinq fois en 2020-2021. Le comité exécutif du CEM, composé de la présidente et de trois autres membres du CEM, s'est quant à lui réuni à six reprises en 2019-2020 et dix fois en 2020-2021.

3. Voir en annexe le sommaire des résultats du Plan stratégique 2016-2019 pour la période 2016 à 2020.

4. Voir en annexe les projets réalisés ou en cours de réalisation en 2019-2021.

Résumé des réalisations du CEM pour la période 2019 à 2021

Orientation 1 : Développer l'expertise et les connaissances

Axe 1.1 : Adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

- *Diagnostic d'adéquation formation-compétences-emploi pour le secteur des sciences de la vie et des technologies de la santé (SVTS) (Montréal InVivo; 2019)*
- *Atlas de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal : de l'organisation spatiale du marché du travail à l'organisation spatiale des déplacements domicile-travail – Édition 2019 (INRS; 2019)*
- *Profil de main-d'œuvre en intelligence artificielle, science des données et mégadonnées (TECHNOCompétences; 2021)*
- *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi 2.0 – secteur mode, vêtement et textile (mmode; en cours)*

Axe 1.2 : Compétences du futur

- *Veille prospective sur les compétences du futur (TECHNOCompétences; en cours)*
- *Plan d'action métropolitain pour le développement de compétences en bio-informatique et sciences connexes (Montréal InVivo; en cours)*
- *Plan d'action métropolitain pour le développement des compétences du futur liées à l'IA dans le secteur des effets visuels et de l'animation (BCTQ; en cours)*

Axe 1.3 : Main-d'œuvre immigrante

- *Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de Montréal (Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI); 2019)*
- *Outils d'aide à l'intégration des gestionnaires immigrants (Ordre des administrateurs agréés du Québec; 2020)*
- *Cartographie en soutien à l'initiative Montréal inclusive au travail (IdéesFX; 2019)*
- *Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction (CCQ; en cours)*

Orientation 2 : Concerter, mobiliser et influencer

Axe 2.1 : Favoriser la concertation, la mobilisation et les initiatives

- *Valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications (TIC) (TechnoMontréal; 2019)*
- *Référentiel de compétences des professions réglementées dans l'industrie de la gestion d'actifs (Finance Montréal; 2020)*
- *Portrait et perspectives du marché de l'emploi de l'écosystème de l'Est de Montréal (CEEM; 2021)*
- *Étude sur l'impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises (Camo-route; en cours)*
- *Programme d'immersion professionnelle en camionnage (CargoM; en cours)*
- *Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable (Finance Montréal; en cours)*

Axe 2.2 : Influencer les acteurs stratégiques

- *Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 (mai 2019)*
- *Consultations prébudgétaires par le ministère des Finances (novembre-décembre 2019)*
- *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes (2020-2023) : Diagnostics pour 500 professions (novembre 2019 et novembre 2020)*
- *Programme de l'expérience québécoise (février 2020)*

Orientation 3 : Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités

Axe 3.1 : Conseil emploi métropole

- *Gouvernance*
- *Comité immigration*

Axe 3.2 : Comité interministériel pour l'emploi de la métropole

Initiatives du CEM en réponse aux enjeux de la pandémie et pour la relance économique

- *Séance d'information sur le PACME*
- *Rencontre spéciale sur l'immigration*
- *Consultation du CEM en amont du Forum sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi*
- *Soutenir la gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale du Grand Montréal en temps de COVID (CSMO-ÉSAC; en cours)*
- *Projet de simulation d'entreprise en TI (Collège de Bois-de-Boulogne; en cours)*
- *Projet de collaboration CEM-CCMM pour Relançons MTL : identification des besoins de requalification et rehaussement des compétences et leadership actif (CCMM; 2021)*
- *Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise – Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec (RCM; en cours)*

Orientation 1 : Développer l'expertise et les connaissances

La complexité des enjeux métropolitains et la vitesse à laquelle le marché du travail se transforme exigent une connaissance sans cesse renouvelée du contexte socio-économique. Cette connaissance est nécessaire pour nourrir la réflexion des partenaires du CEM et guider l'élaboration des stratégies gouvernementales relatives à des problématiques métropolitaines du marché du travail. Par conséquent, le CEM s'est attaché à développer l'expertise dans trois domaines jugés prioritaires, à savoir l'adéquation entre la formation et l'emploi, les compétences du futur et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Axe 1.1 : Adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

Plusieurs actions ont visé à pallier, au moyen d'analyses soutenues financièrement par le CEM et portant sur des enjeux spécifiques, le manque d'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi qui entretient un déséquilibre endémique entre l'offre et la demande sur le marché du travail métropolitain.

- *Diagnostic d'adéquation formation-compétences-emploi pour le secteur des sciences de la vie et des technologies de la santé (SVTS)* (Montréal InVivo; 2019)

Fruit d'un partenariat entre Montréal InVivo et Pharmabio Développement, ce diagnostic vise à assurer la pérennité et la compétitivité du bassin de talents dans les SVTS, un secteur économique d'importance pour la RMR de Montréal. Le diagnostic fait l'inventaire de l'offre actuelle en matière de programmes de formation collégiale, universitaire et de développement continu, tout en analysant les écarts entre le contenu des formations et les compétences qui seront demandées dans le futur.

- *Atlas de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal : de l'organisation spatiale du marché du travail à l'organisation spatiale des déplacements domicile-travail – Édition 2019* (INRS; 2019)

La mise à jour en 2019 de l'Atlas de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal est un autre projet soutenu par le CEM dans le but de favoriser une meilleure adéquation entre les compétences et les emplois disponibles sur le marché du travail de la RMR de Montréal. Réalisé par l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), il permet de dresser un portrait infra métropolitain des flux de navetteurs domicile-travail entre les différentes zones métropolitaines d'emploi de la région de Montréal.

- *Profil de main-d'œuvre en intelligence artificielle, science des données et mégadonnées* (TECHNOCompétences; 2021)

Premier profil de main-d'œuvre en intelligence artificielle, science des données et mégadonnées, le document présente : une revue historique de la position du Québec en matière d'intelligence artificielle; une définition de la main-d'œuvre du secteur; une taxonomie des métiers de l'intelligence numérique – définie comme la main-d'œuvre spécialisée en intelligence artificielle ainsi que les métiers périphériques essentiels reliés; des fiches métiers traitant de l'estimation du bassin de talents et incluant de multiples informations spécifiques (salaires, tâches principales, référentiel de compétences techniques et transversales); et un portrait de la formation, incluant les forces et défis concernant ce profil de talents.

- *Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi 2.0 – secteur mode, vêtement et textile* (mmode; en cours)

La grappe mmode a défini trois objectifs clés pour développer un diagnostic des besoins en main d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi, version 2.0, pour l'industrie de la mode, du vêtement et du textile : mise à jour de son dernier diagnostic, analyse des emplois reliés à la fabrication d'équipement de protection individuelle ainsi que des emplois reliés aux nouveaux métiers de l'industrie.

Axe 1.2 : Compétences du futur

- *Veille prospective sur les compétences du futur* (TECHNOCompétences; en cours)

Le CEM a contribué en 2019-2020 et 2020-2021 à la mise en œuvre d'un projet de veille prospective du marché du travail en matière de compétences du futur. Le projet porté par TECHNOCompétences, en collaboration avec la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) du MTESS, consiste en l'instauration d'un système de veille stratégique, collaboratif et intelligent qui utilise l'expertise des réseaux gouvernementaux, associatifs et industriels. Le CEM fait partie du comité de gouvernance de ce projet.

- *Plan d'action métropolitain pour le développement de compétences en bio-informatique et sciences connexes* (Montréal InVivo; en cours)

Ce projet vise le développement des parcours de formation pour 11 professions d'avenir du secteur bio-informatique et d'une plateforme Web servant à la promotion, à la valorisation, à la formation et à l'apprentissage collectif.

- *Plan d'action métropolitain pour le développement des compétences du futur liées à l'IA dans le secteur des effets visuels et de l'animation* (BCTQ; en cours)

Le Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ) a amorcé la réalisation d'un plan d'action métropolitain pour le développement des compétences du futur liées à l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur des effets visuels et de l'animation.

Axe 1.3 : Main-d'œuvre immigrante

Afin de structurer les actions facilitant l'accès de la main-d'œuvre immigrante au marché du travail métropolitain et sa rétention, le CEM s'est doté du *Plan d'action 2013-2015 en matière d'intégration professionnelle des personnes immigrantes*. Reconduit dans le cadre du Plan stratégique 2016-2019, il a guidé l'évaluation et l'encadrement des projets financés dans la période visée se rapportant aux travailleuses et travailleurs immigrants.

En matière d'intégration professionnelle des immigrants, le CEM a contribué à la réalisation de trois projets en 2019-2020 :

- *Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de Montréal* (Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants; 2019)

Le CEM a mandaté l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) pour réaliser un état des lieux des services d'intégration socioprofessionnelle considérés en fonction des besoins des immigrants. L'étude produite recense également certaines bonnes pratiques en lien avec les services de soutien.

- *Outils d'aide à l'intégration des gestionnaires immigrants* (Ordre des administrateurs agréés du Québec; 2020)

Le projet visait à concevoir une trousse à outils en format papier et Web destinée à une intégration accélérée des personnes immigrantes dans des postes de gestionnaire. Les outils sont développés à la fois pour les personnes immigrantes et les chefs d'entreprise. Un carrefour d'information en gestion sur le rôle et les responsabilités des gestionnaires est disponible.

- *Cartographie en soutien à l'initiative Montréal inclusive au travail* (IdéesFX; 2019)

Il s'agit d'une étude qui propose une cartographie des efforts d'intervention relativement à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, réalisée au moyen de l'extraction des données issues de l'étude précédente produite par l'IRIPI. Amorcée en soutien à la stratégie *Montréal inclusive au travail*, l'étude analyse la desserte de services, des interactions et des lieux de concertation, et permet l'optimisation de l'offre globale de services présents sur le territoire de la RMR de Montréal. Le projet, financé par la CPMT et la Ville de Montréal, a été coordonné par le CEM.

En 2020-2021, le CEM a également contribué à la mise en œuvre d'une étude visant ce même objectif d'intégration professionnelle des immigrants :

- *Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction* (CCQ; en cours)

Le projet de recherche en cours de réalisation à la Commission de la construction du Québec (CCQ) vise à établir un état de la situation des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction en mettant en relief les obstacles et facteurs qui contribuent à leur accès et maintien en emploi. Il a pour objectif de favoriser leur inclusion au sein de l'industrie.

Orientation 2 : Concerter, mobiliser et influencer

Axe 2.1 : Favoriser la concertation, la mobilisation et les initiatives

La concertation des partenaires est au centre de l'activité du CEM et lui permet d'engager l'action collective des acteurs de la région métropolitaine de Montréal en matière d'emploi. L'un des moyens de concertation est le soutien et la promotion des initiatives, projets et expertises de ses membres afin que ceux-ci contribuent à une vision commune et métropolitaine du développement de la main-d'œuvre. Outre les projets mentionnés précédemment, voici les projets réalisés ou en cours de réalisation en 2019-2020 et 2020-2021.

- *Valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications (TIC)* (TechnoMontréal; 2019)

Ce projet a consisté en la participation de 1 800 jeunes des troisième, quatrième et cinquième années du secondaire et de 105 enseignants et conseillers d'orientation à une journée de sensibilisation aux carrières en TIC.

- *Référentiel de compétences des professions réglementées dans l'industrie de la gestion d'actifs* (Finance Montréal; 2020)

Ce référentiel vise à outiller les entreprises pour leur permettre de développer les compétences des employés. Un autre objectif du référentiel est d'apporter une cohérence entre les compétences enseignées aux futurs professionnels et les besoins des entreprises dans l'industrie de la gestion d'actifs.

- *Portrait et perspectives du marché de l'emploi de l'écosystème de l'Est de Montréal* (CEEM; 2021)

Le CEM a participé, en collaboration avec la Chambre de commerce de l'Est de Montréal (CEEM), à la réalisation d'un portrait et à l'analyse des perspectives du marché de l'emploi de l'Est de Montréal compte tenu de la dynamique changeante de ce territoire et des nouveaux créneaux économiques en développement. Un portrait du navettage en lien avec l'emploi a aussi été réalisé compte tenu des enjeux de transport de ce territoire. Un second volet portant sur l'impact de la pandémie et de l'implantation du REM sur le marché du travail de l'Est de Montréal a été ajouté au portrait.

- *Étude sur l'impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises* (Camo-route; en cours)

Camo-route a entrepris en 2020 la réalisation d'une étude évaluant la répercussion des nouvelles technologies sur le secteur du transport routier de marchandises pour faciliter l'implantation des changements technologiques dans cette industrie.

- *Programme d'immersion professionnelle en camionnage* (CargoM; en cours)

En 2020-2021, le CEM a contribué à un projet de CargoM visant à combler le manque important de conducteurs de camion. Le *Programme d'immersion professionnelle en camionnage* a pour but d'augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de formation de ce secteur.

- *Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable* (Finance Montréal; en cours)

En 2020-2021, Finance Montréal a mis en œuvre des démarches afin de réaliser un plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable dans l'industrie de la finance. L'investissement responsable se définit comme des stratégies et pratiques visant à intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les décisions d'investissement et l'engagement actionnarial des détenteurs et gestionnaires d'actifs. Il présente un potentiel de développement important pour le Grand Montréal.

Axe 2.2 : Influencer les acteurs stratégiques

Le CEM s'est engagé dans son *Plan stratégique 2016-2019* à exercer pleinement son rôle-conseil, en cherchant à sensibiliser les individus et organisations susceptibles d'influencer le marché du travail de la RMR de Montréal aux enjeux de la main-d'œuvre. En 2019-2020 et 2020-2021, le CEM a pris part à plusieurs consultations aboutissant à la présentation de recommandations auprès des différentes instances.

- Planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 (mai 2019)

Afin d'élaborer une planification pluriannuelle de l'immigration, le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration propose au gouvernement des orientations pluriannuelles en tenant compte notamment de la politique québécoise en matière d'immigration, de la demande d'immigration, des besoins et de la capacité d'intégration du Québec. Les orientations pluriannuelles ont pour objets la composition de l'immigration et le nombre prévu de personnes admises. Elles sont déposées à l'Assemblée nationale pour une consultation générale, tenue par la commission parlementaire compétente.

Le 28 mai 2019, le CEM a recueilli les commentaires et recommandations de ses membres relativement aux enjeux de l'immigration pour qu'ils participent aux consultations. Parmi les propositions, on notera le maintien, toutes proportions gardées, du nombre d'admissions de la catégorie de l'immigration économique, le maintien de la proportion des personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés connaissant le français et l'importance d'examiner d'autres modèles de sélection afin de favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

- Consultations prébudgétaires par le ministère des Finances (novembre-décembre 2019)

Le ministre des Finances du Québec a sollicité l'avis de la CPMT et du CEM dans le cadre des travaux de consultations prébudgétaires qu'il a menés à l'automne 2019. Donnant suite à cette démarche, le CEM et le CPMT ont déposé un mémoire conjoint dans le cadre des consultations prébudgétaires. Certaines mesures proposées dans le mémoire ont été arrimées avec celles avancées par Emploi-Québec.

- *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes (2020-2023) : Diagnostics pour 500 professions* (novembre 2019 et novembre 2020)

Le MTESS et ses partenaires, en collaboration avec la CPMT, établissent annuellement des diagnostics portant sur l'état d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes pour les 500 professions du Québec. Ces diagnostics déterminent si une profession est ou sera en déficit, en équilibre ou en surplus de main-d'œuvre disponible pour la période visée.

L'exercice de 2019 des perspectives d'emploi pour les 500 professions a été présenté lors de l'assemblée délibérante du CEM du 12 novembre 2019 dans l'objectif de recueillir les commentaires des membres. À la suite de cette présentation, un groupe de travail composé de membres du CEM et de représentants des grappes métropolitaines s'est réuni le 27 novembre 2019 dans l'intention d'approfondir l'analyse et la consultation sur les perspectives d'emploi. Les commentaires recensés lors de l'assemblée du CEM et de la rencontre du groupe de travail ont été acheminés à la DAIMT à la fin de l'année 2019.

En 2020, considérant les répercussions majeures de la COVID-19 sur l'emploi, les économistes du MTESS ont procédé à une révision des *Perspectives d'emploi pour les 500 professions pour la période 2019-2023*, afin de prendre en compte l'impact de la pandémie à court et moyen termes à l'aide des données alors disponibles. Puisque les membres du CEM et les représentants des grappes métropolitaines ont exprimé une volonté ferme d'être consultés à la suite du dernier exercice, ils ont été invités à participer à un groupe de travail le 19 novembre 2020 pour se prononcer sur les résultats de cet exercice de révision.

- *Programme de l'expérience québécoise* (février 2020)

En février 2020, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) a lancé une démarche de consultation dans le but de recueillir les recommandations des représentants du marché du travail et du milieu de l'éducation concernant le *Programme de l'expérience québécoise*, une mesure visant à moderniser le système d'immigration et à répondre adéquatement aux besoins de main-d'œuvre du Québec.

Dans le cadre de cette initiative, les membres du CEM ont rencontré le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour lui faire part de leurs commentaires et observations. La position du CEM a été par la suite incluse dans le contenu du mémoire déposé par la CPMT dans le cadre des consultations.

Orientation 3 : Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités

Axe 3.1 : Conseil emploi métropole

- **Gouvernance**

En 2019, un comité conjoint CPMT-CEM a été mis en place avec pour mandat de clarifier les zones d'intérêt commun des deux organisations, d'éliminer les doublons de services ainsi que d'améliorer les communications entre le CEM, la CPMT, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités sectoriels de main-d'œuvre et les directions régionales de Services Québec.

Au terme des travaux du comité, un rapport a été produit contenant dix recommandations regroupées sous trois thèmes :

- Augmenter la force d'action de la CPMT et du CEM en alignant leurs leviers pour une meilleure coordination;
- Assurer le développement d'une vision métropolitaine rassembleuse et arrimer les portraits sur le marché du travail et les plans d'action métropolitains de la RMR de Montréal avec la CPMT et les CRPMT;
- Améliorer les communications entre la CPMT et le CEM.

- **Comité immigration**

Le comité immigration, constitué en 2017, a poursuivi ses travaux en 2019-2020 et s'est réuni trois fois. Il a pour responsabilités de

- planifier les actions du CEM en matière d'immigration et d'en effectuer le suivi;
- fournir des avis au CEM sur les enjeux liés à l'immigration;
- proposer des projets pour agir sur des problématiques métropolitaines concernant l'immigration;
- faire le suivi de l'avis du CEM visant à favoriser la progression des immigrants dans des postes de cadres.

Axe 3.2 : Comité interministériel pour l'emploi de la métropole

Institué en 2011, le Comité interministériel pour l'emploi de la métropole (CIEM) est une instance présidée par la secrétaire générale du CEM qui réunit les cinq directions régionales de Services Québec dont le territoire se trouve entièrement ou en partie dans la RMR de Montréal (Lanaudière, Laurentides, Laval, Montérégie et Montréal). Le comité inclut également la DAIMT, de même que les représentants des ministères de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (Direction de l'adéquation formation-emploi), des Affaires municipales et de l'Habitation (Secrétariat à la région métropolitaine) et de l'Économie et de l'Innovation. Le CIEM s'est réuni à quatre reprises en 2019 et 2020.

Le CIEM a pour mandat de

- favoriser la concertation entre les ministères impliqués dans la dynamique du marché du travail de la RMR de Montréal;
- se pencher sur l’harmonisation des interventions ministérielles régionales reliées au développement du marché du travail métropolitain;
- dégager les conséquences des décisions et orientations prises par le CEM et s’assurer de leur prise en compte par le CIEM ainsi que dans les milieux respectifs de ses membres;
- soumettre des recommandations au CEM sur divers sujets portant sur le développement de la main-d’œuvre et de l’emploi dans la RMR de Montréal ou toute autre question jugée importante;
- favoriser le partage de l’information stratégique entre les ministères impliqués relativement à l’évolution du marché du travail;
- mettre en relief les répercussions des ententes signées entre le gouvernement et les partenaires stratégiques (villes et autres organismes) en lien avec le marché du travail métropolitain;
- soumettre au CEM des projets de collaboration interministériels en lien avec les principaux enjeux du marché du travail actuel (intégration des personnes immigrantes, rareté de la main-d’œuvre, attraction et maintien des talents et autres employés dans les organisations, etc.).

Initiatives du CEM en réponse aux enjeux de la pandémie et pour la relance économique

Dès mars 2020, en réponse aux enjeux soulevés par la pandémie de COVID-19 et pour rapidement contribuer à la relance de l’économie, le CEM a réalisé plusieurs activités et soutenu de multiples projets.

- Séance d’information sur le PACME

Le 16 avril 2020, le Secrétariat général du CEM a réuni les membres du CEM pour une séance d’information sur le *Programme actions concertées pour le maintien en emploi* (PACME) du MTESS, créé en collaboration avec la CPMT.

- Rencontre spéciale sur l’immigration

Le 6 mai 2020, le Secrétariat général du CEM et le Secrétariat de la CPMT ont convoqué respectivement le Comité immigration du CEM et le Comité Consultatif Personnes Immigrantes de la CPMT afin de mettre en lumière les enjeux qui ont une conséquence sur l’employabilité de la clientèle immigrante depuis l’arrivée de la pandémie de COVID-19 au Québec. Des pistes d’action pour intervenir sur ces enjeux ont été proposées.

- Consultation du CEM en amont du Forum sur la requalification de la main-d’œuvre et sur l’emploi

Une rencontre avec des membres du CEM ou leurs représentants a eu lieu le 8 octobre 2020 pour dégager une position concertée sur la requalification et le rehaussement des compétences comme réponse aux enjeux de main-d’œuvre, en vue du *Forum virtuel sur la requalification de la main-d’œuvre et l’emploi* du 16 octobre 2020.

- *Soutenir la gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale du Grand Montréal en temps de COVID* (CSMO-ÉSAC; en cours)

Le projet vise à outiller les gestionnaires des entreprises d'économie sociale du Grand Montréal en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans le contexte de pandémie. Ainsi, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a offert des microformations ciblées sur les grands enjeux de GRH dans ce contexte de crise, a développé des outils pratiques adaptables à chacun de ces enjeux et a offert de l'accompagnement professionnel pour répondre aux demandes propres aux secteurs de l'économie sociale.

- *Projet de simulation d'entreprise en TI* (Collège de Bois-de-Boulogne; en cours)

Ce projet du Collège de Bois-de-Boulogne, en collaboration avec le Collège John Abbott et le Cégep Gérald-Godin, vise à répondre aux besoins urgents de l'industrie des technologies de l'information (TI) et à diplômé rapidement de futurs travailleurs au profil renforcé, détenant de solides compétences et maîtrisant le fonctionnement d'une entreprise en TI. Les diplômés intégreront ainsi plus facilement et durablement le milieu de travail. Plus précisément, ce projet permettra de développer chez les participants les compétences techniques et professionnelles du futur attendues par les employeurs afin de favoriser leur intégration en emploi par l'appropriation d'un environnement de travail et d'un mode de fonctionnement représentatifs d'une entreprise.

- *Projet de collaboration CEM-CCMM pour Relançons MTL : identification des besoins de requalification et rehaussement des compétences et leadership actif* (CCMM; 2021)

L'initiative *Relançons MTL* de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) vise une meilleure compréhension de la situation économique du Montréal métropolitain et des actions de nature à accélérer la transformation des entreprises et des industries en vue d'une ère post-COVID-19. La collaboration du CEM à cette vaste initiative a permis de

- commenter en amont les plans d'action de 10 secteurs économiques de Montréal;
 - participer à des forums stratégiques lors desquels les plans d'action ont été validés;
 - réaliser un coup de sonde afin de connaître les besoins des différents secteurs en matière de requalification de la main-d'œuvre et de rehaussement des compétences;
 - mettre sur pied une causerie en présence du ministre Boulet et de la présidente du CEM autour de l'importance des talents pour la relance du Grand Montréal.
- *Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise – Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec* (RCM; en cours)

Le projet du Regroupement des cégeps de Montréal (RCM) consiste en une offre de formations de niveau collégial inédite, soit des perfectionnements crédités de courte durée. Il vise le développement de nouvelles possibilités de perfectionnement professionnel pour les travailleurs temporairement sans emploi. Ces perfectionnements favoriseront le retour rapide sur le marché du travail, le rehaussement de leurs compétences numériques ou essentielles, un meilleur accès à la formation créditée (poursuite des études et processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC) et l'amélioration des compétences. Ainsi, les travailleurs temporairement sans emploi pourront suivre l'évolution technologique ou numérique de leur profession et évoluer dans leur sphère d'activité ou dans une sphère connexe.

ANNEXES



Le CEM en 2019-2021

Membres

1. Suzanne Benoît, présidente-directrice générale d'Aéro Montréal
2. Frank Béraud, président-directeur général de Montréal InVivo
3. Sylvie Bourassa, directrice générale des relations gouvernementales de l'Université Concordia
4. Delfino Campanile, directeur général de PROMIS
5. Patrick Capolupo, directeur général adjoint du Centre de services scolaire des Affluents
6. Mathieu Charbonneau, directeur général de CargoM
7. Yves-Thomas Dorval, président exécutif du conseil d'administration du Conseil du patronat du Québec
8. Véronique Doucet, directrice du Service du développement économique – Ville de Montréal
9. Julie Éthier, directrice générale de Développement économique de l'agglomération de Longueuil *(départ en août 2020)*
10. Massimo Iezzoni, directeur général de la Communauté métropolitaine de Montréal
11. Marc-Édouard Joubert, président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
12. Michel Leblanc, président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
13. Audrey Murray, présidente du Conseil emploi métropole
14. Julie Poirier, secrétaire générale du Conseil emploi métropole

Observateurs en attente de nomination

15. François Borrelli, président-directeur général de Numana (auparavant TechnoMontréal)
16. Lidia Divry, directrice du service de développement économique – Ville de Laval
17. Hector Giraldo, directeur général de la Chambre de commerce latino-américaine du Québec
18. Stéphane Godbout, directeur général du Regroupement des cégeps de Montréal
19. Bertrand Guibord, secrétaire général du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
20. Frédéric Lalande, président du conseil d'administration du Chantier de l'économie sociale
21. Stéphane Paquet, président-directeur général de Montréal International

Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2019-2020 et 2020-2021

| Nom du projet | Promoteur | Coût total | Montant octroyé par le CEM | Versements 2019-2020 | Versements 2020-2021 | Début du projet | Fin du projet |
|--|--|------------|----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 1. <i>Outils d'aide à l'intégration des gestionnaires immigrants</i> | Ordre des administrateurs agréés du Québec | 332 200 \$ | 267 650 \$ | 13 829 \$ | S. O. | 2017-05-01 | 2020-03-31 |
| 2. <i>Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la RMR de Montréal</i> | Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) | 85 160 \$ | 85 160 \$ | 21 290 \$ | S. O. | 2017-11-23 | 2019-08-30 |
| 3. <i>Outil de veille en compétences du futur</i> | TECHNOCompétences | 375 500 \$ | 75 000 \$ | 0 \$ | 75 000 \$ | 2018-05-01 | 2021-09-30 |
| 4. <i>Diagnostic adéquation formation-compétences-emploi en sciences de la vie et technologies de la santé</i> | Montréal InVivo | 145 868 \$ | 116 694 \$ | 41 715 \$ | 5 509 \$ | 2018-04-20 | 2020-06-30 |
| 5. <i>Mise à jour de l'Atlas des zones métropolitaines d'emploi</i> | Institut national de la recherche scientifique | 194 938 \$ | 194 938 \$ | 170 415 \$ | S. O. | 2019-04-01 | 2020-01-31 |
| 6. <i>Valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications</i> | TechnoMontréal | 270 085 \$ | 140 634 \$ | 78 730 \$ | S. O. | 2018-10-31 | 2019-10-29 |
| 7. <i>Cartographie en soutien à l'initiative Montréal inclusive au travail</i> | IdéesFX | 18 500 \$ | S. O. | S. O. | S. O. | 2019-05-06 | 2019-06-31 |

| Nom du projet | Promoteur | Coût total | Montant octroyé par le CEM | Versements 2019-2020 | Versements 2020-2021 | Début du projet | Fin du projet |
|---|--|------------|----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 8. <i>Profil de main-d'œuvre en intelligence artificielle, science des données et mégadonnées</i> | TECHNOCompétences | 215 606 \$ | 148 106 \$ | 50 000 \$ | 98 106 \$ | 2019-11-25 | 2021-03-31 |
| 9. <i>Référentiel de compétences des professions réglementées dans l'industrie de la gestion d'actifs</i> | Finance Montréal | 45 000 \$ | 38 250 \$ | 25 200 \$ | 12 417 \$ | 2019-12-04 | 2020-12-01 |
| 10. <i>Portrait et perspectives du marché de l'emploi de l'écosystème de l'Est de Montréal</i> | Chambre de commerce de l'Est de Montréal | 85 971 \$ | 78 841 \$ | 50 000 \$ | 68 061 \$ | 2020-01-25 | 2021-03-01 |
| 11. <i>Plan d'action métropolitain pour le développement de compétences en bio-informatique et sciences connexes</i> | Montréal InVivo | 219 820 \$ | 186 820 \$ | 46 500 \$ | 0 \$ | 2020-01-27 | 2021-12-17 |
| 12. <i>Soutenir la gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale du Grand Montréal en temps de COVID</i> | CSMO-ÉSAC | 300 000 \$ | 150 000 \$ | S. O. | 54 368 \$ | 2020-06-04 | 2021-06-30 |
| 13. <i>Programme d'immersion professionnelle en camionnage</i> | CargoM | 235 000 \$ | 200 000 \$ | S. O. | 50 000 \$ | 2020-06-19 | 2022-03-31 |

| Nom du projet | Promoteur | Coût total | Montant octroyé par le CEM | Versements 2019-2020 | Versements 2020-2021 | Début du projet | Fin du projet |
|---|---|--------------|----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 14. <i>Projet de simulation d'entreprise en TI</i> | Collège de Bois-de-Boulogne en collaboration avec le Collège John Abbott et le Cégep Gérard-Godin | 1 266 700 \$ | 249 740 \$ | S. O. | 45 407 \$ | 2020-09-21 | 2022-09-22 |
| 15. <i>Étude sur l'impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises</i> | Camo-route | 99 860 \$ | 82 000 \$ | S. O. | 20 715 \$ | 2020-10-01 | 2021-11-01 |
| 16. <i>Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable</i> | Finance Montréal | 300 000 \$ | 255 000 \$ | S. O. | 63 750 \$ | 2020-10-01 | 2022-09-30 |
| 17. <i>Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction</i> | Commission de la construction du Québec (CCQ) | 174 000 \$ | 87 000 \$ | S. O. | 0 \$ | 2020-10-13 | 2022-04-30 |
| 18. <i>Plan d'action métropolitain pour le développement des compétences du futur liées à l'IA dans le secteur des effets visuels et de l'animation</i> | Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ) | 120 000 \$ | 85 000 \$ | S. O. | 51 000 \$ | 2020-11-01 | 2021-06-01 |

| Nom du projet | Promoteur | Coût total | Montant octroyé par le CEM | Versements 2019-2020 | Versements 2020-2021 | Début du projet | Fin du projet |
|--|---|--------------|----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 19. <i>Projet de collaboration CEM-CCMM pour Relançons MTL : identification des besoins de requalification et rehaussement des compétences et leadership actif</i> | Chambre de commerce du Montréal métropolitain | 85 000 \$ | 65 000 \$ | S. O. | 65 000 \$ | 2020-11-02 | 2021-03-19 |
| 20. <i>Développer la passion pour l'aérospatiale chez les jeunes</i> | Aéro Montréal | 52 902 \$ | 12 414 \$ | S. O. | 12 414 \$ | 2020-11-16 | 2021-02-28 |
| 21. <i>Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise – Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec</i> | Regroupement des cégeps de Montréal | 1 379 118 \$ | 274 218 \$ | S. O. | 68 555 \$ | 2021-01-01 | 2022-02-18 |
| 22. <i>Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi 2.0 – secteur mode, vêtement et textile</i> | mmode | 148 305 \$ | 126 060 \$ | S. O. | 21 010 \$ | 2021-01-27 | 2022-01-31 |

Sommaire des résultats du Plan stratégique 2016-2019

Comme mentionné précédemment, le *Plan stratégique du CEM 2016-2019*, reconduit pour une autre année, a pris fin le 31 mars 2020. Les tableaux suivants présentent, pour chacune des orientations du plan stratégique, le niveau d'atteinte des objectifs et quelques exemples de réalisations pour la période de 2016 à 2020.

- Objectif atteint
 ● Objectif partiellement atteint
 ● Objectif non atteint

Orientation 1 : Développer l'expertise et les connaissances

| Objectifs | Réalizations |
|---|---|
| <p>Axe 1.1 Adéquation formation-emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Poursuivre la création et la mise à jour de diagnostics d'emploi sectoriel; ● Cartographier la concentration des emplois dans la région. <p>Axe 1.2 Compétences du futur</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Coordonner la mise en œuvre du <i>Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur</i>; ● Définir l'action en matière de compétences du futur; ● Encadrer l'action en matière de compétences du futur. <p>Axe 1.3 Main-d'œuvre immigrante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconduire le <i>Plan d'action en matière d'intégration professionnelle des personnes immigrantes de la RMR de Montréal</i>. | <ul style="list-style-type: none"> • 3 diagnostics d'adéquation formation-compétences-emploi : technologies de l'information et des communications (2017), mode (2017), sciences de la vie et technologies de la santé (2019) • Mises à jour périodiques de l'<i>Atlas de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal</i> • Adoption de la <i>Stratégie métropolitaine sur les compétences du futur 2017-2022</i> • Mise en œuvre du <i>Plan d'action en matière d'intégration professionnelle des personnes immigrantes de la RMR de Montréal</i> |

Orientation 2 : Concerter, mobiliser et influencer

| Objectifs | Réalisations |
|--|---|
| <p>Axe 2.1 Favoriser la concertation, la mobilisation et les initiatives</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Créer le Forum métropolitain de l'emploi avec les acteurs clés; ● Inciter les partenaires à présenter des projets au CEM; ● Créer un fonds pour les initiatives en matière d'emploi. <p>Axe 2.2 Influencer les acteurs stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Exercer pleinement le rôle de conseiller et sensibiliser les acteurs à la logique métropolitaine de l'emploi (un avis par année) <p>Axe 2.3 Soutenir la diffusion, la visibilité et le rayonnement du CEM</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Adopter un plan de communication ● Moderniser le site Web | <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications</i> (TechnoMontréal; 2019) ● <i>Guide des compétences 4.0 en aérospatiale</i> (Aéro Montréal; 2018) ● <i>Trousse à outils et référentiel de compétences du gestionnaire dans le contexte d'affaires québécois, destinés à favoriser l'intégration des cadres immigrants à des postes de décision au sein des entreprises</i> (Ordre des administrateurs agréés du Québec; 2019) ● <i>Développement d'une formation en bio-informatique et sciences des données</i> (InVivo; 2019) |

Orientation 3 : Moderniser la gouvernance et favoriser une participation accrue des membres aux activités du CEM

| Objectifs | Réalisations |
|---|--|
| <p>Axe 3.1 Conseil emploi métropole</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Assurer le suivi des activités; ● Mettre à jour les règles de gouvernance; ● Mettre à jour le mandat. <p>Axe 3.2 Comité interministériel pour l'emploi de la métropole</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Adopter avec les partenaires du CIEM un plan d'action concerté relatif à l'emploi dans la métropole. | <ul style="list-style-type: none"> ● Création des comités permanents Adéquation formation-emploi, Main-d'œuvre immigrante et Gouvernance. |

