

Rapport des activités du Conseil emploi métropole 2023-2024



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@mess.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024
ISBN : 978-2-555-00097-1 (PDF)

© Gouvernement du Québec – 2024

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

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
1 LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE.....	6
1.1. LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN BREF	7
1.2. FAITS SAILLANTS 2023-2024.....	9
1.3. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RMR DE MONTRÉAL EN 2023.....	10
2 LES RÉALISATIONS DU PLAN STRATÉGIQUE	12
2.1. PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 1 : FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE, EN APPUI À SES SECTEURS D’EXCELLENCE ET SON CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE SPÉCIFIQUE	14
2.2. PLAN STRATÉGIQUE – ORIENTATION 2 : REHAUSSER LES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES DANS LA RMR DE MONTRÉAL	19
2.3. PLAN STRATÉGIQUE – 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	20
3 ANNEXES	24
3.1. LES MEMBRES DU CEM AU 31 MARS 2024.....	25
3.2. PROJETS RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION EN 2023-2024	26



**MESSAGE
DU PRÉSIDENT**

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport des activités du Conseil emploi métropole (CEM) pour l'année 2023-2024. Comme pour les deux éditions précédentes, ce rapport s'inscrit dans un contexte de plein emploi et de transformation du marché du travail. En 2023, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal comptait 2 421 000 emplois, ce qui représentait 53,7 % des emplois au Québec.

Ce rapport présente les réalisations et les projets soutenus durant l'année 2023-2024 par le CEM. L'arrivée d'une nouvelle secrétaire générale ainsi que de nouveaux membres vient enrichir les échanges et les actions du CEM visant les enjeux du marché du travail métropolitain.

L'année 2023-2024 se place dans la continuité de la réalisation du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Vingt-deux projets porteurs sont soutenus en adéquation avec les trois orientations de son plan stratégique 2021-2024 : favoriser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi dans la métropole, rehausser les compétences des gestionnaires et renforcer la vision métropolitaine du marché du travail. De ces projets, sept découlent de l'appel de projets pour rehausser la présence des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) de la formation à la transition vers le marché du travail. Cette initiative, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, s'inscrivait dans le cadre du Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie en 2021.

Au cours de l'année 2023-2024, le CEM et ses partenaires du marché du travail ont su faire rayonner la RMR de Montréal en contribuant activement à des solutions durables aux problèmes rencontrés en matière d'emploi et de main-d'œuvre.

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

Le président du Conseil emploi métropole



Jean Lortie

Montréal, novembre 2024

1

LE CONSEIL
EMPLOI MÉTROPOLE

1.1. LE CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE EN BREF

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

LA MISSION

Assumer une expertise métropolitaine et agir en concertation pour proposer des solutions qui optimisent l'adéquation formation-compétences-emploi dans la RMR de Montréal.

LA VISION

Le CEM souhaite être un acteur incontournable pour un marché du travail de la RMR de Montréal inclusif, prospère et attractif sur la scène internationale.

LE MANDAT

- Définir les problématiques du marché du travail métropolitain en fonction des grandes stratégies du développement de l'économie métropolitaine et soutenir des initiatives visant à y répondre.
- Conseiller la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant à la planification, à la coordination et à la mise en œuvre des stratégies d'action relatives à des problématiques du marché du travail métropolitain
 - en consultant les réseaux métropolitains;
 - en favorisant la concertation et la collaboration des organismes métropolitains liés au marché du travail;
 - en menant des travaux de réflexion, d'analyse et de recherche liés à la dynamique du marché du travail métropolitain, notamment dans un contexte international.
- Fournir des avis et des recommandations au gouvernement et à la Commission des partenaires du marché du travail pour assurer le rayonnement de la métropole sur la scène canadienne et internationale en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
- Proposer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la Commission des partenaires du marché du travail des stratégies d'intervention favorisant la résolution des problématiques du marché du travail métropolitain, notamment pour assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre métropolitaine.
- Susciter l'adhésion et la mobilisation des partenaires du marché du travail à la vision métropolitaine du développement de la main-d'œuvre.
- Assurer une liaison avec les instances métropolitaines ministérielles et interministérielles.

LES VALEURS

- La connaissance
- La concertation
- L'innovation

LES SÉANCES

Le CEM se réunit de quatre à six fois par année pour discuter des enjeux en emploi de la RMR de Montréal.

Il regroupe 17 membres :

- huit (8) représentants économiques;
- deux (2) représentants de la main-d'œuvre;
- trois (3) représentants issus du milieu de l'enseignement;
- deux (2) représentants issus du milieu communautaire;
- un président ;
- une secrétaire générale, employée du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;

Et six (6) observateurs sans droit de vote :

- trois (3) représentants issus des ministères provinciaux;
- trois (3) représentants des services de développement économique de villes présentes sur le territoire de la RMR de Montréal.

LE CHANTIER PROJETS

Le chantier Projets du CEM est composé de six à huit participants se réunissant environ cinq fois par année. Son mandat consiste à suivre les projets en cours de réalisation, à commenter les demandes d'aide financière et les bilans de projets pour en recommander, le cas échéant, l'approbation par le 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 SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Le CEM peut compter sur l'équipe du Secrétariat général du CEM. Le Secrétariat général travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat de la Commission de partenaires du marché du travail (CPMT) et peut compter sur la collaboration des équipes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, particulièrement le secteur des Services à la clientèle.

Chiffres clés pour l'année 2023-2024

Chiffres clés	Description
4	Employés du Secrétariat général du CEM : dirigé par la secrétaire générale, et composé d'un économiste métropolitain expert et de deux conseillers aux dossiers métropolitains.
1,5 millions \$	Budget alloué au CEM en provenance du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) pour soutenir des projets qui s'inscrivent dans les orientations du plan stratégique 2021-2024 du CEM.
22	Projets soutenus qui visent à favoriser la prise en charge, par les acteurs concernés, des problématiques auxquelles ils font face en les appuyant dans le développement et l'application de stratégies.
7	Séances du CEM tenues afin de réaliser la mission du CEM.
3	Rencontres du chantier Projets du CEM dans le but d'analyser les demandes d'aide financière, les bilans de projets et le suivi des projets en cours de réalisation.

1.2 FAITS SAILLANTS 2023-2024

- L'année 2023-2024 est marquée par l'arrivée de nouveaux membres : mesdames Marie-Josée Dionne et Nathalie Vallée, représentantes du milieu de l'enseignement et messieurs Christian Bernard et Stéphane Pineault, représentants du secteur économique. De plus, le CEM accueille une nouvelle secrétaire générale, madame Mélissande Philibert-Lajoie.
- Le CEM s'est réuni à cinq reprises durant l'année 2023-2024. À cela s'ajoutent deux rencontres ad hoc portant sur des thématiques particulières notamment la consultation sur la mise à jour de [l'État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 516 professions](#).
- La ministre de l'Emploi, madame Kateri Champagne Jourdain, est venue rencontrer le CEM en juin 2023. L'objectif de cette rencontre consistait à échanger sur les solutions aux grands enjeux métropolitains en emploi.
- En septembre 2023, le CEM a également accueilli la ministre de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire, madame Chantal Rouleau, dans le cadre de la consultation portant sur le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- En mars 2024, le président et la secrétaire générale du CEM rencontraient les présidents, les vice-présidents et les secrétaires des cinq Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la RMR de Montréal. Le but de cette rencontre était de confirmer la volonté partagée de créer une liaison visant le renforcement de la concertation des acteurs métropolitains autour d'enjeux communs en emploi.
- Durant l'année, les membres ont été consultés dans le cadre des cinq sujets suivants :
 - la Planification pluriannuelle de l'immigration;
 - le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
 - [l'État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 516 professions](#);
 - le mandat d'avis sur les permis fermés du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à l'attention de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
 - la Planification stratégique 2024-2029 de la CPMT.
- Le chantier Projets s'est réuni à trois reprises au cours de l'année et a réalisé l'analyse de sept bilans de projet et de quatre demandes de financement, en plus du suivi des projets en cours de réalisation.
- En date du 31 mars 2024, incluant les projets découlant de l'appel de projets pour rehausser la présence des femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) de la formation à la transition vers le marché du travail, sept projets se sont achevés et quinze projets sont en cours de réalisation.

1.3 LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RMR DE MONTRÉAL EN 2023¹

Le marché du travail de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal compte 74 300 emplois de plus qu'en 2022, ce qui consiste en une hausse significative de 3,2 %. L'ensemble de la main-d'œuvre de la RMR représente 53,7 % des emplois au Québec. De plus, le taux d'emploi des 15 à 64 ans s'élève à 78,2 %, une donnée qui ne cesse de s'améliorer depuis la pandémie de COVID-19 en 2020. Le taux de chômage a légèrement augmenté (0,4 point de pourcentage) pour sa part, en s'élevant à 5,2 %.

Les données de l'emploi par secteur permettent d'observer que le domaine de production de biens connaît une expansion de 19,6 % depuis 2022 alors que le secteur des services progresse moins fortement avec une croissance de 16,3 %, présentant un écart de 3,3 points de pourcentage.

Notons que les femmes connaissent une hausse du nombre d'emplois depuis 2022 (+43 900, +3,9 %) plus significative que les hommes (+30 400, +2,5 %). Ces derniers connaissent un taux plus élevé de chômage (5,5 %), caractérisé par une augmentation de 0,6 point de pourcentage depuis 2022 alors que ce taux reste stable chez les femmes (4,8 %).

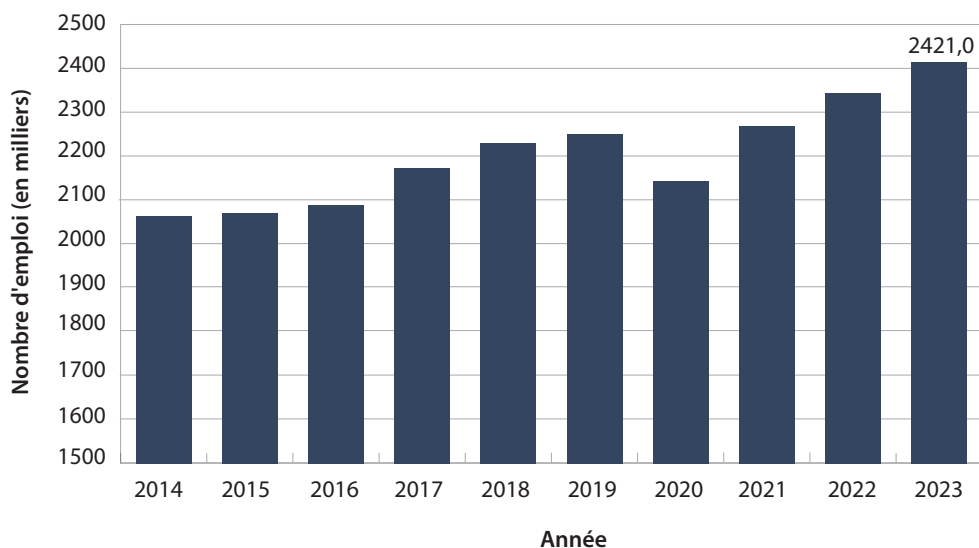
Pour les personnes immigrantes, l'année 2023 s'est caractérisée par une moindre part de personnes en emploi avec une diminution du taux d'emploi (63,5 % soit -1,6 p.p.) et une hausse du taux de chômage qui se fixe à 6,8 %, 0,6 point de pourcentage de plus qu'en 2022.

La RMR de Montréal est en bonne position pour la création d'emplois comparée aux autres RMR québécoises malgré un taux de chômage nettement supérieur.

LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES DE 15 À 64 ANS

Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans poursuit sa tendance positive et s'élève dorénavant à un nouveau sommet avec un total de 2 421 000 emplois dans la RMR de Montréal. Ce nouveau record peut être expliqué par l'augmentation significative des emplois à temps plein (+56 200) comparé aux emplois à temps partiel (+18 100). Il est à noter que le taux d'emploi de la RMR est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec (respectivement, 78,2 % et 78,4 %).

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

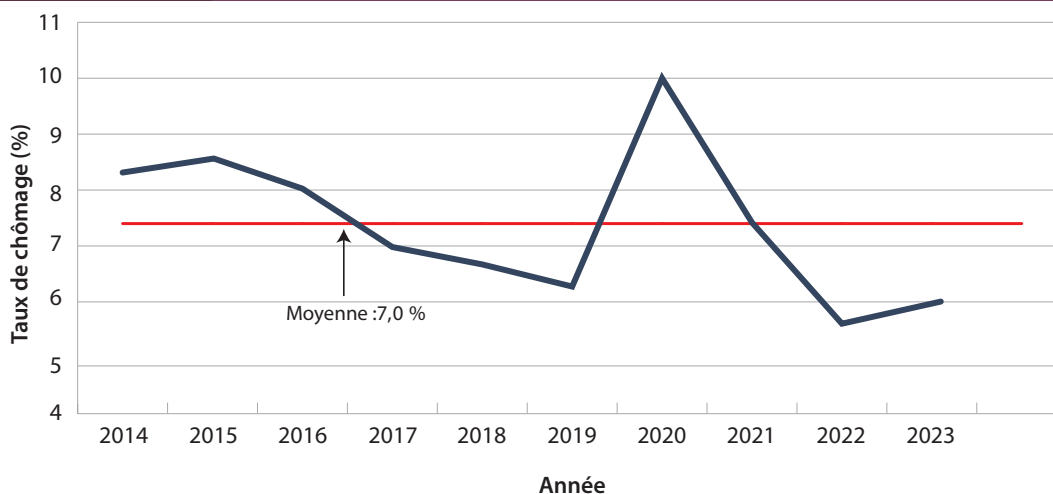


1. Pour un portrait détaillé, voir [Bulletin sur le marché du travail de la région métropolitaine de recensement \(RMR\) de Montréal](#). Les données sont adaptées de celles que présente l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

LE CHÔMAGE DANS LA RMR DE MONTRÉAL

Le nombre de chômeurs a augmenté de 10,9 % en 2023, avec 13 000 individus de plus qu'en 2022 dans cette situation. Suivant cette tendance, le taux de chômage s'est donc fixé à 5,2 % avec 0,4 point de pourcentage d'écart avec l'année 2022.

GRAPHIQUE 2 Évolution du taux de chômage de la RMR de Montréal



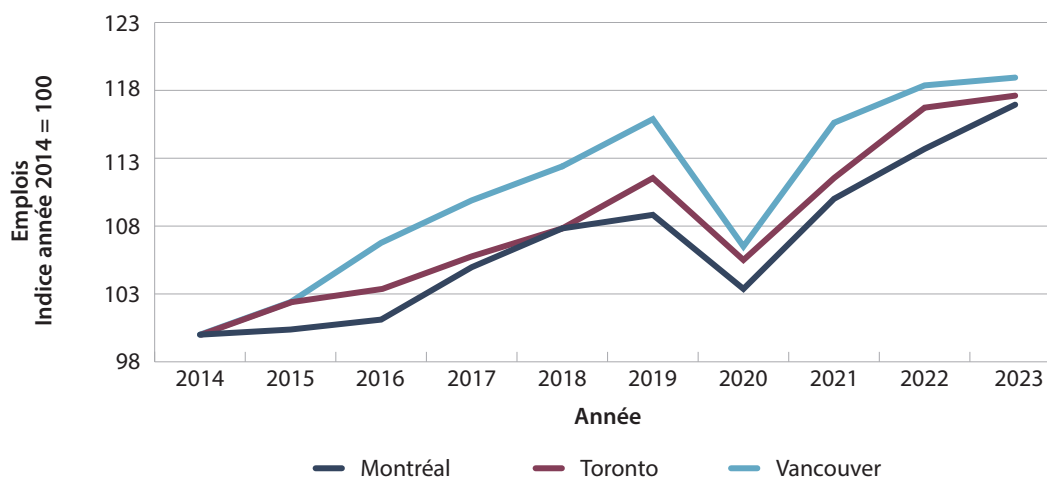
LES DONNÉES DES PRINCIPALES RMR CANADIENNES ET QUÉBÉCOISES

La RMR de Montréal a gagné 74 300 emplois (+3,3 %); la RMR de Toronto, 105 100 (+3,1 %) et la RMR de Vancouver, 37 400 (+2,5 %) durant l'année 2023.

Le taux de chômage de la RMR de Montréal s'élève à 5,2 % et la RMR de Vancouver suit la même tendance en termes d'augmentation en se fixant à 5,6 % avec un écart de +0,9 point de pourcentage par rapport à 2022. Dans la RMR de Toronto, le chômage a diminué de 0,1 point de pourcentage ce qui place le taux de chômage à 6,3 %.

La RMR de Montréal a connu une croissance de l'emploi moins élevée que les villes de Toronto et de Vancouver même si ces chiffres tendent à se rapprocher peu à peu. Depuis une dizaine d'années, le niveau d'emploi de la RMR de Vancouver a augmenté de 18,8 % et celui de la RMR de Toronto de 17,4 % alors que le niveau d'emploi de la RMR de Montréal a évolué positivement de 16,8 %.

GRAPHIQUE 3 Évolution de l'emploi dans quelques RMR canadiennes



2

LES RÉALISATIONS DU PLAN STRATÉGIQUE

L'année 2023-2024 est au cœur de la réalisation du plan stratégique 2021-2024 du CEM. Les orientations et les objectifs suivants ont guidé les prises de décisions du CEM au cours de cette 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		Résultats 2023-2024
		Nombre de projets soutenus
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.	4 projets
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.	8 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.	5 projets
Orientation 2 : Rehausser les compétences des gestionnaires dans la RMR de Montréal		Nombre de projets soutenus
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.	1 projet
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.	3 projets
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		Nombre d'actions
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.	7 actions
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.	1 projet 4 actions
Objectif 3.3	Assurer une vision commune et partagée des défis, des opportunités et des initiatives en emploi dans la RMR de Montréal.	2 actions

2.1 PLAN STRATÉGIQUE – 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

Au cours de l'année 2023-2024, les projets répondants à l'objectif 1.1 sont les suivants.

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

TERMINÉ

Avec l'aide des partenaires des réseaux d'employabilité et d'éducation et celle des entreprises du secteur du transport routier, CargoM proposait 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 proposé se terminait 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 était effectuée et 11 journées d'immersion professionnelle étaient organisées.

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

TERMINÉ

L'investissement responsable se définit comme des stratégies et des 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. 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 reposait 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, pour la plupart pérennes au terme du projet, visaient à préparer la relève et à développer les compétences ainsi que l'entrepreneuriat financier dans le secteur.

- **Compétences PME – Augmenter la productivité des PME en optimisant leur utilisation des compétences (Aéro Montréal/Propulsion Québec/Montréal InVivo)**

TERMINÉ

Ce projet visait à aider les entreprises du Grand Montréal à faire des gains de productivité grâce à des processus de production et de gestion plus innovants résultant d'une utilisation plus optimale du talent en milieu de travail. L'objectif consistait à développer les compétences des travailleurs dans les PME pour adapter leur formation au marché du travail actuel. Il fallait également sensibiliser les PME à une utilisation efficace de leurs compétences, même en situation de pénurie plus ou moins marquée de gestion des ressources humaines. Ce projet visait aussi à renforcer l'adéquation formation-emploi pour réduire les pénuries de main-d'œuvre et favoriser un bon environnement de travail, pour donner envie aux individus d'avoir une expérience professionnelle optimale. Enfin, le projet cherchait à mettre en place une relève professionnelle dans des secteurs stratégiques en sensibilisant des étudiants et futurs jeunes professionnels au fonctionnement des PME. Un guide *Comment mettre en œuvre une culture de gestion et de développement des talents en adéquation avec ses objectifs d'entreprise*, documentant les défis et les bonnes pratiques reliés au développement des compétences et des talents a été produit.

- **Profil apprenant en TI (TechnoCompétences)**

EN COURS

Ce projet vise à identifier les modalités de formation les plus novatrices et efficaces expérimentées avec succès dans le secteur des TI et à réaliser le transfert de ces pratiques porteuses auprès de l'ensemble des organisations de ce milieu. Pour cela, il faut évaluer les besoins des acteurs pour savoir quelles compétences clés sont à cibler afin d'atteindre au mieux l'objectif. Dans un second temps, une analyse des pratiques de formation est mise en place pour savoir quel type de formation correspondrait le mieux avec des profils en TI. Enfin, la réflexion se porte sur les outils (webinaire, projet-pilote, site Web) à prioriser pour adapter les formations aux besoins des personnes en TI qui travaillent actuellement dans des PME.

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'engage à prendre en compte les clientèles éloignées du marché du travail dans les projets subventionnés. Au cours de l'année 2023-2024, les personnes immigrantes et les femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) représentaient les clientèles sous-représentées qui ont été au cœur des projets visant cet objectif. 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'appel de projets vise à soutenir, sur deux ans, la mise en œuvre concertée d'initiatives nouvelles ou existantes à l'échelle du Québec et 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. Un projet en lien avec cet objectif a été achevé au cours de l'année 2023-2024 et sept sont toujours en cours, ceux-ci sont les suivants.

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

EN COURS

Vocatio souhaite faire découvrir dix 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 516 professions](#). Les capsules vidéo sont produites pour chacune des professions identifiées, et diffusées en mode de réalité virtuelle lors d'une série d'ateliers. Des ateliers ont également été offerts, et le sont toujours, 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 est également mis en place.

- **Zone STIM dans le cadre du Salon Carrière Formation de Québec (MonAvenirTI)**

TERMINÉ

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, a animé une zone STIM lors du Salon Carrière Formation de Québec se déroulant du 20 au 22 octobre 2022 et du 19 au 21 octobre 2023.

- **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, une 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 impulser une culture de changement au sein de leur secteur économique.

- **À la rencontre de femmes en STIM (Regroupement des cégeps de Montréal)**

EN COURS

Mené par le Regroupement des cégeps de Montréal 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.

- **Femmes en Tech (Collège Bois-de-Boulogne)**

EN COURS

Le projet Femmes en Tech consiste en la mise en œuvre d'un continuum d'activités offertes à des filles et à des femmes de la grande région de Montréal visant à répondre aux besoins précis et distincts dans le temps, soit avant, pendant et après les études collégiales en technologies numériques. Organisé en trois volets, le projet poursuit d'abord l'objectif de promouvoir les métiers technologiques, de communiquer une information adaptée, stimulante et structurante auprès des femmes, jeunes et adultes, et de permettre l'exploration des programmes d'étude et des environnements de travail (volet 1 – avant les études : campagne de promotion et camp d'entraînement). Le projet vise ensuite à favoriser la rétention des femmes au sein de ces programmes numériques et à soutenir leurs passages d'un ordre d'enseignement à un autre, c'est-à-dire du secondaire vers le collégial et du collégial vers l'université (volet 2 – pendant les études : visites d'entreprises, concours, lab techno créatif, ateliers interactifs EDI). Enfin, le projet veut faciliter l'intégration des femmes de l'école vers l'industrie numérique et valoriser l'apport des femmes (volet 3 – après les études : événement Carrières Femmes en Tech).

- **Passeport pour elles (Carrefour jeunesse-emploi de Marquette)**

EN COURS

Ce projet vise à promouvoir les formations et les professions dans le domaine des STIM auprès d'élèves du secondaire 4 et 5 de la RMR de Montréal. Pour rejoindre la clientèle cible, cette campagne se compose de capsules sur le compte TikTok du CJEM, réseau social privilégié pour attirer l'attention de cette tranche d'âge. Des ateliers-soupers sont également tenus afin que les étudiantes puissent interagir avec des professionnelles des STIM et des enseignants des domaines des STIM. Ces rencontres permettent la formation d'un réseau, notamment avec la création d'un groupe Discord pour faciliter l'interaction entre des étudiantes souhaitant s'orienter dans ce domaine à majorité masculine. Avec l'encadrement de 20 mentores, ce projet vise à augmenter le nombre de femmes obtenant un diplôme dans les domaines des STIM.

- **Pour davantage de femmes en STIM : rassembler - valoriser – attirer – inspirer (PIA)**

EN COURS

Le projet réintitulé « Les STIM au féminin » en cours de réalisation est une campagne de marketing d'influence visant les jeunes filles étudiant au secondaire ou au cégep pour susciter ou confirmer leur engagement dans des programmes menant à des carrières dans les STIM. Elle cible les domaines des technologies de l'information et du génie. La création d'une image de marque, la production de vingt capsules vidéo mettant en « vedette » des jeunes femmes scientifiques représentant des occupations, secteurs d'activités et organisations d'attache variés, la conception et la mise en œuvre d'une campagne de marketing numérique basée sur trois concepts créatifs et l'organisation d'un événement rencontre exclusive avec Sasha Luccioni, conférence et réseautage sont les activités majeures du projet.

- **Nous avons besoin d'elles : les STIM c'est l'avenir! (Collège d'Alma)**

EN COURS

Ce projet vise à mettre en œuvre un programme faisant appel aux deux familles de solution décrites dans les travaux d'Isabelle Collet pour accroître la présence des femmes en STIM : des actions d'information et de promotion visant les étudiantes elles-mêmes et des actions systémiques visant le personnel orientant, enseignant et dirigeant des institutions d'enseignement secondaire et postsecondaire. En résumé, les activités consistent à sensibiliser les élèves du secondaire à l'accès à ce type de formations, mais également à les encourager à rester dans ces formations si tel est leur souhait. Afin d'obtenir les résultats souhaités, il faut également former le personnel enseignant à la pédagogie de l'égalité et mobiliser leurs directions à ouvrir leurs portes aux femmes dans les STIM en ne faisant aucune discrimination selon le sexe. Aussi, il importe de former les établissements d'enseignement dans leur globalité pour qu'ils promeuvent eux aussi les inscriptions féminines dans des programmes du domaine des STIM.

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.

En concordance avec cet objectif, le CEM contribue à la réalisation des six projets suivants.

- **Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction (Commission de la construction du Québec)** **TERMINÉ**

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 visaient à établir un état de la situation des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction. Cette analyse avait pour objectif de permettre leur inclusion en identifiant les obstacles et les facteurs qui déterminent leur accès et leur maintien en emploi. Ce projet visait 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.

- **Projet pilote sur le transfert des connaissances (Aéro Montréal)** **TERMINÉ**

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 lançait ce projet pilote de transfert de connaissances. Ce projet, réalisé en collaboration avec le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie ainsi que Services Québec de Montréal, visait à développer et à opérationnaliser une plateforme numérique pour garantir le transfert des connaissances en entreprise. Au terme du projet, la plateforme permet essentiellement d'identifier et de capter les connaissances critiques, et de les documenter en vue de leur partage. Aéro Montréal mettra en œuvre un plan de déploiement de la plateforme de transfert de connaissances.

- **Santé mentale chez les 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) permet 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.

- **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 produit une recherche afin de documenter et d'analyser le parcours des élèves internationaux inscrits en formation professionnelle. Le but de la recherche consiste à proposer une meilleure réponse à leurs besoins d'information, d'accueil, de soutien et d'intégration et à 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.

- **Bulletins annuels de l'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal 2022 à 2024 (Montérégie Économique)**

EN COURS

Sur une période de deux ans, de 2023 à 2025, ce projet consiste à réaliser des bulletins décrivant l'emploi local dans la RMR de Montréal de l'année précédente. Le projet a quatre objectifs prioritaires : la gestion de la base de données sur l'emploi et la mise en forme des données statistiques, la réalisation d'analyses statistiques du marché du travail métropolitain, la conception d'un bulletin annuel « L'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal » et, par la suite, mener des analyses exploratoires afin de mieux appréhender les différents aspects de la distribution de l'emploi local dans la RMR de Montréal. Montérégie Économique achètera annuellement des bases de données de Statistique Canada qui seront fournis à la Chaire en innovation et développement régional de HEC Montréal, afin qu'ils réalisent l'analyse souhaitée.

2.2 PLAN STRATÉGIQUE – 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

- **Formation continue des gestionnaires de premier niveau. État des lieux, valorisation et promotion (Regroupement des cégeps de Montréal)**

EN COURS

Ce projet se compose de la réalisation d'une enquête sur les besoins et les attentes envers la formation continue auprès d'entreprises et de gestionnaires de premier niveau et d'une campagne de valorisation du développement des compétences. Le projet vise les gestionnaires de premier niveau qui sont appelés à perfectionner leurs compétences et à promouvoir la formation continue pour le développement des compétences de leur équipe, notamment la capacité d'adaptation aux changements croissants sur le marché du travail. Une page Web de la campagne reprend les principaux messages et présente l'offre publique de tous les ordres d'enseignement.

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

- **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, aux chefs d'équipes et d'unités ou encore aux employé.e.s visant 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.

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

TERMINÉ

Dans le but de favoriser une transformation numérique réussie des entreprises, le Cégep de Saint-Laurent, en collaboration avec le Cégep Marie-Victorin, a créé le programme *Gestionnaires numériques*. S'adressant aux superviseurs et gestionnaires de premier niveau nouvellement en poste ainsi qu'aux superviseurs désirant améliorer leur performance et celle de leur équipe de travail, la formation a été 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.

- **En mode croissance – Compétences (mmode)**

EN COURS

Ce projet consiste à développer et à offrir un programme pilote d'accompagnement et de formation destiné aux gestionnaires de l'écosystème mode et habillement. Il s'agit du premier projet de formation de ce type visant à rejoindre une nouvelle catégorie de travailleurs de l'industrie pour tenter de les former aux défis propres à leur secteur. Il cible la formation d'un total de 20 gestionnaires, répartis à l'intérieur de deux cohortes de 10 gestionnaires. Les objectifs sont d'attirer et d'intéresser de nouvelles personnes au secteur et d'améliorer les compétences des gestionnaires déjà présents dans ce milieu. Le projet permet un espace de discussion pour que chaque gestionnaire partage ses connaissances à ses pairs et qu'ils puissent collaborer dans la mise en œuvre de solutions de gestion. Ce projet de formation vise aussi à augmenter la qualification de ce corps de métiers dans des domaines tels que la finance, l'inclusion ou encore la transition verte.

2.3 PLAN STRATÉGIQUE – 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 516 professions**

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 516 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 19 octobre 2023 afin de participer à la consultation sur les perspectives d'emploi. L'objectif de leur contribution vise à faire ressortir l'angle métropolitain dans les diagnostics.

- **Lettre au ministère de la Famille en vue de garantir l'accès aux services publics de garde dans le dossier de la relocalisation des centres de la petite enfance dans la région de Montréal**

À l'hiver 2023, les membres du CEM ont manifesté une préoccupation quant aux bris de services potentiels sur le territoire de l'île de Montréal occasionnés par une relocalisation de 14 centres de la petite enfance (CPE) évincés par le Centre de services scolaire de Montréal à la date butoir du 30 juin 2023. Le président du CEM a ainsi porté à l'attention du ministère de la Famille l'impact important qu'aurait une perte de plusieurs centaines de places en CPE sur l'accès à l'emploi des parents d'enfants concernés par la problématique des services à relocaliser. En réponse, le ministère de la Famille a tenu à rassurer le président qu'aucun CPE évincé par la CSSDM ne subirait de bris de service au 30 juin 2023, des travaux d'accompagnement soutenus et assidus étant coordonnés par le Ministère.

- **Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration (2024-2027)**

En juin 2023, dans le cadre de la consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration, le CEM a partagé à la CPMT la perspective métropolitaine ainsi que ses recommandations sur les différentes orientations proposées. Dans les dernières années, plusieurs projets ont été financés dans l'objectif de soutenir l'intégration et la rétention des personnes immigrantes sur le marché du travail. Le CEM a ainsi développé une expertise afin de pouvoir conseiller la CPMT sur les enjeux métropolitains en matière d'immigration.

- **Consultation sur l'impact du permis de travail fermé sur le marché du travail québécois et sur les travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du mandat du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration à la CPMT**

En septembre 2023, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI) a mandaté la CPMT d'évaluer l'impact du permis de travail fermé sur le marché du travail québécois et sur les travailleurs étrangers temporaires (TET). Le CEM a été consulté par la CPMT afin d'identifier des pistes de solution en vue d'améliorer le régime du Programme des TET concernant les permis de travail fermés et de faciliter le processus de recours aux travailleurs étrangers temporaires pour subvenir rapidement aux besoins des employeurs au Québec.

- **Consultation sur le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

La consultation publique pour l'élaboration du plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale s'est déroulée jusqu'au 30 juin 2023. Les membres du CEM ont été invités à échanger avec la ministre Chantal Rouleau, responsable de la Solidarité sociale et de l'Action communautaire, sur les défis d'intégration en emploi et d'accès à la formation spécifiques à la région métropolitaine de Montréal. Ils ont également exprimé certaines préoccupations telles que le parcours d'accompagnement quant à l'emploi inclusif, la bonification ou l'adaptation de programmes de pré-employabilité et le renforcement des types d'accompagnement en employabilité et pré-employabilité, tant pour les entreprises que les futurs employés.

- **Consultation sur le plan stratégique 2024-2029 de la CPMT**

Comme instance du réseau des partenaires de la CPMT, le CEM a partagé ses commentaires sur la pertinence des enjeux, des orientations, des objectifs et des indicateurs proposés dans le projet de la planification stratégique 2024-2029 de la CPMT.

- **Rencontre avec la ministre Champagne Jourdain sur les enjeux métropolitains d'emploi et les solutions les plus pertinentes**

La ministre de l'Emploi, madame Kateri Champagne Jourdain, est venue rencontrer le CEM en juin 2023. L'objectif de cette rencontre consistait à échanger sur les solutions aux grands enjeux métropolitains en emploi.

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

- **Initiative stratégique sur les enjeux de main-d'œuvre (Forum main d'œuvre) – (Chambre de commerce du Montréal métropolitain)**

EN COURS

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) a organisé un événement pour collecter des enjeux prioritaires métropolitains et pouvoir proposer aux gens d'affaires des solutions variées et concrètes, adaptées à la réalité de leur marché. Avec une analyse des besoins et des enjeux du marché du travail métropolitain menée en amont de l'événement, ce projet de concertation vise à mieux encadrer la pénurie de main-d'œuvre et à permettre aux entreprises d'augmenter leur productivité.

- **Bulletin sur le marché du travail de la région métropolitaine de recensement de Montréal**

Le Secrétariat général du CEM partage périodiquement les faits saillants du marché du travail métropolitain, ancrés dans le champ d'expertise du CEM. Par exemple, le Bulletin sur le marché du travail – Région métropolitaine de recensement de Montréal – 2023 a été publié sur son site le 31 mai 2024.

- **Allocutions du président**

Le président a pris la parole à deux reprises pour souligner le soutien accordé par le CEM à des initiatives d'amélioration de l'adéquation compétences–formation–emploi et d'inclusion dans le marché de l'emploi métropolitain. Il a effectivement participé au dévoilement du [Portrait de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la finance par Finance Montréal](#), le 15 novembre 2023 et au Forum Les solutions aux défis de main-d'œuvre organisé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, le 25 mars 2024.

- **Amorce de l'élaboration d'un plan de communication**

Le Secrétariat général du CEM a engagé la démarche d'élaboration d'un plan de communication avec le service des communications du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- **Kiosque au Forum Les solutions aux défis de main-d'œuvre (CCMM)**

Le CEM a fait connaître son offre de services et ses principales réalisations dans le cadre d'un kiosque au Forum. Les solutions aux défis de main-d'œuvre organisé par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain le 25 mars 2024.

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 statutaires destinées à l'arrimage des travaux du CEM à ceux de la CPMT, et du secteur des Services à la clientèle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale se tiennent régulièrement.

En outre, la participation de l'économiste métropolitain du CEM au réseau des économistes régionaux, fait aussi partie des actions mises en place pour renforcer la prise en compte de la perspective métropolitaine.

- **Rencontre des cinq Conseils régionaux des partenaires du marché du travail de la RMR de Montréal et création d'une liaison avec le CEM**

Au printemps 2024, la volonté d'accroître la collaboration entre les cinq conseils régionaux des partenaires du marché du travail de la RMR de Montréal et le CEM a été confirmée. Les travaux menant à la mise en œuvre de cette liaison ont débuté. Les cinq régions de la RMR de Montréal sont Lanaudière, Laurentides, Laval, Montérégie et Montréal.

- **Amorce de la démarche de planification stratégique 2025-2029**

Le Secrétariat général du CEM a engagé la démarche de planification stratégique 2025-2029 en consultant les membres sur les principaux enjeux d'emploi et de main-d'œuvre dans la RMR de Montréal lors d'une séance ad hoc tenue le 15 mars 2024.

3

ANNEXES

3.1 LES MEMBRES DU CEM AU 31 MARS 2024

PRÉSIDENT	
Jean Lortie	
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE	
Mélessande Philibert-Lajoie	
MEMBRES DU SECTEUR ÉCONOMIQUE	
1. Karl Blackburn	Président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec
2. Alain Boudreault	Vice-président – Stratégie, Innovation et Affaires corporatives à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
3. Anyle Côté	Directrice générale du Conseil d'économie sociale de l'île de Montréal et représentante du Chantier de l'économie sociale
4. Hector Giraldo	Directeur général de la Chambre de commerce Québec & Amérique-Latine
5. Mathieu Lefort	Directeur principal, Talents internationaux, Montréal International (nomination en cours)
6. Mélanie Lussier	Présidente-directrice générale de AÉRO Montréal
7. Christine Maestracci	Présidente-directrice générale du Bureau du cinéma et de la télévision du Québec
8.	Communauté métropolitaine de Montréal (remplacement en cours)
MEMBRES DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT	
9. Patrick Capolupo	Directeur général adjoint du Centre de services scolaire des Affluents
10. Marie-Josée Dionne	Directrice du service stages et emplois de Polytechnique Montréal
11. Nathalie Vallée	Directrice générale du Collège Ahuntsic
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

3.2 PROJETS RÉALISÉS OU EN COURS DE RÉALISATION EN 2023-2024

TITRE DU PROJET	Objectif du CEM	Promoteur	Date d'approbation par l'assemblée	Coût total du projet	Montant accordé/demandé CEM	Fin prévue du projet
Programme d'immersion professionnelle en camionnage	1.1	CargoM	2020-02-12	235 000 \$	200 000 \$	Projet terminé
Plan d'action métropolitain pour le développement de la main-d'œuvre en investissement responsable	1.1	Finance Montréal	2019-09-26	300 000 \$	255 000 \$	Projet terminé
Compétences PME – Augmenter la productivité des PME en optimisant leur utilisation des compétences	1.1	Aéro Montréal en collaboration avec Propulsion Québec et Montréal InVivo	2020-12-18	1 651 000 \$	878 000 \$	Projet terminé
Profil apprenant en TI	1.1	TechnoCompétences	2023-11-23	480 965 \$	360 665 \$	2025-12-31
Découverte immersive des professions et adéquations compétences-emploi	1.2	Vocatio	2022-09-29	1 013 077 \$	204 500 \$	2024-06-30
Zone STIM dans le cadre du Salon Carrière Formation de Québec	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	MonAvenirTI	2022-09-16	147 510 \$	107 510 \$	Projet terminé
Relève féminine en STIM (Monte dans les STIM)	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	Montréal Relève	2022-09-29	463 314 \$	375 758 \$	2024-06-30
À la rencontre de femmes en STIM	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	RCM	2022-11-17	322 100 \$	250 000 \$	2024-09-30
Femmes en Tech	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	Collège Bois-de-Boulogne	2023-04-06	299 660 \$	193 330 \$	2025-03-31
Passeport pour elles	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	CJE de Marquette	2023-04-06	299 875 \$	236 976 \$	2025-03-31
Pour davantage de femmes en STIM : rassembler – valoriser – attirer – inspirer	1.2 Appel de projets – Femmes en STIM	Pôle montréalais d'enseignement supérieur en IA (PIA)	2023-06-08	335 000 \$	151 217 \$	2024-09-30
Nous avons besoin d'elles : les STIM c'est l'avenir!	11.2 Appel de projets – Femmes en STIM	Collège d'Alma	2023-09-29	112 500 \$	75 000 \$	2024-06-30
Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction	1.3	CCQ	2020-06-04	174 000 \$	87 000 \$	Projet terminé
Projet pilote sur le transfert des connaissances		Aéro Montréal	2021-11-04	445 000 \$	165 750 \$	Projet terminé
Santé mentale chez les gestionnaires	1.3	CCITB	2022-09-29	115 005 \$	97 505 \$	2025-05-31
Élèves de formation professionnelle recrutés à l'étranger : état des lieux en région métropolitaine	1.3	Observatoire de la formation professionnelle du Québec	2022-11-17	230 137 \$	181 166 \$	2025-05-28
Bulletins annuels de l'emploi local dans la région métropolitaine de Montréal 2022 à 2024	1.3	Montréal Économique	2023-06-08	227 925 \$	38 071 \$	2026-08-31
Formation continue des gestionnaires de premier niveau. État des lieux, valorisation et promotion	2.1	Regroupement des cégeps de Montréal	2023-06-08	224 734 \$	168 794 \$	2024-08-31
Devenez Gestionnaire 4.0	2.2	Cégep André-Laurendeau	2022-09-29	128 049 \$	108 949 \$	2024-09-30
Gestionnaires numériques comme levier de formation pour les gestionnaires de Montréal	2.2	Cégep de Saint-Laurent en collaboration avec le cégep Marie-Victorin	2022-09-29	82 000 \$	52 000 \$	Projet terminé
En mode croissance – Compétences	2.2	mmode	2023-09-29	205 860 \$	154 395 \$	2025-12-31
Initiative stratégique sur les enjeux de main-d'œuvre (Forum main d'œuvre)	3.2	CCMM	2023-11-23	293 000 \$	50 000 \$	2024-06-30

