



DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DE LA MONTÉRÉGIE

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2021-2022

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 11 mars 2021.

Cette publication a été réalisée par la
Direction du marché du travail et des services spécialisés
Direction régionale de Services Québec de la Montérégie
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
135-H, boulevard de Mortagne
Boucherville (Québec) J4B 6G4

ISBN 978-2-550-90095-5 (version électronique)
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Table des matières

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	1
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie .	3
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec.....	7
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations	21
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	22
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	22
4.3 Autre enjeu régional.....	27
5. Annexes	29
5.1 Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail.....	29
5.2 Indicateurs de résultats et cibles.....	30
5.3 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie.....	31
5.4 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	32

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au cours de l'année 2020, la pandémie a fortement influencé l'évolution de l'emploi en Montérégie, comme dans plusieurs régions du Québec. Toutefois, certaines spécificités de notre région lui ont permis de maintenir son économie malgré les contraintes imposées. En effet, la diversification de nos secteurs d'activité économique, la répartition de notre territoire dans la communauté métropolitaine de Montréal et à l'extérieur de celle-ci, le dynamisme agroalimentaire et le positionnement favorable des chaînes logistiques sont d'importants atouts qui peuvent assurer à la Montérégie une reprise rapide et durable de son économie et de son marché du travail en 2021 et pour les années à venir.

Dans ce contexte, nous sommes particulièrement fiers de vous présenter le Plan d'action régional 2021-2022 de la Montérégie, qui s'inscrit dans le cycle de planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il démontre la mobilisation et la volonté de tous les acteurs du marché du travail à poursuivre les actions de relance économique déjà entreprises durant l'année 2020. C'est d'ailleurs à partir de ces constats que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail ont travaillé, de concert avec les gestionnaires de Services Québec, à la détermination des priorités régionales et des meilleures stratégies pour répondre aux défis et aux enjeux actuels de notre marché du travail.

Dans les prochains mois, l'une des principales priorités sera de partager une vision commune du marché du travail avec tous les partenaires de la Montérégie, surtout dans un contexte où coexistent un chômage pandémique et la difficulté des entreprises à recruter de la main-d'œuvre. Il sera important de bien accompagner les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines et dans la recherche de solutions à leurs besoins de main-d'œuvre, ainsi que de soutenir la main-d'œuvre par la formation et les mesures d'accompagnement.

En collaboration avec tous les organismes œuvrant en développement de l'employabilité et les établissements d'enseignement de la région, il faudra agir de façon concertée pour recruter, mobiliser et accompagner la main-d'œuvre sans emploi la plus affectée par le contexte économique, autant les personnes nouvellement en chômage que les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, vers les secteurs qui enregistrent une demande et où les perspectives d'emploi sont favorables.

En plus de tenir compte des priorités gouvernementales et ministérielles concernant la main-d'œuvre et l'emploi, le plan d'action régional énonce les priorités d'intervention en matière de solidarité sociale et de simplification de

l'accès aux services gouvernementaux. L'accompagnement des clientèles les plus vulnérables, la mobilisation des partenaires dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi que la promotion de l'offre de services gouvernementale et de ses différents modes d'accès figurent parmi les priorités qui mobiliseront l'ensemble des intervenants.

Nous sommes persuadés qu'avec la collaboration de tous les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de tous les partenaires ministériels, socioéconomiques, communautaires et scolaires ainsi que de tout le personnel de Services Québec Montérégie, nous allons relever les défis et répondre aux enjeux qui nous attendent en matière d'emploi et de main-d'œuvre et ainsi contribuer au développement économique et social de la Montérégie pour l'année 2021-2022.

Dannie Mailloux
Directrice régionale
Direction régionale de Services Québec
de la Montérégie

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Montérégie

2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle soutient le Ministère dans sa mission, qui consiste à contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec en

- favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- favorisant l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations du travail harmonieuses;
- diffusant une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité;
- privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- soutenant l'action communautaire et bénévole.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens de même qu'aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Organisation administrative

Les bureaux de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie¹ regroupent une direction responsable de l'administration et du soutien à la gestion ainsi que deux directions qui soutiennent les unités territoriales et locales, soit la Direction du marché du travail et des services spécialisés et la Direction des services gouvernementaux intégrés.

Depuis 2015, dans le souci de mieux répondre aux besoins du marché du travail et de la clientèle, la structure organisationnelle de la Direction régionale de la Montérégie comprend trois centres territoriaux : le centre territorial de l'Est, le centre territorial de l'Ouest et le centre territorial de l'agglomération de Longueuil et des centres administratifs de l'aide financière de dernier recours. Cette structure lui permet d'avoir un accès plus direct et en continu aux réalités locales et territoriales.

Le centre territorial a pour mandat de coordonner la planification et la gestion des activités, des ressources et des budgets alloués pour l'ensemble du territoire. Il offre aussi l'encadrement et l'expertise nécessaires aux gestionnaires des unités locales pour réaliser leur mandat.

1. L'annexe 5.3 présente l'organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie.

Chacun des centres territoriaux a sous sa responsabilité des unités locales responsables d'offrir les services à la population et aux entreprises en matière de services publics d'emploi, de services de solidarité sociale et de services gouvernementaux.

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie offre ses services de façon décentralisée sur l'ensemble du territoire par l'entremise de ses 16 bureaux de Services Québec et de ses 4 centres administratifs répartis dans 14 municipalités régionales de comté et une agglomération urbaine.

Offre de services

- Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à la création d'emplois.

En plus d'offrir des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement à l'ensemble de la population et des entreprises, Services Québec, en collaboration avec les membres² du Conseil régional des partenaires du marché du travail, planifie et assure l'offre de services d'emploi spécialisés aux personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

- Services de solidarité sociale

L'offre de services de solidarité sociale consiste en l'attribution d'une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins. Elle prévoit également l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

Les programmes d'aide financière de dernier recours visent à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale.

- Services gouvernementaux

² L'annexe 5.4 présente la composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Services Québec constitue, sur tout le territoire, la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyennes et citoyens ainsi que pour les entreprises en leur offrant un accompagnement dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement.

Le guichet multiservice permet un accès simplifié, selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web) par la population et les entreprises, à des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux, à de l'information gouvernementale en situation d'urgence, aux services en ligne offerts par les ministères et organismes gouvernementaux par l'intermédiaire de Québec.ca, de [Mon dossier citoyen](#) et de la [Zone Entreprise](#), au Service québécois de changement d'adresse, aux services d'assermentation ainsi qu'aux services liés au Registre de l'état civil du Québec, au registre des entreprises et à d'autres registres de l'État.

Partenariat

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie réalise sa mission en collaboration avec ses partenaires gouvernementaux :

- le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur ainsi que les établissements d'enseignement qui offrent des programmes de niveaux professionnel, collégial et universitaire;
- le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration;
- le ministère de l'Économie et de l'Innovation et Investissement Québec;
- le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et les municipalités régionales de comté;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Elle s'appuie également sur l'expertise d'un vaste réseau d'organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité pour la réalisation de sa mission sur l'ensemble du territoire.

3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec

La présentation du portrait du marché du travail de la Montérégie permet de bien définir les priorités régionales et d'associer les stratégies d'intervention aux orientations du plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Population et territoire

Selon les données provisoires de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie atteignait 1 603 232 personnes en 2020. Cela représente une augmentation de 5,0 % par rapport aux données enregistrées en 2016. Il s'agit d'une croissance supérieure à celle de l'ensemble de la province, établie à 4,2 %.

La Montérégie se classe ainsi deuxième parmi les régions du Québec, après Montréal, pour la taille de la population. La région compte 14 municipalités régionales de comté (MRC), formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de 2 communautés autochtones.

Plus de la moitié (62,2 %) de la population se concentre dans quatre MRC, soit la MRC de Vaudreuil-Soulanges, la MRC de Roussillon, la MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Marguerite-D'Youville, ainsi que dans l'agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire – la partie de la région métropolitaine de recensement de Montréal – est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins peuplées et présentent un caractère semi-urbain ou rural.

En plus de l'agglomération de Longueuil, la région se caractérise par la présence historique de cinq villes satellites entourées de vastes superficies agricoles et jouant un rôle déterminant dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit des villes de Granby, au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu, au sud, de Salaberry-de-Valleyfield, à l'ouest, de Sorel-Tracy, au nord, et de Saint-Hyacinthe, au centre.

Démographie³

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+10,0 % entre 1986 et 1991, +4,8 % entre 1991 et 1996 et +1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (+6,4 % entre 2001 et 2006 et +6,2 % entre 2006 et 2011). Entre 2011 et 2016, elle a augmenté de 4,5 %. Pour l'ensemble de la province, la croissance de la population a été de 3,3 %.

En contrepartie, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement, avec une hausse de

³ Le prochain recensement de la population sera réalisé en 2021. Les informations sur le marché du travail pourront être actualisées lorsque les nouvelles données seront disponibles.

8,2 % entre 2011 et 2016. En revanche, la population n'a augmenté que de 1,2 % chez les plus jeunes au cours de la même période. Selon les données du recensement de 2016, la population montréalaise de 15 à 64 ans a diminué de 0,4 % entre 2011 et 2016. Quant à la population provinciale en âge de travailler, elle a diminué de 0,9 %. Précisons que la diminution de la population active a été constatée dans l'agglomération de Longueuil ainsi que dans plusieurs MRC (Acton, Brome-Missisquoi, Beauharnois-Salaberry, Haut-Richelieu, Haute-Yamaska, Maskoutains, Rouville et Pierre-De Saurel).

Le vieillissement de la population et le faible taux de natalité entraînent une réduction du bassin de main-d'œuvre en âge de travailler, d'où l'importance d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail, d'adapter la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et de prolonger la vie active des personnes en emploi.

Scolarité

Selon les données du recensement de 2016, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble de la population du Québec. La proportion de personnes titulaires d'un diplôme universitaire est de 18,3 % en Montérégie et de 20,5 % dans la province.

Les MRC de la Montérégie présentent de grandes disparités quant aux niveaux de scolarité de la population active de 25 à 64 ans. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges, de Marguerite-D'Youville, de Roussillon et de l'agglomération de Longueuil présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à l'ensemble de la région. De plus, 33,6 % de la population active de 25 à 64 ans de la Montérégie a au plus un diplôme d'études secondaires.

Sur les prévisions établies pour 2019-2023, 34 100 nouveaux emplois seraient créés en Montérégie, dont plus de 86 % seraient associés à des professions exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires. Le développement des compétences de la main-d'œuvre qui intégrera le marché du travail au cours de cette période sera essentiel afin d'assurer l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les exigences des emplois. La croissance de productivité sera importante afin de contrebalancer la réduction du bassin de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population. Cette croissance de productivité doit passer par l'innovation, l'automatisation et la numérisation. L'acquisition et le développement de compétences numériques par la main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs de l'économie seront nécessaires pour la relance de l'économie après la récession de 2020 causée par la pandémie.

Indicateurs du marché du travail

En 2020, la Montérégie présentait une diminution de 3,7 % de l'emploi, comparativement à l'année précédente, après une augmentation de 1,1 % en 2019. Avec 783 900 emplois, la région représente 19,1 % des personnes occupées au Québec. L'emploi total dans la province a, pour sa part, diminué de 4,8 % en 2020, pour atteindre 4 099 600.

Les personnes occupées à temps plein dans la région représentaient 82,5 % de l'emploi total en 2020, comparativement à 17,5 % pour les personnes occupées à temps partiel. La même année, le nombre d'emplois à temps plein a connu une diminution de 3,0 % par rapport à 2019, alors que les emplois à temps partiel ont diminué de 5,9 %.

La population active a augmenté de 7 900 personnes en Montérégie (+0,9 %), alors qu'elle a diminué de 43 400 personnes dans l'ensemble du Québec (-1,0 %). Le taux d'activité demeurait plus élevé dans la région (65,6 %) que dans l'ensemble de la province (63,8 %).

En 2020, la Montérégie comptait 36 300 personnes en situation de chômage de plus et son taux de chômage a augmenté de 4,2 points de pourcentage pour s'établir à 8,4 %. Il s'agit du taux le plus élevé depuis 2006.

Dans l'ensemble de la province, le nombre d'emplois a diminué de 208 500 pour atteindre 4 099 600, alors que l'on en comptait 43 400 de moins dans la population active. Après avoir atteint des creux historiques successifs de 2016 à 2019, le taux de chômage a augmenté de 3,8 points de pourcentage pour s'établir à 8,9 %. La Montérégie affiche donc un taux de chômage inférieur à celui de la province.

La récession occasionnée par la pandémie de la COVID-19 a fortement influencé l'évolution de l'emploi en Montérégie au cours de l'année 2020. En juin 2020, la Montérégie affichait un nombre d'emplois inférieur de 110 500 par rapport à décembre 2019. Cela représente une diminution de 13,3 %. En septembre 2020, 90 100 emplois avaient été récupérés, portant la proportion d'emplois à 97,5 % du nombre enregistré en décembre 2019. À la fin de l'année 2020 (décembre), la région affichait 50 500 emplois de moins que l'année précédente (-6,1 %). Comme plusieurs personnes devraient réintégrer le marché du travail en 2021, le nombre de personnes sans emploi devrait diminuer, tout comme le taux de chômage, dans la mesure où les restrictions liées à la crise sanitaire seront levées.

Les prestataires d'un soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté (+48,9 %) en 2020 par rapport à celui enregistrée l'année précédente. Le nombre de prestataires a également augmenté (+41,4 %) dans l'ensemble du Québec.

Parmi les prestataires d'assurance-emploi, la proportion des primo demandeurs (aucune demande d'assurance-emploi au cours des 5 dernières années) a fortement augmenté en 2020, passant de 27 % en 2019 à 52 % en 2020. Ainsi, le nombre de primo demandeurs en Montérégie est passé de 8 110 en 2019 à 48 988 en 2020.

Nombre de prestataires de l'aide sociale et de prestataires de l'assurance-emploi (prestataires réguliers)

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2020	2019	Variation	2020	2019	Variation
Prestataires de l'aide sociale	19 771	21 587	-8,4	146 585	160 373	-8,6
Prestataires de l'assurance-emploi	24 804	16 663	48,9	153 939	108 893	41,4

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, moyennes annuelles.

Cette cohabitation entre des personnes se trouvant depuis récemment en situation de chômage, qui sont prêtes à réintégrer rapidement le marché du travail, et une clientèle éloignée du marché du travail illustre la nature et l'éventail du soutien qui doit être offert aux différentes clientèles. Les personnes ayant récemment perdu leur emploi, notamment en raison de la pandémie, sont à la recherche d'un emploi ou peuvent être admissibles à des services de requalification et de rehaussement de leurs compétences. L'objectif est qu'elles réintègrent le marché du travail à brève échéance. Quant à la clientèle éloignée du marché du travail, celle-ci nécessite un accompagnement plus soutenu avant qu'elle puisse intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail qui peuvent contribuer à combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Différentes actions ministérielles et mesures gouvernementales permettent la mobilisation et le développement des compétences de cette clientèle éloignée du marché du travail.

Le nombre de prestataires de l'aide sociale était de 19 771 en 2020, ce qui représente une baisse de 8,4 % comparativement à 2019. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était de l'ordre de 8,6 %. Cependant, la proportion des prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi (SAN) depuis plus de quatre ans et depuis plus de deux ans par rapport à l'ensemble des SAN est plus élevée en Montérégie que dans l'ensemble de la province. En effet, en 2020, la proportion des SAN de plus de 4 ans était de 46,0 % en Montérégie, comparativement à 45,4 % dans la province, alors que la proportion des SAN de plus de 2 ans était de 65,2 % en Montérégie, comparativement à 63,9 % dans la province.

Cet alourdissement des caractéristiques de la clientèle en Montérégie est une tendance constatée depuis les dernières années. La proportion de SAN de plus de quatre ans est particulièrement élevée dans les MRC du Haut-Saint-Laurent, de Roussillon, de Brome-Missisquoi et de Beauharnois-Salaberry. Lorsqu'on considère les SAN de plus de deux ans, les MRC qui affichent la proportion la plus importante sont celles du Haut-Saint-Laurent, de Pierre-De Saurel, de Brome-Missisquoi et de Rouville.

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

En 2020, en Montérégie, le nombre d'emplois a diminué de 24 100 chez les femmes (-6,1 %) et de 4 300 chez les hommes (-1,0 %), comparativement à 2019. La part des emplois occupés par des femmes a diminué de 1,3 point de pourcentage, comparativement à l'année précédente, passant de 48,4 % en 2019 à 47,0 % en 2020.

La part des emplois à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En effet, en 2020, 22,8 % des emplois occupés par des femmes étaient à temps partiel, comparativement à 12,8 % chez les hommes. Ainsi, la main-d'œuvre féminine comptait pour 61,3 % des emplois à temps partiel en 2020. Cette proportion présente une baisse par rapport à 2019, où elle était de 64,5 %. La part des emplois à temps plein a augmenté chez les femmes de 1,1 point de pourcentage alors que chez les hommes, elle a baissé de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2019.

Par ailleurs, en 2020, le salaire horaire médian des femmes de la Montérégie travaillant à temps plein était de 25,15 \$, comparativement à 28,00 \$ pour les hommes. Cet écart de 10,2 % est supérieur à celui de 8,1 % constaté dans l'ensemble du Québec. À l'échelle provinciale, le salaire horaire médian était de 25,24 \$ pour les femmes et de 27,47 \$ pour les hommes.

La population active a augmenté de 12 600 chez les hommes, alors qu'elle a diminué de 4 500 chez les femmes en Montérégie. Le nombre de chômeurs a augmenté de 16 700 chez les hommes alors que le nombre de chômeuses a augmenté de 19 500. Le taux de chômage a connu une hausse de 3,5 points de

pourcentage chez les hommes et de 4,9 points de pourcentage chez les femmes. À 8,4 %, le taux de chômage des hommes était de 0,1 point de pourcentage supérieur à celui des femmes (8,3 %).

Le taux d'activité était plus élevé chez les hommes (69,6 %) que chez les femmes (61,7 %). Ce taux affiche une augmentation de 1 point de pourcentage chez les hommes et une diminution de 0,8 point de pourcentage pour les femmes par rapport à 2019.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a diminué de 113 100 postes (-5,5 %) en 2020. Du côté des hommes, on dénombre 95 400 emplois de moins qu'en 2019, soit une baisse de 4,2 %.

Avec la baisse plus importante du nombre d'emplois occupés par des femmes que par les hommes en Montérégie, la part des emplois occupés par des travailleuses a diminué, passant d'un sommet de 48,4 % en 2019 à 47,0 % en 2020. Il s'agit tout de même d'une progression par rapport à 2006, alors que cette proportion était de 46,0 %.

Le nombre d'emplois occupés par des femmes en Montérégie a diminué de 31 800 entre décembre 2019 et décembre 2020, soit une baisse de 7,9 %⁴. Dans l'ensemble de la province, la diminution de l'emploi a été de 3,3 % au cours de la même période. La part des emplois occupés par des femmes en Montérégie est passée de 48,5 % en décembre 2019, soit avant la récession occasionnée par la pandémie de la COVID-19, à 47,6 % en décembre 2020.

En ce qui concerne l'emploi chez les hommes, en décembre 2020, on comptait 19 600 emplois de moins qu'en décembre 2019 en Montérégie. Cela représente une diminution de 4,6 %. Dans l'ensemble de la province, l'emploi chez les hommes a diminué de 2,0 % au cours de la même période.

La baisse de l'emploi chez les femmes peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Les secteurs fortement touchés par la pandémie de la COVID-19 emploient une grande proportion de femmes (commerce de détail, hébergement et restauration, etc.). De plus, les femmes sont plus susceptibles de quitter la population active. Les réductions d'emplois ont été plus importantes chez les femmes avec enfants, et particulièrement dans les familles monoparentales. En décembre 2020, au Canada, les jeunes de 15 à 24 ans représentaient proportionnellement le groupe le plus affecté par les pertes d'emploi depuis le début de la pandémie, particulièrement les femmes de ce groupe d'âge, alors que les jeunes femmes ont subi une perte de 12,1 % comparativement à 8,8 % pour les jeunes hommes. L'emploi à temps partiel chez les jeunes de ce groupe d'âge affiche une diminution, alors que l'emploi à temps plein affiche une augmentation. Ces variations sont constatées particulièrement chez les jeunes femmes.

⁴ À noter que les données régionales mensuelles sont volatiles et ne peuvent pas être diffusées.

Les jeunes

Le nombre d'emplois a augmenté de 2 000 en Montérégie chez les 15 à 24 ans et le taux de chômage dans cette catégorie d'âge a tout de même augmenté de 8,3 points de pourcentage, pour atteindre 15,2 %. Le taux d'activité des 15 à 24 ans a diminué de 1,2 point de pourcentage pour s'établir à 72,2 %. Le taux d'emploi a diminué de 7,1 points de pourcentage pour atteindre 61,3 %. En comparaison, le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans l'ensemble du Québec s'est établi à 57,0 %, ce qui représente une baisse de 7,2 points de pourcentage, comparativement à 2019.

L'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans de la Montérégie a diminué de 11 600 en décembre 2020, comparativement à décembre 2019. Le nombre d'emplois est inférieur de 10,0 % comparativement au niveau atteint en décembre l'année précédente, soit avant la pandémie. Dans l'ensemble de la province, la baisse a été de 10,5 % au cours de la même période. La part des emplois occupés par les jeunes de 15 à 24 ans en Montérégie est passée de 14,0 % en décembre 2019 à 13,4 % en décembre 2020.

La part des emplois à temps partiel chez les 15 à 24 ans en Montérégie, qui était de 53,6 % en 2019, a augmenté de 3 points de pourcentage en 2020 pour s'établir à 56,6 %.

La compétitivité des entreprises sera tributaire des habiletés et des compétences de la main-d'œuvre à comprendre et à faire fonctionner des machines et des équipements technologiquement avancés. Ce sont donc les personnes ayant au plus un diplôme d'études secondaires qui risquent d'être les plus touchées par l'automatisation des tâches, particulièrement les jeunes qui entreront sur le marché du travail en période de transition vers l'automatisation et la main-d'œuvre expérimentée qui n'aura pas mis à jour ses connaissances de façon continue.

La main-d'œuvre expérimentée de 55 ans et plus

Chez les personnes âgées de 55 ans ou plus, le nombre d'emplois a diminué dans la région. En 2020, on comptait 1 700 emplois de moins qu'en 2019, ce qui correspond à une baisse de 0,9 %. La population dans cette catégorie d'âge a augmenté de 100 personnes, tandis que la population active comptait, quant à elle, 6 000 individus de plus (+3,2 %). Le taux d'emploi a diminué à 33,4 % alors que le taux de chômage a augmenté, passant de 4,2 % en 2019 à 8,0 % en 2020.

La proportion des emplois à temps partiel dans cette catégorie d'âge a, pour sa part, diminué de 3,8 points de pourcentage. En 2020, la part des emplois à temps partiel était de 19,4 %.

L'emploi chez les 55 ans ou plus a diminué de 12 000 en Montérégie entre décembre 2019 et décembre 2020. Cela représente une baisse de 6,4 %. Dans l'ensemble de la province, la diminution de l'emploi chez les 55 ans ou plus a été de 2,3 %. La proportion des emplois occupés par des personnes de cette catégorie d'âge est demeurée relativement stable par rapport à la période précédant la pandémie de la COVID-19, passant de 22,4 % en décembre 2019 à 22,3 % en décembre 2020.

Lorsqu'on examine les données de façon plus détaillée, on constate que les personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient, en 2020, 19,0 % des emplois en Montérégie, alors qu'elles représentaient la même proportion de la population de 15 ans ou plus. La part des emplois occupés par des individus de cette catégorie d'âge présente une tendance marquée à la hausse depuis 2006. Celle-ci est conforme à la tendance démographique présentée précédemment. La part de la population dans cette catégorie d'âge affiche également une tendance à la hausse.

Les personnes immigrantes

En 2016, en Montérégie, les personnes immigrantes de 15 à 64 ans comptaient pour 11,2 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidentes et résidents non permanents, les étudiants et étudiantes étrangers, les personnes revendiquant le statut de réfugié, etc.). De ces 109 250 personnes immigrantes de 15 à 64 ans, 16,1 % (17 635 personnes) étaient entrées au pays entre 2011 et 2016.

Globalement, la population immigrante de la Montérégie présente un taux de chômage plus élevé que celui de la population née au Canada (7,8 % comparativement à 5,8 %). Par contre, la situation diffère beaucoup selon l'année d'arrivée au Canada. En effet, les personnes arrivées au Canada depuis 5 ans ou moins affichent un taux de chômage de 13,6 %, comparativement à 6,0 % chez celles qui ont immigré avant 2001, soit un taux tout près de celui des personnes nées au Canada. Force est de constater que les personnes immigrantes mettent, en moyenne, une quinzaine d'années pour arriver à un taux de chômage comparable à celui de la population née au Canada.

Comme pour le taux de chômage, les taux d'activité et d'emploi varient de façon marquée selon l'année d'arrivée au pays. Les personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou moins sont, en proportion, moins présentes sur le marché du travail que les autres personnes immigrantes. À peine 61 % d'entre elles occupent un emploi, comparativement à plus de 70 % pour les personnes arrivées au Canada depuis

plus de 5 ans. Notons que les taux d'activité et d'emploi des personnes arrivées au Canada avant 2011 sont égaux ou légèrement supérieurs à ceux des personnes nées au Canada.

Les personnes arrivées au Canada depuis moins de 5 ans représentent 1,8 % des personnes de 15 à 64 ans, mais 3,8 % des chômeurs et chômeuses. Elles sont donc, en proportion, deux fois plus nombreuses à se trouver en situation de chômage que leur poids démographique.

La population issue de l'immigration constitue un bassin de main-d'œuvre non négligeable dans un contexte de vieillissement de la population et de diminution du bassin de main-d'œuvre en Montérégie. Diverses stratégies ont été mises en œuvre en collaboration avec les ministères et organismes afin de répondre aux besoins particuliers des personnes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les membres des Premières Nations et Inuits. Ces personnes devront recevoir une aide accrue de la part des services publics d'emploi. De plus, la prise en compte des besoins spécifiques de ces clientèles et de l'évolution du marché du travail implique l'amélioration continue de l'offre de services publics d'emploi.

Des actions spécifiques devront aussi être dirigées vers les entreprises afin que celles-ci soient mieux soutenues lors de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les personnes issues de l'immigration. Les entreprises devront être accompagnées dans leur gestion d'une main-d'œuvre diversifiée.

L'évolution de l'emploi selon le secteur d'activité des entreprises

En 2019, on dénombrait 45 116 établissements en Montérégie. Plus de 86 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services est celui où l'on trouve le plus grand nombre d'établissements, soit 72,9 % des entreprises de la région. Les établissements du secteur de la fabrication représentent 5,6 % des entreprises de la région et fournissent 13,4 % de l'emploi. Néanmoins, 18,5 % des établissements du secteur de la fabrication du Québec se situent en Montérégie.

Répartition des entreprises (établissements) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employées et d'employés) en 2019

	Montérégie						
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et +	Total
Total	32 894	5 945	4 022	1 399	548	307	45 116
Primaire	2 300	201	116	44	17	10	2 688
Construction	5 891	632	322	101	30	16	6 993
Fabrication	1 302	409	416	202	115	91	2 535
Services	23 401	4 703	3 168	1 052	386	190	32 900

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2019.

La Montérégie compte plusieurs petites et moyennes entreprises qui ont besoin de soutien en matière de gestion des ressources humaines. Le recours à la méthode d'intervention et aux nouveaux outils permettra aux entreprises d'adapter leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail et d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines. Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre demeurent des enjeux pour les entreprises, de même que la bonification des compétences de cette main-d'œuvre, dans un contexte où la compétitivité passe par l'innovation, l'automatisation et la numérisation.

Le secteur de la production de biens en Montérégie (+300) affiche une augmentation de 0,2 % du nombre d'emplois, comparativement à 2019. Cette croissance est attribuable au secteur de la fabrication (+ 2 600) ainsi qu'aux autres industries de biens (+3 300). Le secteur des services affiche quant à lui une diminution de 28 600 emplois, soit 4,6 %. Le secteur des services à la consommation présente une baisse de 28 600 emplois, ce qui représente une diminution de 13,0 %. Le secteur des services à la production affiche une augmentation de 6 500 (+3,0 %).

La Montérégie compte pour 22,2 % des emplois du secteur de la fabrication de la province, ce qui est une proportion plus importante que la part de la région dans le total des emplois du Québec, qui est de 19,8 %. Cela s'explique par la plus forte représentativité de ce secteur dans la région. En effet, 13,4 % de l'ensemble des emplois en Montérégie se trouve dans le secteur de la fabrication, comparativement à 11,6 % pour l'ensemble de la province.

Depuis 2010, la proportion des emplois en Montérégie a augmenté dans les industries de la construction, dans les services à la production et dans les services gouvernementaux. Plus particulièrement, le nombre d'emplois en construction a

augmenté de 22,2 %, passant de 43 700 en 2010 à 53 400 en 2020, alors que l'augmentation est de 25,2 % dans les services à la production et de 19,5 % dans les services gouvernementaux.

Au quatrième trimestre de 2020, la Montérégie comptait 23 380 postes vacants. Cela représente un taux de postes vacants de 4,1 %, égal à celui de l'ensemble du Québec.

Certains secteurs affichent toujours des pertes d'emplois importantes comparativement à l'année précédente : construction, services d'hébergement et restauration, information, culture et loisirs, services aux entreprises, bâtiments et autres, commerce de gros et de détail ainsi que les autres services (services personnels, réparation et entretien, etc.). Ces secteurs sont touchés par différents éléments, particulièrement par les mesures de confinement et de distanciation sociale. Les principaux secteurs qui ont retrouvé leur volume d'emplois d'avant la crise sont les services professionnels, scientifiques et techniques, les services d'enseignement ainsi que l'agriculture.

Dans ce contexte, on constate une cohabitation entre le surplus et la rareté de main-d'œuvre. Les secteurs les plus affectés par les pertes d'emplois sont évidemment plus susceptibles d'afficher un surplus de main-d'œuvre. Des secteurs comme les soins de santé et l'assistance sociale ou les services d'enseignements sont en manque de main-d'œuvre. D'autres secteurs, comme la construction et les services professionnels, scientifiques et techniques pourraient voir leurs besoins augmenter avec la relance de l'activité économique.

Selon les dernières prévisions d'Emploi-Québec, établies avant la pandémie de la COVID-19, 146 800 emplois étaient à pourvoir en Montérégie entre 2019 et 2023. En effet, 34 100 emplois devaient être créés par la croissance de l'économie régionale, alors que 112 700 postes auraient été rendus disponibles, en raison de nombreux départs à la retraite. Ainsi, 77 % des emplois à pourvoir entre 2019 et 2023 l'auraient été en raison de remplacements pour des départs à la retraite. Toutefois, la pandémie a eu des effets importants sur l'emploi dans la région et ceux-ci se feront sentir sur les perspectives d'emploi à court et à moyen terme.

En réponse au contexte de la pandémie de la COVID-19, affectant particulièrement le marché du travail, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a lancé le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF), une mesure pour accompagner un plus grand nombre de personnes dans leur processus de requalification ou de rehaussement de leurs compétences. Ce programme découle des constats dégagés lors du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi, tenu le 16 octobre 2020, qui a ciblé la requalification et le rehaussement des compétences comme des

leviers incontournables pour contrecarrer le phénomène de pénurie de main-d'œuvre. En effet, un retour au plein emploi n'est pas exclu au Québec et en Montérégie en raison du vieillissement de la population.

Malgré l'incertitude liée au contexte actuel, un grand nombre des personnes nouvellement en situation de chômage sont optimistes quant à leur retour prochain sur le marché du travail. Toutefois, il sera important de mobiliser certaines d'entre elles qui œuvraient dans les secteurs les plus touchés, afin qu'elles recourent à nos différents services.

La capacité des entreprises et du personnel à s'adapter aux changements structurels occasionnés ou accélérés par la pandémie de la COVID-19, notamment des changements technologiques et le virage numérique, constituera un enjeu pour la région. Certains de ces changements sont susceptibles d'avoir un effet significatif et occasionneront une réorganisation du travail, entre autres en raison de l'augmentation du télétravail, de l'intensification du commerce en ligne et de la multiplication des plateformes de contenu numérique, etc. La pandémie aura également forcé bon nombre d'entreprises à organiser le travail en fonction des contraintes sanitaires. On peut penser à la désinfection, à l'installation de plexiglas, à la distanciation entre les travailleurs et avec la clientèle, aux restrictions d'heures d'ouverture, etc. Plusieurs entreprises et commerces ont dû s'adapter. À titre d'exemple, la gestion des commandes en ligne dans les restaurants et les commerces de détail a été informatisée et la cueillette a été réorganisée.

Le succès des entreprises de la Montérégie reposera en partie sur l'augmentation de la productivité, que ce soit par l'organisation du travail, par les investissements en innovation et en recherche ou par l'automatisation. La main-d'œuvre devra faire l'objet d'un soutien et d'un accompagnement afin d'être en mesure de contribuer à ce développement par ses connaissances et ses compétences. Les interventions de soutien en matière de gestion des ressources humaines auprès des entreprises actives dans des secteurs qui contribuent à la croissance économique seront dès lors essentielles.

Certaines professions sont à risque élevé d'automatisation et à faible mobilité vers une autre profession. La faible mobilité signifie que plus de six mois de formation sont nécessaires afin de changer de profession. Pour les emplois dans le secteur de la restauration, les risques ou défis sont reliés aux applications, à l'auto-service et à la gestion des données. En ce qui concerne le commerce de détail, les risques ou défis proviennent des chaînes automatisées, des médias sociaux, du paiement numérique (refus argent comptant, monnaies numériques), etc.

Les orientations

L'analyse du portrait régional du marché du travail de la Montérégie permet de mettre en lumière des enjeux propres à la région, mais auxquels sont également confrontées d'autres régions du Québec. Elle permet en outre de cerner les forces et les occasions sur lesquelles la Direction régionale de Services Québec peut miser pour relever les défis qui se posent à la région et d'illustrer sa contribution essentielle aux priorités régionales établies par l'ensemble des intervenants des paliers municipaux et gouvernementaux.

Le Ministère doit contribuer aux objectifs de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022 (version actualisée), particulièrement celui visant à répondre aux priorités régionales qui concernent sa mission et qui sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4 ci-après).

En conclusion, les principales orientations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont :

- Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité;
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle.

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations

La planification régionale découle du contexte du marché du travail régional et des enjeux mentionnés précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice de planification annuel du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec ainsi que des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec sont les suivantes :

- Partager une vision commune du marché du travail par une diffusion plus large de nos productions d'information sur le marché du travail, tant à l'interne qu'auprès des partenaires;
- Accompagner les entreprises dans la recherche de solutions à leurs besoins de main-d'œuvre et dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines face aux nouveaux défis liés au contexte actuel, à l'évolution technologique et au virage numérique;
- Agir de façon proactive et innovante pour recruter, mobiliser et accompagner dans une approche globale et personnalisée, la main-d'œuvre sans emploi la plus affectée par le contexte économique, autant les personnes nouvellement au chômage que les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, vers les secteurs en demande et où les perspectives d'emploi sont favorables;
- Renforcer les partenariats existants et saisir les possibilités de nouveaux partenariats pour améliorer notre offre de services auprès des citoyens et des entreprises.

4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2021-2022.

Objectif : Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec
Axe d'intervention : La connaissance et l'accès aux services gouvernementaux
<ul style="list-style-type: none">- S'assurer que le personnel connaît bien l'ensemble de l'offre de services de Services Québec afin qu'il informe les citoyennes et les citoyens ainsi que les entreprises sur tous les services et en fasse la promotion.- Promouvoir, auprès de la clientèle, les différents modes de prestation de services.
Objectif : Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et services
Axe d'intervention : L'amélioration continue de la qualité de l'information
<ul style="list-style-type: none">- Améliorer la qualité des renseignements transmis à la clientèle sur l'offre de services gouvernementaux.
Objectif : Poursuivre le développement d'une offre intégrée de services multimodes et de proximité
Axe d'intervention : Déploiement des services multimodes
<ul style="list-style-type: none">- Collaborer à la mise en œuvre des ententes de partenariat de services gouvernementaux dans le respect de l'offre de services multimodes.
Objectif : Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus
Axe d'intervention : L'amélioration continue de la qualité de services
<ul style="list-style-type: none">- Mettre en œuvre les pistes d'amélioration qui découleront de l'évaluation de la satisfaction de la clientèle.- Promouvoir la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et aux entreprises du Ministère et s'assurer du respect des engagements.

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre et un ayant trait au volet de la solidarité sociale.

Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 2.1 Augmenter l'intégration et le maintien en emploi;
- Objectif 2.3 Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Voici les enjeux du Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi :

- Enjeu 1 – La coexistence d'un nombre élevé de personnes sans emploi, incluant celles qui l'étaient avant la pandémie, et de besoins de main-d'œuvre non comblés qui diffèrent selon les secteurs d'activité économique, les professions et les régions;
- Enjeu 2 – La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins actuels et en évolution des entreprises et des personnes, tenant compte des effets de la pandémie de la COVID19, afin notamment de soutenir la transition numérique, la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi et l'adaptation de l'organisation du travail;
- Enjeu 3 – La connaissance et le recours appropriés aux services publics d'emploi par les clientèles et les partenaires.

Voici les axes d'intervention et stratégies retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi :

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi – Faire connaître les services publics d'emploi et les besoins actuels et futurs du marché du travail, dont les bonifications aux mesures d'emploi ainsi que les nouvelles mesures, incluant celles offertes en ligne
Axe d'intervention : La connaissance de l'information sur le marché du travail (IMT)
- Diffuser, auprès des partenaires externes, les informations sur l'impact de la pandémie sur le marché du travail régional afin de contribuer à la relance économique.
- Faire connaître, auprès de la population, les déséquilibres du marché du travail, autant les secteurs et professions présentant des surplus de main-d'œuvre que les secteurs et professions présentant une rareté de main-d'œuvre.

- Développer les connaissances et outiller le personnel de Services Québec sur l'utilisation de l'information sur le marché du travail dans le cadre de leur prestation de services.
- Diffuser, auprès des citoyennes et citoyens, l'information sur les besoins de main-d'œuvre dans les métiers et professions d'avenir en l'adaptant au profil de chacun des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail.
- Faire connaître les profils et caractéristiques des différents bassins de main-d'œuvre disponibles auprès des employeurs afin de pourvoir les postes offerts.
Axe d'intervention : La connaissance et l'accessibilité de l'offre de services publics d'emploi
- Faire connaître, auprès des citoyennes et des citoyens ainsi que des entreprises, l'offre de services publics d'emploi et les nouveaux moyens d'accéder à nos services (formulaire de demande de service en ligne, entrevue téléphonique d'aide à l'emploi, séances virtuelles d'information de groupe, salons de l'emploi virtuels, etc.).
- Promouvoir l'offre et l'accessibilité des services aux entreprises auprès des partenaires socioéconomiques (CLD, MRC, chambres de commerce, etc.) de chacun des territoires des bureaux de Services Québec.
- Promouvoir l'offre et l'accessibilité de services publics d'emploi disponibles pour les citoyens auprès des organismes communautaires (CDC, CAB, etc.) de chacun des territoires des bureaux de Services Québec.
Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi – Intervenir de façon proactive auprès des entreprises pour favoriser la diversité de leur main-d'œuvre, le rehaussement de leurs compétences et l'adaptation des pratiques de gestion de leurs ressources humaines afin d'accroître leur productivité et les aider à faire face aux défis et aux incertitudes entraînés par la pandémie de la COVID-19
Axe d'intervention : L'adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines
- Promouvoir, auprès des entreprises, le recours à des stratégies novatrices d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre afin d'amoindrir les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les secteurs et professions affectés par la rareté de main-d'œuvre.
- Accompagner les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines face aux nouveaux défis liés au contexte actuel (par exemple : télétravail, santé mentale du personnel, etc.).
- Soutenir les entreprises dans leurs projets d'intégration en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée (prestataires de l'aide sociale, personnes judiciairisées, main-d'œuvre étrangère, personnes handicapées, femmes dans des métiers à prévalence masculine, etc.)
Axe d'intervention : Le développement des compétences de la main-d'œuvre
- Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de projets de formation visant le développement des compétences essentielles ⁵ ou spécialisées de la main-d'œuvre.
- Soutenir les projets de formation visant l'acquisition et le développement des compétences numériques de la main-d'œuvre dans un contexte d'évolution technologique et de transformation numérique (robotisation, numérisation et automatisation).

⁵ Les neuf compétences essentielles sont : Lecture, Rédaction, Utilisation de documents, Calcul, Communication orale, Capacité de raisonnement, Technologie numérique/informatique (compétences numériques), Travail d'équipe et Formation continue.

- Accroître et diversifier l'offre de formation continue (cours à temps partiel) en réponse aux besoins du marché du travail pour les personnes en emploi et en faire la promotion auprès des employeurs et des personnes en emploi.
- Faire connaître, auprès des entreprises et des partenaires, les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour travailleurs offerts par les établissements d'enseignement et les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Accompagner les entreprises qui participent au programme Audit industrie 4.0 ⁶ en matière de gestion du changement et de développement des compétences de leur personnel.
Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi – Soutenir la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi, dont celles ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie de la COVID-19, tout en mobilisant, intégrant et en maintenant en emploi le plus grand nombre de personnes, particulièrement celles qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale
Axe d'intervention : La mobilisation et l'accompagnement des personnes nouvellement sans emploi
- Informer et soutenir les personnes nouvellement sans emploi avec des services publics d'emploi adaptés à leur situation (par ex. : services d'aide à la recherche d'emploi, réorientation de carrière, bilan des compétences, etc.) en vue de leur retour en emploi.
- Informer, mobiliser et accompagner les personnes qui souhaitent suivre une formation menant à un métier ou une profession offrant de meilleures perspectives d'emploi (requalification) ou qui souhaitent améliorer leurs compétences (rehaussement) en vue de leur retour en emploi.
- Soutenir l'intégration au marché du travail des groupes de personnes les plus affectés par le contexte actuel du marché du travail (les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes) dans les secteurs où les métiers et professions offrent les meilleures perspectives d'emploi.
Axe d'intervention : Le recrutement, la mobilisation, le soutien et l'intégration en emploi des personnes sous-représentées ⁷ sur le marché du travail
- Recourir à des stratégies novatrices pour recruter et stimuler la participation aux services publics d'emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- Établir des modes de collaboration avec les organismes locaux afin de rejoindre les personnes plus éloignées du marché du travail, les informer de l'offre de services et favoriser leur référencement vers les bureaux de Services Québec.
- Assurer l'acquisition, la reconnaissance et le développement des compétences essentielles et plus particulièrement des compétences numériques auprès des personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- Accompagner et maintenir en emploi les personnes ayant bénéficié d'un service public d'emploi et qui présentent des difficultés spécifiques d'intégration en emploi.

⁶ Le programme Audit industrie 4.0 vise à inciter le plus grand nombre d'entreprises québécoises à entreprendre le virage numérique en réalisant un diagnostic et un plan numérique, puis une démarche structurée visant à sélectionner des solutions et à planifier la gestion du changement en lien avec les projets numériques prioritaires.

⁷ Les personnes sous-représentées sur le marché du travail sont : les personnes handicapées, la main-d'œuvre expérimentée (55 ans et plus), les femmes, les jeunes, les personnes immigrantes, les personnes autochtones et les personnes judiciairisées. À ces personnes nous pouvons ajouter les prestataires d'aide sociale.

- Recourir davantage aux mesures structurantes d'intégration au marché du travail telles que la mesure de subvention salariale et la mesure de formation de la main-d'œuvre auprès des personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- Mettre en œuvre les plans d'action liés aux stratégies ministérielles ou gouvernementales visant l'intégration en emploi des prestataires de l'aide financière de dernier recours et des personnes sous-représentées sur le marché du travail (les femmes dans les métiers à prévalence masculine, les personnes autochtones, les personnes handicapées, la main-d'œuvre expérimentée, les jeunes, les personnes immigrantes, les personnes judiciarisées, les personnes anglophones).
Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi – Renforcer la synergie et l'agilité des interventions réalisées auprès des individus et des entreprises par les services publics d'emploi et leurs partenaires
Axe d'intervention : Complémentarité des services
- Poursuivre l'adaptation de notre offre de services aux besoins de la clientèle, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité et les établissements d'enseignement.
- Mettre en œuvre un processus interne d'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de faciliter l'intégration au marché du travail et le placement en emploi.
Axe d'intervention : Concertation avec les partenaires
- Promouvoir et mettre en œuvre, en collaboration avec les partenaires concernés, les actions visant à faire face à la rareté de main-d'œuvre dans les métiers et professions prioritaires.
- Collaborer à la mise en œuvre de projets concertés avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et les ministères et organismes.
- Collaborer à la mise en œuvre des priorités régionales en matière de développement économique et de main-d'œuvre ⁸ de la Stratégie gouvernementale pour l'occupation et la vitalité des territoires.

⁸ La priorité 3 – « Créer la richesse par l'économie et l'innovation » et la priorité 4 – « Miser sur une main-d'œuvre compétente et une relève entrepreneuriale » ont été jumelées dans le cadre d'une Entente sectorielle de développement pour l'économie et la main-d'œuvre en Montérégie. Ce sont deux des huit priorités régionales de la Stratégie gouvernementale pour l'occupation et la vitalité des territoires.

Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2 qui vise à augmenter la participation sociale des personnes et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2021-2022.

Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires
Axe d'intervention : Accompagnement soutenu de la clientèle
- Intervenir rapidement dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours.
- Offrir du soutien et de l'accompagnement aux prestataires d'une aide financière de dernier recours afin de leur permettre de retrouver leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle.
- Poursuivre nos actions de conformité et bonifier nos mécanismes visant à assurer la conformité de l'application du Programme objectif emploi.
Axe d'intervention : Mobilisation des partenaires
- Collaborer, en concertation avec les partenaires, à la mise en œuvre des mesures du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, notamment celle portant sur la mise en œuvre de l'Alliance pour la solidarité.

4.3 Autre enjeu régional

Contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022 (version actualisée en février 2020)

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie contribuera étroitement à la mise en œuvre de la priorité régionale numéro 4, « Miser sur une main-d'œuvre compétente et sur la relève entrepreneuriale ». Pour ce faire, elle s'engage à

1. contribuer à la mise en œuvre de projets structurants ciblés comme étant prioritaires au plan d'action de l'Entente sectorielle de développement pour l'économie et la main-d'œuvre en Montérégie 2020-2025;
2. mettre en œuvre, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, le Plan d'action régional sur les programmes de formation priorités et les professions liées 2019-2021 en réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises de la Montérégie, notamment en ce qui concerne le recrutement et l'accompagnement des personnes immigrantes;

5. Annexes

5.1 Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour amorcer l'année 2021-2022, d'un budget qui s'élève à plus de 146,4 millions de dollars.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année aux régions et redistribué aux unités locales, tient compte de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi, ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

Comparaison de la situation budgétaire <u>initiale</u> 2020-2021 et 2021-2022				
	2021-2022	2020-2021	Variation (\$)	Variation (%)
Budget d'intervention	146 430 548 \$	130 615 886 \$ ⁽¹⁾	15 814 662 \$	12,1 %
Reports en provenance de l'année précédente	62 980 600 \$	61 273 400 \$	1 707 200 \$	2,8 %
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	83 449 948 \$	69 342 486 \$	14 107 462 \$	20,3 %

⁽¹⁾ Au cours de l'année 2020-2021, la Montérégie a reçu un budget additionnel de 14,4 millions de dollars afin de couvrir les dépenses liées à la mesure PACME, un budget additionnel de 1,9 million de dollars pour le remboursement des frais engendrés par la mesure PARAF ainsi qu'une somme de 1,2 million de dollars pour le remboursement des frais périphériques liés à la COVID-19.

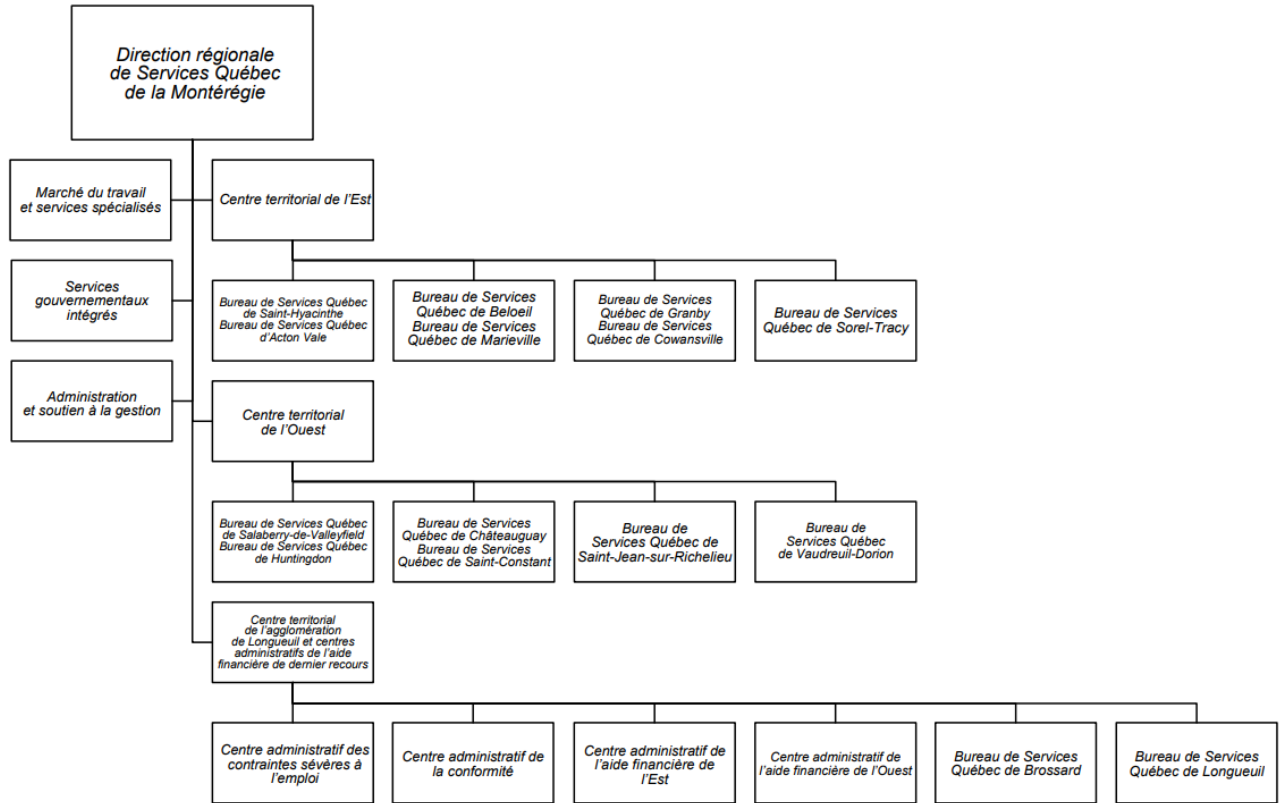
5.2 Indicateurs de résultats et cibles

La performance des stratégies d'intervention déployées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats. En 2021-2022, sous réserve de certains facteurs de contingence⁹, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

Indicateurs de résultats	Cibles 2021-2022
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	15 944
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	54,0 %
3. Nombre de participantes et participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	6 910
4. Proportion des participantes et participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	59,8 %
5. Nombre de clientes et clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	3 099
6. Proportion de clientes et clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	40,8 %
7. Nombre de nouveaux participants et participantes aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	501
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	2 386
9. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	97 %
10. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85 %

⁹ Tels que l'état réel du marché du travail, les modifications aux approches d'intervention, la mise en application de nouveaux programmes, etc., qui peuvent influencer sur l'atteinte des cibles de résultats.

5.3 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie



5.4 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre (6)	Représentantes et représentants des entreprises (6)	Représentantes et représentants des organismes communautaires (2) et des milieux de formation (4)
DEMERS, Daniel Conseiller régional Montérégie Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec 4805, boulevard Lapinière, bur. 6200 Brossard (Québec) J4Z 0G2	BERGERON, David Directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Grand Roussillon 100-15, boulevard Maple Châteauguay (Québec) J6J 3P7	CÔTÉ, Odette Directrice générale Champlain Regional College 900, rue Riverside Saint-Lambert (Québec) J4P 3P2
HERBEUVAL, Annette Présidente Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Édifice E, bureau 100 Brossard (Québec) J4X 1C2	BRODEUR, Stéphanie Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud 893, boulevard Guimond Longueuil (Québec) J4G 2M7	GROULX, Martine Directrice générale Droit à l'emploi 49, rue Saint-Jacques Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 2J8
DELL'ANIELLO, Jean-Philippe 3 ^e vice-président Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Brossard (Québec) J4X 1C2	CAOUILLE, Serge Président GLM Conseil 221 rue Saint-Jean Longueuil (Québec) J4H 2X4	LAFLAMME, Isabelle Directrice générale adjointe Centre de services scolaire des Patriotes 1740, rue Roberval Saint-Bruno-de-Montarville (Québec) J3V 3R3
BEAUREGARD, Éric Président Syndicat de l'UPA de la Rivière Noire 3800, boulevard Casavant Ouest Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8E3	NEAULT, Kathleen Présidente Réfri-Ozone inc. 810, boulevard Industriel Granby (Québec) J2J 1A4	VIOLLETTI, Élise Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi Marguerite-d'Youville 95, boulevard de Mortagne, bureau D Boucherville (Québec) J4B 6G4
PHANEUF, Patrick Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 11, rue Chapleau Granby (Québec) G2G 6K1	VINCELETTE, René Vice-président aux ressources humaines Groupe Lacasse inc. 99, rue Saint-Pierre Saint-Pie (Québec) J0H 1W0	LECOMPTE, Jean-Claude Membre du conseil d'administration du Cégep de Valleyfield 14, rue Cholette Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 5M6
VACANT	VACANT	INFANTE, Mark Conseiller en relations de travail Syndicat de Champlain 7500, chemin de Chambly Saint-Hubert (Québec) J3Y 3S6
Membre désignée représentant le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Membre désigné représentant le ministère de l'Économie et de l'Innovation	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
BEAUREGARD, Manon Directrice régionale de la Montérégie 515, boulevard Sir-Wilfrid-Laurier Bureau 201 Belœil (Québec) J3G 6R7	VACANT	COULOMBE, Jean-François Directeur de l'intervention régionale 1035, rue De La Chevrotière Québec (Québec) G1R 5A5
Membre désigné représentant la Commission de la construction du Québec	Membre désigné représentant le développement local	Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
KELLY, Francis Chef de section Développement des compétences Direction de la formation professionnelle 8485, rue Christophe-Colomb Montréal (Québec) H2M 0A7	VACANT	GIGNAC, Yannick Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation 201, place Charles-Le Moyne, Longueuil (Québec) G8P 1N3

