

CONSULTATIONS PRÉBUDGÉTAIRES 2026-2027

RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS
PRÉSENTÉES AU MINISTRE DES FINANCES

Février 2026

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA RÉFÉRENCE INCONTOURNABLE PERMETTANT AU QUÉBEC DE COMPTER SUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE ET DE RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est un organisme public qui a été créé en juin 1997 en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (RLRQ, c. M-15.001). Elle a vu le jour dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

Il s'agit d'une instance nationale de concertation qui :

- Réunit comme membres des représentants et représentantes du marché du travail : associations d'employeurs, organisations syndicales, réseaux de l'enseignement et organismes communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux qui sont les plus concernés par les enjeux du marché du travail sont également membres de la CPMT, mais à titre non votant. Au total, la CPMT compte 27 membres.
- Assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par la main-d'œuvre et par l'emploi.

La CPMT est encadrée par deux lois¹ : la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre² (loi du 1 %). La CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes d'emploi relevant de la ministre de l'Emploi.

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) est un outil stratégique important pour la CPMT. Il est majoritairement constitué de cotisations d'employeurs assujettis à la loi du 1 % et est aussi constitué de sommes provenant du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral.

Plus précisément, en 2025-2026, les investissements dans la programmation du FDRCMO proviennent de trois sources de revenus :

- cotisations d'employeurs assujettis à la loi du 1 % et autres revenus réguliers (intérêts sur les placements, droits et frais, etc.) (114,4 M\$);
- crédits budgétaires provenant du gouvernement du Québec qui servent à soutenir, entre autres, le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (60 M\$);
- sommes provenant des Fonds fédéraux prévues dans les ententes (10,7 M\$).

Au total, le budget d'affectation s'élève à 185,1 M\$.

¹ Elle est également encadrée par l'Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

² Cette loi oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ ou plus à investir un montant équivalent à au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel ou à verser la différence entre la somme investie en formation et le 1 % au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

UN IMPOSANT RÉSEAU DE PARTENAIRES : UN ALLIÉ POUR IDENTIFIER ET RÉSOUDRE LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT s'appuie aussi sur un réseau diversifié de partenaires, qui sont répartis sur tout le territoire du Québec. Il est composé de 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), du Conseil emploi métropole (CEM), de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et de huit comités consultatifs (CC) représentant des groupes de personnes faisant face à des obstacles importants liés à l'emploi.

- Le réseau de la CPMT regroupe donc plus de 1 000 personnes en lien direct avec les réalités du terrain. Ces acteurs sont issus tant du monde syndical, patronal, de l'enseignement que communautaire. Ce réseau partenarial alimente les réflexions, les priorités et les recommandations de la CPMT.
- La CPMT constitue une instance privilégiée pour obtenir un portrait des enjeux sur le marché du travail et celui des préoccupations des acteurs économiques représentatifs du marché du travail.

GRANDS CONSTATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1. LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Un marché du travail résilient, malgré une nouvelle hausse du chômage et une nouvelle baisse du nombre de postes vacants

Le ralentissement économique et la forte croissance démographique soutenue par l'arrivée de nombreux résidents non permanents ont allégé les tensions sur le marché du travail qui ont suivi la pandémie. Le Québec se trouve maintenant davantage en situation de rareté de main-d'œuvre, limitée à certaines régions et secteurs, que de pénurie.

L'emploi a augmenté de 78 800 (+1,7 %) entre 2024 et 2025, une moyenne qui surestime la vigueur du marché du travail³, bien que celui-ci soit demeuré résilient face aux répercussions du conflit commercial avec les États-Unis. Le taux de chômage a augmenté pour une troisième année consécutive, passant de 5,3 % à 5,6 %, le deuxième plus bas parmi les provinces canadiennes (5,2 % en Saskatchewan et 6,8 % au Canada).⁴

Le nombre de postes vacants a poursuivi sa tendance à la baisse pour s'établir à 111 575 au Québec au troisième trimestre de 2025, son niveau le plus bas depuis le deuxième trimestre de 2018 (107 885). Il était en baisse de 12 710 (-10,2 %) en un an et de 133 610, soit de plus de la moitié (-54,5 %), depuis le sommet du quatrième trimestre de 2021. Le nombre de postes vacants dans l'ensemble du Canada s'établissait à 492 475 au troisième trimestre de 2025, en baisse de 10,2 % en un an et de 50,0 % depuis son sommet du deuxième trimestre de 2022⁵.

³ La comparaison porte, par convention, sur les moyennes annuelles. Sur une base mensuelle, l'essentiel de la création d'emplois des deux dernières années s'est produit entre août 2024 et janvier 2025. La tendance est demeurée positive, mais hésitante, dans le contexte du conflit commercial, par la suite. La forte concentration de la création d'emplois dans les derniers mois de 2024 influence toutefois à la hausse le nombre moyen d'emplois au cours des 12 mois de 2025, en comparaison des 12 mois précédents. Si l'emploi était demeuré au même niveau qu'en décembre 2024 tout au long de l'année 2025, le niveau moyen de l'année 2025 aurait tout de même dépassé celui de 2024 de 56 600 (+1,2 %).

⁴ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau [14-10-0327-01](#).

⁵ Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau [14-10-0398-01](#).

L'évolution du ratio du nombre de personnes en chômage par poste vacant illustre bien le rééquilibrage du marché du travail qui s'est opéré au cours des dernières années. Le Québec comptait 2,5 personnes en chômage par poste vacant au troisième trimestre de 2025 (3,2 au Canada), alors qu'il en comptait moins d'une au plus fort de la pénurie entre la fin 2021 et le début 2023.

Les experts et les organismes internationaux, tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), recommandent de s'adapter à la rareté de main-d'œuvre, en soutenant et en encourageant le développement des compétences, l'innovation, l'amélioration de la productivité, les réorientations lorsqu'elles sont nécessaires (autant pour la main-d'œuvre que pour les entreprises) et la participation au marché du travail du plus grand nombre possible.

Déficit de compétences et l'inadéquation entre les compétences disponibles et demandées

La CPMT a réalisé, en juin 2022, un Rapport sur les priorités en développement de compétences⁶ grâce à la collaboration des CSMO.

Les renseignements recueillis auprès des CSMO ont permis à la CPMT de constater que :

- Les besoins en développement des compétences sont généralisés à travers les secteurs d'activité et pour plusieurs professions. De plus, la CPMT a repéré 108 professions pour lesquelles il est nécessaire d'agir dès maintenant pour rehausser les compétences. Pour ces professions, des besoins sont reconnus, tant en ce qui touche les compétences techniques que non techniques, et ils peuvent concerner la formation initiale et la formation continue.
- Le virage numérique et les besoins de formation qui en découlent représentent l'enjeu le plus criant et le plus transversal :
 - Au-delà du financement de la formation, les entreprises ont besoin de soutien pour déterminer leurs besoins – établissement d'un diagnostic, préparation d'un plan de formation, accompagnement dans l'implantation.
 - Les petites et moyennes entreprises (PME) semblent manquer des ressources adéquates pour entreprendre ce virage en raison du manque de ressources humaines et d'un déficit de compétences.
 - Les besoins concernent tant la formation initiale que la formation continue, notamment pour les gestionnaires qui doivent mettre en œuvre les changements qui s'imposent.
- Le virage environnemental est un passage obligé vers la transition verte :
 - Même si elles sont soumises aux lois et aux règlements, les entreprises emboîtent timidement le pas dans certains secteurs, mais la démarche est bien engagée dans plusieurs autres. Les compétences et expertises clés devront être priorisées afin d'assurer la transition verte.
 - Dans une équation prospective, les entreprises devront réfléchir et agir afin de préciser les compétences nécessaires à la transition verte ou à leur adaptation compte tenu des impacts des changements climatiques. Les transformations vers le virage vert auront aussi des effets sur la main-d'œuvre, sur les emplois ainsi que sur les profils de compétences.

⁶ [Priorités en développement de compétences de la CPMT - 1re édition du rapport mené en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre \(gouv.qc.ca\)](https://gouv.qc.ca/priorites-en-developpement-de-competences-de-la-cpmt-1re-edition-du-rapport-mene-en-collaboration-avec-les-comites-sectoriels-de-main-d-oeuvre)

- Il importe que les entreprises s'y intéressent dès maintenant, car de nombreux pans de l'économie sont appelés à se transformer en profondeur. Cela exigera une évolution de la main-d'œuvre, tant en ce qui concerne les compétences que les profils d'emploi, et ce, en assurant une transition juste.
- Au-delà de la nécessité marquée de développer les compétences, plusieurs travailleuses, travailleurs et entreprises n'ont pas nécessairement la formation continue comme priorité. Instaurer une culture de la formation continue dans l'entreprise et auprès des individus est un préalable essentiel au développement des compétences de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie d'une forte proportion de la population doit constituer une priorité d'action. En effet, selon l'édition 2022 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), au Québec, 51,8 % des adultes n'atteignent pas le niveau souhaitable en littératie et 51,0 % en numératie.⁷ Il s'agit tout de même d'une amélioration par rapport à la situation de 2012 où ces taux étaient respectivement de 53,2 % et de 56,1 %.

Le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie demeure d'une importance capitale pour permettre à la main-d'œuvre en emploi d'acquérir les compétences nécessaires à leur maintien en emploi ou à l'accès à des emplois de qualité particulièrement avec les transformations du marché du travail.

2. LA PRODUCTIVITÉ ET LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, la productivité devient le principal moyen pour accroître la croissance économique et le niveau de vie. Elle dépend en bonne partie du développement et de l'adoption des nouvelles pratiques et des nouvelles technologies ainsi que des compétences de la main-d'œuvre nécessaires à leur adoption et à leur amélioration.

Plusieurs facteurs expliquent les écarts de productivité du Québec avec ses principaux partenaires économiques, notamment :

- une plus forte présence en emploi dans les industries à plus bas salaire;
- les investissements non résidentiels des entreprises, qui n'ont pas atteint leur plein potentiel;
- un dynamisme entrepreneurial plus faible, qui réduit la concurrence.

Bien que le Québec affiche un retard de longue date sur la majorité des économies comparables en matière de productivité, comme le Canada d'ailleurs, il s'est démarqué des autres provinces depuis quelques années en ce qui concerne la croissance de sa productivité.

En effet, entre 2019 et 2024, les entreprises québécoises ont accru leur productivité plus rapidement (+1,2 % en moyenne par année) que celles de chacune des autres provinces canadiennes. La Colombie-Britannique, qui a été avec le Québec la plus touchée par la rareté de main-d'œuvre au cours de cette période, s'est classée au deuxième rang (+1,0 %), tandis que la productivité des entreprises stagnait en Ontario (+0,04 % par année). Au Canada, elle a augmenté de 0,3 % en moyenne⁸.

⁷ Statistique Canada. Tableau 37-10-0259-01 Scores moyens et répartition des niveaux de compétence en littératie, numératie et résolution adaptative de problèmes, selon le groupe d'âge et le genre DOI : <https://doi.org/10.25318/3710025901-fra>

⁸ Source : Statistique Canada, Productivité du travail et mesures connexes, Tableau [36-10-0480-01](#).

Le Québec a fait mieux que le reste du Canada récemment, mais devra accélérer à nouveau le pas s'il veut poursuivre son développement alors que la main-d'œuvre demeurera plus rare qu'auparavant. Le virage numérique et le remodelage en cours du commerce international continueront par ailleurs de transformer l'économie et le marché du travail dans les années à venir. Les entreprises et la main-d'œuvre n'auront d'autre choix que de continuer à innover et à s'adapter.

L'intelligence artificielle (IA) représente à la fois une opportunité et un défi pour le marché du travail. Si elle peut stimuler la productivité, réduire la pression démographique sur la rareté de main-d'œuvre et favoriser l'innovation, elle risque également de provoquer des bouleversements importants dans la structure de l'emploi, notamment par le remplacement ou la transformation de certaines professions. Les secteurs des services et les emplois hautement qualifiés sont en première ligne, ce qui contraste avec les vagues d'automatisation passées qui touchaient surtout les emplois manufacturiers. Pour le Québec et le Canada, la transition vers un marché du travail adapté à l'IA nécessitera des politiques publiques proactives : formation continue, accompagnement des travailleurs vulnérables et soutien à l'utilisation responsable des technologies. Sans ces mesures, les gains de productivité pourraient se traduire par une aggravation des inégalités de revenu, plutôt que par une prospérité partagée.

3. LE SOUTIEN AUX GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

L'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont essentiels pour répondre à la pénurie ou la rareté de main-d'œuvre dans différents secteurs et différentes régions au Québec. En effet, les entreprises adoptent de plus en plus des pratiques de gestion de ressources humaines inclusives, mettant en place des politiques EDI (équité, diversité et inclusion) pour intégrer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée en offrant un environnement inclusif. De plus, les services publics d'emploi offrent des programmes et des services spécifiques facilitant l'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les CSMO et les CC contribuent aussi à l'intégration et au maintien en emploi des groupes sous-représentés.

L'évolution du marché du travail en 2025 a été relativement bénéfique pour divers sous-groupes de la population⁹.

- Le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans, passé de 77,3 % en 2024 à 77,4 % en 2025, est demeuré le plus élevé parmi les provinces canadiennes pour une cinquième année consécutive.
- Le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans, le plus élevé parmi les provinces pour une neuvième année consécutive, a augmenté de 75,4 % en 2024 à 76,0 %.
- Le taux d'emploi des hommes du même groupe d'âge, troisième parmi les provinces, a diminué pour une deuxième année de suite (78,7 % en 2025).
- La situation des jeunes de 15 à 24 ans, qui ont été les plus touchés par le ralentissement des dernières années, tendait à se stabiliser en 2025, mais leur taux d'emploi était (61,9 %) un peu plus bas qu'en 2024 (62,1 %) et le plus bas depuis 2017 (61,5 %), exception faite de l'année de la pandémie (57,3 % en 2020). Il demeurerait toutefois le plus élevé parmi les provinces pour une troisième année consécutive.

⁹ Source des données : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau [14-10-0327-01](#).

- Malgré la hausse récente du taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans, celui-ci demeure historiquement bas. De 1976 à 2016, il a été supérieur à 10 % alors que lors des deux dernières récessions canadiennes, il a atteint un sommet de 15,6 % au troisième trimestre de 2009 et de 29,0 % au deuxième trimestre de 2020 (Statistique Canada, EPA, données trimestrielles désaisonnalisées).
- En 2025, le taux de chômage des 15 à 24 ans était plus élevé que chez les 25-54 ans (9,7 % vs 4,8 %). En revanche, les jeunes du Québec affichent le taux de chômage le plus faible parmi les provinces (moyenne canadienne de 13,8 % en 2025).
- Le taux d'emploi des personnes de 55 à 59 ans s'est maintenu à son sommet historique de 75,7 %, se classant au deuxième rang des provinces pour la première fois. Il a diminué légèrement à 54,4 % chez les personnes de 60 à 64 ans, mais s'est hissé au quatrième rang des provinces, aussi pour la première fois.
- Le groupe d'âge des 65 à 69 ans a affiché la progression la plus notable du taux d'emploi en 2025, en atteignant un nouveau sommet historique de 26,0 %, alors qu'il n'était que de 6,8 % vingt ans auparavant. Il demeurerait malgré cela plus faible que dans une majorité de provinces canadiennes, se classant en 2025 au septième rang.
- Le taux d'emploi des personnes immigrantes de 15 à 64 ans admises depuis moins de 5 ans a atteint un sommet historique de 72,4 % en 2025, réduisant l'écart avec les personnes nées au Canada de 14,6 p.p. en 2019 à 5,8 p.p. en 2025.
- Chez les personnes immigrantes de 15 à 64 ans admises depuis plus de 5 ans, le taux d'emploi (77,8 % en 2025) demeurerait inférieur de 1,1 p.p. à son sommet historique de 2023, un repli identique à celui observé chez les personnes nées au Canada (78,2 % en 2025).

ORIENTATIONS PRIORITAIRES POUR 2026-2027

Plusieurs stratégies et actions devront être mises en place au cours des prochaines années pour accompagner le développement économique, la hausse de la productivité et la prospérité du Québec. Rappelons que la CPMT a adopté son plan stratégique 2024-2029 en juin 2024 et que la ministre de l'Emploi a déposé au Conseil des ministres en juin 2023 le Rapport quinquennal 2018-2023 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les constats des travaux de la CPMT afférents à son plan stratégique et les actions phares du plan 2023-2028 issu du rapport quinquennal indiquent que le Québec devra être ambitieux lors de la prochaine décennie en développant notamment un cadre national des compétences, un carnet de compétences et par l'élaboration d'une nouvelle politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

En l'absence d'une croissance suffisante du bassin de main-d'œuvre disponible, la rareté de main-d'œuvre incite le rehaussement de la productivité pour soutenir la prospérité économique. La formation continue de la main-d'œuvre représente l'une des solutions à cet enjeu, car elle permet à cette dernière de rehausser ses compétences et ainsi d'être plus productive. De plus, les transitions du marché du travail (démographique, technologique et verte) s'accroissent, ce qui pose des défis constants pour le rehaussement des compétences et la requalification. Dans ce contexte, la formation continue permet également de s'adapter aux changements en présence et de préparer la main-d'œuvre à de nouveaux changements.

Par ailleurs, l'amélioration de la productivité des entreprises, l'adaptation des mesures gouvernementales existantes aux enjeux urgents, la lutte contre le chômage chez les jeunes et l'intégration des diplômés au marché du travail ainsi que l'exploration de pistes d'action dans le secteur de la défense, notamment par le biais des CSMO, sont des priorités de la ministre de l'Emploi.

Sur un autre plan, des membres de la CPMT soulignent que l'efficience de l'investissement public est compromise par un alourdissement constant des exigences administratives du gouvernement. Une part croissante des ressources humaines et financières est consacrée à la gestion et à la reddition de comptes, au détriment des services destinés aux personnes à la recherche d'un emploi, aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux entreprises québécoises. Il est recommandé d'alléger les exigences administratives afin de recentrer l'investissement public sur l'accompagnement des personnes plutôt que sur la gestion des processus.

Ainsi, pour 2026-2027, la CPMT souhaite porter à l'attention du ministre des Finances deux orientations prioritaires en réponse aux enjeux du marché du travail.

Orientation 1. Bonifier le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

1.1. Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT

Grâce à la formule d'alternance travail-études, le COUD privilégie les stages dans les professions priorisées par la CPMT. Ce modèle comprend de nombreux avantages pour la personne apprenante (acquisition de compétences, application des acquis, expérience professionnelle, intégration professionnelle, etc.). De la même façon, il offre de nombreux avantages pour les entreprises, tels que l'adaptation de la main-d'œuvre en amont de l'intégration au marché du travail et le rehaussement des compétences.

Le COUD connaît un vif succès depuis sa mise en œuvre. L'évaluation du programme effectuée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en février 2023 démontre ses retombées positives tant sur le plan de sa pertinence, de sa mise en œuvre et de son efficacité opérationnelle qu'au point de vue de l'efficacité comme telle du programme.

Des crédits gouvernementaux sont nécessaires pour maintenir, voire bonifier les différents volets actuels du programme COUD qui répondent aux besoins du marché du travail, notamment le volet Services de garde éducatifs à l'enfance. En effet, un montant de 40 M\$ par année est requis pour les projets COUD ainsi que 15 M\$ pour poursuivre en 2026-2027 le projet dans les services de garde éducatifs à l'enfance.

La CPMT demande au ministère des Finances des crédits budgétaires de 55 M\$ versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et consacrés au Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, dont 15 M\$ pour le volet Services de garde éducatifs à l'enfance.

Afin de soutenir les priorités ministérielles, un soutien financier accru pour des projets spécifiques en intervention sectorielle, la promotion des parcours de formation ainsi que le développement des compétences est nécessaire. La CPMT veillera à allouer les montants nécessaires à même les fonds déjà disponibles pour bonifier certains programmes du FDRCMO ayant déjà montrés des résultats probants et pour soutenir le déploiement de nouveaux appels de projets visant à répondre aux priorités ministérielles.

1.2. Intervention-Compétences – volet Projets spécifiques

La Politique d'intervention sectorielle a pour but de renforcer la collaboration entre les différents partenaires du marché du travail, notamment les employeurs, les travailleurs et les organismes gouvernementaux. Elle se concentre sur plusieurs axes, dont :

- Le développement des compétences : Identifier et répondre aux besoins de formation et de qualification des travailleurs dans divers secteurs.
- La reconnaissance des compétences : Établir des normes professionnelles et des outils d'évaluation pour garantir que les compétences acquises sont reconnues et valorisées sur le marché du travail.
- L'adaptation aux changements : Réagir aux évolutions démographiques, technologiques et environnementales qui induisent des impacts sur le marché du travail.

Les CSMO jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de cette politique. Ils sont des organismes autonomes qui regroupent des représentants des employeurs et des travailleurs d'un secteur spécifique. Leur mission inclut :

- La mobilisation des partenaires : Travailler ensemble pour développer des solutions adaptées aux besoins communs de la main-d'œuvre.
- L'élaboration de normes : Créer des normes professionnelles pour les métiers et professions, garantissant ainsi une reconnaissance adéquate des compétences.
- Le soutien aux initiatives : Aider à la mise en œuvre de programmes et de mesures qui répondent aux enjeux spécifiques de leur secteur.

Dans cette perspective, les CSMO sont des partenaires incontournables pour soutenir la ministre de l'Emploi dans le cadre des différents chantiers prioritaires. Ces contributions s'ajoutent à leurs rôles et responsabilités prévus dans le cadre de la Politique d'intervention sectorielle et nécessitent des ressources supplémentaires.

Filière de la défense

Dans son budget présenté le 4 novembre 2025, le gouvernement fédéral a annoncé un investissement de 73 milliards de dollars dans la défense nationale d'ici la fin de la décennie. Cette stratégie industrielle pourrait avoir des retombées économiques majeures pour le Québec, notamment dans le secteur manufacturier et le secteur technologique.

Les CSMO collaborent avec la CPMT afin :

- D'instaurer une vigie régionale et sectorielle relative aux impacts des investissements fédéraux pour la filière de la défense sur les besoins de main-d'œuvre;

- De faciliter l'élaboration de projets concertés de développement des compétences permettant de répondre aux besoins des entreprises en termes de main-d'œuvre;
- D'émettre des recommandations sur des orientations et des initiatives gouvernementales qui assureront un développement harmonieux de cette filière avec les besoins du marché du travail, et ce, tout en ayant une préoccupation pour les personnes éloignées du marché du travail dans la formulation des solutions.

Intelligence artificielle

La CPMT a amorcé des travaux en vue de la production d'un avis concernant l'impact de l'IA sur le marché du travail. Dans le cadre de ce grand chantier, le Conseil emploi métropole (CEM) a apporté sa collaboration à la CPMT, en mettant en lumière les enjeux spécifiques de la région métropolitaine de Montréal en matière d'IA. Les CSMO seront sollicités et amenés à contribuer à documenter les effets de l'IA sur les métiers et professions, identifier les compétences à développer ou proposer des projets de formation. La CPMT souhaite agir rapidement dans ce dossier, ce qui induira un investissement accru des ressources des CSMO dans un court délai.

Rapport sur les priorités en développement de compétences – 2^e édition

Ce rapport viendra identifier les priorités en développement de compétences de la main-d'œuvre au cours des prochaines années. Il s'agit d'un outil important et pertinent pour les décideurs publics. Cet outil vise principalement à :

Pour la CPMT :

- Émettre des avis sur les priorités concernant les besoins en développement des compétences de la main-d'œuvre;
- Orienter et définir les paramètres des programmes du FDRCMO.

Pour les ministères :

- Orienter et définir des interventions auprès des individus et des entreprises (MESS);
- Créer et mettre à jour des formations qualifiantes relativement aux besoins en matière de développement de compétences – par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ);
- Ajuster la planification de révision des programmes de formation par le MES et le MEQ;
- Permettre d'alimenter le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) en information sur les compétences ou métiers en émergence pour le recrutement à l'international.

Les CSMO contribuent activement à la réalisation de ce rapport. En effet, l'identification des compétences en demande se fait notamment par une vaste consultation de ces derniers qui ont une connaissance fine de leur secteur et des besoins sur le terrain.

Vigie sur les tarifs douaniers

À l'issue du Forum sur l'emploi au Québec du 13 février 2025 qui réunissait plus de 200 partenaires du marché du travail, la CPMT a été mandatée pour fournir, en continu, à la ministre de l'Emploi, les informations stratégiques nécessaires afin de répondre aux enjeux du marché du travail dans le contexte des risques liés aux tarifs douaniers américains. Cette vigie, réalisée en collaboration avec le MESS, s'appuie notamment sur le réseau partenarial de la CPMT, soit les CSMO, les CRPMT et les CC. Par un sondage transmis périodiquement, ils contribuent, grâce à leur expertise respective, à identifier les principaux enjeux vécus dans les différents secteurs et régions et soulevés par les groupes sous-représentés sur le marché du travail de même que les opportunités et les pistes de solutions et d'adaptation.

1.3. Évolution-Compétences – Parcours exploration

L'appel de projets Parcours exploration du programme Évolution-Compétences vise à encourager la main-d'œuvre actuelle et future à découvrir et explorer les parcours de formation menant au développement de ses compétences dans un métier ou une profession qui répond à la fois à ses aspirations et aux besoins du marché du travail. Cet appel de projets est particulièrement pertinent considérant :

- Le développement de la filière de la défense qui requiert la mise en œuvre d'actions concrètes visant à soutenir son développement et sa valorisation.
- Le contexte du chômage chez les jeunes afin de faire connaître des parcours de formation en adéquation avec les besoins du marché du travail.
- Le besoin de requalification dans le contexte de pertes d'emplois dans certaines industries au profit d'une pénurie ou d'une rareté de main-d'œuvre dans des secteurs d'activité en croissance.

1.4. La productivité au cœur de la programmation du FDRCMO

Dans un contexte marqué par des chocs tarifaires et une incertitude économique accrue, la productivité s'impose comme un levier incontournable pour assurer la compétitivité et le développement économique du Québec. Suivant les échanges et les faits saillants ressortis du Forum sur l'emploi du 13 février 2025 et du Forum des partenaires du marché du travail du 30 octobre 2025, le réseau de la CPMT converge toujours vers ce constat clair : l'urgence d'agir.

Le nouveau programme Productivité-Compétences permettra de mettre en place des appels de projets visant à rehausser la productivité des entreprises du Québec, notamment les PME, par le soutien :

- à la formation des gestionnaires de PME. Par exemple, permettre aux gestionnaires de PME d'améliorer leur vision d'entreprise, leur gestion des ressources humaines, l'intégration de solutions d'IA dans leur organisation;
- à des projets visant l'innovation et l'IA. Par exemple, permettre le dépôt de projets de formations visant le développement ou l'utilisation d'outils spécialisés d'IA dans les PME;

- à des projets visant l'économie verte et la transformation numérique, dans la mesure où la transformation numérique ne passe pas nécessairement par l'IA;
- à des projets visant les activités de littératie, numératie et littératie numérique (LN²). Par exemple, permettre la mise en œuvre de projets intégrant à la fois des compétences de base LN² et des compétences techniques.

Orientation 2. Bonifier le Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

2.1. Besoin accru de financement pour les mesures et les services d'emploi

Pour agir contre l'augmentation du taux de chômage chez les jeunes, l'ajout de crédits budgétaires dans les mesures et services pourrait soutenir l'insertion en emploi des jeunes, dont l'accès à un premier emploi durable après l'obtention d'un diplôme postsecondaire. Le chômage chez les jeunes constitue un enjeu métropolitain soulevé par le CEM, mettant en évidence la nécessité de formations ciblées et d'un accompagnement renforcé vers l'emploi.

Lors du Forum des partenaires du marché du travail de la CPMT du 30 octobre 2025, les participants ont formulé plusieurs propositions visant à accroître la productivité et à renforcer le développement des compétences. Parmi celles-ci figure la création d'une boîte à outils de formation destinée à accompagner les gestionnaires, les travailleurs, les entreprises et l'ensemble de l'écosystème dans l'amélioration des pratiques et de la performance. La bonification de la mesure de formation de la main-d'œuvre – volet entreprises permettrait davantage d'accompagnement des entreprises.

La CPMT demande au ministère des Finances l'ajout de crédits budgétaires au FDMT de 40 M\$ pour soutenir les mesures et services d'emploi.

CONCLUSION

En résumé, la CPMT tient à souligner dans le cadre de cet exercice que les transitions verte, technologique et démographique conditionneront des changements importants sur le marché du travail et des défis pour les entreprises pour hausser leur productivité. Le développement des compétences, en valorisant la formation continue, est un vecteur crucial pour soutenir la hausse de la productivité. De plus, l'intégration et l'inclusion des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail sont considérées comme des éléments essentiels dans les stratégies de développement économique.

Les orientations prioritaires de la CPMT pour 2026-2027 sollicitant un soutien financier accru pour le FDMT rejoignent les priorités de la ministre de l'Emploi, à savoir :

- l'amélioration de la productivité des entreprises;
- le rehaussement des compétences;
- l'accélération des travaux de la CPMT en matière d'IA;
- l'adaptation des mesures existantes aux enjeux urgents;
- la lutte contre le chômage chez les jeunes et l'intégration des diplômés au marché du travail;
- l'exploration de pistes d'action dans la filière de la défense, notamment par le biais des CSMO.

En conclusion, afin de soutenir la mise en œuvre de ces priorités ministérielles, la CPMT demande au ministère des Finances l'octroi de crédits budgétaires au FDRCMO (55 M\$) et au FDMT (40 M\$).