

# Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2021-2022







# Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2021-2022

**Produit par :**

Secrétariat général du Conseil emploi métropole  
800, rue du Square-Victoria, 28<sup>e</sup> étage, C. P. 100  
Montréal (Québec) H4Z 1B7

Courriel : [cem.secretariat@mtess.gouv.qc.ca](mailto:cem.secretariat@mtess.gouv.qc.ca)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023  
ISBN : 978-2-550-94329-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec – 2023

N. B. : Dans le présent document, le masculin générique est utilisé sans aucune discrimination, à seule fin d'alléger le texte.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>MESSAGE DU PRÉSIDENT .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE.....</b>	<b>6</b>
2.1	En bref .....	7
2.2	Sa composition .....	7
2.3	Son secrétariat général .....	7
<b>3</b>	<b>LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RMR DE MONTRÉAL EN 2021 .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>LES RÉALISATIONS DU CEM DE L'ANNÉE 2021-2022 .....</b>	<b>12</b>
4.1	Faits saillants.....	14
4.2	Orientation 1 : Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socioéconomique spécifique .....	15
4.3	Orientation 2 : Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal .....	20
4.4	Orientation 3 : 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 .....	21
<b>5</b>	<b>ANNEXES .....</b>	<b>24</b>
5.1	Le CEM en 2021-2022.....	25
5.2	Le CEM au 8 juillet 2022.....	26
5.3	Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2021-2022 .....	28

1

MESSAGE  
DU PRÉSIDENT

## Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Conseil emploi métropole (CEM) 2021-2022. Contrairement à la précédente édition, ce rapport s'inscrit dans un contexte de plein emploi et de transformation du marché du travail. La région métropolitaine de Montréal se relève non seulement de la pandémie, mais elle affiche également en 2021 un taux d'emploi qui représente plus de la moitié des personnes travaillant au Québec.

Le CEM a encore une fois su se montrer proactif dans la mobilisation de ses partenaires et, ensemble, ils ont réussi à renforcer la résilience du marché du travail métropolitain. Il s'impose comme un acteur incontournable de la concertation en proposant des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la région métropolitaine de Montréal.

L'année 2021-2022 marque, par ailleurs, la mise en œuvre du plan stratégique 2021-2024 du CEM qui insuffle une nouvelle impulsion à l'organisation, la rendant plus agile et facilitant la rapidité d'intervention de ses partenaires. Quatorze projets sont ainsi réalisés grâce à son soutien et répondent à deux des objectifs de ce plan : requalifier, rehausser les compétences et renforcer l'expertise métropolitaine.

D'ici 2024, les actions du CEM et de son réseau viseront principalement à

- **rehausser les compétences des gestionnaires de la région métropolitaine**

Le CEM compte valoriser le recours à la formation continue afin d'augmenter la productivité et de stimuler l'innovation au sein des entreprises, surtout dans les secteurs d'excellence de la métropole.

- **renforcer la vision métropolitaine du marché du travail**

Le CEM mise sur une plus grande collaboration avec les acteurs concernés comme les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) du territoire, sur son nouveau réseau de membres et sur le rayonnement de ses actions.

- **favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole**

Le CEM déploie trois stratégies : il encourage la révision des modèles de formation dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre. Il soutient des projets pilotes innovants et collaboratifs. Enfin, il poursuit son rôle de conseiller auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Par ailleurs, le Secrétariat général du CEM porte une attention particulière aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en particulier les immigrants, les femmes et les jeunes. Il a d'ailleurs grandement contribué à l'initiative de la CPMT visant à rehausser la place des femmes en formation et en emploi dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM).

Le CEM et ses partenaires continuent de conjuguer leur expertise métropolitaine et la force de la concertation pour résoudre efficacement les enjeux liés à l'emploi. En appliquant des stratégies d'action innovantes et percutantes, ils contribuent à faire rayonner une métropole toujours plus inclusive, prospère et attractive sur la scène internationale.

Veillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président par intérim du Conseil emploi métropole,



Jean Lortie

Montréal, novembre 2022

# 2

## LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE



## 2.1 En bref

Le Conseil emploi métropole (CEM) est une table d'analyse, de réflexion et d'action qui a pour mission d'assumer une expertise métropolitaine et d'agir en concertation afin de proposer des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Il propose des stratégies d'action et conseille la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ainsi que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Sa vision : être un acteur incontournable pour un marché du travail de la RMR de Montréal inclusif, prospère et attractif sur la scène internationale.

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.

## 2.2 Sa composition

En 2021-2022, le CEM était composé d'une présidente, d'une secrétaire générale et de 19 membres représentant les secteurs économiques, de l'éducation, de la main-d'œuvre ainsi que le milieu communautaire<sup>1</sup>. La CPMT et le CEM partagent la même présidence.

## 2.3 Son secrétariat général

Le CEM peut compter sur un secrétariat général dirigé par la secrétaire générale du CEM et composé 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 à l'annexe 4.1 la liste des membres du CEM en 2021-2022. L'annexe 4.2 présente la nouvelle composition du CEM au 8 juillet 2022.

# 3

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RMR DE MONTRÉAL EN 2021<sup>2</sup>

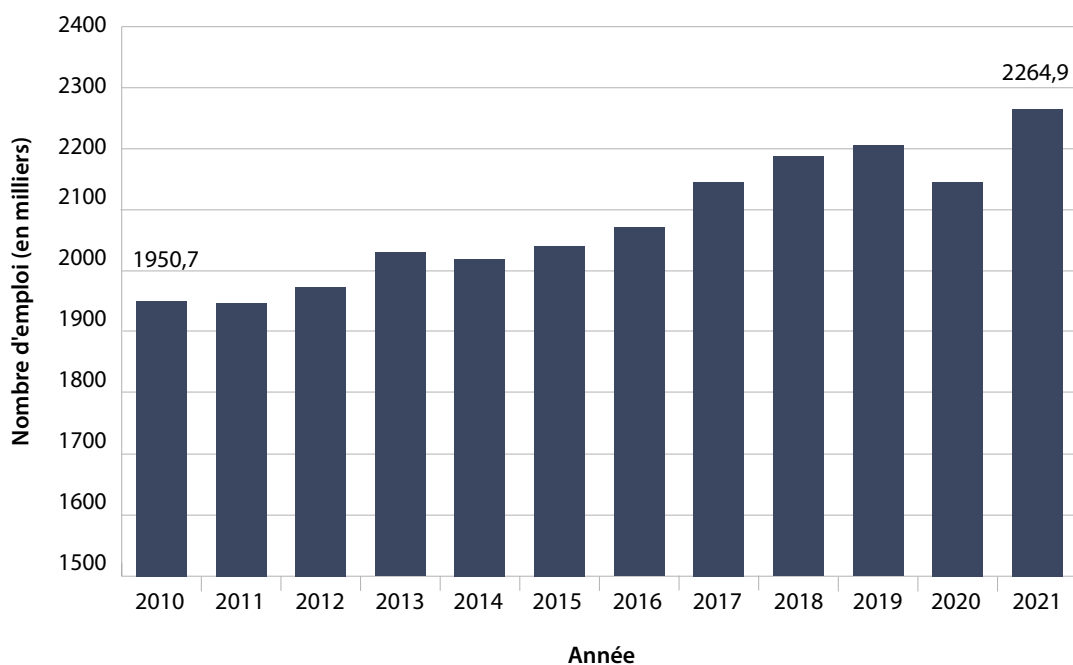
---

2. Pour un portrait détaillé, voir le Bulletin sur le marché du travail - Région métropolitaine de recensement de Montréal, 2021 ([emploi-metropole.org](http://emploi-metropole.org)). Les données sont adaptées de celles que présente l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal a connu une hausse de l'emploi en 2021, avec des gains de 119 000 emplois, qui situent à 2 264 900 le nombre de personnes en emploi. Ce nombre représente 49,8 % des emplois au Québec. Ce résultat surpasse le sommet atteint en 2019 après la baisse enregistrée en 2020 due à la pandémie. Depuis 2010, le niveau d'emploi de la RMR de Montréal a augmenté de 14,8 %.

Le secteur des services, mis à rude épreuve lors de la pandémie, a retrouvé la croissance avec une hausse de 115 900 emplois en 2021 (+6,5 %).

## GRAPHIQUE 1 Évolution de l'emploi dans la RMR de Montréal

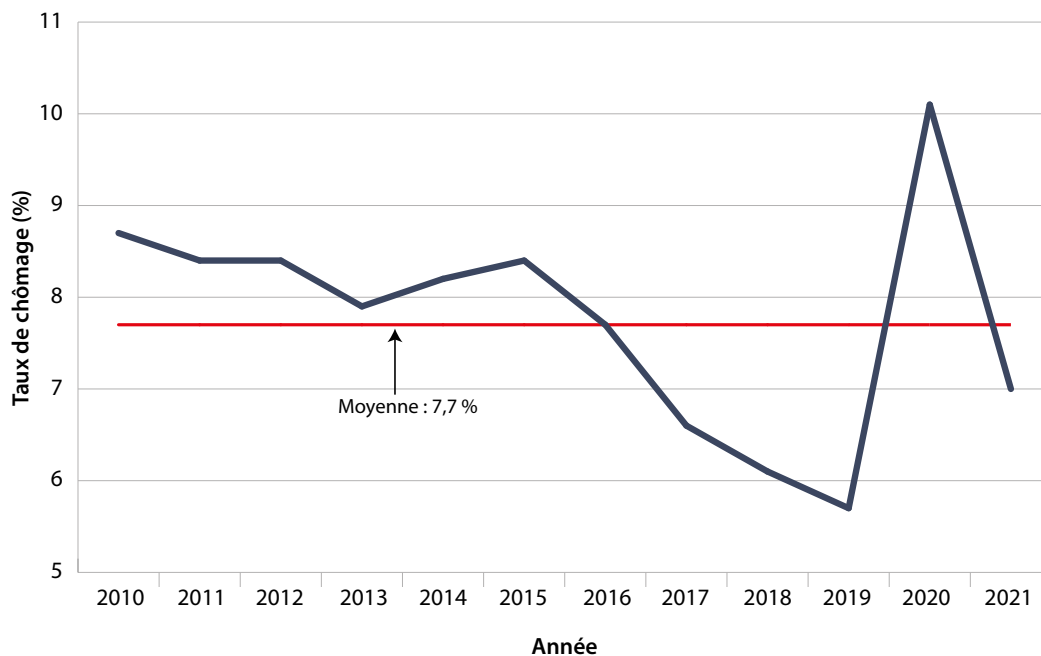


Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a repris une courbe ascendante dans l'ensemble des régions de la RMR de Montréal depuis la baisse de 2020 pour retrouver la tendance des 10 dernières années. La RMR de Montréal (74,9 %) et l'ensemble du Québec (75,5 %) affichent, bon an mal an, des taux d'emploi similaires.

Le taux de chômage était en baisse dans la RMR de Montréal en 2021. Il a diminué de 3,1 points de pourcentage pour se fixer à 7,0 %, une proportion inférieure au taux de chômage moyen des 10 dernières années (7,7 %). En mars 2022, le taux de chômage s'établissait à 4,8 %.

## GRAPHIQUE 2

### Évolution du taux de chômage de la RMR de Montréal



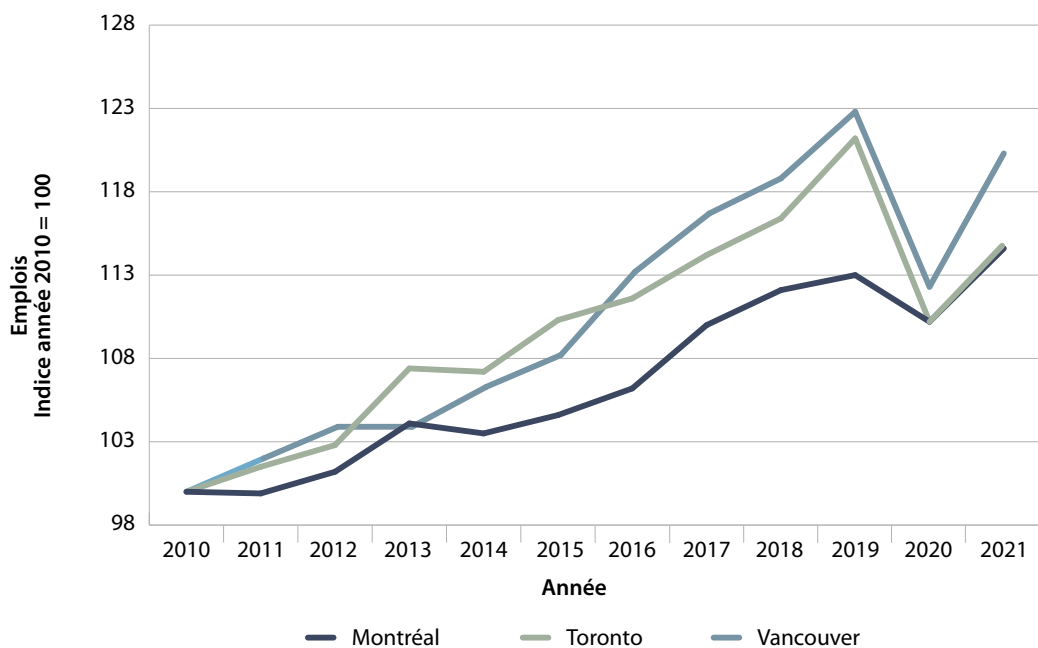
À la suite du repli de l'emploi de 2020 et après des hausses consécutives au cours des cinq années précédentes, il y a eu des gains d'emplois dans tous les groupes d'âge en 2021. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont toutefois subi les pires contrecoups de la pandémie. Malgré une hausse d'emploi de 7,8 %, et une baisse de leur taux de chômage (-9,2 points), celui-ci, à 11,1 %, demeure nettement plus élevé que le taux associé à l'ensemble de la population.

Les gains d'emplois ont été enregistrés davantage chez les femmes en 2021 (+64 300, +6,4 %), alors que leur taux de chômage (6,7 %) a diminué de 3,5 points de pourcentage comparativement à une baisse de 2,7 points de pourcentage pour les hommes (7,3 %).

On observe chez les personnes immigrantes une croissance de l'emploi (+80 500, +13,1 %), une hausse de leur taux d'emploi (62,1 %; +2,6) et une baisse de leur taux de chômage (9,6 %; -1,5) qui ne permettent toutefois pas d'atteindre les sommets et les creux précédant la pandémie.

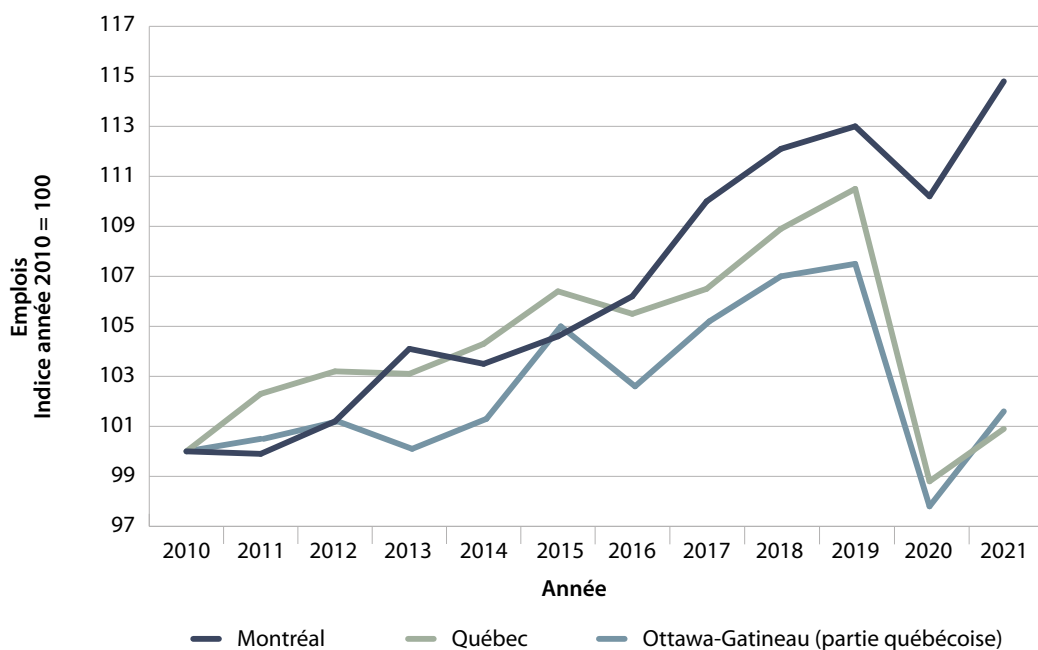
La croissance de l'emploi de la RMR de Montréal (14,8 %) depuis 2020 surpasse légèrement celle de la RMR de Toronto (14 %), mais toutes les deux sont toujours surclassées par celle de la RMR de Vancouver (20,3 %).

### GRAPHIQUE 3 Évolution de l'emploi dans quelques RMR canadiennes



La RMR de Montréal s'en sort mieux que les autres RMR québécoises (Québec et Ottawa-Gatineau – partie québécoise) du côté de la création d'emplois, mais son taux de chômage demeure plus élevé compte tenu de sa concentration de défavorisation et de la proportion québécoise de la population immigrante sur son territoire.

### GRAPHIQUE 4 Évolution de l'emploi dans quelques RMR québécoises



# 4

## LES RÉALISATIONS DU CEM DE L'ANNÉE 2021-2022

L'année 2021-2022 marque la mise en œuvre du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Les orientations et objectifs suivants ont guidé les actions du CEM dans la dernière année :

### **Orientation 1 :**

#### **Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socioéconomique spécifique**

- **Objectif 1.1 :** Développer, dans les secteurs les plus touchés de la région métropolitaine, plusieurs projets pilotes de requalification des travailleurs et de rehaussement des compétences permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle
- **Objectif 1.2 :** Assurer, dans les projets du CEM, la prise en compte de la clientèle sous-représentée sur le marché du travail, particulièrement les immigrants, les femmes et les jeunes
- **Objectif 1.3 :** En prenant notamment en compte le contexte de la pandémie de Covid-19 et celui de la pénurie de main-d'œuvre, renforcer l'expertise du CEM sur les défis du marché du travail métropolitain : compétences du futur, immigration, mobilité des travailleurs, dynamique du centre-ville, secteurs d'excellence, etc.

### **Orientation 2 :**

#### **Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal**

- Objectif 2.1 : Mettre en place, dans la région métropolitaine, un projet pilote sur la valorisation de la formation continue auprès des gestionnaires ciblant les entreprises et les individus
- Objectif 2.2 : Mettre en place, dans la région métropolitaine, des projets pilotes sur le rehaussement des compétences des gestionnaires permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle

### **Orientation 3 :**

#### **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**

- **Objectif 3.1 :** Augmenter l'impact des avis et des propositions d'amélioration aux mesures et aux programmes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des ministères qui jouent un rôle sur le marché du travail ainsi que sur l'adéquation formation-compétences-emploi dans la RMR de Montréal
- **Objectif 3.2 :** Accroître la visibilité des enjeux du marché du travail qui touchent la RMR de Montréal en participant ou en initiant des événements et en augmentant l'utilisation d'outils de communication pour partager l'expertise du CEM
- **Objectif 3.3 :** Assurer une vision commune et partagée des défis, des opportunités et des initiatives en emploi dans la RMR de Montréal

## 4.1 Faits saillants

Afin de répondre aux objectifs de son plan stratégique, le CEM s'est réuni à cinq reprises en 2021-2022. À cela s'ajoutent des rencontres ad hoc portant sur des thématiques ou des mandats précis, notamment la consultation sur l'état d'équilibre du marché du travail qui a mené au diagnostic pour 500 professions et la consultation au regard de la préparation du budget provincial 2022-2023.

Suivant les travaux de planification stratégique et d'actualisation de la gouvernance, la composition du CEM est renouvelée<sup>3</sup> et une nouvelle structure est mise en place, avec entre autres l'ajout de chantiers ad hoc de travail. Le chantier Projets du CEM naît de cette volonté et tient sa première rencontre le 9 mars 2022. Ce chantier a pour mandat de suivre l'état des projets en cours de réalisation, de commenter les analyses de demandes d'aide financière pour recommandation auprès des membres du CEM, de recevoir les bilans de projets et de rétroagir pour recommandation auprès des membres du CEM. Il vise également à favoriser les échanges entre les promoteurs, les membres du CEM et les partenaires concernés sur les constats, les impacts des projets financés et les suites qu'ils peuvent générer.

Le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 M\$ du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) pour soutenir des projets qui s'inscrivent dans les orientations de son plan stratégique. En 2021-2022, 14 projets soutenus financièrement par le CEM ont été réalisés ou sont en cours de réalisation<sup>4</sup>. La grande majorité des projets s'inscrit dans les objectifs 1.1 (requalification et rehaussement des compétences) et 1.3 (renforcer l'expertise métropolitaine) du plan stratégique.

Enfin, le Secrétariat général du CEM a grandement contribué à l'initiative de la CPMT visant à rehausser la place des femmes en formation et en emploi dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Un [appel de projets du CEM](#) en collaboration avec la CPMT et issu de cette démarche a été lancé le 8 mars 2022. Le CEM bénéficie de 3 M\$ sur deux ans pour soutenir des projets dans le cadre de cet appel

---

3. Voir à l'annexe 4.2 la liste des membres du CEM au 8 juillet 2022.

4. Voir à l'annexe 4.3 les projets réalisés ou en cours de réalisation en 2021-2022.



## 4.2 Orientation 1 :

### **Favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, en appui à ses secteurs d'excellence et son contexte socioéconomique spécifique**

#### Objectif 1.1 :

Développer, dans les secteurs les plus touchés de la région métropolitaine, plusieurs projets pilotes de requalification des travailleurs et de rehaussement des compétences permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle

On compte six projets en cours de réalisation qui répondent à cet objectif.

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

Afin de répondre à un déficit de talent et de compétences dans un secteur de pointe de la métropole, Montréal InVivo a développé des parcours de formation pour 11 professions d'avenir du secteur bio-informatique ainsi qu'une plateforme Web servant à la promotion, à la valorisation, à la formation et à l'apprentissage collectif. Deux cohortes ont été formées dans le cadre du projet et un rapport sur celui-ci sera livré sous peu.

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

Avec l'aide des partenaires des réseaux d'employabilité et d'éducation et celle des entreprises du secteur du transport routier, CargoM propose un parcours composé d'une série d'activités informationnelles, d'apprentissages et de pratiques pour présenter le métier de conducteur de camion, l'industrie ou encore la formation, et aussi pour répondre aux interrogations des participants. Le parcours se termine par un accompagnement en fonction des besoins des candidats qui souhaitent poursuivre leurs démarches de formation jusqu'à l'insertion en emploi. Une campagne de promotion a été effectuée, les inscriptions sont ouvertes et les premiers groupes ont commencé à participer à ces journées d'immersion professionnelle en camionnage.

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

Conçu par Finance Montréal, le Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable dans l'industrie de la finance repose sur une série d'initiatives de formation (formation de perfectionnement en ligne, microparcours interuniversitaire), de promotion (fiches-métiers), d'orientation (baladodiffusion), de réseautage et d'accompagnement professionnels. Ces mesures ont pour but de préparer la relève et de développer les compétences ainsi que l'entrepreneuriat financier dans le secteur. 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 des gestionnaires d'actifs. Il présente un potentiel de développement important pour le 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 inédite de formations de niveau collégial, 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 favorisent leur 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 peuvent suivre l'évolution technologique ou numérique de leur profession et évoluer dans leur sphère d'activité ou dans une sphère connexe.

- **Projet de simulation d'entreprise en TI – LabGo (Collège 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 diplômer 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. Une première cohorte, sur deux, a complété la formation.

- **Compétences PME – Augmenter la productivité des PME en optimisant leur utilisation des compétences (Aéro Montréal; en cours)**

Ce projet d'Aéro Montréal est réalisé en collaboration avec Montréal InVivo et Propulsion Québec, en plus de bénéficier de l'appui de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Par la réalisation de diagnostics mesurant l'écart entre les compétences disponibles dans les entreprises et leur utilisation, et proposant des pistes d'action pour en optimiser l'utilisation (notamment en recourant à des stagiaires), le projet vise à aider des entreprises du Grand Montréal à générer des gains de productivité par le biais de processus de production et de gestion plus innovants. Des états de situation périodiques permettent au Secrétariat général du CEM de suivre les résultats tout au long du projet.

## **Objectif 1.2 :**

### **Assurer, dans les projets du CEM, la prise en compte de la clientèle sous-représentée sur le marché du travail, particulièrement les immigrants, les femmes et les jeunes**

Le CEM s'est engagé à prendre en compte les clientèles éloignées du marché du travail pour optimiser l'inclusion de ces clientèles dans ses projets et activités. En 2021-2022, quatre projets financés par le CEM portent une attention particulière à ces clientèles : le Programme d'immersion professionnelle en camionnage, le Projet de simulation d'entreprise en TI – LabGo, l'étude sur Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction et le Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec.

Par ailleurs, le CEM a lancé le 8 mars 2022, en collaboration avec la CPMT, un appel de projets afin de rehausser la présence des femmes dans les secteurs STIM à partir de la formation jusqu'à la transition vers le marché du travail. Il vise à soutenir la mise en œuvre concertée d'initiatives nouvelles ou existantes pouvant contribuer au succès des parcours de formation menant à l'obtention d'un emploi et entrepris par des femmes dans les secteurs des STIM, particulièrement par des femmes faisant face à un cumul d'obstacles. Un montant de 3 M\$ sur deux ans est alloué à l'appel de projets.

## **Objectif 1.3 :**

### **En prenant notamment en compte le contexte de la pandémie de Covid-19 et celui de la pénurie de main-d'œuvre, renforcer l'expertise du CEM sur les défis du marché du travail métropolitain : compétences du futur, immigration, mobilité des travailleurs, dynamique du centre-ville, secteurs d'excellence, etc.**

Le CEM a contribué à la réalisation de sept projets qui permettent de développer son expertise du marché du travail dans des secteurs d'excellence de la métropole et de tester de nouvelles façons de faire dans le but de jouer son rôle de conseiller auprès des ministères et organismes concernés.

- **Veille prospective sur les compétences du futur (TECHNOCompétences; 2021)**

Le CEM a contribué à la mise en œuvre de ce projet porté par TECHNOCompétences, en collaboration avec la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour cinq métiers en technologies de l'information (concepteur de jeux vidéo, développeur de médias interactifs, gestionnaire de systèmes informatiques, scientifique de données et technicien en génie électrique), le rapport identifie sous la forme de fiche-métier le profil de compétences, le référentiel de compétences, les besoins actuels de compétences, les besoins futurs de compétences et un tableau synthèse. Outre les cinq fiches-métiers, le rapport final présente des constats sur l'exercice de prototype et les recommandations pour des démarches ultérieures de veille prospective, transférables à d'autres métiers d'autres secteurs, de même que la méthodologie utilisée.

- **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; 2022)**

Dans le cadre de ce projet, le Bureau du cinéma et de la télévision du Québec (BCTQ) a tenu, le 28 avril 2021, le Symposium VFX-IA réunissant les acteurs en intelligence artificielle (IA) et en effets visuels dans le but d'identifier l'impact de l'IA sur les besoins et les compétences de main-d'œuvre. Le rapport final du Symposium VFX | IA 2021 propose un état des lieux quant à l'intégration des technologies de l'IA au secteur des effets visuels et de l'animation au Québec, et plus précisément quant à l'impact sur la main-d'œuvre de ce secteur. Le rapport se termine par un plan d'action qui dresse la table pour assurer l'adéquation formation-emploi : il propose de développer les compétences du futur liées à l'IA, de rehausser les compétences du bassin de talents actuels, et d'adapter la formation afin que la main-d'œuvre puisse réussir dans l'écosystème de demain.

- **Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi 2.0 – secteur mode, vêtement et textile (mmode; 2022)**

Le projet de mmode, la grappe métropolitaine de la mode, visait à mettre à jour le diagnostic de 2016 sur la main-d'œuvre dans le secteur de la mode et à réaliser une analyse des emplois reliés à la fabrication d'équipement de protection individuelle ainsi que des emplois reliés aux nouveaux métiers de l'industrie. [L'étude](#) met en lumière les besoins criants en main-d'œuvre pour répondre aux exigences de l'industrie de la mode, notamment en ce qui a trait à la demande croissante pour des vêtements confectionnés localement, au Québec. Cela entraîne un besoin pressant de travailleuses et de travailleurs, principalement en fabrication et en commerce de détail.

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

Camo-route, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec, a entrepris en 2020 la réalisation d'une étude visant à identifier les impacts des changements technologiques en cours et à venir dans le secteur du transport routier de marchandises de la région métropolitaine de Montréal. Cela concerne les professions de conducteur de véhicule lourd, d'horairiste de trajets ou d'équipage et de répartiteur et à proposer des moyens pour faciliter l'implantation des changements technologiques et diminuer les impacts négatifs sur la main-d'œuvre et l'entreprise. Le projet est réalisé en collaboration avec la grappe métropolitaine en logistique et transport, CargoM, le Cégep André-Laurendeau, ainsi que le centre de formation professionnelle à vocation nationale du niveau secondaire, le Centre de formation en transport routier (CFTR) - Secteur Île de Montréal. La réalisation de l'étude étant achevée, celle-ci fera l'objet d'un lancement public prochainement.

- **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 vise à établir un état de la situation des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction, avec pour objectif de permettre leur inclusion en identifiant les obstacles et facteurs qui déterminent leurs accès et maintien en emploi. Il vise plus précisément l'identification des facteurs favorisant ou limitant l'inclusion des personnes immigrantes dans les métiers de la construction, à partir de perspectives comparées entre les personnes immigrantes, les employeurs et les acteurs clés (institutions d'enseignement, ordres professionnels, intervenants, etc.), et ce afin de dégager des pistes de recommandations. Les chercheurs sondent actuellement les gestionnaires d'entreprises pour déterminer quels sont leurs freins à l'embauche des personnes immigrantes, cette dernière clientèle ayant déjà été sondée plus tôt cette année.

- **Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec (Finance Montréal; en cours)**

Comptant sur l'expertise et le soutien du Mouvement des Caisses Desjardins, de la Banque Scotia, de la banque française BNP Paribas, de l'Institut québécois de planification financière (IQPF), de la Coalition pour une relève en assurance de dommages et de l'Université Concordia, Finance Montréal souhaite broser un portrait de la diversité de la main-d'œuvre présente dans le secteur de la finance au Québec. Le terme diversité fait ici référence aux différences en matière de sexe, d'âge, de scolarité et d'origine ethnique. Plus spécifiquement, ce projet a comme sous-objectifs de cartographier la répartition des travailleurs du secteur de la finance selon la diversité, d'analyser de manière détaillée les sous-secteurs et les catégories d'emploi afin d'identifier la représentativité de la diversité de main-d'œuvre dans ceux-ci et, enfin, d'émettre des recommandations qui permettront de promouvoir la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur.

- **Projet pilote sur le transfert de connaissances (Aéro Montréal; en cours)**

En réponse aux nombreux départs à la retraite envisagés dans les prochaines années, et à la situation de pénurie de main-d'œuvre que connaît l'industrie aérospatiale, Aéro Montréal a lancé le projet pilote de transfert de connaissances. Ce projet vise à développer et à opérationnaliser une plateforme numérique pour garantir le transfert des connaissances en entreprise. La plateforme permettra essentiellement d'identifier et de capter les connaissances critiques et en encouragera le partage. La démarche sera documentée afin d'identifier les meilleures stratégies de transfert de connaissances à déployer et les acteurs à mobiliser dans le but d'en faire bénéficier d'autres secteurs. Le projet est réalisé en collaboration avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation ainsi que Services Québec de Montréal.

## **4.3 Orientation 2 : Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal**

### **Objectif 2.1 :**

**Mettre en place un projet pilote sur la valorisation de la formation continue auprès des gestionnaires dans la région métropolitaine ciblant les entreprises et les individus**

En 2021-2022, le Secrétariat général du CEM a amorcé la réflexion en réponse à cet objectif notamment en jetant un regard sur la littérature existante et en réalisant des échanges avec des membres et partenaires du CEM.

### **Objectif 2.2 :**

**Mettre en place, dans la région métropolitaine, des projets pilotes sur le rehaussement des compétences des gestionnaires permettant d'établir les facteurs clés de succès pour un déploiement à plus grande échelle**

Un projet visant le rehaussement des compétences des gestionnaires s'est terminé au cours de l'année. De nouveaux projets visant ce même objectif sont en cours d'analyse.

- **Soutenir la gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en temps de COVID (Urgence pour la Relance RH) (CSMO-ÉSAC; 2021)**

Ce projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), en collaboration avec la Ville de Montréal, visait à outiller les gestionnaires des entreprises d'économie sociale du Grand Montréal en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans un contexte de pandémie. Il s'agissait d'agir notamment sur les enjeux liés aux capacités opérationnelles de GRH des organisations comme la stratégie organisationnelle, l'adaptation des postes et de l'organisation du travail ou l'établissement des horaires et des affectations possibles. Des webinaires, des [fiches pratiques](#) et des capsules thématiques ont été réalisés, en plus de la mise en place d'un service-conseil et d'un accompagnement en GRH. La participation et le taux de satisfaction des participants témoignent du succès du projet.

## **4.4 Orientation 3 :**

### **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**

#### **Objectif 3.1 :**

**Augmenter l'impact des avis et des propositions d'amélioration aux mesures et aux programmes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des ministères qui jouent un rôle sur le marché du travail ainsi que sur l'adéquation formation-compétences-emploi dans la RMR de Montréal**

- **État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes (2021-2025) : Diagnostics pour 500 professions (novembre 2021)**

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 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 2021 des perspectives d'emploi pour les 500 professions a été présenté lors de la séance du CEM du 4 novembre 2021 dans l'objectif de recueillir les commentaires des membres. À la suite de cette présentation, un chantier de travail composé de membres du CEM et de représentants des grappes métropolitaines s'est réuni le 18 novembre 2021 dans l'intention de poursuivre la consultation sur les perspectives d'emploi et d'approfondir l'analyse pour s'assurer que les constats reflètent la perspective de la RMR de Montréal. Les commentaires recensés lors de la séance du CEM et du chantier de travail ont été acheminés au secteur Emploi-Québec du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la fin de l'année 2021 et ont été pris en compte dans la révision finale de ces perspectives.

#### **Objectif 3.2 :**

**Accroître la visibilité des enjeux du marché du travail qui touchent la RMR de Montréal en participant ou en initiant des événements et en augmentant l'utilisation d'outils de communication pour partager l'expertise du CEM**

La présidente du CEM a été invitée à participer à la Table des directeurs de la formation continue des cégeps du Regroupement des cégeps de Montréal le 30 avril 2021 et au Conseil de l'attractivité du Grand Montréal de Montréal International le 31 mars 2022. Lors de ces événements, la présidente du CEM a présenté les enjeux du marché du travail qui touchent la RMR de Montréal ainsi que la vision et les actions du CEM auprès de leaders d'affaires et du milieu de l'enseignement.

Avec huit publications d'actualités sur le site Web du CEM au cours de l'année, le Secrétariat général du CEM partage périodiquement des nouvelles d'intérêt sur le marché du travail métropolitain, ancrées dans le champ d'expertise du CEM. L'annonce de la tenue du Symposium et du plan d'action pour les compétences en IA dans le secteur des effets visuels ou encore la présentation du Portrait et des perspectives du marché de l'emploi de l'est de Montréal en sont de bons exemples.

### **Objectif 3.3 :**

#### **Assurer une vision commune et partagée des défis, des opportunités et des initiatives en emploi dans la RMR de Montréal**

Le Secrétariat général du CEM a mis en œuvre certaines recommandations du rapport du comité de collaboration CPMT CEM. Celles-ci consistent dans l'ensemble en une série d'actions d'alignement, d'arrimage et d'amélioration des communications entre les deux organisations. Des rencontres vouées aux partages des travaux des équipes du CEM et de la CPMT se tiennent régulièrement. Par ailleurs, des rencontres statutaires avec les partenaires ministériels du secteur des services à la clientèle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont également cours. La participation de l'économiste métropolitain du CEM au réseau des économistes régionaux notamment sollicité par le secteur Emploi-Québec pour les diagnostics des 500 professions fait aussi partie des actions mises en place pour renforcer la prise en compte de la perspective métropolitaine dans les activités du ministère.





# 5

## ANNEXES

## 5.1 Le CEM en 2021-2022

MEMBRES DU CEM	ORGANISME
1. Suzanne <b>Benoît</b>	Présidente-directrice générale d'Aéro Montréal
2. Frank <b>Béraud</b>	Président-directeur général de Montréal InVivo
3. Sylvie <b>Bourassa</b>	Directrice générale des relations gouvernementales de l'Université Concordia
4. Delfino <b>Campanile</b>	Directeur général de PROMIS
5. Patrick <b>Capolupo</b>	Directeur général adjoint du Centre de services scolaire des Affluents
6. Mathieu <b>Charbonneau</b>	Directeur général de CargoM
7. Yves-Thomas <b>Dorval</b>	Président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec
8. Véronique <b>Doucet</b>	Directrice du Service du développement économique – Ville de Montréal (démission en avril 2022)
9. Massimo <b>Iezzi</b>	Directeur général de la Communauté métropolitaine de Montréal
10. Marc-Édouard <b>Joubert</b>	Président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
11. Michel <b>Leblanc</b>	Président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
12. Audrey <b>Murray</b>	Présidente du Conseil emploi métropole
13. Julie <b>Poirier</b>	Secrétaire générale du Conseil emploi métropole
OBSERVATEURS EN ATTENTE DE NOMINATION	ORGANISME
14. François <b>Borrelli</b>	Président-directeur général de TechnoMontréal
15. Lidia <b>Divry</b>	Directrice du Service de développement économique de Laval
16. Hector <b>Giraldo</b>	Directeur général de la Chambre de commerce Québec et Amérique Latine
17. Stéphane <b>Godbout</b>	Directeur général du Regroupement des cégeps de Montréal
18. Bertrand <b>Guibord</b>	Secrétaire général du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
19. Frédéric <b>Lalande</b>	Président du conseil d'administration du Chantier de l'économie sociale (démission en janvier 2022)
20. Stéphane <b>Paquet</b>	Président-directeur général de Montréal International
21. À nommer	Représentant du développement économique, agglomération de Longueuil

## 5.2 Le CEM au 8 juillet 2022

### PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE

Jean **Lortie**

### SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Julie **Poirier**

### MEMBRES DU SECTEUR ÉCONOMIQUE

#### ORGANISME

1. Suzanne <b>Benoît</b>	Présidente-directrice générale d'Aéro Montréal
2. Karl <b>Blackburn</b>	Président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec
3. Alain <b>Boudreault</b>	Vice-président – Stratégie, Innovation et Affaires corporatives à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
4. Anyle <b>Côté</b>	Directrice générale du Conseil d'économie sociale de l'île de Montréal et représentante du Chantier de l'économie sociale
5. Hector <b>Giraldo</b>	Directeur général de la Chambre de commerce Québec et Amérique-Latine
6. Massimo <b>Iezzi</b>	Directeur général de la Communauté métropolitaine de Montréal
7. Christine <b>Maestracci</b>	Présidente-directrice générale du Bureau du cinéma et de la télévision du Québec
8. Stéphane <b>Paquet</b>	Président-directeur général de Montréal International

### MEMBRES DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

#### ORGANISME

9. Sylvie <b>Bourassa</b>	Directrice générale des relations gouvernementales de l'Université Concordia
10. Patrick <b>Capolupo</b>	Directeur général adjoint du Centre de services scolaire des Affluents
11. Stéphane <b>Godbout</b>	Directeur général du Regroupement des cégeps de Montréal

MEMBRES DU SECTEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE	ORGANISME
12. Dominique <b>Daigneault</b>	Présidente du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
13. Marc-Édouard <b>Joubert</b>	Président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
MEMBRES DU MILIEU COMMUNAUTAIRE	ORGANISME
14. Nisrin <b>Al Yahya</b>	Directrice générale du CARI Saint-Laurent
15. Rudy <b>Humbert</b>	Directeur général du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

### 5.3 Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2021-2022

PROMOTEUR	PROJET
<b>TECHNOCompétences</b>	Veille prospective sur les compétences du futur
<b>Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC)</b>	Soutenir la gestion des ressources humaines des entreprises d'économie sociale de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en temps de COVID (Urgence pour la Relance RH)
<b>mmode</b>	Diagnostic des besoins en main-d'œuvre et adéquation formation-compétences-emploi 2.0 – secteur mode, vêtement et textile
<b>Bureau du cinéma et de la télévision du Québec</b>	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
<b>Montréal InVivo</b>	Plan d'action métropolitain pour le développement de compétences en bio-informatique et sciences connexes
<b>CargoM</b>	Programme d'immersion professionnelle en camionnage
<b>Finance Montréal</b>	Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable
<b>Camo-route</b>	Étude sur l'impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises
<b>Commission de la construction du Québec</b>	Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction
<b>Regroupement des cégeps de Montréal</b>	Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise – Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec
<b>Collège de Bois-de-Boulogne en collaboration avec le Cégep Gérald-Godin et le Collège John Abbott</b>	Projet de simulation d'entreprise en TI – LabGo
<b>Aéro Montréal en collaboration avec Propulsion Québec et Montréal Invivo</b>	Compétences PME - Augmenter la productivité des PME en optimisant leur utilisation des compétences
<b>Finance Montréal</b>	Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec
<b>Aéro Montréal</b>	Projet pilote sur le transfert de connaissances

	Objectif du CEM	Date d'approbation	Montant accordé par le CEM	Coût total estimé	Dépenses 2021-2022	Date de fin prévue
	1.3	2018-03-26 (CE)	75 000 \$	375 500 \$	- \$	2021-09-30
	2.2	2020-06-04	228 000 \$	400 000 \$	171 877 \$	2021-12-31
	1.3	2020-12-03	126 060 \$	148 305 \$	94 532 \$	2022-03-31
	1.1	2020-02-12	85 000 \$	120 000 \$	34 000 \$	2022-04-01
	1.1	2019-12-05	186 820 \$	219 820 \$	130 580 \$	2022-07-01
	1.1/1.2	2020-02-12	200 000 \$	235 000 \$	35 750 \$	2023-04-30
	1.1	2019-09-26	255 000 \$	300 000 \$	- \$	2023-09-30
	1.3	2020-06-04	82 000 \$	99 860 \$	41 327 \$	2022-06-01
	1.2/1.3	2020-06-04	87 000 \$	174 000 \$	60 900 \$	2023-01-30
	1.1	2020-12-03	274 218 \$	1 379 118 \$	74 877 \$	2022-06-30
	1.1/1.2	2020-09-24	249 740 \$	1 266 700 \$	88 607 \$	2022-11-13
	1.1	2020-12-18	878 000 \$	1 651 000 \$	419 500 \$	2023-12-01
	1.2/1.3	2021-06-10	42 500 \$	50 000 \$	10 749 \$	2022-09-30
	1.3	2021-11-04	165 750 \$	445 000 \$	- \$	2023-03-31

