



PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2018-2019

**DIRECTION RÉGIONALE
DE SERVICES QUÉBEC
DE LA MONTÉRÉGIE**

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 22 février 2018.

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

ISBN 978-2-550-83642-1 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

AVIS AUX LECTEURS

Le 22 mai 2018, le premier ministre et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dévoilaient la première *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023* (https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF), laquelle prévoit des investissements de plus de 1,3 milliard de dollars. Des consultations régionales tenues en 2016 et en 2017 dans toutes les régions du Québec ont permis de jeter les bases de cette stratégie nationale qui se veut adaptée aux réalités régionales.

Nonobstant le présent plan d'action régional, qui a été élaboré avant le dévoilement de la Stratégie nationale, la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie s'engage à mettre en œuvre la Stratégie par les actions et les mesures, nouvelles ou bonifiées, qui permettront de faire face aux nouvelles réalités du marché du travail.

Le directeur régional de Services Québec de la Montérégie

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. Mot du directeur régional de Services Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et du président du CRPMT | 1 |
| 2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie . | 3 |
| 3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie | 6 |
| 4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux enjeux | 17 |
| 5. Annexes..... | 24 |

1. Mot du directeur régional de Services Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et du président du CRPMT

Il nous fait plaisir de vous présenter le *Plan d'action régional 2018-2019*, un document qui énonce les stratégies régionales d'intervention qui seront mises en œuvre en Montérégie en réponse aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi, à la solidarité sociale et à l'offre de services gouvernementaux. Ces stratégies ont été élaborées dans un souci de s'arrimer à la planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et aux priorités gouvernementales.

C'est dans un contexte d'embellie du marché du travail, alors que la région de la Montérégie connaît l'un des taux de chômage les plus faibles au Québec, que les stratégies portant sur la main-d'œuvre et l'emploi du *Plan d'action régional 2018-2019* ont été élaborées. D'ailleurs, l'adaptation au phénomène de rareté de main-d'œuvre est l'un des principaux défis qui ont guidé les réflexions de la Direction régionale de Services Québec et du Conseil régional des partenaires du marché du travail, lequel, en vertu de sa responsabilité légale en matière de main-d'œuvre et d'emploi, a participé activement à la démarche de planification relativement à ce volet.

Afin de contrer la diminution des bassins de main-d'œuvre disponibles et d'attirer les travailleurs et travailleuses au sein des entreprises de la région, la Montérégie misera sur son fort potentiel de développement économique, sur sa situation géographique avantageuse pour l'exportation et sur la vitalité de certains secteurs d'activité économique tels que le secteur manufacturier et ceux de la distribution et du transport. La stratégie maritime et ses quatre zones industrialo-portuaires agissent également comme un facteur d'attraction important.

La Montérégie compte des milliers de petites et moyennes entreprises (PME) qui ont besoin de notre soutien pour s'adapter rapidement au contexte de rareté de main-d'œuvre. Conséquemment, nos actions seront davantage dirigées vers ces entreprises selon une approche d'intervention plus structurante visant à les impliquer activement dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines et dans la formation continue de leur main-d'œuvre.

Nos efforts seront axés sur le soutien au développement des compétences recherchées par les employeurs et sur des interventions de mobilisation et d'accompagnement soutenu des clientèles qui présentent des obstacles à l'intégration en emploi, plus particulièrement celles faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail. L'accompagnement des employeurs dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée sera également au cœur de nos stratégies d'intervention. L'intégration en emploi de toutes les clientèles, dont les personnes

immigrantes, qui constituent un important bassin de main-d'œuvre, est l'une des solutions aux besoins de main-d'œuvre.

Pour mettre en œuvre le *Plan d'action régional 2018-2019*, la région peut compter sur la richesse de son partenariat avec les nombreux organismes œuvrant en développement de l'employabilité pour s'assurer d'une insertion durable en emploi de ses clientèles ainsi que sur son étroite collaboration avec les établissements d'enseignement pour relever les défis d'une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.

En matière de solidarité sociale, la Direction régionale de Services Québec favorisera l'inclusion économique et la participation sociale de tous les citoyens et citoyennes de la Montérégie, alors qu'en matière de services gouvernementaux la simplification de l'accès aux services et l'amélioration continue de la qualité des services guideront nos actions pour la prochaine année.

Finalement, c'est à titre d'acteur engagé dans le développement régional et local que la Direction régionale de Services Québec a pris part, dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires*, à la mobilisation et à la concertation des différents intervenants des paliers municipaux et gouvernementaux. Les résultats de cet exercice ont permis d'arrimer nos interventions avec les besoins de la région et, plus spécifiquement, avec les priorités régionales qui s'inscrivent directement dans la mission du MTESS.

Nous sommes assurés que, en unissant les forces de chaque employé de la Direction régionale de Services Québec à celles des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et des organismes communautaires en développement de l'employabilité pour la réalisation du *Plan d'action régional 2018-2019*, nous réussirons à mieux servir la population et les entreprises de la Montérégie.

Ghislain Laprise
Directeur régional de Services Québec et
secrétaire du CRPMT

Jean-Claude Lecompte
Président du CRPMT

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

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Elle soutient le ministère dans sa mission, qui consiste à contribuer au développement social et à la prospérité économique du Québec :

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en facilitant l'adéquation formation-compétences-emploi;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en simplifiant l'accès aux services gouvernementaux pour la population et les entreprises grâce à un réseau de guichets multiservice ainsi qu'à une prestation de services intégrés.

Organisation administrative

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

Depuis 2015, dans un souci de mieux répondre aux besoins du marché du travail et de la clientèle, la structure organisationnelle de la Montérégie comprend trois centres territoriaux : le centre territorial de l'Est, le centre territorial de l'Ouest et le centre territorial de l'agglomération de Longueuil. Cette structure permet au bureau régional d'avoir un accès plus direct et en continu aux réalités locales et territoriales.

Le centre territorial a pour mandat de coordonner la planification et la gestion des activités, ressources et budgets alloués au territoire, est responsable du partenariat et offre l'encadrement nécessaire aux gestionnaires de CLE pour réaliser leur mandat local.

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

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie offre ses services de façon décentralisée sur l'ensemble du territoire par l'entremise de ses 16 unités de

1. Voir l'annexe 5.1 qui présente l'organigramme de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie.

services (centres locaux d'emploi ou bureaux de Services Québec) et de ses 4 centres administratifs répartis dans 14 municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

Offre de services

- Services publics d'emploi

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

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

- Services de solidarité sociale

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

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

- Services gouvernementaux

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

Le guichet multiservice permet un accès simplifié, selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web) par la population et les entreprises, à des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux offerts par les différents ministères et organismes. Les services en ligne offerts sur

2. Voir l'annexe 5.2 qui présente la composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

le site de Portail Québec, soit l'information gouvernementale en situation d'urgence, la déclaration unique de naissance et de décès, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État, dont le Registre foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec, la Zone entreprise et Mon dossier citoyen, sont aussi facilement accessibles.

Partenariat

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie réalise sa mission en collaboration avec ses partenaires gouvernementaux : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) ainsi que les commissions scolaires, les centres d'éducation des adultes, les cégeps et les universités, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI), le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT) et les municipalités régionales de comté (MRC), et, finalement, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

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

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

3.1 Le portrait régional du marché du travail et ses principaux défis

Population et territoire

Selon les données du Recensement de 2016 de Statistique Canada, la population de la Montérégie atteignait 1 507 070 personnes en 2016, soit 18,5 % de l'ensemble du Québec. C'est la deuxième région au Québec, après Montréal, pour la taille de la population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 14 municipalités régionales de comté (MRC), formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux communautés autochtones.

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

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

Démographie

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

En contrepartie, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement, affichant une hausse de 8,2 % entre 2011 et 2016. En revanche, la population n'a augmenté que de 1,2 % chez les plus jeunes au cours de la même période. Selon les données du Recensement de 2016, la population montérégienne de 15 à 64 ans a diminué de 0,4 % entre 2011 et 2016. La population provinciale en âge de travailler a pour sa part affiché une diminution de 0,9 %. Précisons que la diminution de la population d'âge actif a été constatée dans l'agglomération de Longueuil ainsi que dans

plusieurs municipalités régionales de comté (Acton, Brome-Missisquoi, Beauharnois-Salaberry, Haut-Richelieu, Haute-Yamaska, Maskoutains, Rouville, et Pierre-De Saurel).

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

Scolarité

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

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

Sur l'horizon de prévision 2015-2019, 33 000 nouveaux emplois seraient créés en Montérégie, dont 70 % seraient attribuables à des professions exigeant un diplôme collégial ou universitaire. Le développement des compétences de la main-d'œuvre qui intégrera le marché du travail au cours de cette période sera essentiel afin d'assurer l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les emplois.

Indicateurs du marché du travail

En 2017, le nombre d'emplois dans la région a augmenté de 32 300 (+4,2 %) par rapport à son niveau de 2016. Cela porte à 804 600 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 19,1 % de la main-d'œuvre du Québec. Les personnes travaillant à temps plein et à temps partiel comptent respectivement pour 80,8 % et 19,2 % de l'emploi total. Les emplois à temps plein affichent une croissance de 2,4 % par rapport à 2016, alors que les emplois à temps partiel ont augmenté de 12,7 %. Dans l'ensemble du Québec, le niveau d'emploi a augmenté (+1,1 %) en 2017, portant à 4 223 300 le nombre de personnes en emploi.

La population active de la Montérégie a augmenté de 2,6 % (+21 500 personnes), tout comme celle de la province (+1,1 %). Le taux d'activité montérégien en 2017 atteint 66,5 %, un taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec (64,9 %).

En Montérégie, le taux de chômage a diminué de 1,4 % en 2017 pour s'établir à 4,6 %. Ce taux s'explique par l'accroissement de la population active. Ainsi, le nombre de personnes au chômage a diminué de 10 900 pour atteindre 38 600.

Le taux de chômage au Québec a quant à lui diminué de 1,0 % pour se fixer à 6,1 % en 2017. Soulignons que la Montérégie arrive au deuxième rang des régions du Québec pour le plus bas taux de chômage.

La baisse du taux de chômage contribue aux difficultés de recrutement des entreprises. Ainsi, de plus en plus de chômeurs et chômeuses présentant des obstacles à l'intégration en emploi seront appelés à combler les besoins de main-d'œuvre et auront davantage recours aux services publics d'emploi. Des interventions adaptées visant à leur assurer une insertion durable en emploi seront nécessaires, et ce, tant auprès des individus que des entreprises.

Les prestataires d'un soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué (-8,7 %) en 2017 par rapport à l'année précédente. Le nombre de prestataires a également diminué (-8,0 %) dans l'ensemble du Québec.

Malgré la rareté grandissante de la main-d'œuvre, les chômeurs et chômeuses seront toujours présents, notamment parmi les personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail (jeunes, personnes immigrantes), les travailleurs et travailleuses saisonniers, les personnes licenciées à la suite de fermetures d'entreprises, et les personnes éloignées du marché du travail. Toutefois, en cette période économique favorable, la période de chômage pourrait être de courte durée pour une grande partie de ces personnes. Les services d'emploi universels d'information sur le marché du travail et d'aide au placement devront contribuer efficacement à réduire ces épisodes de chômage.

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

| Clientèle | Montérégie | | | Québec | | |
|------------------------------------|------------|--------|---------------|---------|---------|---------------|
| | 2017 | 2016 | Variation (%) | 2017 | 2016 | Variation (%) |
| Prestataires de l'aide sociale | 18 180 | 19 829 | -8,3 | 129 397 | 137 993 | -6,2 |
| Prestataires de l'assurance-emploi | 20 301 | 22 236 | -8,7 | 130 471 | 141 783 | -8,0 |

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

Le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contrainte à l'emploi était de 18 180 en 2017, ce qui représente une baisse de 8,3 % comparativement à 2016. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était de l'ordre de 6,2 %.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail qui peuvent contribuer à combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Il faudra s'assurer de mettre en œuvre efficacement les différentes mesures prévues au *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023* afin d'inciter ces personnes à délaisser l'aide financière de dernier recours et favoriser leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

En 2017, le nombre d'emplois a augmenté tant chez les hommes (+4,7 %) que chez les femmes (+3,6 %) en Montérégie. En 2016, le niveau d'emploi connaissait une augmentation de 2,0 % chez les hommes alors qu'il affichait une baisse de 3,1 % chez les femmes.

La part des emplois occupés par des femmes a légèrement diminué au cours des deux dernières années, passant de 48,5 % en 2015 à 47,0 % en 2017. En 2016 et 2017, la part des travailleuses de 50 à 64 ans a diminué. En effet, la croissance de l'emploi dans cette catégorie d'âge a été particulièrement forte chez les hommes alors que le nombre d'emplois progressait moins rapidement chez les femmes.

La part de l'emploi à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En effet, en 2017, 26,4 % des emplois occupés par des femmes étaient à temps partiel, comparativement à 12,9 % chez les hommes. Ainsi, la main-d'œuvre féminine comptait pour 64,4 % des emplois à temps partiel en 2017. Cette proportion est toutefois en baisse par rapport à 2016, alors que la proportion des femmes parmi les emplois à temps partiel était de 65,4 %. La part des emplois à temps plein a diminué aussi bien chez les femmes que chez les hommes, mais de façon plus marquée chez les femmes. Par conséquent, la part des emplois à temps partiel a légèrement augmenté tant chez les femmes que chez les hommes.

Cette évolution concorde avec la tendance historique en Montérégie, alors que la part de l'emploi à temps partiel a augmenté graduellement au cours des 30 dernières années, passant de 14,2 % en 1987 à 19,2 % en 2017. Au cours de cette même période, la part de l'emploi à temps partiel chez les femmes présente des fluctuations d'une année à l'autre, mais se maintient généralement autour de 25 %. Par contre, cette part affiche une nette tendance à la hausse chez les hommes, alors qu'elle était inférieure à 7 % en 1987, pour se situer à près de 13 % en 2017.

Le salaire horaire médian des femmes travaillant à temps plein en 2017 était de 23,00 \$ en Montérégie, comparativement à 26,10 \$ pour les hommes. Cet écart de 11,9 % est légèrement plus élevé que l'écart de 7,8 % qui caractérise l'ensemble du Québec. À l'échelle provinciale, le salaire horaire médian des femmes était de 22,60 \$ et celui des hommes, de 24,50 \$.

La croissance de la population active a été moins rapide que celle de l'emploi, tant chez les femmes que chez les hommes. Le nombre de personnes au chômage a donc diminué dans les deux cas, alors que l'on comptait en 2017 en Montérégie 1 100 chômeuses et 9 800 chômeurs de moins qu'en 2016. Le taux de chômage a donc affiché une baisse tant chez les femmes que chez les hommes. À 4,6 %, le taux de chômage chez les hommes était pratiquement égal à celui des femmes (4,5 %).

Le taux d'activité était par ailleurs plus élevé chez les hommes (70,7 %) que chez les femmes (62,3 %). Ce taux affiche une augmentation équivalente de 1,3 % pour les hommes et pour les femmes.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a augmenté de 25 400 postes (+1,3 %) en 2017, une hausse similaire à celle de 2016 (+1,2 %). Chez les hommes, le nombre d'emplois a présenté un gain de 64 700 postes, soit une hausse de 3,0 %.

De façon générale, la situation des femmes sur le marché du travail a progressé au cours des dernières années. Toutefois, certaines femmes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail sont moins présentes en emploi. Des actions spécifiques seront mises en œuvre dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021* afin de réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine en Montérégie.

Les jeunes

En 2017, le niveau d'emploi a diminué (-3,0 %) chez les 15 à 24 ans. Le nombre de postes à temps partiel est en baisse (-3,5 %), et le nombre de postes à temps plein a également diminué (-2,5 %) par rapport à 2016.

La baisse de la population totale des 15 à 24 ans a été plus importante que la diminution de la population active. Ainsi, les taux d'emploi et d'activité ont augmenté pour ce groupe d'âge. Le taux de chômage a fortement diminué pour se situer à 9,3 %, en baisse de 4,1 % par rapport à 2016.

Les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus

Le nombre de personnes de 55 ans et plus occupant un emploi a fortement augmenté dans la région. En 2017, on comptait 22 300 emplois de plus qu'en 2016 dans cette catégorie d'âge, ce qui correspond à une hausse de 14,7 %. Celle-ci est principalement attribuable à l'augmentation de 22 600 personnes dans la population totale de cette tranche d'âge, ce qui s'est également reflété sur la population active qui a, quant à elle, vu son nombre croître de 21 700 individus (+13,7 %). Le taux d'emploi a présenté une hausse de 3 % pour s'établir à 34,9 %, alors que le taux de chômage a diminué, passant de 4,2 % en 2016 à 3,3 % en 2017.

La proportion des emplois à temps partiel dans cette catégorie d'âge a, pour sa part, augmenté de 2,7 % pour atteindre 23,3 % en 2017.

Lorsqu'on examine les données de façon plus approfondie, on constate que les personnes de 55 à 64 ans occupaient, en 2017, 17,7 % des emplois en Montérégie alors qu'elles représentaient 18,1 % de la population de 15 ans et plus. La part des

emplois occupés par les individus de cette catégorie d'âge présente une tendance marquée à la hausse depuis 2003. Celle-ci est conforme à la tendance démographique présentée précédemment. La part de la population de cette catégorie d'âge affiche également une tendance à la hausse.

Le contexte actuel du marché du travail implique une hausse des salaires. Par conséquent, les coûts de main-d'œuvre rendront l'investissement en automatisation plus rentable. La compétitivité des entreprises sera donc tributaire des habiletés et des compétences de la main-d'œuvre à comprendre et opérer les machines et équipements technologiquement avancés. Ce sont donc les personnes ayant au plus un diplôme d'études secondaires qui risquent d'être le plus touchées par l'automatisation des tâches, particulièrement les jeunes qui entreront sur le marché du travail en période de transition vers l'automatisation et les travailleurs et travailleuses expérimentés qui n'auront pas mis à jour leurs connaissances de façon continue.

Les personnes immigrantes³

En 2011, en Montérégie, les personnes immigrantes de 15 à 64 ans comptaient pour 9,3 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidents et résidentes non permanents, les étudiants et étudiantes étrangers, les personnes revendiquant le statut de réfugié, etc.). De ces 91 005 personnes immigrantes de 15 à 64 ans, 18,0 % (16 370 personnes) étaient entrées au pays entre 2006 et 2011.

Globalement, la population immigrante présente un taux de chômage plus élevé que celui de la population née au Canada (8,3 % comparativement à 5,4 %). Par contre, la situation diffère beaucoup selon l'année d'arrivée au Canada. En effet, les personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou moins affichent un taux de chômage de 15,4 %, comparativement à 5,6 % chez celles qui ont immigré avant 1991, soit un taux tout près de celui des personnes nées au Canada. Force est de constater que les personnes immigrantes mettent, en moyenne, une quinzaine d'années pour arriver à un taux de chômage comparable à celui de la population née au Canada.

Comme pour le taux de chômage, les taux d'activité et d'emploi varient de façon marquée selon l'année d'arrivée au pays. Les personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou moins sont moins présentes, en proportion, sur le marché du travail que les autres personnes immigrantes. À peine 57 % d'entre elles occupent un emploi, comparativement à plus de 70 % pour les personnes arrivées au Canada depuis plus de cinq ans. Notons que les taux d'activité et d'emploi des

3. Les données du Recensement de 2016 n'étant pas disponibles pour ces caractéristiques, ce sont les données du Recensement de 2011 qui ont été utilisées.

personnes arrivées au Canada avant 2001 sont égaux ou légèrement supérieurs à ceux des personnes nées au Canada.

Les personnes arrivées au pays depuis moins de cinq ans représentent 1,3 % des personnes de 15 à 64 ans, mais 4,0 % des chômeurs et chômeuses. Elles sont donc, en proportion, trois fois plus nombreuses en situation de chômage que leur poids démographique.

En collaboration avec différents ministères et organismes, diverses stratégies seront mises en œuvre afin de répondre aux besoins particuliers des personnes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les Autochtones. Ces personnes devront recevoir une aide accrue de la part des services publics d'emploi. De plus, la prise en compte des besoins spécifiques de ces clientèles et de l'évolution du marché du travail implique l'amélioration continue de l'offre de services publics d'emploi.

Enfin, des actions spécifiques devront être dirigées vers les entreprises afin qu'elles soient davantage soutenues lors de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les personnes issues de l'immigration.

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

En 2016, on dénombrait 42 104 établissements en Montérégie. Plus de 86 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services est celui où l'on trouve le plus grand nombre d'établissements, soit 72,8 % des entreprises de la région. Les établissements du secteur de la fabrication représentent 5,8 % des entreprises de la région et fournissent 14,3 % de l'emploi. Néanmoins, 18,6 % des établissements du secteur de la fabrication du Québec se situent en Montérégie.

Répartition des entreprises (établissements) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employés) en 2016

| | Montérégie | | | | | | |
|--------------|------------|---------|---------|---------|-----------|----------|--------|
| | 1 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | 100 à 199 | 200 et + | Total |
| Total | 30 960 | 5 417 | 3 787 | 1 261 | 436 | 243 | 42 104 |
| Primaire | 2 112 | 187 | 113 | 40 | 15 | 7 | 2 474 |
| Construction | 5 576 | 559 | 282 | 71 | 21 | 13 | 6 522 |
| Fabrication | 1 316 | 370 | 395 | 209 | 93 | 74 | 2 457 |
| Services | 21 956 | 4 301 | 2 997 | 941 | 307 | 149 | 30 651 |

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2016.

La Montérégie compte plusieurs petites et moyennes entreprises qui ont besoin de soutien en matière de gestion des ressources humaines. L'implantation d'une nouvelle approche d'intervention et le recours à de nouveaux outils permettront d'engager les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail.

Les industries des services gouvernementaux (+18 600) et des services à la production (+17 000) sont les principaux secteurs responsables de la croissance de l'emploi en Montérégie en 2017, pour des croissances relatives de 10,9 % et de 7,9 % de l'emploi dans chacun de ces deux secteurs respectifs. Le secteur de la construction présente également une hausse de l'emploi (+8 000), soit une croissance relativement plus importante de 16,1 %.

La Montérégie compte pour 23,3 % des emplois du secteur de la fabrication de la province, ce qui représente une proportion plus importante que la part de la région dans le total des emplois de la province, soit de 19 %. Cela s'explique par la plus forte représentativité de ce secteur dans la région. En effet, 14,3 % de l'ensemble des emplois en Montérégie se concentrent dans le secteur de la fabrication alors que cette part est de 11,7 % dans l'ensemble du Québec.

Depuis 2001, la proportion des emplois a augmenté dans les secteurs de la construction, des services à la production et des services gouvernementaux. Plus particulièrement, le nombre d'emplois a plus que doublé dans la construction, passant de 25 300 en 2001 à 57 700 en 2017.

La création des zones industrialo-portuaires (ZIP) à Contrecoeur-Varenes, Sainte-Catherine, Salaberry-de-Valleyfield et Sorel-Tracy devrait favoriser, au cours des prochaines années, le développement de l'industrie manufacturière et des secteurs connexes dans la région. Ces zones facilitent l'accès aux infrastructures de transport (maritime, routier et ferroviaire), à l'approvisionnement énergétique, à des terrains ainsi qu'à un environnement d'affaires favorable au développement des industries concernées.

L'apport des ZIP sera particulièrement important dans le maintien et le développement des marchés d'exportation des entreprises de la Montérégie, autant en Amérique du Nord qu'ailleurs dans le monde.

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

3.2 Les enjeux

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

En effet, en vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente et, particulièrement, aux priorités régionales qu'elle a établies. Celles qui relèvent de sa mission sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4 ci-après).

En conclusion, les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont :

- L'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent;
- L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes;
- La prestation de services adaptée aux besoins des clientèles.

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux enjeux

La planification régionale se fonde sur le portrait régional et les enjeux mentionnés précédemment. Elle s'appuie également sur les priorités régionales et sur les orientations qui se dégagent du processus de planification stratégique du MTESS, d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources⁴ confiées à la Direction régionale de Services Québec et des attentes de résultats⁵ qui lui sont signifiées par ses autorités.

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

- L'adéquation formation-compétences-emploi;
- La collaboration au développement de la Stratégie maritime et des zones industrialo-portuaires et le soutien aux entreprises actives dans les secteurs d'activité liés;
- L'inventaire des compétences recherchées par les employeurs dans un contexte d'évolution technologique;
- Le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi;
- L'insertion durable en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail par des mesures d'accompagnement soutenues;
- Le soutien aux entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, plus particulièrement les personnes immigrantes.

4. Voir l'annexe 5.3 sur le budget du Fonds de développement du marché du travail.

5. Voir l'annexe 5.4 sur les indicateurs de résultats et les cibles.

4.1 L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de la main-d'œuvre et le chômage coexistent

En lien avec les enjeux et orientations du *Plan d'action 2018-2019* du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en matière de main-d'œuvre et d'emploi, voici les axes et stratégies d'intervention régionale retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Direction régionale de Services Québec pour 2018-2019.

| Plan d'action 2018-2019 en matière de main-d'œuvre et d'emploi (Emploi-Québec) | |
|--|--|
| Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent | Enjeu 2 : L'adaptation, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, des services publics d'emploi au contexte de changements démographiques et d'évolution des caractéristiques des clientèles |
| Orientation 1 : Approfondir la connaissance des déséquilibres tant quantitatifs que qualitatifs du marché du travail | |
| Axes d'intervention | Stratégies d'intervention |
| La collecte d'information et la mise en œuvre de solutions aux déséquilibres du marché du travail | Poursuivre l'analyse des causes des déséquilibres du marché du travail par une collecte d'information quantitative et qualitative continue auprès des partenaires du réseau de l'éducation et autres acteurs du marché du travail. |
| | Mettre en œuvre, en collaboration avec les partenaires concernés, le plan d'action visant à contrer les déficits de main-d'œuvre dans les professions priorisées en Montérégie. |
| L'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi | Définir et faire connaître les compétences exigées dans les professions priorisées ainsi que les besoins de formation, en réponse aux besoins régionaux de main-d'œuvre. |
| | Soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement dans la définition des compétences recherchées pour un poste à pourvoir. |
| | Mettre en œuvre des projets novateurs en réponse à un besoin d'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. |
| | Collaborer, dans le cadre de la Stratégie maritime, à la mise en œuvre de solutions visant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi dans le secteur maritime. |
| | Collaborer au développement des zones industrialo-portuaires (ZIP) en matière de main-d'œuvre et de formation. |

| Orientation 2 : Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail par le soutien au développement des compétences | |
|---|---|
| Axes d'intervention | Stratégies d'intervention |
| Une information sur le marché du travail accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs | Diffuser, et en soutenir l'utilisation, une information sur le marché du travail qui soit fiable, utile, pertinente, et adaptée aux besoins de la population, des entreprises et des partenaires. |
| | Promouvoir nos services en ligne de placement et d'information sur le marché du travail auprès des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi. |
| Les mesures de prévention et d'aide aux personnes au chômage et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi | Faire connaître les compétences et formations actuelles et futures qui sont recherchées par les employeurs. |
| | Accroître ou actualiser les qualifications de la main-d'œuvre en emploi afin qu'elle demeure active sur le marché du travail. |
| L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint | Soutenir les personnes prêtes à occuper un emploi, selon leurs besoins spécifiques, dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et favoriser leur maintien en emploi. |
| | Réaliser des interventions soutenues visant un appariement entre les individus et les besoins de main-d'œuvre des employeurs. |
| | Réaliser des projets novateurs visant un appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. |

| Orientation 3 : Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale par le soutien au développement des compétences | |
|--|---|
| Axes d'intervention | Stratégies d'intervention |
| Des interventions proactives en matière de mobilisation, de préparation et d'accompagnement des clientèles, et de réduction des obstacles à l'emploi | Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle de l'assistance sociale et de la clientèle à risque de chômage prolongé et les accompagner dans leurs démarches en utilisant les interventions les plus appropriées. |
| | Réaliser des interventions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine dans le cadre de la <i>Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2021</i> . |
| | Réaliser des interventions auprès des personnes immigrantes visant à les informer sur les particularités du marché du travail et à réduire les obstacles à leur intégration et à leur maintien en emploi. |

| | |
|---|---|
| | Réaliser des interventions auprès de certaines clientèles ciblées visant à réduire les obstacles à leur intégration et à leur maintien en emploi, notamment les jeunes, la main-d'œuvre expérimentée, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes judiciairisées. |
| | Expérimenter divers moyens novateurs visant à répondre aux besoins spécifiques de développement des compétences ou d'amélioration de l'employabilité de ces clientèles. |
| | Offrir un accompagnement jusqu'à l'embauche et pendant l'emploi auprès des personnes ayant bénéficié d'une mesure afin d'assurer leur intégration durable en emploi. |
| L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée | Sensibiliser les employeurs au potentiel des personnes qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail. |
| | Accompagner les entreprises qui accueillent une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples afin d'assurer la réussite de leur insertion en emploi et leur maintien sur le marché du travail. |
| | Offrir un accompagnement accru et mieux adapté aux entreprises en vue de les soutenir dans l'embauche, l'intégration, la formation et le maintien en emploi des personnes immigrantes. |

| | |
|---|---|
| Orientation 4 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines des entreprises et à favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi | |
| Axes d'intervention | Stratégies d'intervention |
| Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail | Faire la promotion des services aux entreprises et outils d'information sur le marché du travail auprès des entreprises, plus particulièrement les petites et moyennes entreprises. |
| | Sensibiliser et outiller les entreprises, plus particulièrement les petites et moyennes entreprises, qui soutiennent la croissance économique dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. |
| | Privilégier une approche d'intervention structurante auprès des petites et moyennes entreprises afin de les impliquer dans l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines. |
| Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre | Sensibiliser les petites et moyennes entreprises aux multiples possibilités d'assurer le développement et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. |

| | |
|--|--|
| | Soutenir la formation continue des travailleurs et travailleuses, notamment par le recours à de nouveaux modes d'acquisition des compétences adaptés aux réalités des petites et moyennes entreprises. |
| | Soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin de favoriser la mobilité professionnelle en entreprise. |

Orientation 5 : Adapter l'offre de services, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, à l'évolution du contexte d'intervention et aux besoins des individus et des entreprises afin d'accroître l'insertion en emploi

| Axe d'intervention | Stratégies d'intervention |
|--|---|
| La contribution du partenariat pour une meilleure réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail | Partager une compréhension commune de la réalité régionale du marché du travail et de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre disponible afin d'apporter les ajustements nécessaires à notre offre de services et d'optimiser nos interventions. |
| | Concourir à la concertation et à la mobilisation des partenaires régionaux et locaux afin de contribuer au développement économique et social de la région. |
| | Actualiser la connaissance des besoins de la clientèle, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité, afin d'adapter notre prestation de services. |

4.2 L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes

En lien avec cet enjeu du *Plan stratégique 2015-2019* du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les axes et stratégies d'intervention régionale retenus par la Direction régionale de Services Québec pour 2018-2019.

Enjeu : L'autonomie financière et l'inclusion sociale du plus grand nombre possible de personnes

Orientation 1 : Favoriser l'inclusion socioéconomique des personnes démunies

| Axe d'intervention | Stratégies d'intervention |
|--|---|
| Une intervention adaptée à la situation de chaque personne | Offrir le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire. |
| | Collaborer à la mise en œuvre du Programme objectif emploi. |
| | Réaliser des actions permettant d'offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi. |

| | |
|--|--|
| | Réaliser des actions permettant d'intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de réduire les délais d'admissibilité. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| Orientation 2 : Soutenir les initiatives favorisant la solidarité | |
| Axe d'intervention | Stratégies d'intervention |
| La mobilisation des acteurs du milieu | Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris dans le cadre du <i>Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023</i> . |

4.3 Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles

En lien avec cet enjeu du *Plan stratégique 2015-2019* du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les axes et stratégies d'intervention régionale retenus par la Direction régionale de Services Québec pour 2018-2019.

| | |
|--|--|
| Enjeu : Une prestation de services adaptée aux besoins des clientèles | |
| Orientation : Simplifier l'accès aux services | |
| Axes d'intervention | Stratégies d'intervention |
| La modernisation des services gouvernementaux | Contribuer à la mise en place des projets prévus dans la 3 ^e vague de déploiement territorial. |
| | Contribuer à la promotion de la Zone entreprises. |
| L'amélioration continue de la qualité des services | Sensibiliser le personnel à la nouvelle culture de services. |
| | Maintenir et développer les compétences du personnel. |
| La concertation régionale | Contribuer à la mise en œuvre de la <i>Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022*</i> . |

* La Direction régionale contribuera à la réalisation de quatre des huit priorités régionales de cette stratégie.

Tout d'abord, la Direction régionale de Services Québec contribuera à la mise en œuvre de la priorité n° 1, qui consiste à faire de la Montérégie le chef de file du Québec en agriculture à l'aide de la stratégie visant à accroître ou à actualiser les qualifications de la main-d'œuvre en emploi afin qu'elle demeure active sur le marché du travail. L'entente sur la mesure de formation de la main-d'œuvre conclue avec la Fédération de l'Union des producteurs agricoles vise à soutenir la formation continue dans le secteur agricole sur l'ensemble du territoire. Cette entente a pour but d'améliorer la compétitivité des entreprises agricoles, de maintenir et consolider les emplois actuels et d'améliorer la capacité d'adaptation de ces entreprises.

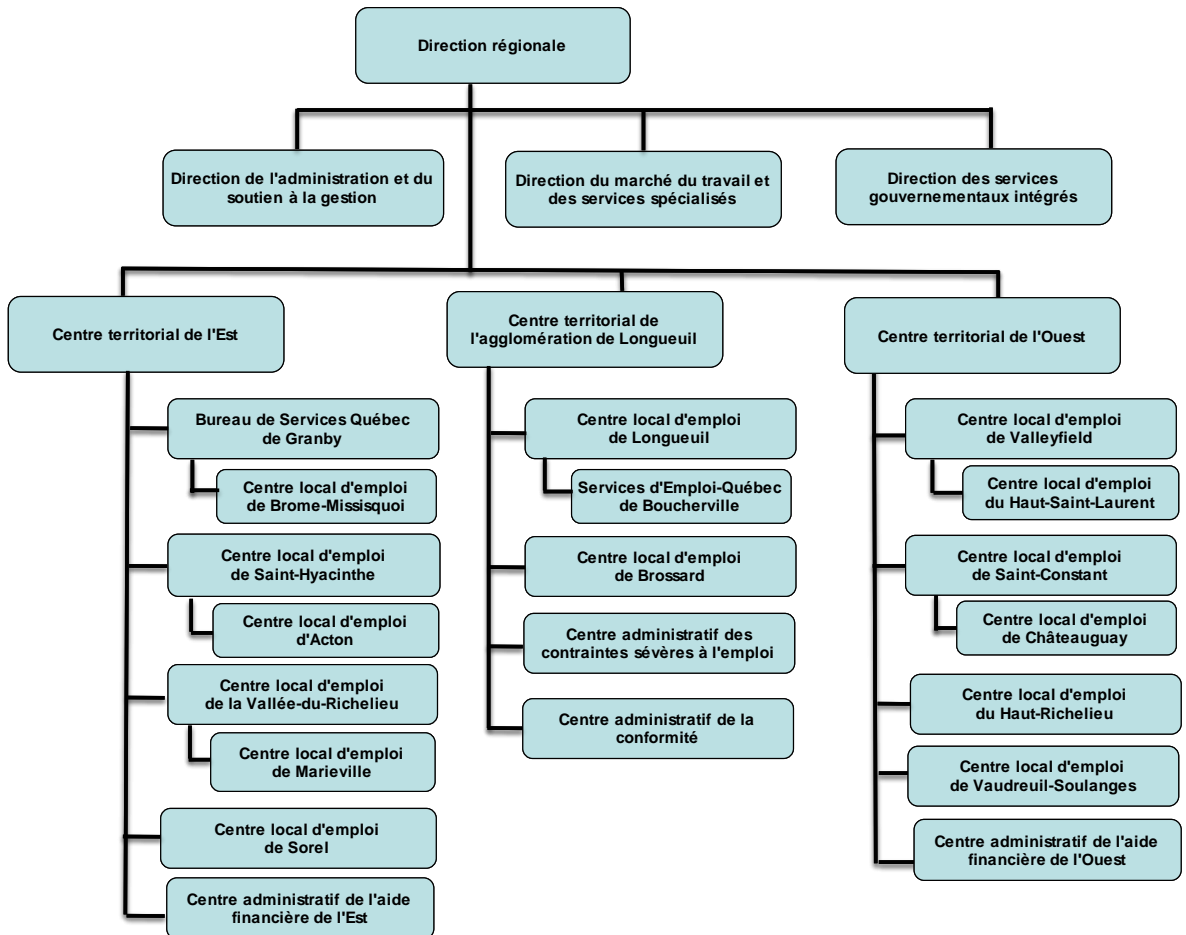
Par la suite, par l'entremise de la stratégie de collaboration à la mise en œuvre de solutions visant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi dans le secteur maritime et de la stratégie de collaboration au développement des zones industrialo-portuaires en matière de main-d'œuvre et de formation, la Direction régionale de Services Québec participera à la réalisation de la priorité n° 3, dont l'objectif est de créer de la richesse par l'économie et l'innovation.

Quant à la priorité n° 4, qui consiste à miser sur une main-d'œuvre compétente et sur la relève entrepreneuriale, plusieurs de nos stratégies d'intervention nous permettent d'y contribuer. Soulignons celles portant sur la recherche d'une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi et sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en soutenant les entreprises à l'aide des différents programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La contribution à cette priorité se traduira également par des interventions spécifiques auprès de la main-d'œuvre immigrante afin qu'elle intègre plus facilement le marché du travail.

Finalement, la priorité n°5, qui vise à offrir à toute personne les conditions d'obtention d'une meilleure qualité de vie, est directement liée au *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023* où, dans le cadre des Alliances pour la solidarité, des initiatives locales et régionales, notamment en matière de sécurité alimentaire, d'accès au logement et d'acquisition de saines habitudes de vie, pourront être soutenues financièrement.

5. Annexes

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



5.2 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

| Représentants de la main-d'œuvre (6) | Représentants des entreprises (6) | Représentants des organismes communautaires (2) et des milieux de formation (4) |
|---|--|---|
| GIRARD, Serge Vice-président Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec 4805, boul. Lapinière, bureau 6200 Brossard (Québec) J4Z 0G2 | DALLAIRE, Rémi Chef de service, formation et développement Rio Tinto Fer et Titane inc. 272, rue du Prince Sorel-Tracy (Québec) J3P 4L4 | CÔTÉ, Odette Directrice générale Champlain Regional College 900, rue Riverside Saint-Lambert (Québec) J4P 3P2 |
| HERBEUVAL, Annette Présidente Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boul. Taschereau Ouest, Édifice E, bureau 100 Brossard (Québec) J4X 1C2 | MÉHOT, Louis-Germain Vice-président aux opérations Polymos inc. 150, 5 ^e Boulevard Terrasse-Vaudreuil (Québec) J7V 5M3 | GROULX, Martine Directrice générale Droit à l'emploi 49, rue St-Jacques Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3 2J8 |
| LANCIAULT, Jacques Vice-président pour la région de Saint-Jean-sur-Richelieu Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boul. Taschereau Ouest, Édifice E, bureau 100 Brossard (Québec) J4X 1C2 | NEAULT, Kathleen Présidente Réfri-Ozone inc. 810, boul. Industriel Granby (Québec) J2J 1A4 | INFANTE, Mark Conseiller en relations de travail Syndicat de Champlain 7500, chemin de Chambly Saint-Hubert (Québec) J3Y 3S6 |
| LAPOINTE, Claude Représentant de la Fédération de l'UPA de la Montérégie 1063, 20 ^e Rang Upton (Québec) J0H 2E0 | VINCELETTE, René Vice-président aux ressources humaines Groupe Lacasse inc. 99, rue Saint-Pierre Saint-Pie (Québec) J0H 1W0 | LECOMPTE, Jean-Claude Président du conseil d'administration du Cégep de Valleyfield 14, rue Cholette Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 5M6 |
| PHANEUF, Patrick Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 11, rue Chapleau Granby (Québec) G2G 6K1 | Poste à pourvoir | ST-DENIS, Francine Présidente de la Commission scolaire des Trois-Lacs 8, place Montreuil Pointe-des-Cascades (Québec) J0P 1M0 |
| TROTTIER, Denis Coordonnateur Syndicat des Métallos 4805, boul. Lapinière, bureau 6500 Brossard (Québec) J4Z 0G2 | Poste à pourvoir | |
| Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion | Membre désigné représentant le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation | Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur |
| ZOUALI, Siham Directrice des relations avec les partenaires et de la promotion de la francisation Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 800, boul. de Maisonneuve Est, Montréal (Québec) H2L 4L8 | LABONTÉ, Martin Directeur régional Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation 201, place Charles-Le Moyne Longueuil (Québec) J4K 2T5 | NOËL, Jean-François Directeur de l'adéquation formation-emploi Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 1035, rue De La Chevrotière Québec (Québec) G1R 5A5 |
| Membre désigné représentant la Commission de la construction du Québec | Membre désigné représentant le développement local | Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales de l'Occupation du territoire |
| BOUCHARD, Isabelle Chef de section Commission de la construction du Québec 8485, avenue Christophe-Colomb Montréal (Québec) H2M 0A7 | À déterminer | GIGNAC, Yannick Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire 201, place Charles-Le Moyne, bureau 403 Longueuil (Québec) G8P 1N3 |

5.3 Budget du Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour débiter l'année 2018-2019, d'un budget qui s'élève à plus de 110,8 millions de dollars.

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

| Évolution de la situation budgétaire 2018-2019 et 2017-2018 | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | 2018-2019 | 2017-2018 | Variation |
| Budget d'intervention | 110 807 700 \$ | 105 541 800 \$ | 5 265 900 \$ |
| Reports en provenance de l'année précédente ¹ | 44 805 200 \$ | 47 900 900 \$ | -3 095 700 \$ |
| Sommes disponibles pour les nouvelles activités | 66 002 500 \$ | 57 640 900 \$ | 8 361 600 \$ |

1. Estimation en date du 16 mars 2018.

5.4 Indicateurs de résultats et cibles

La performance des stratégies d'intervention utilisées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats. En 2018-2019, sous réserve de certains facteurs de contingence⁶, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

| Indicateurs de résultats | Cibles 2018-2019 |
|--|-------------------------|
| 1. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 23 248 |
| 2. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 53,6 % |
| 3. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 7 718 |
| 4. Taux d'emploi des participants de l'assurance-emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 59,0 % |
| 5. Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 5 130 |
| 6. Taux d'emploi des participants des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 40,3 % |
| 7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre | 873 |
| 8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi | 2 140 |
| 9. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale | 97 % |
| 10. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables | 85 % |

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

PLAN D'ACTION
RÉGIONAL
2018-2019