

Plan d'action régional

2006-2007

Région de Montréal

*Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
le 15 février 2006*

Coordination de l'élaboration : Richard Masson
Secrétariat et mise en page : Claudette Bachand et Sylvie Milot

Adresse Internet : <http://emploiuebec.net/francais/regions/montreal/publications.htm>

ISBN-10 : 2-550-47340-X

Dépôt légal Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006
Dépôt légal Bibliothèque et Archives Canada, 2006

SOMMAIRE

Afin de résoudre les problèmes associés aux quatre principaux enjeux du marché du travail (concernant les personnes à risque de chômage, les personnes ayant des obstacles face à l'emploi, le transfert des compétences, les entreprises des secteurs à risque), le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal poursuivra, en 2006-2007, la mise en œuvre des cinq stratégies régionales adoptées pour la période de 2005 à 2008.

1. Accroître l'insertion en emploi des personnes sans emploi, par une intensification des services universels ainsi que par une adaptation de l'information sur le marché du travail à leurs besoins.
2. Augmenter les participations à la formation de base et y favoriser la rétention par des approches adaptées, tels de l'accompagnement et des projets pilotes, aux besoins des personnes (sans emploi et en emploi) ayant un risque face au chômage, principalement de longue durée.
3. Afin d'améliorer leur insertion en emploi, mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment chez les personnes immigrantes.
4. Privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois. *Ce sont les secteurs suivants pour 2006-2007 :*

*Aliments, boissons et tabac
Commerce de gros
Construction
Fabrication du matériel de transport
Fabrication de produits informatiques, électroniques et électriques
Finance, assurances, immobilier et location
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres
Impression et activités connexes
Meubles et produits connexes
Produits du pétrole et produits chimiques
Produits en bois
Produits métalliques
Services professionnels, scientifiques et techniques
Soins de santé et assistance sociale
Textiles
Transport et entreposage
Vêtements et produits du cuir*

5. Soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrants.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal mettra donc en œuvre ces stratégies en cohérence avec les politiques, les ententes associées au développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises. Ainsi, nous prévoyons qu'il y aura en 2006-2007 :

- 66 927 nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec;
- 28 593 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention;
- 1 120 entreprises qui seront nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec.

Pour réaliser ces interventions, Emploi-Québec offrira ses services universels aux personnes et aux entreprises ainsi que de l'aide particulière ou du soutien de revenu financé principalement par le Fonds de développement du marché du travail. Cette aide particulière sera souvent offerte avec la collaboration de ressources spécialisées en développement de l'employabilité ou d'établissements d'enseignement. Ces interventions seront réalisées dans un contexte de responsabilisation, de gestion efficace et d'amélioration du service à la clientèle.

Table des matières

Liste des graphiques et des tableaux	5
Message du président et de la directrice régionale	6
Mission, clientèles, mesures et services	7
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, le Partenariat, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les CLE	8
Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives	11
Les orientations du service public d'emploi	19
Les enjeux du développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises à Montréal.	19
Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux	23
Budget et cibles d'intervention	24
Planification et mécanismes de suivi	27
Annexes	
Annexe 1 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	27
Annexe 2 Organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal	28
Annexe 3 Le partenariat, les ententes et les initiatives	29
Annexe 4 Contributions au Plan d'action régional 2006-2007	38

LISTE DES GRAPHIQUES ET DES TABLEAUX

Graphique 1	Variation annuelle du nombre de résidentes et de résidents en emploi depuis 1988	10
Graphique 2	Population montréalaise en emploi depuis 1987	12
Graphiques 3 et 4	Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987	13
Graphique 5	Évolution du taux de chômage depuis 1987	13
Graphique 6	Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis mars 1998	16
Graphique 7	Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis mars 1998	16
Tableau 1	Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2005	15
Tableau 2	Croissance prévue de l'emploi par secteurs d'activité de 2004 à 2009	17
Tableau 3	Stratégies régionales, mesures et budget du Fonds de développement du marché du travail pour 2006-2007	23
Tableau 4	Budget 2006-2007 du Fonds de développement du marché du travail à l'échelle régionale et locale	24
Tableau 5	Cibles de résultats 2006-2007 aux indicateurs d'Emploi-Québec.....	25

Message du président et de la directrice régionale

Comme au cours de l'année dernière, il est probable que le contexte monétaire, la compétition internationale et les tendances démographiques continueront d'exercer de la pression sur notre économie, sur nos entreprises et sur les travailleuses et les travailleurs. Nous devons donc poursuivre nos efforts pour soutenir le développement de nos entreprises par l'amélioration continue de la gestion de leurs ressources humaines. Nous visons à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en assurant le développement de leurs compétences, particulièrement par des interventions touchant les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi et celles qui sont plus éloignées du marché du travail.

En prévision de la seconde année du cycle triennal de la planification régionale, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a réexaminé et mis à jour les principaux enjeux relevés soit l'intégration au travail des personnes à risque de chômage, l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des obstacles à l'emploi dont les personnes immigrantes, l'adaptation de la main-d'œuvre âgée de 45 ans et plus et le transfert des compétences, la qualité de la gestion des ressources humaines et le développement de la formation en entreprise. Le Conseil régional entend poursuivre, au cours de 2006-2007, la mise en œuvre des cinq stratégies régionales qui ont pour but de résoudre les problèmes associés à ces enjeux en visant la réduction du chômage, l'insertion et le maintien en emploi des personnes ayant des obstacles à l'emploi, le développement de la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises et la formation d'une main-d'œuvre compétente pour faire face aux nouveaux défis du marché du travail.

Au cours de l'exercice 2005-2006, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et son réseau de CLE ont desservi plus de 70 000 personnes, avec la collaboration de leurs partenaires; parmi celles-ci, plus de 30 000 ont trouvé un emploi. Par ailleurs, plus de 880 entreprises ont reçu de l'aide-conseil ainsi que de l'aide à la gestion de leurs ressources humaines et à la formation de leur personnel. De plus, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal s'est associée au Mouvement québécois de la qualité pour produire, avec la collaboration de partenaires de la main-d'œuvre et d'entreprises, un guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi qui devrait contribuer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans les entreprises de notre région.

À l'automne 2005, à l'occasion de la modernisation de l'État, le gouvernement a mis sur pied la nouvelle agence Emploi-Québec. Cette agence a redéfini son offre de service en matière d'emploi et de solidarité sociale dans une perspective de convergence et de continuum de services auprès de ses clientèles. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal est responsable des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises pour l'ensemble de l'île ainsi que des services de solidarité sociale pour le territoire correspondant aux villes de banlieue de Montréal tandis que la Ville de Montréal demeure responsable de la gestion des services de solidarité sociale sur son territoire, tel qu'il était défini avant 2001. Cette réorganisation permettra d'accueillir tout client qui se présente à Emploi-Québec avec une perspective misant sur l'emploi. Nous croyons que cette approche contribuera davantage au développement personnel et professionnel des personnes et favorisera ainsi leur potentiel d'insertion en emploi.

Soulignons, en terminant, la collaboration essentielle des partenaires, particulièrement celle du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, des ressources en développement de l'employabilité, des instances institutionnelles, sectorielles et de celles qui dédiées au développement local, ainsi que la contribution des gestionnaires et du personnel d'Emploi-Québec à la réalisation de notre mission et au développement de notre région.

Denis Deschamps, ca
Président
Conseil régional des partenaires du marché du
travail de Montréal

Jocelyne Brault
Directrice régionale
Emploi-Québec de Montréal

Mai 2006

Mission, clientèles, mesures et services

• Mission, clientèles et continuum des services

Dans le contexte de la modernisation de l'État, le gouvernement a mis sur pied à l'automne 2005 une nouvelle agence Emploi-Québec qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La nouvelle entité est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu. Elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion du service public d'emploi, qui offre des mesures et des services d'emploi aux individus et aux entreprises, et du service de solidarité sociale, qui offre de l'aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et de l'aide financière de dernier recours. Emploi-Québec a donc pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle. Aussi, afin de favoriser un meilleur arrimage entre ces services d'emploi et ceux de la sécurité du revenu, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal a entrepris l'an dernier et poursuivra au cours de la prochaine année la mise en œuvre d'actions qui mèneront à la convergence et au continuum de ces services tant pour les personnes que pour les entreprises.

• Mesures et services¹

Toute personne peut s'adresser à son CLE pour obtenir de l'information sur le marché du travail, notamment par le site internet « IMT en ligne » et l'accès à divers outils de recherche en ligne sur le marché du travail ainsi que des services de placement, une analyse sommaire de ses besoins au regard du marché du travail, la certification requise pour l'exercice de métiers réglementés.

Par ailleurs, les personnes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail et pour qui les services précédents ne suffisent pas peuvent bénéficier également d'aide à l'orientation professionnelle et au soutien à la recherche d'emploi, de services de développement de l'employabilité et d'insertion au marché du travail, d'activités de formation, de programmes d'apprentissage en milieu de travail, d'une subvention salariale pour favoriser leur embauche ou leur permettre de vivre une expérience en milieu de travail, d'un soutien du revenu pendant leur participation à une mesure active d'aide à l'emploi. De plus, les personnes qui sont admissibles peuvent bénéficier de l'aide financière de dernier recours durant leur participation aux mesures actives. Pour leur part, les personnes qui souhaitent démarrer leur entreprise peuvent avoir accès à des services-conseils spécialisés pour préparer leur plan d'affaires ou pour développer leur expertise entrepreneuriale ainsi qu'à un soutien du revenu.

Aux entreprises qui ont des besoins pour préserver et créer des emplois, Emploi-Québec offre l'accès à l'aide-conseil spécialisée en gestion et en développement des ressources humaines ainsi qu'à un soutien financier pour des projets tels la mise en place d'un service de ressources humaines, la création d'un comité de concertation, l'implantation d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail, la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines, un programme d'apprentissage en milieu de travail, la réalisation de grands projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi, l'embauche de personnes handicapées, l'intégration et le maintien en emploi de personnes issues de clientèles ayant des obstacles à l'emploi, dans lequel s'inscrit notamment le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), et le reclassement des travailleuses et travailleurs en cas de licenciements collectifs. De plus, les entreprises peuvent utiliser le service de « Placement en ligne » pour recruter du personnel et obtenir de l'information sectorielle et professionnelle dans le site internet « IMT en ligne ». Elle peut, de plus, faire appel au « Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi » mis au point grâce à la participation financière de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de concert avec des partenaires de la main-d'œuvre et des entreprises.

1. On en trouvera les descriptions sur le site <http://emploi.quebec.net/francais/individus> (ou entreprises) /msemploi/index.htm.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail, le partenariat régional et la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les CLE

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail. La planification d'Emploi-Québec s'appuie sur les dispositions de sa convention de performance et d'imputabilité. Elle s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenues avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les actions prévues concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles. C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail définit ses stratégies et qu'Emploi-Québec prépare son plan d'action régional.

• Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)² de Montréal constitue le partenaire privilégié de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal. Parmi ses attributions, le CRPMT collabore à l'ajustement des interventions au contexte d'un marché de l'emploi et d'un développement de la main-d'œuvre en évolution.

Le Conseil régional réalise de nombreuses activités de partenariat tant lors de ses assemblées, par ses travaux particuliers lors des comités qu'il a mis sur pied (par exemple, le comité de planification) ou encore en collaborant à d'autres instances (par exemple, la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, la Table des partenaires pour la persévérance, la réussite et le soutien au raccrochage scolaire). De plus, un membre du Conseil régional des partenaires participe également au conseil d'administration du Carrefour de lutte au décrochage scolaire. Finalement, le CRPMT contribue de manière déterminante à l'élaboration des stratégies d'intervention régionales et à la mise en œuvre d'ententes et à leur suivi. Voici une brève revue des principaux travaux réalisés par le CRPMT au cours de l'année 2005-2006 :

- mise à jour des stratégies régionales 2005-2008 pour l'exercice 2006-2007;
- suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le Plan d'action régional et les plans d'action locaux 2005-2006 et collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la direction régionale;
- poursuite de la participation aux instances de partenariat telles la Conférence régionale des élus, la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, la Table de la persévérance scolaire;
- contribution régionale au développement du projet de convergence du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- développement de projets en concomitance pour l'intégration des jeunes au travail;
- mise en place d'un plan d'action régional pour le développement des entreprises en vertu du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFM);
- collaboration à la Semaine québécoise des adultes en formation;
- mise sur pied d'un comité pour le développement de l'analyse du marché du travail et d'interventions auprès de la main-d'œuvre immigrante;
- concertation avec les partenaires régionaux visés par la mise en œuvre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et adoption du plan d'action concerté de la Politique de formation continue avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

2. Voir la composition du CRPMT à l'annexe 1.

En plus de la contribution du CRPMT de Montréal, des efforts de complémentarité et de collaboration sont essentiels afin de fournir la réponse la plus adéquate possible aux besoins du marché du travail et de la main-d'œuvre. Nous présentons à l'annexe 3 quelques-uns des principaux éléments du partenariat à Montréal en lien avec l'offre de service de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

Le partenariat, un élément clé

Dans une perspective de respect des missions et des expertises respectives, de la complémentarité des interventions à l'intérieur des stratégies régionales, que nous présentons plus loin, et en fonction des ressources dont il dispose, Emploi-Québec de la région de Montréal poursuivra sa collaboration avec ses partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique afin de répondre adéquatement aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises.

Parmi ces partenaires, mentionnons :

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
- Les ressources externes en développement de l'employabilité et le Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité
- Les centres locaux de développement
- Les corporations de développement économique et communautaire
- Les établissements d'enseignement des réseaux de l'éducation
- La Table métropolitaine des partenaires du marché du travail et la Commission métropolitaine de Montréal
- Les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités aviseurs sur les clientèles ayant des obstacles à l'emploi
- La Conférence régionale des élus et la Conférence administrative régionale
- La Ville de Montréal et les autres municipalités sur l'île de Montréal
- Les ministères et les organismes gouvernementaux québécois et fédéraux

C'est ainsi que, dans ce plan d'action régional 2006-2007, nos cinq stratégies régionales seront mises en œuvre avec la collaboration de plusieurs partenaires et en complémentarité avec les initiatives que nous entendons mettre en œuvre et les ententes que nous avons conclues³.

• La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les CLE

À Montréal, les modules Emploi-Québec des centres locaux d'emploi sont répartis sur quinze territoires locaux réunis au sein de six regroupements de CLE. Dans les plans d'action locaux (PAL) annuels des CLE, on trouve :

- une description du module Emploi-Québec du CLE, de sa mission, de son rôle, de ses engagements;
- le rôle du partenariat régional et local, avec les partenaires de son territoire, notamment avec le centre local de développement;
- le portrait des résidentes et des résidents, et des entreprises du territoire du CLE;
- une analyse des résultats des interventions du CLE ainsi que de la planification du budget, des cibles opérationnelles et des actions particulières du CLE pour la prochaine année en lien avec les orientations nationales et les stratégies régionales inscrites au présent PAR 2006-2007.

On prévoit donc dans ces PAL des interventions qui visent à répondre aux besoins de la clientèle en lui offrant des services universels, telle l'information sur le marché du travail et le placement, ainsi que des services spécialisés. De plus, des initiatives locales peuvent être mises en œuvre pour compléter les efforts précédents. Ces actions locales reposent sur la complémentarité entre les acteurs, qu'il s'agisse des établissements de formation, des services spécialisés en développement de l'employabilité ou d'autres partenaires offrant des services d'intégration ou de préparation à l'emploi. Nous présentons à l'annexe 2 l'organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de ses instances locales, les CLE. La direction régionale interagit avec les CLE et leur apporte un soutien à la planification des interventions, à la répartition des ressources et des budgets et de leur suivi – une information sur le marché du travail sectorielle, professionnelle et territoriale afin de soutenir les interventions pour l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et pour le développement de la main-d'œuvre des entreprises –, le développement d'approches, d'outils, de mesures et de services pour desservir la clientèle des personnes et des entreprises.

3. Voir l'annexe 3 concernant le partenariat, les ententes et les initiatives.

Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives

Les données historiques de 1987 à 2005 proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Ce sont des moyennes annuelles. Lorsque des données trimestrielles sont utilisées, la variation est toujours exprimée par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Ce chapitre décrit le marché du travail montréalais en présentant d'abord l'évolution historique des principaux indicateurs depuis 1987 (le plus loin que remontent les données régionales sur le marché du travail). Dans la seconde section, la situation qui a marqué l'année la plus récente est ensuite analysée, ainsi que l'évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi. Le chapitre se termine avec la croissance de l'emploi prévue à moyen terme à Montréal (sur un horizon de cinq ans) selon les plus récentes perspectives sectorielles d'Emploi-Québec.

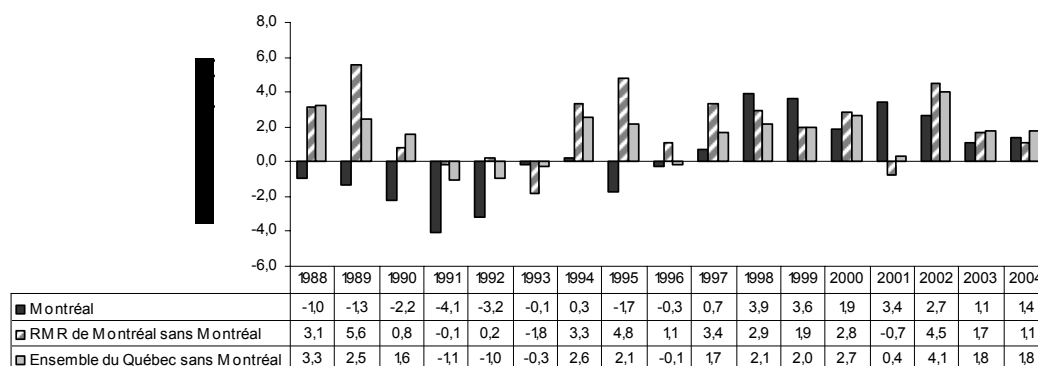
• L'île de Montréal dans son contexte historique

Montréal souffre, depuis plusieurs années, de l'exode de ses ménages vers les banlieues environnantes. Au fil des ans, la population montréalaise a diminué au profit des municipalités de la couronne Nord et de la couronne Sud, de sorte que Montréal occupe une part de moins en moins grande du grand ensemble métropolitain. Les données du recensement de 2001 révèlent cependant un certain ralentissement de l'étalement urbain, la population totale de Montréal ayant augmenté de 2,1 % entre 1996 et 2001. Ce phénomène se reflète évidemment sur le marché du travail par une tendance à la baisse des principaux indicateurs du marché du travail de la population montréalaise, alors que les indicateurs des résidents et résidentes des autres régions de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal tendent plutôt à augmenter. Ces derniers continuent de bénéficier de taux d'activité, d'emploi et de chômage meilleurs que ceux des Montréalais et des Montréalaises. Cependant, la forte reprise économique qui s'est amorcée vers le milieu des années 1990 a permis à la plupart des indicateurs montréalais de récupérer les pertes accumulées au cours des années difficiles qui ont suivi la récession de 1991.

L'emploi

Le graphique 1 montre que les Montréalais et les Montréalaises n'ont presque pas connu de périodes de croissance sur le plan de l'emploi entre 1988 et 1998. La récession de 1991, les compressions budgétaires gouvernementales pour lutter contre le déficit et des restructurations industrielles importantes les ont touchés plus particulièrement. Le reste de la grande région métropolitaine (RMR) de Montréal sans Montréal) s'en est tiré beaucoup mieux et a joui d'une variation généralement positive de l'emploi, parfois même très forte, au cours de ces années. L'ensemble du Québec (excluant Montréal) a connu également plusieurs bonnes périodes d'augmentation.

Graphique 1
Variation annuelle du nombre de résidents et résidentes en emploi depuis 1988 (en pourcentage)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

C'est seulement à partir de 1998 que l'emploi a vraiment repris pour les Montréalais et les Montréalaises. Pour une rare fois depuis 1988, c'est à un rythme supérieur à celui du reste du Québec et même à celui des régions avoisinantes que la décennie s'est terminée à Montréal, avec des taux de croissance qui se sont élevés jusqu'à 3,9 % en 1998 et 3,6 % en 1999.

Après une pause en 2000, la croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2001 pour les résidents et les résidentes de Montréal, malgré la récession de l'économie américaine et les attentats terroristes du 11 septembre 2001. Pour l'année 2001, 28 600 nouveaux emplois se sont ajoutés à ceux de l'an 2000, soit une hausse de 3,4 %. Dans le reste du Québec et de la RMR de Montréal, la variation de l'emploi a été presque nulle (+ 0,4 %) et négative (- 0,7 %) en 2001. À la fin de 2001, les Montréalais et les Montréalaises ont ainsi retrouvé un niveau d'emploi presque égal au sommet de 1987.

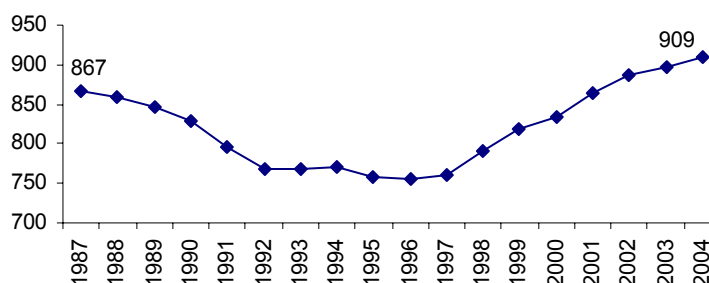
En 2002, la progression de l'emploi a finalement réussi à ramener le niveau d'emploi des Montréalais et des Montréalaises au-delà de son record historique de 1987. L'accroissement a été relativement moins grand (2,7 %) que dans le reste du Québec (4,1 %) et que dans l'ensemble des autres régions de la RMR (4,5 %), mais ce sont tout de même 23 200 personnes de plus au travail qu'en 2001 et la majorité d'entre elles (13 600) occupaient un poste à temps plein. Avec un total de 886 300 personnes en emploi en 2002, les Montréalais et les Montréalaises ont complètement compensé les pertes entraînées par la dure récession de 1991.

En 2003, le marché du travail s'est essoufflé. Une série d'événements imprévus (syndrome respiratoire aigu sévère [SRAS], crise de la vache folle et du bois d'œuvre, entre autres) ont frappé l'économie canadienne et l'économie québécoise, et la faiblesse persistante de l'économie américaine ainsi qu'une forte appréciation de la devise canadienne face à celle des États-Unis ont affecté particulièrement le secteur manufacturier. Malgré toutes ces embûches, la population montréalaise s'en est sortie avec une croissance de l'emploi de 1,1 %. Cependant, les 9 900 nouveaux postes que cette croissance représente sont attribuables uniquement à la progression du travail à temps partiel, alors que la majorité des postes créés depuis 1998 étaient à temps plein. Néanmoins, en atteignant un total de 896 200 personnes occupées en 2003, le niveau d'emploi montréalais a dépassé le record d'emploi établi en 2002.

Le reste du Québec et l'ensemble des autres régions de la RMR de Montréal ont présenté des taux de croissance de l'emploi un peu plus élevés que celui de Montréal en 2003 (1,8 % et 1,7 % respectivement). Pour les résidents et les résidentes des autres régions de la RMR de Montréal, la plupart des nouveaux emplois étaient aussi à temps partiel, mais le travail à temps plein a faiblement progressé. À l'échelle provinciale (excluant Montréal), par contre, les nouveaux postes ont procuré du travail plus souvent à temps plein qu'à temps partiel.

En 2004, le marché du travail est demeuré faible, mais s'est un peu amélioré par rapport à 2003 pour la population montréalaise. Le nombre de personnes en emploi s'y est accru de 1,4 %, pour un total de 12 800 nouveaux postes, et presque tous ces nouveaux emplois étaient à temps plein (11 200). Avec un total de 909 000 personnes en emploi, la population montréalaise atteint un nouveau record historique d'emploi pour la troisième année consécutive. Dans l'ensemble des autres régions de la RMR, l'emploi a encore ralenti en 2004 et affiche un taux de croissance moyen de 1,1 %. Le reste du Québec s'est un peu mieux tiré d'affaire et a réussi à conserver le même rythme de croissance que l'année précédente (1,8 %). Heureusement, cette faible création d'emploi s'explique uniquement par la progression du travail à temps plein, puisque le travail à temps partiel a diminué par rapport à 2003.

Graphique 2
Population montréalaise en emploi depuis 1987 (en milliers)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

Le taux d'emploi et le taux d'activité

Les taux d'emploi et d'activité de la population montréalaise ont suivi des trajectoires semblables : ils ont diminué à partir de 1987 et ont augmenté graduellement après avoir touché un creux au milieu des années 1990. Ils sont toujours demeurés inférieurs à ceux de l'ensemble des autres régions de la RMR et du reste du Québec.

C'est également en 2002 que le taux d'emploi montréalais a terminé son rattrapage. À 57,6 %, la proportion de Montréalais et de Montréalaises en âge de travailler qui occupe un emploi a établi un nouveau record historique en dépassant pour la première fois le sommet de 57,3 %, atteint en 1987. Comme la population active montréalaise s'est accrue plus tardivement que l'emploi, le taux d'activité montréalais a, pour sa part, terminé l'année 2002 à une moyenne de 64 %, encore près d'un demi-point sous le pic de 1987 (64,4 %).

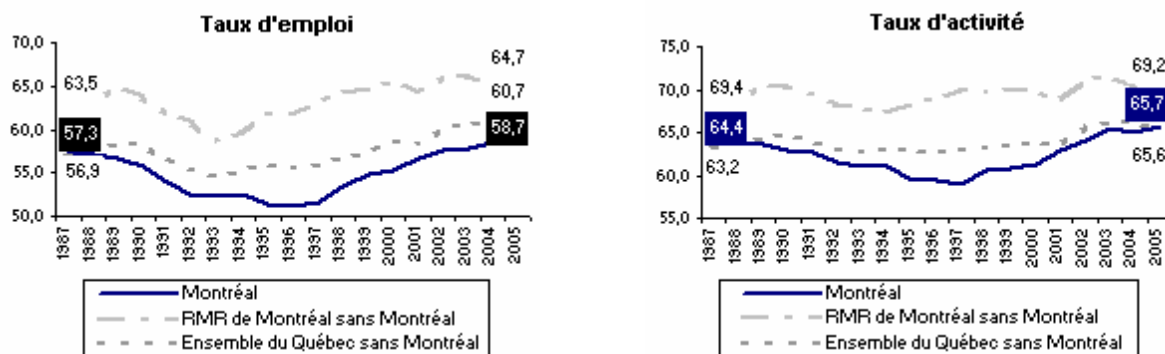
En 2003, la forte hausse de la population active montréalaise a finalement permis au taux d'activité de se hisser au-delà de son sommet de 1987, à un niveau sans précédent de 65,5 %. Le taux d'emploi montréalais a continué de s'améliorer, mais plus timidement qu'en 2002; il a établi un nouveau record, soit 57,9 %.

En 2004, le taux d'emploi a poursuivi son ascension et a atteint un nouveau sommet à 58,4 %, mais, comme les Montréalaises et les Montréalais ont cessé d'arriver en grand nombre sur le marché du travail, le taux d'activité a reculé de presque un demi-point de pourcentage, en s'établissant à une moyenne de 65,1 %. Après le record de 2003, ce taux d'activité demeure néanmoins le plus élevé que la population montréalaise a connu depuis 1987.

Comme le montrent les graphiques 3 et 4, les taux d'emploi et les taux d'activité de l'ensemble des autres régions de la RMR et du Québec sont toujours supérieurs aux taux montréalais, sauf au début de la période, où les taux montréalais dépassent légèrement ceux de l'ensemble du reste du Québec. En 2004, ils atteignent respectivement 65,5 % et 70,3 % pour l'ensemble des résidents et résidentes des autres régions de la RMR, soit environ 7 et 5 points de pourcentage de plus que ceux de la population montréalaise. Dans l'ensemble du Québec (moins Montréal), ces taux sont un peu moins éloignés des taux montréalais; en 2004, ils se chiffraient respectivement à 61 % et 66,2 %.

Graphiques 3 et 4

Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987

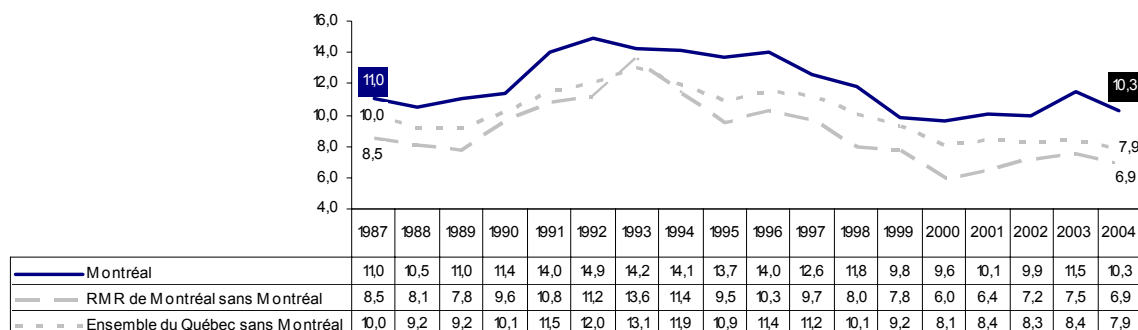


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

Le taux de chômage

Sur le graphique suivant, on voit aussi que, même s'il décline régulièrement depuis 1992, le taux de chômage des Montréalais et des Montréalaises se tient toujours au-dessus de celui des résidents et des résidentes des autres régions de la RMR et du reste du Québec (sans Montréal).

Graphique 5 Évolution du taux de chômage depuis 1987



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

Partant de 11 % en 1987, le taux de chômage montréalais a été poussé par la récession jusqu'à un sommet de 14,9 % en 1992. Il a ensuite diminué graduellement, mais l'anémie du marché du travail qui s'est poursuivie pendant la majeure partie de la décennie a étalé la baisse sur plusieurs années. Ce n'est qu'après la bonne performance de l'emploi en 1998 qu'il est redescendu en bas de son niveau de 1987, tombant même sous la barre des 10 % pour la première fois de son histoire, jusqu'à un niveau aussi faible que 9,6 % en 2000.

À partir de 2001, la population active montréalaise a commencé à augmenter rapidement, de sorte que le taux de chômage s'est mis à osciller à la hausse et à la baisse selon le rythme plus ou moins élevé de la création d'emplois. Attirés par la vigueur du marché du travail, 36 400 Montréalaises et Montréalais se sont ajoutés à la population active en 2001. Comme le nombre de nouveaux postes disponibles (28 600) n'était pas suffisant pour tous les intégrer en emploi, le taux de chômage est remonté à 10,1 %. En 2002, l'emploi

a connu une forte croissance et le taux de chômage est redescendu, pour se fixer à une moyenne annuelle de 9,9 %. La progression timide de l'emploi en 2003, qui s'est accompagnée d'une hausse encore impressionnante de la population active, a ensuite fait grimper le taux de chômage jusqu'à 11,5 %, un bond de 1,6 point de pourcentage par rapport à 2002.

En 2004 cependant, les Montréalais et les Montréalaises ont cessé d'arriver en grand nombre sur le marché du travail : la population active a stagné (0 %) et, pour la première fois depuis 1998, elle a même régressé au cours des trois premiers trimestres. Malgré la performance modeste que l'emploi a connue cette année-là, le taux de chômage a reculé de plus d'un point de pourcentage, pour revenir à une moyenne annuelle approchant 10 % (10,3 %).

Dans le reste du Québec et dans les autres régions de la RMR de Montréal, le taux de chômage a suivi un parcours similaire. Malgré son amélioration, le taux de chômage montréalais est toujours demeuré plus élevé, et parfois de plusieurs points de pourcentage. À 10,3 % en 2004, il dépasse le taux de l'ensemble des autres régions de la RMR (6,9 %) de 3,4 points de pourcentage et se situe à 2,4 points au-dessus de celui de l'ensemble des autres régions du Québec (7,9 %). Même à son niveau le plus faible en 2000, des écarts respectifs de 1,5 et 3,6 points subsistaient.

- **La situation récente**

En 2005, le marché du travail ne s'est pas réanimé et il ne semble pas encore se sortir des ajustements qu'une devise plus forte impose à nos entreprises. Après les faibles performances des deux dernières années, l'emploi avait pourtant commencé l'année 2005 sur une note encourageante pour la population montréalaise, en bénéficiant d'une croissance de 3,8 % au premier trimestre. Mais la situation s'est détériorée par la suite, et la progression de l'emploi s'est limitée à 0,5 % et 1,2 % au deuxième et au troisième trimestre, pour finir avec un recul de 0,3 % au dernier trimestre. L'année 2005 s'est donc soldée par une croissance moyenne de l'emploi de 1,3 %, un taux très modeste pour une troisième année de suite, et qui représente un total de 11 400 personnes de plus en emploi qu'en 2004. Par contre, cette faible croissance cache le fait que la qualité de l'emploi continue de s'améliorer pour la population montréalaise. En 2004, la majorité des nouveaux emplois obtenus par les Montréalais et les Montréalaises étaient à temps plein tandis qu'en 2005 seul l'emploi à temps plein a progressé; le nombre de personnes occupant un emploi à temps partiel a diminué de 5 600 et ces pertes ont été plus que compensées par les gains de 17 000 postes à temps plein.

Sans manifester une aussi grande confiance qu'auparavant, la population active montréalaise a été plus dynamique en 2005 qu'en 2004. Comme sa croissance (1,8 %) a été supérieure à celle de l'emploi (1,3 %), le taux de chômage a augmenté de 0,4 point de pourcentage, et s'est établi à une moyenne annuelle de 10,7 %. Après un recul en 2004, le taux d'activité montréalais a repris le chemin de la croissance pour remonter au-delà de son sommet de 2003 et se fixer au niveau encore jamais atteint de 65,7 %. Le taux d'emploi montréalais, quant à lui, a continué sur sa lancée et atteint un nouveau sommet, à 58,7 %, pour la quatrième année de suite.

Tableau 1
Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2005

	Moyenne annuelle de 2005	Variation par rapport à la moyenne annuelle de 2004	
	(en milliers)	(en milliers)	(en %)
Population active	1 031,0	18,0	1,8 %
Emploi	920,4	11,4	1,3 %
Plein temps	757,5	17,0	2,3 %
Temps partiel	162,9	- 5,6	- 3,3 %
Chômeurs	110,6	6,6	6,3 %
	(en pourcentage)	(en points de pourcentage)	
Taux d'activité	65,7 %	0,6	
Taux de chômage	10,7 %	0,4	
Taux d'emploi	58,4 %	0,3	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

Dans le reste du Québec et l'ensemble des autres régions de la RMR de Montréal, le marché du travail a continué de s'affaiblir en 2005. L'emploi s'y est accru de 0,9 % et de 0,8 % respectivement et la population active a à peine augmenté (0,4 % et 0,3 % respectivement). À l'échelle de la province (excluant Montréal), la majorité des nouveaux emplois sont à temps plein, mais les nouvelles personnes en emploi qui résident dans les autres régions de la RMR de Montréal occupent presque toutes un poste à temps partiel.

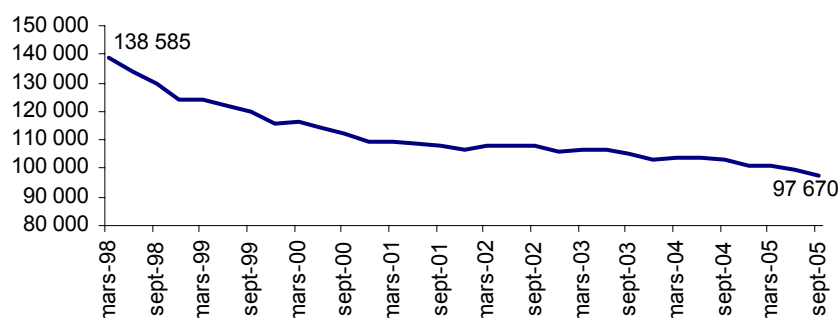
Étant donné que les nouveaux emplois ont permis d'intégrer le peu de personnes qui ont joint les rangs de la population active, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi (chômeurs) a diminué et le taux de chômage est passé de 7,9 % en 2004 à 7,4 % en 2005 dans l'ensemble du Québec (excluant Montréal) et de 6,9 % à 6,5 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR. Cependant, en raison d'une forte croissance de la population en âge de travailler, les taux d'emploi et d'activité ont chuté. Au Québec (excluant Montréal), ils se chiffrent respectivement à 60,7 % et 65,6 % en 2005, alors qu'ils avaient atteint des niveaux sans précédent de 61 % et 66,2 % en 2004. Dans la RMR de Montréal, la population résidant ailleurs qu'à Montréal présente un taux d'emploi de 64,7 % en 2005 et un taux d'activité de 69,2 %, en baisse pour une deuxième année de suite.

En résumé, 35 700 nouveaux emplois ont été créés en 2005 dans l'ensemble du Québec, pour une croissance annuelle de 1 % par rapport à 2004. Dans la grande région de Montréal, la création d'emploi s'est également chiffrée à 1 %, pour un total de 18 700 nouveaux postes. À elle seule, la population de l'île de Montréal a accaparé plus de la moitié de ces nouveaux emplois (11 400), avec une croissance de 1,3 %.

Les prestataires de l'assistance-emploi

La reprise économique a contribué à réduire régulièrement le nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis 1996. En mars 1998, Montréal comptait 138 585 adultes prestataires sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi. Depuis mai 2005, le nombre de prestataires est tombé à moins de 100 000 sur l'île de Montréal. Au trimestre se terminant en septembre 2005 (donnée la plus récente), on n'en dénombrait plus que 97 670. Après s'être relativement stabilisée en 2002, la tendance à la baisse s'est accentuée tout au long de 2003. En 2004, cette tendance s'est poursuivie de plus belle et le rythme s'est accéléré en 2005. Au troisième trimestre de 2005, 5 172 (ou 5 %) personnes de moins qu'au troisième trimestre de 2004 vivaient de l'assistance-emploi à Montréal. Au troisième trimestre de 2004, le nombre de prestataires avait un peu moins diminué (-2 647 ou -2,5 %) par rapport à l'année précédente.

Graphique 6 : Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis mars 1998

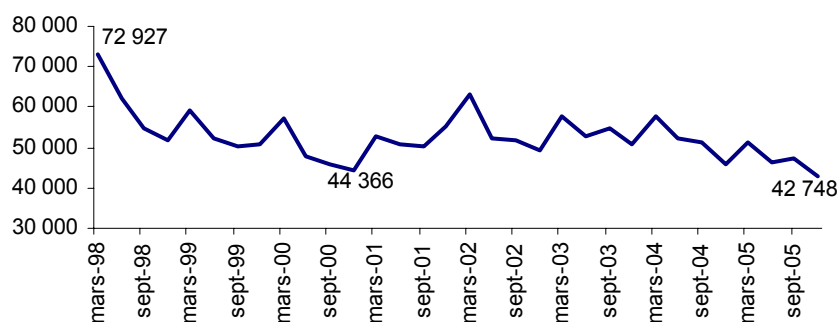


Source: Service Canada, DGARES-MESS, compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

Les prestataires de l'assurance-emploi

Malgré une volatilité très prononcée, le nombre de prestataires montréalais de l'assurance-emploi suit également une tendance à la baisse depuis janvier 1998, comme le montre le graphique 7. Le plus gros de la baisse s'observe toutefois jusqu'au dernier trimestre de 2000, moment où le nombre de prestataires a atteint son niveau le plus bas, à 44 366. Après une hausse marquée en 2001, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a recommencé à diminuer, mais plus modestement. Depuis l'automne 2004 cependant, la baisse s'est nettement amplifiée. Selon les données les plus récentes, au dernier trimestre de 2005, Montréal comptait une moyenne de 42 748 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail sur son territoire, soit 3 281 (ou 7,1 %) personnes de moins qu'au dernier trimestre de 2004.

Graphique 7 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis mars 1998



Source: Service Canada, DGARES-MESS, compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2006.

• **Les perspectives d'emploi**

Selon les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec pour 2005-2009, le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année, ce qui représente un total d'environ 71 000 nouveaux emplois pour l'ensemble de la période. À moyen terme, les résidents et résidentes de Montréal bénéficieront donc d'une croissance légèrement supérieure à la moyenne nationale (1,3 %).

Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également entre les divers secteurs d'activité économique; certains connaîtront une croissance d'emplois, d'autres subiront des pertes. Les taux de croissance prévus les plus élevés reviennent aux secteurs de la fabrication de machinerie (sauf électrique), de la fabrication des aliments, des boissons et du tabac et aux services professionnels, scientifiques et techniques.

Tableau 2 : Croissance prévue de l'emploi par secteur entre 2004 et 2009

Croissance au-dessus de la moyenne (2 % et plus par année)	Croissance moyenne (de 1 % à 2 % par année)	Croissance en dessous de la moyenne (moins de 1 % par année et négative)
. Machinerie (sauf électrique) . Aliments, boissons et tabac . Services professionnels, scientifiques et techniques . Soins de santé et assistance sociale . Services aux entreprises, aux bâtiments et autres . Information, culture et loisirs . Matériel de transport	. Commerce de gros . Produits informatiques, électroniques et électriques . Transport et entreposage . Commerce de détail . Hébergement et restauration . Finance, assurances et immobilier . Services publics . Activités diverses de fabrication . Produits du pétrole, du charbon et produits chimiques . Produits en caoutchouc et plastique	. Autres services . Impression et activités connexes . Services d'enseignement . Produits en bois . Produits minéraux non métalliques . Produits métalliques . Administrations publiques . Construction . Papier . Première transformation des métaux . Meubles . Textiles et produits textiles . Vêtements et produits en cuir

Cependant, compte tenu de leur faible volume d'emplois, certains secteurs présentent des taux de croissance prévus élevés, mais offrent peu de nouveaux emplois. C'est le cas notamment de plusieurs secteurs manufacturiers. Voici, par ordre d'importance, les secteurs qui fourniront le plus grand nombre de nouveaux emplois entre 2004 et 2009 :

- soins de santé et d'assistance sociale;
- services professionnels, scientifiques et techniques;
- commerce de détail.

Les orientations du service public d'emploi

En réponse aux situations problématiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises et afin d'intervenir de manière cohérente dans la perspective de la Politique active du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail a adopté des orientations dans le Plan d'action annuel 2006-2007 du Service public d'emploi d'Emploi-Québec :

1. Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois.
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.
3. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et citoyens, notamment en consolidant la nouvelle agence.

Les enjeux du développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises à Montréal

• La veille du marché du travail

En conformité avec la troisième orientation du Plan d'action annuel 2006-2007 du service public d'emploi d'Emploi-Québec et afin de poursuivre l'amélioration de nos services aux citoyennes et aux citoyens et d'adapter nos interventions aux besoins des personnes et des entreprises, nous entendons poursuivre notre veille du marché du travail, notamment à l'égard des situations problématiques des personnes ayant un risque face au chômage et des personnes qui ont des obstacles à l'emploi ainsi qu'à l'égard des situations problématiques de maintien et de création d'emploi dans les entreprises.

Aussi, à la lumière de l'état et des tendances du marché du travail de Montréal, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a formulé quatre principaux enjeux en matière de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises.

1. L'enjeu de l'intégration au travail des personnes à risque de chômage

Le taux de chômage à Montréal demeure supérieur à celui de l'ensemble du Québec et à celui de la RMR de Montréal, en excluant Montréal. Ainsi, le taux de chômage à Montréal pour l'année 2005 s'établit à une moyenne de 10,7 % tandis qu'il est de 6,5 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR, excluant Montréal, et de 8,2 % dans l'ensemble du Québec. Durant leur période de chômage, certaines personnes peuvent être admissibles au régime de l'assurance-emploi ou à celui de l'assistance-emploi. Malgré certaines variations annuelles depuis les dernières années, on observe chez les prestataires de l'assurance-emploi une tendance à la diminution de leur nombre et il en est de même des prestataires de l'assistance-emploi. Toutefois, c'est dans ce dernier groupe, malgré tout, que se retrouvent les personnes qui sont les plus susceptibles de connaître des périodes de chômage de longue durée, notamment à cause de compétences insuffisantes ou de difficultés face à l'emploi.

En 1998, Montréal comptait 138 585 adultes prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte et avec contrainte temporaire à l'emploi. Après s'être relativement stabilisée en 2002, la tendance à la baisse s'est poursuivie en 2004. En mars 2005, on ne dénombre plus que 100 690 de ces prestataires, soit une diminution de 3,1 % par rapport à mars 2004. Sur le plan de la scolarité⁴, 51,9 % de ces personnes ont déclaré avoir terminé des études secondaires ou moins. Ce faible niveau de scolarité, parfois accompagné de carences en compétences de base, est pour elles un facteur de risque au chômage de longue durée. Les compétences de base et les compétences professionnelles sont des facteurs qui contribuent de

⁴ Tenant compte que le niveau de scolarité de 32,9 % des prestataires de l'assistance-emploi est inconnu en mars 2005.

manière importante à l'intégration en emploi. Or, bien que le nombre de Montréalais de 15 à 64 ans ayant un diplôme universitaire représente 24,2 % de l'ensemble de cette population, comparativement à 15,3 % pour le Québec, le nombre de personnes qui possèdent une 13^e année ou moins demeure malgré tout appréciable, soit 36 %, et cela en incluant celles qui ont un niveau inférieur à la 9^e année. Ajoutons que cette proportion de faible scolarisation est un peu plus élevée (37,9 %) chez les personnes nées à l'extérieur du Canada.

Au recensement de 2001, les personnes nées à l'extérieur du Canada représentaient 33,1 % de la population de 15 ans et plus de l'île de Montréal. Or, plusieurs de ces personnes vivent plus de difficultés à s'intégrer en emploi, comme le reflètent leur taux de chômage en 2001, plus élevé à 13,5 % contre 7,4 % pour les personnes nées au Canada, leur taux d'emploi en 2001 plus faible à 50,5 % contre 60,2 % et leur présence importante à l'assistance-emploi. C'est ainsi qu'en mars 2005 elles représentaient 52,2 % de ces prestataires comparativement à 51,9 % l'année précédente, et cela, malgré que leur nombre ait diminué de 2,7 %, suivant ainsi de près la tendance globale de -3,1 % pour l'ensemble des prestataires. Toutefois, signalons que la part des personnes nées à l'extérieur du Canada chez les prestataires de l'assistance-emploi tend à diminuer selon la durée consécutive à l'aide, alors qu'elle augmente chez les personnes nées au Canada. Ainsi, en mars 2005, sur l'ensemble des personnes qui bénéficient de l'assistance-emploi depuis 120 mois, près des deux tiers (64,8 %) sont nées au Canada et un peu plus du tiers (35,2 %) sont nées à l'extérieur du Canada. À l'inverse, pour la même période, parmi celles qui sont à l'assistance-emploi depuis moins de six mois, 56 % sont des personnes nées à l'extérieur du Canada et 44 % sont nées au Canada.

Dans un contexte où le niveau de compétences pour s'intégrer au marché du travail est de plus en plus élevé, l'intégration au travail des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée est un enjeu qui requiert la mise en œuvre d'actions multiples, dont l'intensification de services universels, et de celles qui visent à augmenter le niveau de compétences de ces personnes par l'ajustement des formations, si nécessaire, et un accompagnement accru à leur démarche d'intégration.

2. L'enjeu de l'intégration et du maintien en emploi des personnes immigrantes et des personnes ayant des obstacles à l'emploi

Certains groupes sont plus vulnérables sur le plan de l'emploi. C'est notamment le cas des personnes immigrantes et de celles des minorités visibles, des femmes chef de famille monoparentale, des jeunes décrocheurs, des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, des personnes handicapées, des personnes judiciarisées et des personnes autochtones où l'on observe de faibles taux d'activité, particulièrement chez les personnes qui ont une faible scolarité.

Les personnes immigrantes, dont plusieurs sont issues de minorités visibles, constituent un groupe qui caractérise la région de Montréal. On observe leur importance croissante dans la population montréalaise. En effet, le nombre de personnes de 15 ans et plus nées à l'extérieur du Canada a augmenté de 6,5 % entre 1996 et 2001, passant de 463 420 à 493 440, alors que le nombre de personnes de 15 ans et plus nées au Canada n'a augmenté que de 0,4 %. Les personnes nées à l'extérieur du Canada forment maintenant le tiers de la population de 15 ans et plus de l'île. En ce qui concerne les personnes issues des minorités visibles, elles ont vu leur nombre augmenter de 15,7 %, passant de 244 585 à 283 080. Avec un taux de chômage plus élevé et des taux plus faibles d'activité et d'emploi (selon les données du recensement de 2001) que les personnes nées au Canada, les personnes nées à l'extérieur du Canada font face à des difficultés d'intégration à l'emploi. Par ailleurs, lorsque la personne fait partie d'un groupe issu des minorités visibles, les difficultés d'intégration en emploi s'accroissent.

Relativement aux qualifications de la main-d'œuvre immigrante, il semble y avoir une double situation problématique. Ainsi, en 2001 chez les personnes de 15 à 64 ans ayant un diplôme universitaire, celles qui sont nées à l'extérieur du Canada représentaient 26,1 % du groupe alors que les personnes ayant un diplôme universitaire nées au Canada représentaient 23,3 % de leur groupe. Pour leur part, celles qui ont une 9^e année ou moins représentaient 13,1 % des personnes nées à l'extérieur du Canada alors que celles qui sont nées au Canada représentaient 6,5 % de leur groupe. C'est ainsi que, d'une part, on trouve une main-d'œuvre qualifiée née à l'extérieur du Canada qui cherche à occuper un emploi équivalant à son

niveau de compétences tandis qu'une autre partie de cette main-d'œuvre est faiblement qualifiée et vit, à cause de compétences insuffisantes, des difficultés à trouver un emploi et à se maintenir en emploi. L'intégration des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi et particulièrement des personnes immigrantes et de celles des minorités visibles est un enjeu important pour la région de Montréal.

3. L'enjeu de l'adaptation de la main-d'œuvre âgée de 45 ans et plus et du transfert des compétences

D'ici sept ans à peine, le Québec connaîtra pour la première fois de son histoire une première baisse de sa population en âge de travailler. Ce phénomène a pour causes un faible taux de natalité et des départs à la retraite massifs et plus hâtifs qu'auparavant. C'est pourquoi le renouvellement de la main-d'œuvre posera donc des défis considérables à moyen et à long terme. Or, une enquête⁵ réalisée au début de 2005 auprès d'entreprises de notre région sur les caractéristiques de leur main-d'œuvre et sur leurs besoins a montré qu'un nombre appréciable d'entreprises répondantes prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. D'une part, des entreprises de certains secteurs d'activité seront plus touchées et devront soit gérer ces départs et s'assurer du transfert des compétences vers une relève, soit maintenir en emploi leurs employés actuels. D'autre part, les entreprises d'autres secteurs créeront de nouveaux postes dans la foulée de l'accroissement des activités, notamment dans certains secteurs à teneur technologique où le niveau de compétences est généralement élevé. Dans l'ensemble, selon les perspectives professionnelles 2005-2009, de nombreux postes seront créés au cours des prochaines années grâce à l'expansion économique mais un nombre encore plus grand de postes deviendront disponibles en raison des retraites, décès, maladies ou changements de profession.

Comparativement à l'ensemble du Québec, la population active des personnes de 45 ans et plus sur l'île de Montréal va en s'accroissant et représentera vraisemblablement, d'ici quelques années, plus du tiers de cette population. Or, c'est dans ce groupe d'âge que l'on retrouve à la fois le plus grand nombre d'universitaires mais aussi de personnes faiblement scolarisées. En effet sur le plan de la scolarité, une partie importante (45,4 %) de la population de 45 à 64 ans en 2001 a une scolarité équivalente ou inférieure à une 13^e année, même si, dans ce groupe, le nombre de personnes qui ont une scolarité inférieure à une 9^e année a diminué de 1,6 % entre 1996 et 2001.

Par ailleurs au niveau de la réintégration au travail chez ces personnes, il a été observé que le temps de réinsertion en emploi des personnes en chômage de ce groupe d'âge prend plus de temps que pour l'ensemble des chômeurs, particulièrement chez les personnes de 55 à 64 ans. Ce phénomène, qui serait attribuable non seulement à leurs compétences mais aussi à des facteurs sociaux, témoigne des difficultés et des obstacles à l'emploi auxquels doivent faire face ces personnes.

Compte tenu de l'importance croissante de cette main-d'œuvre, de l'enjeu de maintenir les emplois et de contribuer au développement d'une relève pour assurer la viabilité des entreprises de notre région. Or, en plus d'améliorer le taux d'emploi des personnes appartenant aux groupes qui ont des obstacles à l'emploi, il paraît essentiel de mettre en œuvre des stratégies pour aider les entreprises à gérer de manière prévisionnelle leurs ressources humaines dans le but de soutenir les personnes de ce groupe d'âge qui souhaitent demeurer actives.

⁵ Cette enquête auprès de 6 709 entreprises de cinq employés et plus de la région de Montréal, réalisée de février à avril 2005, a révélé que, dans l'ensemble, 13 % des entreprises de cinq employés et plus, dont 40 % de celles de plus de cent employés, prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. On trouvera plus de détails concernant cette enquête au prochain enjeu. Les résultats de cette enquête sont disponibles sur Internet : http://emploi.quebec.net/publications/6_portraits_region/enquete_montreal_2005/enqueteMQ2005_MTL.pdf

4. L'enjeu de la qualité de la gestion des ressources humaines et du développement d'une culture de formation dans les entreprises

Les plus récentes perspectives sectorielles d'Emploi-Québec 2005-2009 indiquent que le nombre de Montréalaises et de Montréalais en emploi devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année. Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également dans les secteurs d'activité économique et il semble que la demande de main-d'œuvre se concentrera surtout dans les emplois de niveaux élémentaire et professionnel (de niveau universitaire).

Une enquête auprès de 6 709 entreprises⁶ de cinq employés et plus de la région de Montréal, réalisée de février à avril 2005, a révélé certaines caractéristiques de leur main-d'œuvre et de leurs besoins. Dans l'ensemble, 13 % des entreprises, dont 40 % des entreprises de plus de cent employés, prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. Par ailleurs, 26 % de l'ensemble des entreprises répondantes, dont 40 % des entreprises de plus de cent employés, prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. Signalons aussi que, sur les 1 072 entreprises répondantes comptant cinquante employés ou plus, 60 % ont mentionné au moins un aspect en ressources humaines à améliorer. Ce peut être en regard de la mobilisation, des communications, de la formation, de la gestion de la performance, de l'encadrement, du recrutement ou de la rétention de la main-d'œuvre, de la planification de la relève ou de la succession d'entreprise et de la gestion de la diversité culturelle.

Les résultats de cette enquête mettent en évidence les besoins qu'ont les entreprises de certains secteurs d'activité quant à la gestion de leurs ressources humaines et au développement de leurs employés, notamment par de la formation et de la gestion prévisionnelle. Les carences à cet égard peuvent se traduire par un taux de roulement ou un absentéisme élevé ainsi que par des problèmes de climat de travail et de productivité, particulièrement lorsque la main-d'œuvre est faiblement scolarisée ou qu'elle doit s'assurer d'ajustements dans un contexte de travail multiculturel propre aux entreprises montréalaises. De plus, et cela est d'autant plus manifeste dans certains secteurs d'activité, les entreprises seront de plus en plus appelées à gérer leurs ressources humaines dans une perspective prévisionnelle étant donné qu'elles doivent planifier une relève compétente de leur main-d'œuvre vieillissante et envisager, le cas échéant, des solutions pour maintenir cette dernière en emploi dans un contexte de travail adapté.

On estime que la vulnérabilité ou la solidité des entreprises dans un secteur d'activité donné en ce qui a trait au maintien des emplois ou à la création d'emplois est souvent associée à différents facteurs, dont les changements de marché, conjoncturels, réglementaires, organisationnels ou technologiques, ainsi qu'à la forte présence de petites entreprises dans ce secteur, à la faible scolarité de la main-d'œuvre qui s'y trouve ou à la présence de personnel qui est susceptible de prendre sa retraite. Le développement de la qualité de la gestion des ressources humaines et le développement d'une culture de formation apparaissent donc comme des éléments majeurs de cet enjeu, particulièrement dans les secteurs d'activité qui présentent un risque quant au maintien des emplois ou à la création d'emplois. Cet enjeu demande d'intervenir de manière adaptée aux différents contextes des entreprises ainsi qu'aux besoins de leur main-d'œuvre.

⁶ Les entreprises ayant répondu totalisaient 273 924 employés au moment de l'enquête. Après pondération, le secteur tertiaire représente 85 % des établissements contactés tandis que le secteur manufacturier en représente 11 % et celui de la construction, 4 %. Signalons que certains des résultats de l'enquête ne peuvent pas être extrapolés à l'ensemble des entreprises de cinq employés et plus de l'île de Montréal.

Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux

Au cours de l'exercice 2006-2007 et en accord avec les orientations du Service public d'emploi d'Emploi-Québec, cinq stratégies régionales, qui ont été adoptées pour le cycle de 2005 à 2008, viseront à résoudre les problèmes associés aux quatre principaux enjeux régionaux. Ces stratégies viennent appuyer les grandes orientations d'Emploi-Québec à l'égard de ses services publics d'emploi en visant notamment à favoriser la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises et à améliorer la productivité et la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. Pour ce qui est de l'orientation visant à améliorer la prestation des services aux citoyennes et citoyens⁷, la Direction régionale de Montréal entend poursuivre ses activités de développement du partenariat, de développement de l'information sur le marché du travail et d'amélioration de ces services.

1^{ère} stratégie régionale

Accroître l'insertion en emploi des personnes sans emploi, par une intensification des services universels ainsi que par une adaptation de l'information sur le marché du travail à leurs besoins.

2^e stratégie régionale

Augmenter les participations à la formation de base et favoriser la rétention par des approches adaptées, tels de l'accompagnement et des projets pilotes, aux besoins des personnes (sans emploi et en emploi) ayant un risque face au chômage, principalement de longue durée.

3^e stratégie régionale

Afin d'améliorer leur insertion en emploi, mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment chez les personnes immigrantes.

4^e stratégie régionale

Privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois. *Ce sont les secteurs suivants pour 2006-2007 :*

- Aliments, boissons et tabac (311-312)
- Commerce de gros (41)
- Construction (23)
- Fabrication du matériel de transport (336)
- Fabrication de produits informatiques, électroniques et électriques (334-335)
- Finance, assurances, immobilier et location (52-53)
- Gestion d'entreprises, services administratifs et autres (55-56)
- Impression et activités connexes (323)
- Meubles et produits connexes (337)
- Produits du pétrole et produits chimiques (324-325)
- Produits en bois (321)
- Produits métalliques (332)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (54)
- Soins de santé et assistance sociale (62)
- Textiles (313-314)
- Transport et entreposage (48-49)
- Vêtements et produits du cuir (315-316)

5^e stratégie régionale

Soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrants.

⁷ Voir les sections « Mission, clientèles, mesures et services », « Le Partenariat, un élément clé » et la « Veille du marché du travail ».

Budget et cibles d'intervention

Dans le tableau qui suit, nous présentons le budget initial du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2006-2007, réparti par stratégie et par mesure d'intervention. Ce budget est comparé avec la répartition initiale du budget de 2005-2006 et avec les dépenses 2005-2006 au 31 mars 2006.

Tableau 3 : Stratégies régionales, mesures et budget du FDMT pour 2006-2007

STRATÉGIES	MESURES ⁽³⁾	BUDGET - PAR 2006-2007		BUDGET - PAR 2005-2006		Réalizations au 31 mars 2006 (au 21 avril 2006)	
		Par mesure	Par stratégie	Par mesure	Par stratégie	Par mesure	Par stratégie
1, Accroître l'insertion en emploi des personnes sans emploi, par une intensification des services universels ainsi que par une adaptation de l'information sur le marché du travail à leurs besoins. ⁽¹⁾	Approche et parcours d'intervention - Placement en ligne - Information en salle multiservice - Session de groupe - Placement en ligne - Services d'appariement	Ces interventions ne demandent pas de budget FDMT	215,0	Ces interventions ne demandent pas de budget FDMT	215,0	Ces interventions ne demandent pas de budget FDMT	107,4
	Projets de la DPSIMT	215,0		215,0		107,4	
2, Augmenter les participations à la formation de base et y favoriser la rétention par des approches adaptées, telles de l'accompagnement et des projets pilotes, aux besoins des personnes (sans emploi et en emploi) ayant un risque face au chômage, principalement de longue durée. ⁽¹⁾	Achat de formation (MFOR regroupé régulier/clientèle PAE; accompagnement; administratif)	9 120,0	61 825,5	9 183,0	61 404,2	8 670,3	58 144,0
3, Afin d'améliorer leur insertion en emploi, mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment chez les personnes immigrantes. ⁽¹⁾	Achats de services auprès des CDEC	874,4		1 240,4		1 433,0	
	BIL banlieue	2 455,0		2 455,0		1 179,8	
	BIL ville						
	Comité d'aide au reclassement	500,0		200,0		490,9	
	Comité de reclassement à entrée continue (CREC-régional)	400,0		450,0		200,1	
	Contrats d'intégration au travail (CIT)	2 572,3		2 002,0		2 619,4	
	Jeunes volontaires	500,0		515,0		502,3	
	Projet régional Agri-job (SAE)	80,0		70,0		77,6	
	Projets de préparation à l'emploi (PPE)	20 807,5		20 300,0		20 085,3	
	Projets spéciaux des CLE (Projet Angus-Rosemont-RÉSO)	648,8		648,8		728,3	
	Service d'aide à l'emploi (SAE)	15 067,5		14 700,0		14 318,4	
	Soutien au travail autonome (STA)	1 200,0		1 200,0		1 133,2	
	Stages d'immersion professionnelle (ancien CAMO-PI) SAE-SSIE	1 600,0		1 600,0		1 502,9	
	Subventions salariales d'insertion à l'emploi (SSIE)	6 000,0		6 840,0		5 202,7	
	Art et culture (MFOR employeurs)	1 500,0		1 500,0		1 392,8	
	Programme d'apprentissage en milieu de travail (MFOR employeur)	125,0		100,0		84,3	
	Séminaires pour les employeurs (régional)	50,0		50,0		21,3	
	Service d'apprentissage et de qualification professionnelle (SAQP)	75,0		NIL		NIL	
	Concertation pour l'emploi ent. (CPE) et Mesure de formation employeur (MFOR)	6 800,0		6 050,0		6 229,7	
5, Soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrés. ⁽²⁾	Projets régionaux pour CPE et MFOR employeur	NIL	9 295,0	200,0	7 900,0	175,2	7 964,6
	Projets régionaux CPE partenariat	745,0		NIL		61,3	
Total des stratégies 2006-2007			71 335,5	Total des stratégies 2005-2006	69 519,2	Total des stratégies 2005-2006	66 216,0
Soutien du revenu en 2006-2007			35 350,4	Soutien du revenu en 2005-2006	37 082,3	Soutien du revenu en 2005-2006	38 314,1
Report 05-06			53 768,1	Report 04-05	53 157,3	Report 04-05	56 727,4
Grand total 2006-2007			160 454,0	Grand total 2005-2006	159 758,8	Grand total 2005-2006	161 257,6

(1) En lien avec la première orientation nationale : "Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises"

(2) En lien avec la seconde orientation nationale : "Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux."

(3) Aux mesures FDMT il faut ajouter les interventions réalisées dans le cadre du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMQ - 2 200 000 \$ dépensé en 2005-2006) ainsi que du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME - 3 300 000 \$ dépensé en 2005-2006). Ces interventions contribuent notamment à l'atteinte des résultats pour respectivement les 2e et 3e stratégies régionales.

- **La répartition régionale et locale du FDMT**

En plus des services universels⁸ qui sont offerts par les CLE ainsi que des interventions financées par le FNFMO et le PRIIME, l'aide offerte aux personnes et aux entreprises est financée principalement par le FDMT qui permet de mettre en œuvre des activités et, dans certaines mesures, d'offrir un soutien de revenu. En voici la répartition entre la direction régionale et les CLE prévue pour l'exercice 2006-2007.

Tableau 4 : Budget 2006-2007 du FDMT à l'échelle régionale et locale

Centre local d'emploi (CLE)	Individus		Entreprises	Total
	Fonds du Québec (FQ)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	FDMT = FQ + CAE
Plateau-Mont-Royal	1 554,7	2 384,3	419,4	4 358,4
Saint-Alexandre	713,3	933,2	1 427,1	3 073,6
Total Centre	2 268,0	3 317,5	1 846,5	7 432,0
Ahuntsic	1 137,7	2 156,9	302,0	3 596,6
Saint-Michel	1 358,4	3 277,1	362,2	4 997,7
Total Centre-Nord	2 496,1	5 434,0	664,2	8 594,3
Côte-des-Neiges	1 142,0	2 360,6	267,1	3 769,7
Ouest-de-l'Île	279,4	1 301,8	517,9	2 099,1
Saint-Laurent	628,4	1 280,1	1 153,5	3 062,0
Total Ouest	2 049,8	4 942,5	1 938,5	8 930,8
Montreal-Nord	900,2	2 337,4	247,4	3 485,0
Pointe-aux-Trembles	148,9	806,0	139,1	1 094,0
Saint-Léonard/Anjou	651,4	1 510,2	565,1	2 726,7
Total Est	1 700,5	4 653,6	951,6	7 305,7
Hochelaga-Maisonneuve	1 063,5	2 590,1	237,7	3 891,3
Rosemont	1 020,6	2 474,8	305,7	3 801,1
Total Sud-Est	2 084,1	5 064,9	543,4	7 692,4
LaSalle/Lachine	593,2	1 574,9	354,9	2 523,0
Pointe-Saint-Charles	754,7	1 635,3	282,2	2 672,2
Verdun	534,4	1 546,9	218,7	2 300,0
Total Sud-Ouest	1 882,3	4 757,1	855,8	7 495,2
A) Budget planifié par les CLE en début d'année	12 480,8	28 169,6	6 800,0	47 450,4
B) Budget qui sera réacheminé aux CLE en fonction de la mise en œuvre des activités	17 945,4	25 064,1	1 418,7	44 428,2
C) Budget des activités régionales	5 731,6	6 040,7	3 035,0	14 807,3
D) Report	16 420,8	36 040,1	1 307,2	53 768,1
Total individus et entreprises	147 893,2		12 560,8	160 454,0
Total FQ et CAE	52 578,6	107 875,4		160 454,0

⁸ À titre d'exemple, l'information sur le marché du travail (IMT) donnée par les CLE en session de groupe, le site « IMT en ligne » où les *Perspectives professionnelles* et les *Professions en demande actuellement* sont mises à jour, ainsi que le site « Placement en ligne » sont des services universels qui peuvent être utilisés par les personnes et les entreprises.

Chaque année, des cibles opérationnelles de résultats sont établies pour l'ensemble d'Emploi-Québec et sont réparties au niveau régional. Ces cibles permettent de déterminer des objectifs de résultats sur la base d'indicateurs (tels les nouveaux participants et participantes, les retours en emploi après une intervention, le nombre d'entreprises nouvellement aidées) qui permettent de suivre l'évolution des stratégies d'intervention au niveau tant régional que local et, le cas échéant, d'adapter nos interventions pour mieux desservir notre clientèle et atteindre les objectifs de résultats. Voici ces cibles de résultats pour l'exercice 2006-2007.

Tableau 5 : Cibles de résultats 2006-2007 aux indicateurs d'Emploi-Québec

INDICATEURS DE RÉSULTATS		Cibles Montréal	Cibles du Québec
1	Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	165 885	500 000
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	66 927	250 000
3	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	8 000	32 000
4	Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,3%	47,1%
5	Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28 593	130 102
6	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	75%
7	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	28 000	98 000
8	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,2%	39,2%
9	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	10 214	39 538
10	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	27 048	37 384
11	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	29,0%	38,8%
12	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (en milliers de \$)	34 618,0	134 000,0
13	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (en milliers de \$)	24 650,0	156 200,0
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	28 466	136 538
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	8 025	50 855
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec	1 120	5 800
17	Nombre de nouvelles ententes de qualification	560	4 100

Planification et mécanismes de suivi

- **L'outil de planification budgétaire et opérationnelle**

L'outil de planification budgétaire et opérationnelle (PBO) est un calculateur qui permet d'adapter les engagements à réaliser en cours d'année en fonction des résultats mensuels de nos activités. Si ces derniers sont supérieurs ou inférieurs à ce qui avait été planifié, nous devons modifier, à la hausse ou à la baisse, la planification pour les mois restants avec l'objectif d'atteindre la cible annuelle.

S'il est utilisé à des fins prévisionnelles, l'outil PBO peut également servir à planifier nos activités et à en prévoir les coûts pour l'année en cours, et c'est à ces fins qu'il a été utilisé dans l'élaboration du présent plan d'action régional.

- **Le tableau de bord du suivi des réalisations**

Le tableau de bord, qui a été bâti par la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, rend possible une analyse détaillée du suivi des résultats. Il permet de suivre l'atteinte des cibles régionales, de les comparer avec l'ensemble du Québec, de voir l'atteinte des cibles locales, de comparer les résultats de l'année en cours avec ceux de l'année précédente à pareille date et d'extrapoler ces résultats à la fin de l'année financière. Il présente aussi des données de gestion relatives à des activités d'ordre général. Les données qui alimentent le tableau de bord sont tirées des rapports de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, de Planification Emploi-Québec (PEQ), de la planification budgétaire et opérationnelle (PBO), des outils de suivi et de la compilation de données provenant des CLE et des unités de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

En plus de contribuer à l'amélioration continue de la gestion locale et régionale des activités, cet outil permet, sur une base récurrente, de rendre compte des interventions et de leurs résultats au Conseil régional des partenaires du marché du travail. Il contribue ainsi à l'analyse de la situation, et cela, en complémentarité avec la PBO. Cette analyse peut, le cas échéant, faciliter la mise en œuvre de modifications qui pourraient être nécessaires.

- **L'évaluation**

Au cours de la prochaine année, la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail poursuivra ses activités de relance auprès des participantes et des participants qui se joignent aux achats regroupés de la mesure de formation, six mois après la fin de leur participation. Les résultats, qui décrivent leur situation sur le marché du travail au cours et au terme de ces six mois, peuvent être réinvestis dans la planification de cette mesure afin de permettre une meilleure adaptation des activités de formation avec les besoins du marché du travail.

ANNEXE 1

Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Montréal

Membres représentant la main-d'oeuvre

Madame Francine Richer, **vice-présidente**
Responsable de la formation
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Madame Sylvie Majeau
Conseillère syndicale
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Monsieur Gaétan Châteauneuf
Vice-président Conseil central de Montréal
CSN

Monsieur Robert Lacroix
Directeur, AIEST 56
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Madame Flavie Achard
Responsable de l'éducation
Conseil central de Montréal
CSN

Monsieur Michel Thibault
Secrétaire général
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Membres représentant les entreprises

Monsieur Denis Deschamps, ca, président
Président
Drakkar et associés inc.

Monsieur Louis Arsenault
Directeur des ressources humaines
Vêtements Peerless inc.

Monsieur Richard Genest
Directeur de la formation
Groupe Jean Coutu.

Mme Brigitte Carrière
Directrice des ressources humaines
Valeant Canada limitée

M. Pierre Duguay
Président
Com-Inter Communications

(Poste vacant)

Membres représentant le milieu communautaire et Membres institutionnels :

Milieu communautaire

Madame Louise Hodder
Directrice générale
Corporation de développement économique et communautaire
Centre-Sud

Madame Sylvie Roy, **vice-présidente**
Directrice générale
Action main-d'œuvre inc.

Milieu institutionnel

Madame Nicole Rouillier
Directrice générale
Cégep Marie-Victorin

Madame Manon Labelle
Conseillère à l'éducation des adultes
Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

(Poste vacant)

Monsieur Pierre Bélanger
Directeur de la formation professionnelle
Commission scolaire de Montréal

Milieu ministériel

Monsieur André Labrie, Directeur régional
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de
l'Exportation (MDEIE)

Madame Johanne Dumont, Directrice p.i.
Direction de l'aménagement métropolitain et des relations
institutionnelles
Ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR)

Madame Alida Piccolo, Directrice régionale
Services Immigration-Québec de Montréal
Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles
(MICC)

Monsieur Gilles Lamirande
Directeur régional
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Membre d'office

Madame Jocelyne Brault
Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec

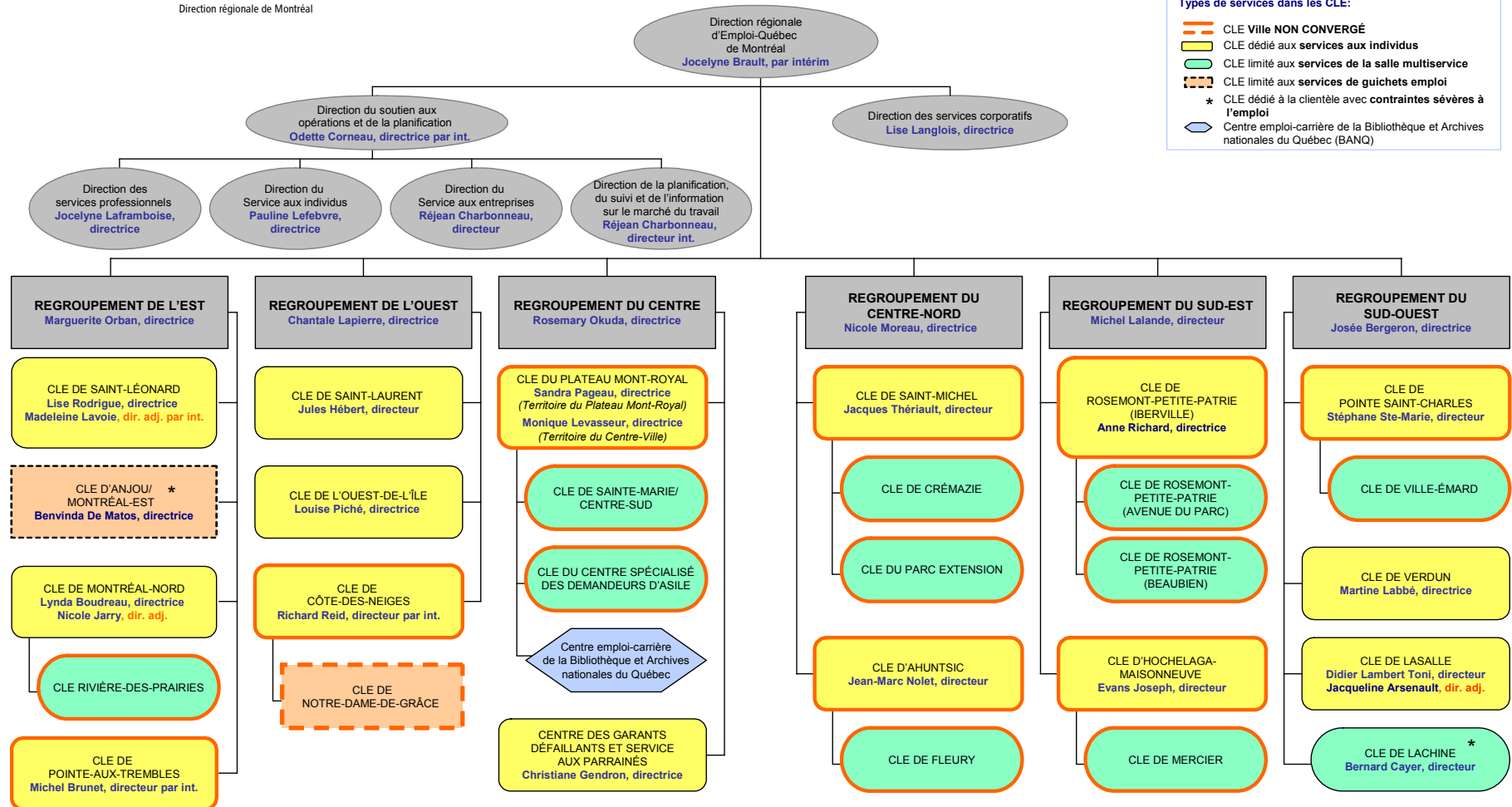
ANNEXE 2

Organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal



Direction régionale de Montréal

Plan d'organisation administrative régionale



2006-05-19

ANNEXE 3

Le partenariat, les ententes et les initiatives

En appui aux orientations d'Emploi-Québec et en appui aux stratégies 2006-2007 de la région de Montréal, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal maintient des liens privilégiés avec les partenaires qui contribuent à l'accomplissement de sa mission. De plus, elle met en place des initiatives particulières associées à des politiques, à des plans d'action, à des stratégies et à des ententes afin de résoudre les problèmes des personnes qui font face à des obstacles au marché du travail ainsi que ceux des entreprises qui ont besoin d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines et de développer leur main-d'œuvre.

- **Comités sectoriels de main-d'œuvre, comités d'intégration et de maintien en emploi et comités aviseurs**

Mis sur pied avec le soutien de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, des comités sectoriels, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs composés de partenaires représentant les milieux intéressés (pour l'ensemble du Québec) établissent chaque année leur plan d'action basé sur l'analyse des situations particulières de ces milieux. Ces plans d'action ont été transmis à notre direction régionale qui en a tenu compte dans l'analyse des problèmes de sa région et qui les a pris en considération dans l'élaboration de ses interventions inscrites dans le présent plan d'action régional 2006-2007.

Par ailleurs, compte tenu des changements d'ordre structurel et conjoncturel prévus au marché du travail, il semble impératif de mettre en œuvre des interventions qui permettent les adaptations de la main-d'œuvre et des employeurs. En effet, à la suite d'une croissance économique favorable au Québec, il est prévu que le nombre d'emplois disponibles sera en hausse au cours des prochaines années. Par contre, il est aussi prévu que le bassin de main-d'œuvre à Montréal diminuera. Certains secteurs dans la région de Montréal devront alors faire face au phénomène incontournable du vieillissement de leur main-d'œuvre et du transfert des compétences, tandis que d'autres vivront dans les prochaines années des problèmes de recrutement de main-d'œuvre compétente. C'est pourquoi nous poursuivons la mise en œuvre de projets de formation aux gestionnaires et des échanges entre les comités des secteurs visés et le personnel des CLE. En terminant, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI), auquel participe également le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, entre autres, dans la réalisation de son plan d'action.

- **Table métropolitaine de Montréal**

La Table métropolitaine de Montréal a été créée en 1998 pour assurer la concertation sur les questions relatives à la Politique active du marché du travail pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, qui recouvre la totalité des régions de Montréal et de Laval et une partie des régions des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. La Table est composée de partenaires du marché du travail nommés par la ministre et des représentants des conseils régionaux des partenaires du marché du travail de chaque région (dont le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal) et elle travaille de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail.

Dans le contexte des travaux alimentés par la Table métropolitaine, la région de Montréal participe au Comité de soutien à la Table métropolitaine, dont le mandat vise à permettre une meilleure circulation de l'information entre les directions régionales et la Table, à la conseiller sur ses avis et ses orientations, à arrimer les plans d'action régionaux et à élaborer des stratégies avec une vision métropolitaine. C'est dans ce contexte que les directions régionales d'Emploi-Québec concernées ont désigné trois secteurs pour 2006-2007 où il est prévu de réaliser des interventions concertées pour cet exercice financier : la fabrication d'aliments et de boissons, la fabrication d'équipement de transport (aérospatiale) et les soins de santé et d'assistance sociale.

Enfin, au chapitre des développements prévisibles de la Table métropolitaine, signalons la préparation prochaine de son plan d'action 2006-2007 et la poursuite de ses travaux avec la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). C'est ainsi que, de concert avec les régions et les secteurs d'activité visés, la Table métropolitaine travaille avec la CMM à mettre en place une stratégie économique de développement de grappes pour la région métropolitaine de Montréal.

- **Organisations communautaires œuvrant en employabilité**

Un protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité est entré en vigueur le 26 novembre 2005. Ce protocole de reconnaissance a confirmé l'importance des organisations communautaires dans la livraison des services d'emploi à la clientèle de l'île de Montréal. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal coordonne l'adaptation entre l'offre et la demande de services auprès des ressources externes spécialisées en tenant compte des orientations d'Emploi-Québec, des besoins de la clientèle, de la capacité des organismes visés à répondre aux besoins cernés ainsi que des crédits disponibles. Pour la période 2005-2006, en vertu des mesures Service d'aide à l'emploi (SAE), Projet de préparation à l'emploi (PPE) et MFOR-entreprise d'entraînement, cette adaptation a permis de conclure 182 ententes de services avec 98 organismes communautaires en employabilité et une entreprise privée de Montréal, pour l'achat de plus de 46 600 places.

Les liens entre la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les organismes communautaires œuvrant en employabilité sont assurés par un forum régional Emploi-Québec et Ressources externes. Ce forum sert de lieu de partenariat et de concertation sur des sujets touchant les rapports entre Emploi-Québec et les organismes communautaires sollicités en vertu des mesures Services d'aide à l'emploi (SAE), Projets de préparation à l'emploi (PPE) et MFOR-entreprise d'entraînement. Il vise, entre autres choses, à assurer une interface fonctionnelle dans une perspective de complémentarité avec les CLE, à permettre l'échange d'information et la tenue de consultations sur des sujets précis, à assurer une compréhension commune des orientations ministérielles et des mesures d'Emploi-Québec de même qu'à favoriser la connaissance mutuelle des missions, champs d'intervention, expertise, clientèle et cadres de gestion.

Le forum est actuellement composé de 17 représentantes ou représentants :

- 7 des associations des ressources en développement de l'employabilité;
- 2 du Conseil régional de développement de l'île de Montréal;
- 1 du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- 7 d'Emploi-Québec.

- **Conférence régionale des élus de Montréal**

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal siège à la Conférence régionale des élus de Montréal. Par ailleurs, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal est représentée au Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal ainsi qu'au comité Femmes et développement régional, au Forum jeunesse et au comité Travailleurs pauvres.

- **Conférence administrative régionale de Montréal**

Les activités de la Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal (coordonnée par le ministère des Affaires municipales, de la Métropole, du Sport et Loisir) ainsi que celles du sous-comité CAR-Développement social (CAR-DS) se poursuivent et la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal y est toujours représentée.

Les deux projets issus de la Démarche-action Montréal-Nord lancés par la CAR-DS sont toujours en développement. Le projet « Soutien aux jeunes familles défavorisées socioéconomiquement de Montréal-Nord » vise à faciliter l'intégration au marché du travail des jeunes parents (retour aux études, stages, démarches d'employabilité), à soutenir le développement des enfants de ces parents, à développer préventivement des habiletés sociales chez les jeunes de 3 à 5 ans de l'arrondissement et à fournir un encadrement à leur intégration scolaire. Depuis le début du projet, cinq groupes (près de cent cinquante participantes) ont été constitués pour le volet formation. Pour les activités d'orientation professionnelle, on compte également plus de cent cinquante participantes. Des activités de formation personnelle et parentale ont également été proposées aux jeunes parents ainsi que des activités éducatives pour leurs enfants.

Le deuxième projet, « Un itinéraire pour tous », vise la construction d'un centre sociocommunautaire au cœur du quartier le plus défavorisé de Montréal-Nord (le secteur Nord-Est). La construction est presque terminée et l'ouverture du centre est prévue pour mars 2006. La programmation des activités est en cours.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et le CLE de Montréal-Nord participent activement au développement et à la mise en œuvre de ces projets. Cette démarche-action est également pourvue d'un volet d'évaluation des résultats et de la démarche de concertation. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal participe au comité de pilotage de la Démarche-action Montréal-Nord et au comité d'évaluation.

- **Centres locaux de développement**

Les politiques de décentralisation régionale et de l'emploi ont mené à la mise en place de deux réseaux locaux d'intervention auprès des individus et des entreprises : les CLE et les centres locaux de développement (CLD). Ensemble, ces deux entités contribuent, en collaboration avec les partenaires du marché du travail local et régional, à la réalisation d'un plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALEE)⁹ généralement étalé sur trois ans. Parmi ses attributions, le conseil d'administration¹⁰ du CLD adopte un PALEE qui comprend notamment des éléments relatifs aux services publics d'emploi relevant du CLE. Dans la région de Montréal, le CLD de Montréal voit à la préparation et à la réalisation des PALEE des CLD des arrondissements de la région. Signalons que certains CLD d'arrondissement exercent aussi le mandat d'une corporation de développement économique communautaire ou celui d'une société de développement économique.

- **Corporations de développement économique et communautaire**

Lors de la création d'Emploi-Québec en 1998, un cadre de partenariat avait été conclu avec les corporations de développement économique communautaire (CDEC) de l'ex-ville de Montréal. Ce cadre permettait à la fois au CLE d'assumer sa responsabilité de gestionnaire de l'offre publique des services d'emploi et à la CDEC d'agir en tant que facilitateur catalyseur du développement de la main-d'œuvre sur son territoire. Ajoutons que certaines CDEC sont également mandatées à titre de CLD d'arrondissement sur le territoire de la ville de Montréal.

Des observations du Vérificateur général du Québec sur le respect des règles de conformité du FDMT, quant à l'application du cadre de partenariat avec les CDEC, ont mené Emploi-Québec à procéder à une analyse de la situation et à une révision de ce cadre au cours de l'exercice 2004-2005. À cet effet, Emploi-Québec et le Regroupement des CDEC ont convenu, en mars 2005, d'une lettre d'intention visant à actualiser cette entente de partenariat.

Celle-ci prévoit une phase progressive de conclusion des achats de services auprès des CDEC sur une période de trois ans, se terminant en mars 2008. Par ailleurs, le maintien d'un budget d'initiatives locales (BIL) est dorénavant élargi à l'ensemble des territoires de CLE sous la forme de tables *ad hoc* de concertation, où l'ensemble des 10 CDEC de l'île de Montréal s'est vu confier le mandat de la promotion, du développement et du suivi des projets approuvés en vertu du BIL pour chaque table *ad hoc* de leur territoire respectif.

- **Le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR)**

Le ministère des Affaires municipales et des Régions est un partenaire important pour le développement de notre région et, à ce titre, il est membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Ce ministère est responsable de la concertation régionale par l'entremise de la Conférence régionale des élus, de la Conférence administrative régionale et des centres locaux de développement.

- **Le ministère de la Culture et des Communications (MCC)**

Dans le cadre de sa mission, Emploi-Québec collabore avec ses partenaires gouvernementaux conformément à la Politique active du marché du travail, notamment avec le ministère de la Culture et des Communications. C'est ainsi que nous poursuivons notre collaboration avec le MCC et Culture-Montréal à l'intérieur du comité régional de formation en arts et culture pour la mise en œuvre de son plan d'action.

9 Ce plan est parfois aussi appelé PLACEE, pour plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi. Il s'agit du même plan.

10 La directrice ou le directeur du CLE siège au conseil d'administration du CLD ou du comité des partenaires locaux à titre de membre non votant.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec la Bibliothèque nationale du Québec. Emploi-Québec continuera d'offrir, dans les locaux de la Grande Bibliothèque, des services et des équipements en complémentarité des activités du réseau des centres locaux d'emploi de Montréal. Deux ressources techniques y assureront l'animation de l'espace réservé au Centre emploi-carrière les soirs et les fins de semaine : du mardi au vendredi, de 17 h à 22 h, les samedi et dimanche, de 10 h à 17 h. Plusieurs activités d'animation et de formation seront également offertes par Emploi-Québec sur divers thèmes liés à l'emploi.

- **Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et les réseaux d'enseignement**

Les mandats du ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport et d'Emploi-Québec sont intimement liés quant à l'objectif de rehausser les compétences de la main-d'œuvre et, de ce fait, le MELS est appelé à collaborer étroitement avec Emploi-Québec. Ainsi, chaque année, Emploi-Québec fait appel aux établissements des réseaux publics d'enseignement de la région, principalement à ceux de l'enseignement secondaire et collégial, pour accroître les compétences de plusieurs milliers de Montréalaises et de Montréalais afin de les aider à trouver un emploi. Cette collaboration se traduit aussi par la présence de représentantes et de représentants des réseaux de l'éducation et du MELS au Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Elle prend également la forme d'une collaboration continue avec ces réseaux en ce qui regarde l'estimation des besoins et la détermination des activités de formation, et cela, en fonction des problèmes du marché du travail.

Sur le plan régional, des modalités ont été mises en œuvre dans un contexte d'échange accru entre Emploi-Québec de Montréal et ces réseaux au point de vue tant de l'information sur le marché du travail, de l'estimation des besoins de formation que de la planification des activités. Par exemple, lors d'un processus de consultation officiel, les établissements de ces réseaux dans notre région nous ont transmis leurs avis quant aux besoins de formation de la main-d'œuvre et des entreprises. De plus, comme on le verra dans la partie concernant la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, que nous présentons ci-après, nous collaborons avec le MELS et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) aux travaux du comité de travail interministériel et régional, notamment en vertu du plan d'action concerté de la politique de formation continue. Ajoutons que les directions régionales de Montréal d'Emploi-Québec et du MELS collaborent chaque année à la mise en œuvre de la Campagne de valorisation professionnelle et technique « Tout pour réussir ».

- **Politique d'éducation des adultes et de formation continue et plan d'action régional du MICC-MELS-EQ**

À la suite de l'adoption de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue ainsi que du plan d'action afférent, un comité de travail interministériel et régional MICC-MELS-EQ a été mis sur pied. Les travaux de ce comité ont mené au dépôt du plan d'action régional associé à cette politique (novembre 2004) qui a été entériné par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (24 novembre 2004).

Plusieurs recommandations ont été émises par les trois organisations. Durant l'année 2005-2006, six recommandations impliquant un partenariat ont été priorisées et ont été mises en œuvre. Elles concernent principalement :

- La réalisation et la diffusion d'un outil d'information sur les services de reconnaissance des acquis et des compétences du MELS;
 - Des appels d'offres sont en cours par le MELS pour mettre sur pied des services régionalisés de reconnaissance des acquis et des compétences à Montréal.
- La consultation du MICC sur les besoins de formation de la clientèle immigrante à Montréal;
 - Un processus de consultation du MICC sur les besoins de formation des personnes immigrantes nouvellement arrivées a été établi et sera repris à chaque année.
- L'échange d'information sur les données statistiques du MICC sur le profil socioprofessionnel des nouveaux arrivants;
 - Annuellement, le MICC fournira à la DPSIMT des données sur les principales caractéristiques des personnes immigrantes nouvellement arrivées qui se destinent à la région de Montréal.
- L'implantation d'un programme de services de formation et d'accompagnement adaptés pour les décrocheurs scolaires;

- Des projets pilotes d'accompagnement en formation générale ont été démarrés par les CLE de regroupement en collaboration avec les centres de formation. Ces projets seront reconduits pour la prochaine année.
- La création d'un sous-comité de la Table de concertation régionale Éducation-Emploi – réunissant des représentants du MICC, du MELS, du regroupement des collèges du Montréal métropolitain (RCMM), de commissions scolaires, d'universités et d'Emploi-Québec – pour la mise en place de mécanismes d'accès rapide à des formations de mise à niveau.
- En lien avec les besoins de main-d'œuvre sur le marché du travail, un projet de développement de formation manquante pour les personnes immigrantes en technique de laboratoire médical a été retenu par le sous-comité de la Table de concertation Éducation-Emploi. D'autres projets seront à l'étude au cours de la prochaine année.

Au cours de la prochaine année, le développement des activités dans chacune des actions priorisées se poursuivra. Éventuellement, d'autres activités faisant partie du plan d'action régional de la politique d'éducation des adultes et de formation continue pourront s'ajouter.

- **Le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)**

Le MDEIE a pour mission de contribuer au développement économique du Québec en appuyant les démarches et les actions des entreprises qui visent l'amélioration de leur compétitivité et le développement de leurs marchés, dans le but de favoriser la création d'emplois. Le MDEIE apparaît donc comme un partenaire important pour le développement de notre région. À ce titre, son directeur régional est membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Les directions régionales de Montréal d'Emploi-Québec et du MDEIE ont décidé de maintenir, en 2005-2006, l'entente de collaboration selon laquelle les conseillers des deux ministères doivent se recommander mutuellement des clients pour y réaliser des interventions. Pour s'assurer de maintenir leur collaboration, une rencontre d'une journée réunissant l'ensemble des conseillers aura lieu au printemps 2006. Il est à noter qu'aucune cible opérationnelle n'a été fixée, la collaboration entre les conseillers des deux ministères faisant maintenant partie des pratiques courantes des activités de partenariat sur les différents territoires.

- **Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)**

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles est un partenaire important au développement de notre région et, à ce titre, sa directrice régionale est membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Neuf mesures et certaines activités liées à chacune de celles-ci ont été élaborées en vertu de l'Entente interministérielle triennale pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant à une minorité visible, intervenue entre le MICC et le MESS en mai 2005. Parmi ces mesures, l'une vise à mettre en place des mécanismes de collaboration et de concertation efficaces entre les deux ministères. Une autre vise spécifiquement des interventions auprès des entreprises afin de les mobiliser autour des enjeux de l'insertion en emploi de personnes immigrantes et des membres de minorités visibles. Un comité de travail ayant pour objectif d'établir, à l'échelle régionale, des mécanismes de collaboration entre les centres locaux d'emploi (CLE) et les services d'immigration du Québec (SIQ), sous la responsabilité de la directrice régionale d'Emploi-Québec de la région de Montréal, est actuellement en cours.

Afin, d'une part, de favoriser l'intégration des travailleuses et des travailleurs immigrants non francophones aux activités quotidiennes des entreprises québécoises et, d'autre part, d'accroître leur capacité de communiquer en français pour favoriser leur maintien en emploi et augmenter leur mobilité au sein du marché du travail, le MICC et Emploi-Québec ont joint leurs efforts par une entente régionale sur la francisation, qui a pour but de mettre en place des mécanismes de collaboration aux niveaux régional et local. Cette entente a pour buts :

- d'accroître la francisation des travailleuses et des travailleurs immigrants;

- de favoriser le développement de la formation en francisation et de la gestion des ressources humaines dans les entreprises où travaillent un fort pourcentage de travailleuses et de travailleurs immigrants non francophones.

Enfin, du côté des services aux entreprises, une entente régionale interministérielle conclue entre Emploi-Québec et le MICC a permis de mettre en place des mécanismes de collaboration dans le but d'accroître la francisation des travailleuses et des travailleurs immigrants et de favoriser le développement de la gestion des ressources humaines en contexte de diversité culturelle. En accord avec son plan d'action 2004-2007, le MICC a créé un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), tout en offrant une mesure incitative aux PME. Le PRIIME vise à soutenir l'intégration en milieu de travail de la clientèle priorisée lors de sa première expérience de travail au Québec dans son domaine de compétence. Le financement est assuré par Investissement Québec, et sa gestion a été confiée à Emploi-Québec.

- **Initiatives à l'égard de la main-d'œuvre de moins de 30 ans**

Emploi-Québec a pris connaissance d'un rapport produit par le Comité aviseur des jeunes sur les attentes de cette clientèle en matière d'éducation, de santé et d'avenir professionnel notamment, en ce qui concerne les nouvelles exigences et les qualifications professionnelles requises pour intégrer le marché de l'emploi. Dans l'ensemble, les préoccupations soulevées dans ce bilan rejoignent celles du MESS. Il en résulte une compréhension commune des irritants, qu'il s'agisse d'un meilleur système de ciblage des clientèles, de l'élargissement de l'offre de services aux 16 à 18 ans, d'un meilleur encadrement aux individus, d'une concertation plus souple avec les ressources du milieu et les partenaires gouvernementaux et d'un personnel mieux formé et outillé en regard de la clientèle des jeunes. Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale s'inscrit dans cette continuité et prévoit offrir des solutions de rechange à l'assistance-emploi aux individus de moins de 25 ans. À cet égard, le comité d'orientation jeunesse du MESS a instauré, dans ses travaux, un chantier de travail concernant une offre de service ministérielle intégrée à l'égard des jeunes de moins de 25 ans par l'introduction d'un nouveau programme appelé Alternative jeunesse.

Le programme Alternative jeunesse vise avant tout à contrer la dépendance des jeunes à l'assistance-emploi et à développer les aspects suivants :

- favoriser l'activation des jeunes adultes qui requièrent une aide financière pour assurer leur subsistance en les incitant à recouvrer leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle et en leur offrant une aide et un accompagnement plus soutenus et mieux adaptés à leurs besoins;
- favoriser également l'offre ou l'adaptation de mesures ou de services permettant aux jeunes d'intégrer un emploi, de terminer des études ou de favoriser leur participation sociale ou communautaire;
- mettre sur pied des mécanismes permettant des actions concertées avec les autres ministères afin de favoriser la continuité des services offerts aux jeunes.

Dans le but d'assurer la continuité des services offerts aux jeunes, le plan d'action gouvernemental propose une stratégie d'accompagnement des jeunes par les CLE, de concert avec les organismes gouvernementaux actifs dans les milieux de l'éducation, de la santé, des services sociaux.

De plus, des projets pilotes de conciliation travail-études instaurent une voie novatrice pour les jeunes désireux d'obtenir une première qualification professionnelle, tout en subvenant aux besoins de leurs familles. L'expérimentation de ce modèle et la pertinence de cette formule feront éventuellement l'objet d'une évaluation en 2006 par Emploi-Québec au niveau national.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuivra au cours de la prochaine année une campagne de sensibilisation visant à promouvoir et à valoriser les professions et les métiers pour lesquels les perspectives professionnelles sont favorables ou très favorables. C'est dans ce contexte qu'en 2005-2006 les ministères et les directions régionales du MELS et d'Emploi-Québec, dont celle de Montréal, ont réalisé une campagne de valorisation de la formation professionnelle et technique qui était intitulée « Tout pour réussir ». Par ailleurs, une entente avec la Chambre de commerce de Montréal et la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail est sur le point d'être reconduite pour l'année 2006, afin d'encourager les jeunes à la persévérance et à la réussite scolaire. De plus, depuis octobre 2005, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal gère la mesure Québec Pluriel pour les jeunes des minorités visibles (16 à 24 ans) et pour ceux qui sont arrivés (16 à 35 ans) au pays depuis moins de cinq ans. Cette approche d'intervention pour les jeunes axée sur le

mentorat prévoit des ateliers de formation personnelle et sociale, de familiarisation à la société québécoise et de méthodes dynamiques de recherche d'emploi.

Enfin, le MESS et le MELS prolongeront, par l'entremise du projet Ma place au soleil, une formation adaptée aux jeunes mères qui désirent continuer ou reprendre leurs études secondaires.

- **Initiatives à l'égard de la main-d'œuvre féminine**

Soulignons que la situation de la clientèle féminine est un sujet important pour le MESS, plus particulièrement en ce qui concerne les responsables de familles monoparentales et les jeunes mères. Aussi, les engagements mis en place par le MESS dans le programme d'action 2000-2003 « L'égalité pour toutes les Québécoises » suivent leur cours. Il s'agit, notamment, de la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine » dont les actions sont intégrées annuellement dans les plans d'action national et régionaux d'Emploi-Québec et de Ma place au Soleil favorisant d'emblée l'intégration durable en emploi des jeunes mères prestataires de l'assistance-emploi. Le ministère assure aussi une représentation lors des travaux sur les projets mobilisateurs concernant le soutien à la progression des Québécoises dans les sciences et l'innovation technologique ainsi que l'entrepreneuriat au féminin.

Par ailleurs, d'autres actions se poursuivent en vue d'apporter un appui à bon nombre de femmes. Pensons, entre autres, à la Stratégie gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à la conciliation travail-famille, aux congés parentaux, aux services de garde et aux mesures de soutien apportées aux familles. En effet, une majorité de femmes et d'hommes assument le double rôle de travailleur et de parent, de conjoint ou de proche agissant comme aidant auprès de personnes vieillissantes. Ce cumul des rôles et des statuts est source d'épanouissement personnel, mais parfois également de conflits, compte tenu des responsabilités, des attentes, des obligations et des charges supplémentaires à combler. Parallèlement à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, d'autres réalités influencent ce contexte en profonde mutation : la mondialisation des marchés, les changements technologiques, les pressions qu'exerce la compétitivité des entreprises sur les individus et la formation de plus en plus complexe pour répondre aux nouvelles exigences d'un marché en perpétuelle évolution. Le but de la conciliation du travail et de la famille, pour les travailleuses et travailleurs en emploi et en formation, est de rendre plus faciles à articuler les activités professionnelles et les responsabilités parentale, familiale, sociale et personnelle, par l'obtention d'un horaire plus flexible et d'une plus grande maîtrise du temps.

Dans le domaine de l'insertion, Emploi-Québec a élaboré la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Cette stratégie s'articule autour de deux axes d'intervention auxquels se rattachent des orientations, soit :

La reconnaissance et la prise en compte des problèmes de la main-d'œuvre féminine pour dégager une compréhension commune de la main-d'œuvre féminine et favoriser la prise en compte des réalités des femmes;

L'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec pour promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et pour en faciliter l'accès, pour soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes, pour encourager la diversification des choix professionnels chez les femmes : répondre adéquatement aux besoins particuliers des femmes, inciter les femmes à poursuivre une formation, à l'intérieur d'un programme de formation continue offert par les dirigeants d'entreprises par l'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre ou par les projets du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Au cours de l'année 2006-2007, la région de Montréal poursuivra la présentation de cette stratégie en lien avec le contexte montréalais. Elle veillera à ce que l'analyse différenciée selon les sexes soit introduite dans l'ensemble des recherches menées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

- **Initiatives pour l'intégration au travail des personnes handicapées**

L'adoption de la Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail par la Commission des partenaires du marché du travail en 1999 a été l'élément déclencheur d'un processus d'amélioration de l'accessibilité des mesures et des services d'emploi face aux besoins de notre clientèle handicapée. Les éléments de cette stratégie interpellaient les instances gouvernementales concernées par l'intégration des personnes handicapées à la vie active.

Emploi-Québec a ainsi reconnu que la présence d'un handicap constitue un facteur qui aggrave le risque de chômage de longue durée et que cette clientèle fait partie des groupes défavorisés sur le marché du travail. Ces orientations ont donné lieu à des activités de sensibilisation et de formation qui ont permis à notre personnel de s'approprier la problématique particulière d'intégration de ces personnes et de se familiariser avec l'utilisation de nos mesures, de nos programmes et de nos services afin de répondre à leurs besoins. Le recours à l'expertise développée par certains organismes et certaines ressources externes spécialisées dans le domaine de l'emploi et du développement de l'employabilité a constitué, et constitue toujours, un aspect important de notre offre de service aux personnes handicapées.

Il importe également de souligner que le transfert à Emploi-Québec des programmes visant l'emploi des personnes handicapées était un élément dominant de la Stratégie et qu'il sera bientôt terminé. L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) nous a d'abord cédé la gestion du programme Contrats d'intégration au travail (CIT) en avril 2001 et le Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA), anciennement connu sous le nom de Centre de travail adapté (CTA), sera sous notre responsabilité à compter du 1^{er} avril 2006.

L'adoption, en décembre 2004, de la nouvelle Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale représente une autre étape charnière pour l'amélioration de l'intégration sociale. La participation des personnes handicapées au marché du travail étant un élément essentiel de leur intégration sociale, le gouvernement québécois a confié au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie visant leur intégration et leur maintien en emploi. Les objectifs de résultats de cette stratégie seront élaborés en collaboration avec les milieux patronaux et syndicaux.

Notre ministère s'est, par ailleurs, conformé aux exigences de cette nouvelle loi et a déposé, à l'OPHQ, son plan d'action 2006 pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées. Mentionnons que l'essentiel des engagements qui y figurent sont :

- De poursuivre le développement des mesures qui ont déjà été amorcées;
- De faire des adaptations ou d'instaurer des mesures particulières dans les secteurs où les obstacles ont été inventoriés;
- De cerner les obstacles ou les contraintes pouvant encore compromettre l'accessibilité de ses services aux personnes handicapées.

Les initiatives régionales et locales s'inscriront en continuité avec les éléments contenus dans la Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail et dans la poursuite de l'atteinte des résultats visés par la nouvelle stratégie lorsqu'elle sera connue.

- **Initiatives à l'égard des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus**

Le problème démographique auquel le Québec fait face de plus en plus, particulièrement en ce qui a trait au vieillissement de la population active et au faible taux de natalité, a suscité de nombreuses discussions lors du Forum des générations tenu à Québec à l'automne 2004. Aussi, en lien avec la prévision des instruments d'intervention touchant le marché de l'emploi, le Forum a confié au MESS deux mandats, soit de maintenir les gens déjà en emploi et d'attirer davantage de gens sur le marché du travail.

Le vieillissement de la main-d'œuvre, le départ à la retraite d'une portion significative de celle-ci et la contraction prévue de la population en âge de travailler pourraient mener les entreprises vers des problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de maintien des compétences nécessaires pour assurer leur compétitivité et leur

croissance. Une des solutions actuellement envisagée est de rendre plus attrayantes la retraite progressive et la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail. La retraite progressive couvre une série de réalités permettant aux travailleuses et aux travailleurs âgés de se maintenir au travail au-delà de l'âge habituel de la retraite ou de se retirer graduellement, par opposition à une retraite complète ou même anticipée. Pour l'employé, elle vise la réduction du temps de travail pour des motifs divers (état de santé, besoins familiaux, projets personnels, transition harmonieuse du travail à la retraite), le maintien d'un revenu suffisant, la possibilité de prolonger sa présence sur le marché du travail en bonifiant sa rente de retraite. Pour l'employeur, elle vise à maintenir en emploi le personnel plus âgé détenant une expertise ou un savoir-faire essentiel à l'entreprise, le transfert de connaissances à la relève, l'augmentation de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

Toutefois ces actions à elles seules ne suffiront pas à redynamiser le marché. Il faudra mettre en œuvre des programmes et des mesures dans le but d'attirer et de conserver à plus longue échéance les personnes déjà en emploi. Une attention particulière devra être apportée aux personnes peu scolarisées et disposant de peu d'expérience de travail qui font face à de multiples barrières à l'emploi. Parmi les moyens envisagés et en cohérence avec le Plan gouvernemental pour l'emploi du MESS, signalons :

- de promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail;
- d'inciter les employeurs à investir dans la formation en leur démontrant les coûts qu'entraîne un taux élevé de roulement du personnel;
- d'assurer un accompagnement plus soutenu aux personnes de 45 ans et plus dans le but de les inciter à terminer une formation professionnelle ou technique;
- de mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des entreprises et de la population quant à l'apport des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- de viser à modifier les perceptions des intervenants face aux retraités désireux de réintégrer le marché de l'emploi.

ANNEXE 4

Contributions au Plan d'action régional (PAR) 2006-2007

Nous tenons à souligner la contribution essentielle des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal ainsi que celle des membres de son comité de planification et du personnel de la direction régionale qui y est associé :

Mesdames	Flavie Achard, membre du Conseil régional Jocelyne Brault, Directrice régionale par intérim Brigitte Carrière, membre du Conseil régional Myriam Chambron, adjointe à la directrice régionale Odette Corneau, directrice du soutien aux opérations et de la planification Monique Gougeon, membre du Conseil régional Louise Hodder, membre du Conseil régional Manon Labelle, membre du Conseil régional Lise Langlois, directrice des services corporatifs Sylvie Majeau, membre du Conseil régional Marguerite Orban, directrice CLE Regroupement de l'Est Alida Piccolo, membre du Conseil régional Francine Richer, membre du Conseil régional et vice-présidente du Conseil régional Nicole Rouiller, membre du Conseil régional Sylvie Roy, membre du Conseil régional et vice-présidente du Conseil régional
Messieurs	Pierre Bélanger, membre du Conseil régional Réjean Charbonneau, directeur de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises Gaétan Châteauneuf, membre du Conseil régional Denis Deschamps, ca, président du Conseil régional Pierre Duguay, membre du Conseil régional Richard Genest, membre du Conseil régional Evans Joseph, directeur CLE Hochelaga-Maisonneuve André Labrie, membre du Conseil régional Robert Lacroix, membre du Conseil régional Richard Masson, secrétariat du comité de planification et de coordination de la préparation du PAR Michel Thibault, membre du Conseil régional

Nous n'oublions pas les contributions des représentantes et représentants des ressources spécialisées en développement de l'employabilité membres du Forum régional des ressources externes, celles de certains comités sectoriels ainsi que celles des directions de la Sécurité du revenu de Montréal et de la banlieue de Montréal, dont les avis ont été pris en compte dans l'élaboration des stratégies régionales 2005-2008 comprises dans le présent plan d'action régional.

Il convient de mentionner la collaboration essentielle des directrices et directeurs des regroupements de CLE, des CLE et de leurs adjointes et adjoints : M^{mes} Jacqueline Arsenault, Josée Bergeron, Lynda Boudreau, Bevinda De Matos, Christiane Gendron, Nicole Jarry, Martine Labbé, Chantale Lapierre, Madeleine Lavoie, Monique Levasseur, Nicole Moreau, Rosemary Okuda, Sandra Pageau, Louise Piché, Anne Richard, Lise Rodrigue et MM. Michel Brunet, Bernard Cayer, Jules Hébert, Michel Lalande, Eddy Louis, Jean-Marc Nolet, Richard Reid, Stéphane Ste-Marie, Jacques Thériault, Didier Lambert Toni. Ainsi que la collaboration du personnel des CLE, notamment des personnes responsables de l'élaboration des plans d'action locaux des CLE : M^{mes} Line Foisy, Diane Leblanc, Lucie Montpetit, Diane Plante, Louise Rouillard et MM. Yves Cantin, Renald Desharnais. Nous devons également faire état de l'importante contribution de la directrice des services corporatifs, de la directrice des services aux individus et de la directrice des services professionnels : M^{mes} Lise Langlois, Pauline Lefebvre et Jocelyne Laframboise ainsi que des responsables de mesures et du personnel associé dans ces directions, notamment : M^{mes} Claudette Bachand, Francine Boissonneault, Louise Chouinard, Liliane Desgranges, France Joannette, Odette Lamarche, Christine Lacasse, Lise Lefebvre, Sylvie Leroux, Rosella Meffe, Lyne Noël, Monique Raymond ainsi que MM. Jean Archambault, Donald Haslam, Sylvain Letendre, François Ménard et Pierre Marcotte.

Mentionnons aussi le personnel de la direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail dont : M^{mes} Sylvie Allaire, Monique Bernier, Nicole Dumoulin, Natalie Gagnon, Rachel Parent, et de MM. Pierre Boisseau, Denis Héту, Yves Jutras, Serge Lacroix, Daniel Lalonde et Alain Robitaille. Ajoutons, enfin, que l'élaboration de ce plan d'action régional a été réalisée grâce à la contribution significative de : M^{mes} Suzanne Loubert, Sylvie Milot, Nathalie Ouellet ainsi que, pour la direction des services corporatifs, de MM. Serge Lafrance et Sylvain Richard.