

Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2022-2023



Produit par :

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

Courriel : cem.secretariat@mtess.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023
ISBN : 978-2-550-96412-4 (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

1	MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
2	LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE.....	6
2.1	En bref.....	7
2.2	Sa composition	7
2.3	Son secrétariat général	7
3	LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DE MONTRÉAL EN 2022	8
4	LES RÉALISATIONS DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN 2022-2023	12
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	21
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.....	22
5	ANNEXES	24
5.1	Les membres du Conseil emploi métropole en 2022-2023.....	25
5.2	Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2021-2022	26

1

MESSAGE
DU PRÉSIDENT

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport des activités du Conseil emploi métropole (CEM) 2022-2023. Comme à la précédente édition, ce rapport s'inscrit dans un contexte de plein emploi et de transformation du marché du travail. Avec 2 346 700 personnes en emploi en 2022, la région métropolitaine de Montréal regroupe 53,3 % des emplois au Québec.

Ce rapport expose les réalisations et les projets accomplis durant une année par le Conseil emploi métropole (CEM). Un changement de présidence et des transformations externes marquent cette année, se manifestant par des forces du marché de l'emploi qui doivent composer avec des changements démographiques, technologiques et environnementaux.

La mobilisation des membres du CEM et de leurs partenaires autour des grands enjeux de l'emploi tout autant actuels et qu'anticipés renforce la résilience du marché du travail métropolitain. En proposant des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la région métropolitaine de Montréal, le CEM s'impose comme un acteur incontournable de la concertation.

L'année 2022-2023 est au cœur de la mise en œuvre du plan stratégique 2021-2024 du CEM avec 18 projets réalisés grâce à son soutien et s'inscrivant dans ses trois orientations : favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, rehausser les compétences des gestionnaires et renforcer la vision métropolitaine du marché du travail.

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

La stratégie adoptée pour ce chantier est de développer des projets pilotes de requalification des travailleuses et des travailleurs et de rehaussement des compétences dans les secteurs de la région métropolitaine les plus touchés par la crise pandémique et les transformations du marché du travail. Le CEM se base sur les facteurs clés de succès pour jouer pleinement son rôle-conseil auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de la ministre de l'Emploi, et pour mettre en œuvre les initiatives à plus grande échelle. Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre, le CEM privilégie les modèles de formation innovants et collaboratifs, tout en portant une attention particulière aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en particulier les femmes, les personnes immigrantes et les jeunes.

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

Des projets pilotes sont en phase de réalisation et de réflexion afin de valoriser la formation continue et de rehausser les compétences auprès des gestionnaires. De cette manière, le CEM contribue à augmenter la productivité et l'innovation au sein des entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), dans les secteurs d'excellence de la métropole.

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

Le CEM entend miser 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.

Au cours de l'année 2022-2023, le CEM et ses partenaires ont continué de conjuguer leur expertise métropolitaine et la force de la concertation pour résoudre efficacement les enjeux d'emploi. Avec 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 du Conseil emploi métropole,



Jean Lortie

Montréal, novembre 2023

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 la ministre de l'Emploi. 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 2022-2023, le CEM était composé d'un président, d'une secrétaire générale et de 15 membres représentant les secteurs de l'économie, de l'éducation, de la main-d'œuvre ainsi que du milieu communautaire¹. 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le « Ministère »), notamment les secteurs de l'Emploi et des Services à la clientèle.

1. L'annexe 5.1 présente la composition du CEM en 2022-2023.

3

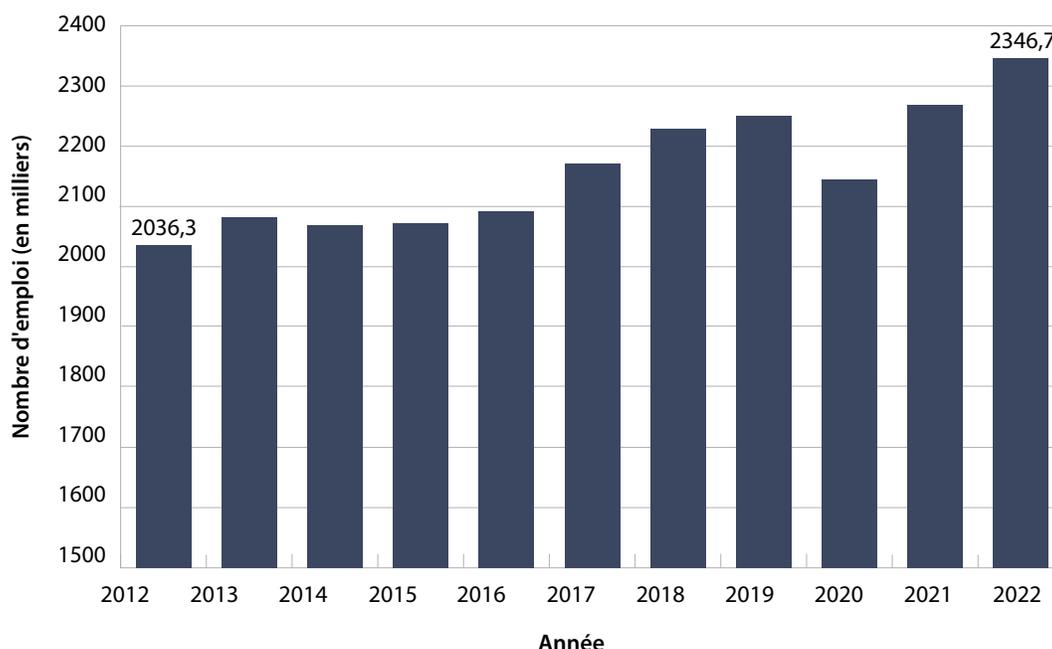
LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DE MONTRÉAL EN 2022²

2. Pour un portrait détaillé, voir le [Bulletin sur le marché du travail - Région métropolitaine de recensement de Montréal, 2022](#). 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 gagne 77 400 emplois (+3,4 %), établissant à 2 346 700 le nombre de personnes en emploi en 2022. La RMR de Montréal regroupe ainsi 53,3 % des emplois au Québec. Ce résultat surpasse le sommet atteint en 2019 après la baisse observée en 2020 due à la pandémie. Depuis les dix dernières années, le niveau d'emploi de la RMR de Montréal a augmenté de 12,8 %.

Le taux d'emploi du secteur de la production de biens ayant plafonné, voire même diminué depuis dix ans, il a enregistré en 2022 une croissance phénoménale de 9,8 % (+37 700), principalement dans la construction et la fabrication.

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

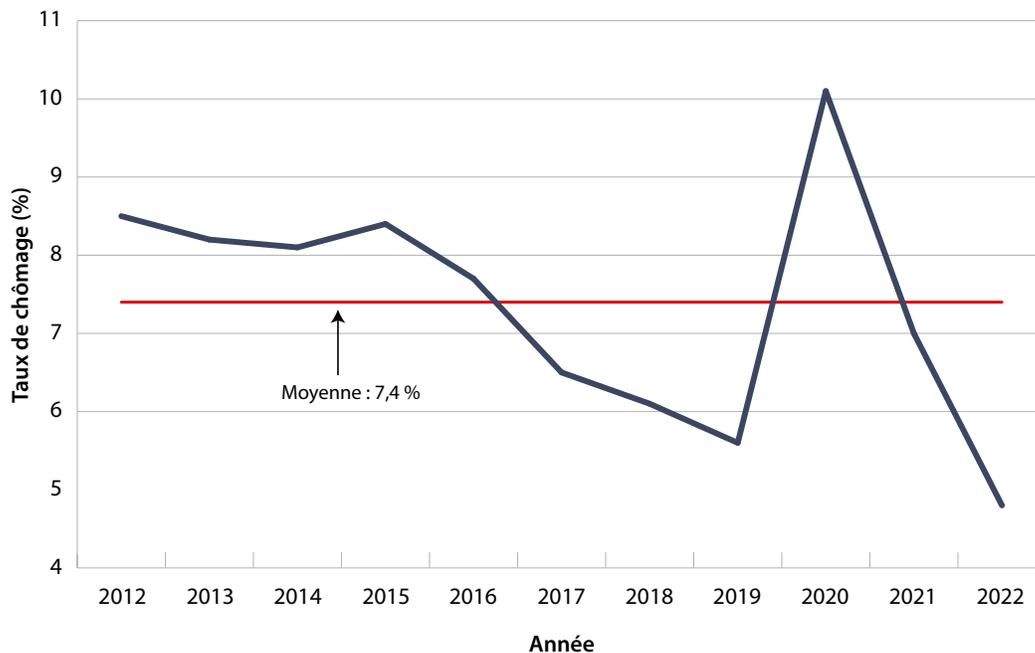


Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans poursuit en 2022 une courbe ascendante dans l'ensemble des régions de la RMR de Montréal depuis la baisse de 2020, et ce, pour retrouver la tendance des 10 dernières années. La RMR de Montréal (76,9 %) et l'ensemble du Québec (77,5 %) affichent, bon an mal an, des taux d'emploi similaires.

Le taux de chômage continue de diminuer dans la RMR de Montréal. Avec une baisse de 2,2 points de pourcentage pour se fixer à 4,8 % en 2022, il atteint un creux historique nettement inférieur au taux de chômage moyen des dix dernières années (7,4 %).

GRAPHIQUE 2

Évolution du taux de chômage de la RMR de Montréal



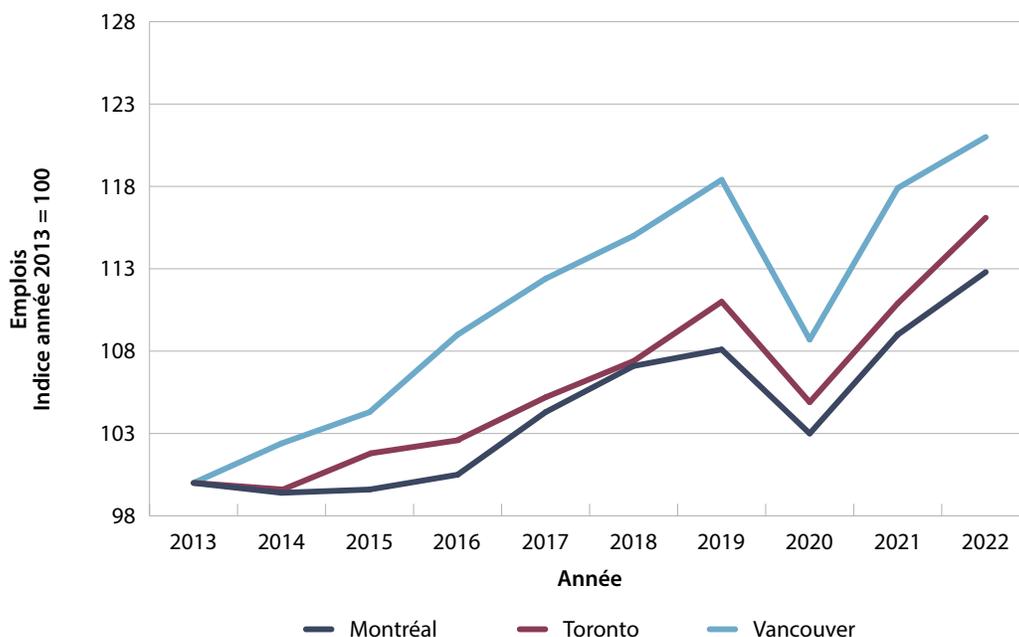
Depuis le repli de l'emploi observé en 2020, la région métropolitaine de Montréal continue d'enregistrer des gains d'emplois dans tous les groupes d'âge. En 2022, la plus importante population active sur le marché du travail, âgée de 25 à 54 ans, présente une hausse de 37 000 emplois (+2,4 %). L'augmentation de la participation active des personnes de 55 ans et plus au marché du travail depuis la fin des mesures sanitaires se confirme en 2022 avec une hausse considérable de 30 500 emplois (+7,0 %). Ce groupe retrouve son élan et dépasse le sommet atteint en 2019. En 2022, l'emploi a progressé chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans avec une hausse de 10 000 emplois (+3,4 %).

Les gains d'emplois enregistrés en 2022 s'avèrent plus élevés chez les hommes (+41 400, +3,5 %) que chez les femmes (+36 000, +3,3 %). Le taux de chômage des hommes a diminué de 2,2 points de pourcentage pour atteindre 4,9 % en 2022. Chez les femmes, une baisse de 1,9 point de pourcentage mène le taux de chômage à 4,8 %. Il s'agit d'un taux de chômage inférieur à celui des hommes, ce qui confirme la tendance des dernières années.

Le nombre de personnes immigrantes en emploi dans la RMR de Montréal a augmenté de 30 100 personnes (+4,3 %) en 2022 tandis que leurs taux d'emploi (65,1 %) et de chômage (6,2 %) ont respectivement atteint un sommet et un creux historiques.

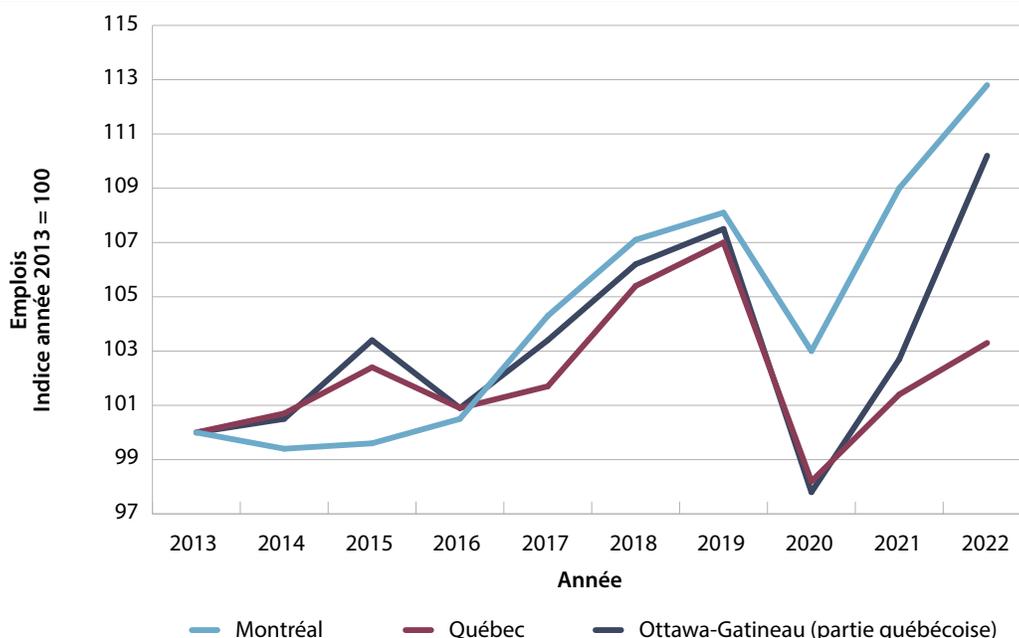
La croissance de l'emploi dans la RMR de Montréal en 2022 (+77 400, +3,4 %) surpasse légèrement celle de la RMR de Vancouver (+39 500, +2,6 %), mais toutes les deux sont surclassées par celle de la RMR de Toronto (+160 200, +4,7 %).

GRAPHIQUE 3 Évolution de l'emploi dans quelques RMR canadiennes



En 2022, la RMR de Montréal a gagné 77 400 emplois (+3,4 %), la RMR de Ottawa-Gatineau – partie québécoise, 13 000 (+7,3 %) et la RMR de Québec, 8 300 (+1,9 %). La RMR de Montréal continue ainsi sa croissance effrénée depuis 2013 (+12,8 %), supérieure aux RMR d'Ottawa-Gatineau et de Québec, qui affichent des croissances respectives de 10,2 % et de 3,3 %. Le taux de chômage de la RMR de Montréal en 2022 (4,8 %) demeure toutefois plus élevé que dans les RMR d'Ottawa-Gatineau (3,7 %) et de Québec (2,9 %), 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 CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN 2022-2023

L'année 2022-2023 est au centre de la mise en œuvre du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Les orientations et objectifs suivants ont guidé les actions du CEM au cours de 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

L'année 2022-2023 voit le CEM accueillir un nouveau président, Jean Lortie, ainsi que plusieurs nouveaux membres. Ces nominations s'inscrivent dans la foulée de l'actualisation de sa gouvernance.

Afin de répondre aux objectifs de son plan stratégique, le CEM s'est réuni à cinq reprises en 2022-2023. À cela s'ajoutent des rencontres ad hoc portant sur des thématiques ou des mandats précis, notamment la consultation en vue de la mise à jour de [l'État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 500 professions](#).

Le chantier Projets a connu sa première année d'activités, marquée par la réception, l'analyse et les commentaires de trois bilans de projet, six demandes de financement et le suivi des projets en cours de réalisation. Rappelons que 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 retombées 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 2022-2023, 15 projets soutenus financièrement par le CEM ont été réalisés ou sont en cours de réalisation³. 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. Trois projets issus de l'appel de projets lancé en collaboration avec la CPMT pour augmenter la présence des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ont obtenu l'aide financière du CEM en 2022-2023.

3. Voir à l'annexe 4.3 les projets réalisés ou en cours de réalisation en 2022-2023.

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; terminé)**

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 le projet pilote a été livré. Le projet sera pérennisé et étendu à l'ensemble du territoire du Québec dans le cadre du programme NovaScience du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie et il sera offert pour toutes les entreprises du secteur de la bioéconomie (santé, agriculture et environnement).

- **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 pour répondre aux interrogations des participantes et des participants. Le parcours se termine par un accompagnement en fonction des besoins des candidates et des candidats qui souhaitent poursuivre leurs démarches de formation jusqu'à l'insertion en emploi. Une campagne de promotion a été effectuée et 11 journées d'immersion professionnelle ont été organisées avec des résultats variables. Un rapport sur le projet sera livré à l'automne 2023.

- **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 mentorat 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 dans l'engagement actionnarial des détenteurs et des gestionnaires d'actifs. Il présente un potentiel de développement important pour le Grand Montréal. Un rapport sur le projet sera livré à l'automne 2023.

- **Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise – Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec (RCM; terminé)**

Le Regroupement des cégeps de Montréal (RCM) a développé une offre inédite de formations de niveau collégial : les perfectionnements crédités de courte durée comme nouvelle avenue de perfectionnement professionnel pour les travailleuses et les travailleurs temporairement sans emploi. Cette offre favorise 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). Le rapport déposé en août 2022 révèle que cette offre de formations à temps plein a bien profité à la clientèle en contexte pandémique et constitue une expérience à poursuivre avec Services Québec de Montréal pour répondre aux besoins de formation des personnes sans emploi. L'enjeu du recrutement des participantes et des participants en période de pénurie de main-d'œuvre invite par ailleurs les intervenants à réfléchir sur les moyens de rendre l'offre de perfectionnements crédités accessibles aux entreprises et aux individus pour les besoins de formation continue.

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

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 et travailleuses au profil renforcé, détenant de solides compétences et maîtrisant le fonctionnement d'une entreprise en TI. Les diplômées et diplômés intégreront ainsi plus facilement et durablement le milieu de travail. Plus précisément, ce projet permet de développer chez les participantes et 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. Deux cohortes ont complété leur formation et un rapport a été livré sur le projet pilote. Le projet sera pérennisé puisque les trois partenaires poursuivront chacun une version du projet dans leur propre établissement scolaire.

- **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, et bénéficie de l'appui de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Il s'agit de réaliser des diagnostics mesurant l'écart entre les compétences disponibles dans les entreprises et leur utilisation, et de proposer 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. L'état du marché du travail rend difficile le recrutement de stagiaires; par conséquent, le projet dans sa forme actuelle prendra fin prématurément. Le projet a tout de même permis la participation de 40 PME. Un rapport final sera présenté à l'automne 2023.

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 2022-2023, quatre projets portent une attention particulière à ces clientèles : les personnes immigrantes et les femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Rappelons que le CEM a lancé en mars 2022 un appel de projets en collaboration avec la CPMT afin d'augmenter la présence des femmes dans les secteurs des STIM à partir de la formation jusqu'à la transition vers le marché du travail. L'initiative vise à soutenir la mise en œuvre concertée d'initiatives nouvelles ou existantes à l'échelle du Québec pouvant contribuer au succès des parcours de formation qui mènent à l'obtention d'un emploi et qui sont entrepris par des femmes dans les secteurs des STIM, particulièrement par des femmes faisant face à un cumul d'obstacles.

- **Découverte immersive des professions et adéquations compétences-emploi (Vocatio; en cours)**

Vocatio souhaite faire découvrir 10 professions identifiées comme étant en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre selon l'[État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 500 professions](#). Une capsule vidéo sera produite pour chacune des professions identifiées, et diffusée en mode de réalité virtuelle lors d'une série d'ateliers. Ces ateliers se dérouleront dans les installations des 39 partenaires du projet, principalement des organismes communautaires en accueil et intégration des personnes immigrantes. Un volet d'accompagnement de ces personnes vers l'accès à l'une ou l'autre des professions, favorisé par le partenaire qui recevra l'atelier, est également prévu. Les capsules vidéo sont tournées et actuellement en chargement dans les casques virtuels. La réalisation du site Web en version bêta sera achevée sous peu. La diffusion des capsules est à venir chez les différents partenaires.

- **Cycle annuel de promotion et de persévérance pour les carrières numériques et technologiques : une zone STIM dans le cadre du Salon Carrière Formation de Québec (Mon Avenir TI; en cours)**

Comme l'ensemble du Québec, la région de la Capitale-Nationale fait face à la même problématique d'attraction et de rétention des femmes dans les formations et les métiers liés aux STIM. Pour susciter l'intérêt de ces dernières et les encourager à persévérer dans leur parcours de formation et d'emploi, Mon Avenir TI, en collaboration avec le Code des Filles (LCDF), REBON numérique du Cégep de Sainte-Foy et le Pôle régional en enseignement supérieur de la Capitale-Nationale, propose d'animer une zone STIM lors du Salon Carrière Formation de Québec qui se déroulera du 20 au 22 octobre 2022 et du 19 au 21 octobre 2023. La première année du projet est terminée. Les promoteurs organisent actuellement la deuxième année de l'animation de la zone STIM en vue de l'édition 2023 du Salon Carrière Formation de Québec.

- **Relève féminine en STIM/Monte dans les STIM (Montréal Relève; en cours)**

Le projet « Relève féminine en STIM » consiste en la mise en œuvre d'un parcours de formation de cinq mois offert à 50 participantes. Le parcours est composé des activités suivantes :

- une enquête menée auprès des étudiantes inscrites dans les programmes ciblés des établissements participants pour documenter les aspirations professionnelles et les perceptions des freins à l'accès aux métiers non traditionnels;
- quatre séances de mentorat de 60 minutes, 1 rencontre avec des étudiantes universitaires inscrites dans des programmes liés aux STIM (accompagnement dans les choix de programme et les demandes d'admission);
- quatre ateliers de formation pour l'acquisition de compétences non techniques utiles aux professions traditionnellement masculines;
- un événement de co-développement permettant la mesure d'impact sur les intérêts professionnels des participantes, leur perception des barrières à l'accès aux métiers non traditionnels et la perception des mentores sur la capacité à favoriser une culture de changement au sein de leur secteur économique.

Des états de situation périodiques permettent au Secrétariat général du CEM de suivre le projet tout au long de sa réalisation.

- **À la rencontre de femmes en STIM (RCM; en cours)**

Mené par le RCM en collaboration avec Concertation Montréal (Mouvement Montréalais les Filles et le Code), L'île du savoir (Festival Eurêka !), et Planétarium Rio Tinto Alcan (Espace pour la vie), le projet « À la rencontre de femmes en STIM » consiste à organiser des rencontres entre professionnelles œuvrant dans les STIM et les étudiantes des réseaux collégial et universitaire par le biais de conférences dans les établissements scolaires ainsi que de panels et d'ateliers tenus lors d'un événement d'envergure. S'adressant aux étudiantes des 12 cégeps et des 6 universités de Montréal, ainsi qu'aux jeunes femmes issues de la diversité, les activités proposées visent à augmenter le nombre de femmes évoluant d'un ordre d'enseignement à l'autre (collégial et universitaire) dans des programmes relatifs aux secteurs des STIM, et ce, grâce à des rencontres inspirantes avec des professionnelles œuvrant dans ces secteurs. Les travaux de l'année 1 sont en cours. Un rapport final est attendu en septembre 2024.

Par ailleurs, quatre projets financés par le CEM répondant aux objectifs 1.1 (requalification et rehaussement des compétences) et 1.3 (renforcer l'expertise métropolitaine) du plan stratégique s'attardent également à la clientèle sous-représentée sur le marché du travail : le *Programme d'immersion professionnelle en camionnage* (les personnes immigrantes), le *Projet de simulation d'entreprise en TI – LabGo* (les personnes immigrantes), 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* (les personnes immigrantes), et le *Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec* (les femmes et les personnes immigrantes).

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 six projets qui permettent non seulement de développer son expertise du marché du travail dans des secteurs d'excellence de la métropole, mais également de tester de nouvelles façons de faire dans le but de jouer son rôle de conseiller auprès des ministères et organismes concernés.

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

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 effets des changements technologiques en cours et à venir dans le secteur du transport routier de marchandises de la région métropolitaine de Montréal. Cette étude concerne les professions de conducteur de véhicule lourd, d'horairiste de trajets ou d'équipage et de répartiteur et a pour but de proposer des moyens pour faciliter l'implantation des changements technologiques et diminuer les effets 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 est achevée et a fait l'objet d'un lancement public à l'automne 2022.

- **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 partenariat entre la Commission de la construction du Québec, les ministères de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, de l'Éducation supérieure, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que la Table de concertation au service des personnes immigrantes et réfugiées, veut établir un état de la situation des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction. Cet examen a pour objectif de permettre l'inclusion de ces dernières en identifiant les obstacles et facteurs qui déterminent leur accès et maintien en emploi. Il vise plus précisément l'identification des facteurs favorisant ou limitant l'intégration 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 terminent l'édition du rapport final.

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

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 brosse le portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec, principalement les différences en matière de sexe et d'origine ethnique. Le projet a permis de cartographier la répartition des travailleuses et 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 et, enfin, d'émettre des recommandations qui permettront de promouvoir la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur. L'étude finale est un outil pour guider les différents acteurs dans les processus d'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) dans les prises de décision à court, à moyen et à long termes. Ce portrait de la diversité de la main-d'œuvre en finance selon les sous-secteurs et les niveaux de carrière et l'analyse de la maturité et de la portée des initiatives et des programmes mis en place par les institutions pour favoriser l'ÉDI participent à renforcer l'expertise du CEM sur les défis du marché du travail métropolitain. Le rapport final du projet a été déposé en mars 2023 et sera rendu public à l'automne 2023.

- **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, de l'Innovation et de l'Énergie ainsi que Services Québec de Montréal. Le rapport sera livré à l'automne 2023.

- **La santé mentale des gestionnaires (CCITB; en cours)**

Les petites et moyennes entreprises ont durement été touchées par la pandémie, ce qui a directement affecté le bien-être des gestionnaires qui les ont maintenues en activité. La croissance économique observée dans la région des Laurentides vient accroître le nombre de gestionnaires touchés par le phénomène. L'étude proposée par la Chambre de commerce et d'industrie Thérèse De-Blainville (CCITB) permettra d'identifier les causes principales liées aux problèmes de santé mentale des gestionnaires, ainsi que les connaissances et les compétences nécessaires pour aider leur personnel. Les chercheurs associés au projet sondent actuellement les gestionnaires d'entreprises de 10 à 500 employées et employés sur le territoire de la CCITB.

- **Élèves de formation professionnelle recrutés à l'étranger : état des lieux en région métropolitaine (Observatoire de la formation professionnelle du Québec; en cours)**

En collaboration avec l'Université du Québec à Montréal et Éducation internationale, L'Observatoire de la formation professionnelle du Québec propose une recherche afin de documenter et d'analyser le parcours des élèves internationaux inscrits en formation professionnelle. On veut permettre une meilleure réponse à leurs besoins d'information, d'accueil, de soutien et d'intégration et identifier les leviers qui facilitent leur expérience dans les centres de formation professionnelle, leur insertion sur le marché du travail et, ultimement, leur participation à l'économie de la région métropolitaine. L'étude a débuté en février 2023 : les contacts et entrevues sont réalisés et les rencontres individuelles débuteront dans les prochaines semaines.

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 2022-2023, le Secrétariat général du CEM a participé à l'élaboration d'un projet visant à faire l'état des lieux et à favoriser la valorisation ainsi que la promotion de la formation continue des gestionnaires. Ce projet fera l'objet d'une demande de financement auprès du CEM pour l'année financière 2023-2024.

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

En 2022-2023, le CEM a donné son appui à deux projets pilotes visant le développement de formations de courte durée destinées aux gestionnaires.

- **Devenez Gestionnaire 4.0 (Cégep André-Laurendeau; en cours)**

Pour aider les gestionnaires de la région métropolitaine de Montréal à faire face au défi de l'ère numérique, le Cégep André-Laurendeau, en collaboration avec PME MTL du Grand Sud-Ouest, développe un parcours de formation élaboré autour des cinq compétences suivantes : les nouvelles pratiques en ressources humaines, la gestion de projet, la gestion du changement, l'amélioration continue ou la production au plus juste ainsi que l'industrie 4.0 ou le virage numérique. Il s'agit d'offrir un parcours inclusif, participatif et évalué aux gestionnaires et aux chefs d'équipes et d'unités, etc. déjà en poste, ou encore aux employées et employés souhaitant occuper ces postes. La formation s'adresse en premier lieu aux entreprises du Sud-Ouest de Montréal. L'information sera diffusée par les six antennes du réseau PME MTL, permettant également d'offrir la formation aux entreprises qui reçoivent des services des filiales de PME MTL sur tout le territoire montréalais. Un rapport d'étape rendant compte des résultats du projet pour la première cohorte de participantes et de participants est attendu en septembre 2023.

- **Gestionnaires numériques comme levier de formation pour les gestionnaires de Montréal (Cégep de Saint-Laurent; en cours)**

Dans le but de favoriser une transformation numérique réussie des entreprises, le Cégep de Saint-Laurent, en collaboration avec le Cégep Marie-Victorin, crée le programme Gestionnaires numériques. S'adressant aux superviseurs et gestionnaires de premier niveau qui sont nouvellement en poste ainsi qu'aux superviseurs qui désirent améliorer leur performance et celle de leur équipe de travail, la formation est conçue pour répondre à plusieurs besoins de compétences identifiées dans le [Référentiel québécois des compétences du futur](#) produit par la CPMT : la résolution de problème, la communication, le développement professionnel, l'adaptabilité, l'autonomie, etc. Il s'agit d'un programme complet de formation et de coaching qui aborde les aspects essentiels de la supervision et de la gestion dans le contexte actuel du marché du travail, en transition accélérée vers l'intégration des outils numériques. Un rapport final est attendu en septembre 2023.

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 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 (2023-2026) :
Diagnostics pour 500 professions (octobre 2022)**

Le ministère 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.

Un chantier de travail composé de membres du CEM et de représentants des grappes métropolitaines s'est réuni le 20 octobre 2022 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. Il s'agissait de prendre connaissance des perspectives d'emploi pour les 500 professions et de recueillir les commentaires des participantes et des participants. Les commentaires recensés lors du chantier de travail ont été acheminés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la fin de l'année 2022 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 initiant des événements ou en y participant et en augmentant l'utilisation d'outils de communication pour partager l'expertise du CEM

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. Mentionnons entre autres la diffusion du [Bulletin sur le marché du travail de la région métropolitaine de recensement \(RMR\) de Montréal](#).

Parmi les autres activités de visibilité des entreprises, le CEM a participé à l'événement de concertation soulignant le 25^e anniversaire de la CPMT tenu en décembre 2022. En outre, le Secrétariat général du CEM a amorcé des discussions pour l'organisation d'un événement qui ferait la marque du CEM et qui serait réalisé en collaboration avec une organisation membre.

Objectif 3.3 :

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

Des rencontres destinées 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont également cours. Le CEM a entre autres fait la présentation de son plan stratégique aux directions générales régionales de Services Québec de la RMR de Montréal.

La participation de l'économiste métropolitain du CEM au réseau des économistes régionaux, notamment sollicité par le secteur de l'Emploi 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 Les membres du Conseil emploi métropole en 2022-2023

PRÉSIDENT

Jean **Lortie**

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Julie **Poirier**

MEMBRES DU SECTEUR ÉCONOMIQUE

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

MEMBRES DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

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

MEMBRES DU SECTEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE

12. Dominique Daigneault	Présidente du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN
13. Marc-Édouard Joubert	Président du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

MEMBRES DU MILIEU COMMUNAUTAIRE

14. Nisrin Al Yahya	Directrice générale du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
15. Rudy Humbert	Directeur général du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

5.2 Projets réalisés ou en cours de réalisation en 2021-2022

PROMOTEUR	PROJET	Objectif du CEM	Date d'approbation	Montant accordé par le CEM	Coût total estimé	Dépenses 2021-2022	Date de fin prévue
Montréal InVivo	Plan d'action métropolitain pour le développement de compétences en bio-informatique et sciences connexes	1.1	2019-12-05	186 820 \$	219 820 \$	9 740 \$	Projet terminé
Collège de Bois-de-Boulogne en collaboration avec le Cégep Gérard-Godin et le Collège John Abbott	Projet de simulation d'entreprise en TI - LabGo	1.1/1.2	2020-09-24	249 740 \$	1 266 700 \$	115 726 \$	Projet terminé
Camo-route	Étude sur l'impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises	1.3	2020-06-04	82 000 \$	99 860 \$	19 958 \$	Projet terminé
Regroupement des cégeps de Montréal	Perfectionnement de la main-d'œuvre québécoise - Rehaussement des compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec	1.1	2020-12-03	274 218 \$	1 379 118 \$	46 776 \$	Projet terminé
Finance Montréal	Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance au Québec	1.2/1.3	2021-06-10	68 000 \$	80 000 \$	57 130 \$	Projet terminé
CargoM	Programme d'immersion professionnelle en camionnage	1.1/1.2	2020-02-12	200 000 \$	235 000 \$	17 083 \$	2023-07-31
Finance Montréal	Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable	1.1	2019-09-26	255 000 \$	300 000 \$	116 975 \$	2023-09-30
Commission de la construction du Québec	Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction	1.2/1.3	2020-06-04	87 000 \$	174 000 \$	25 488 \$	2023-09-30
Aéro Montréal en collaboration avec Propulsion Québec et Montréal InVivo	Compétences PME - Augmenter la productivité des PME en optimisant leur utilisation des compétences	1.1	2020-12-18	878 000 \$	1 651 000 \$	124 262 \$	2023-12-01
Aéro Montréal	Projet pilote sur le transfert de connaissances	1.3	2021-11-04	165 750 \$	445 000 \$	157 463 \$	2023-09-30
Cégep André-Laurendeau	Devenez Gestionnaire 4.0	2.2	2022-09-29	108 949 \$	128 049 \$	72 612 \$	2024-09-30
Cégep de Saint-Laurent en collaboration avec le Cégep Marie-Victorin	Gestionnaires numériques comme levier de formation pour les gestionnaires de Montréal	2.2	2022-09-29	52 000 \$	82 000 \$	13 718 \$	2023-09-30
Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville	Santé mentale chez les gestionnaires	1.3	2022-09-29	97 505 \$	115 005 \$	25 018 \$	2023-10-31
Partenariat de la Cité des métiers du Québec/Vocatio	Découverte immersive des professions et adéquations compétences-emploi	1.2	2022-09-29	204 500 \$	1 013 077 \$	55 773 \$	2024-08-31
Observatoire de la formation professionnelle du Québec (Université de Sherbrooke)	Élèves de formation professionnelle recrutés à l'étranger : état des lieux en région métropolitaine	1.3	2022-11-17	164 696 \$	241 670 \$	- \$	2024-11-30
Mon Avenir TI	Zone STIM dans le cadre du Salon Carrière Formation de Québec	Appel de projets - femmes en STIM	2022-09-16	107 510 \$	147 510 \$	40 316 \$	2024-01-31
Montréal Relève	Relève féminine en STIM (Monte dans les STIM)	Appel de projets - femmes en STIM	2022-09-29	375 758 \$	463 314 \$	93 940 \$	2024-03-31
Regroupement des cégeps de Montréal	À la rencontre des femmes en STIM	Appel de projets - femmes en STIM	2022-11-17	250 000 \$	322 100 \$	62 500 \$	2024-09-30

