

Plan d'action régional 2005-2006 Région de Montréal

*Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le
16 février 2005 avec le budget initial 2005-2006 du FDMT*

Coordination de l'élaboration : Richard Masson
Secrétariat et mise en page : Diane Beaudet et Sylvie Milot

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

ISBN :2-550-44187-7

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, 2005
Dépôt légal Bibliothèque nationale du Canada, 2005

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 dont la main-d'œuvre immigrante, le vieillissement de la main-d'œuvre, les entreprises de secteurs à risque), le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté de concert avec ses partenaires, cinq stratégies régionales pour la période de 2005 à 2008. Ces stratégies sont inscrites dans le présent plan d'action régional et elles seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2005-2006.

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.

Pour 2005-2006, les secteurs suivants sont retenus :

*Aliments, boissons et tabac
Commerce de gros
Construction
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
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 2005-2006 :

- 67 044 nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec;
- 28 795 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention;
- 852 entreprises qui seront nouvellement aidées par les mesures actives.

Pour réaliser ces interventions, nous ferons appel aux services universels d'Emploi-Québec, de même qu'aux activités à l'intention des personnes et des entreprises, qui seront principalement financées par le Fonds de développement du marché du travail sur la base du budget initial de l'année 2005-2006. Ces interventions, dont plusieurs seront réalisées avec la collaboration des ressources spécialisées en développement de l'employabilité et des établissements d'enseignement, feront l'objet d'un suivi 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	11
Les orientations nationales	18
Les enjeux du développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises à Montréal.	18
Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux	22
Budget et cibles d'intervention	23
Planification et mécanismes de suivi	26
Annexes	
Annexe 1 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	28
Annexe 2 Organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal	29
Annexe 3 Le partenariat dans la région de Montréal	30
Annexe 4 Les initiatives et les ententes	35
Annexe 5 Contributions au Plan d'action régional 2005-2006	40

LISTE DES GRAPHIQUES ET DES TABLEAUX

Graphique 1	Variation annuelle du nombre de résidentes et de résidents en emploi depuis 1988.....	12
Graphique 2	Population montréalaise en emploi depuis 1987	13
Graphiques 3 et 4	Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987	14
Graphique 5	Évolution du taux de chômage depuis 1987.....	14
Graphique 6	Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis 1998.....	16
Graphique 7	Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis janvier 1998	17
Tableau 1	Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2004	15
Tableau 2	Croissance prévue de l'emploi par secteurs d'activité de 2003 à 2008	17
Tableau 3	Stratgies régionales, mesures et budget du Fonds de développement du marché du travail pour 2005-2006	23
Tableau 4	Budget 2005-2006 du Fonds de développement du marché du travail à l'échelle régionale et locale	24
Tableau 5	Cibles 2005-2006 de résultats aux indicateurs d'Emploi-Québec.....	25

Message du président et de la directrice régionale

Au cours de la prochaine année, la main-d'œuvre et les entreprises de plusieurs secteurs d'activité économique devront composer avec un environnement de plus en plus compétitif. C'est ainsi que la pression à l'accroissement de la productivité se poursuivra avec l'abolition de certaines barrières tarifaires et avec un dollar qui, jusqu'à maintenant, demeure vigoureux face à la devise américaine. À cette conjoncture économique s'ajoutent les contraintes associées au vieillissement de la population ainsi que les problématiques d'accueil de la main-d'œuvre immigrante, particulièrement importante dans notre région. Il faut donc poursuivre les efforts pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes, pour le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que pour le maintien et la création d'emploi dans les entreprises.

Lors de l'exercice précédent 2004-2005, la direction régionale de Montréal et son réseau de CLE a desservi plus de 69 000 personnes, avec la collaboration de ses partenaires, et parmi celles-ci plus de 31 000 personnes ont trouvé un emploi. Par ailleurs, près de 750 entreprises ont reçu de l'aide à la gestion de leurs ressources humaines et à la formation.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a procédé à un réexamen des problématiques du marché du travail de notre région et a énoncé quatre nouveaux enjeux pour les trois prochaines années soit : l'intégration au travail des personnes à risque de chômage, l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes, l'adaptation de la main-d'œuvre âgée et le transfert des compétences, la qualité de la gestion des ressources humaines et du développement de la formation en entreprise. En lien avec ces enjeux et en consultation avec plusieurs partenaires des milieux communautaires, sectoriels et institutionnels, le Conseil régional a déterminé cinq stratégies régionales pour 2005-2006 qui viseront : la réduction du chômage de longue durée, l'insertion et le maintien en emploi des personnes ayant des obstacles à l'emploi, notamment les personnes immigrantes, et la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises, souvent dans un contexte de diversité culturelle.

Les objectifs associés à ces stratégies pourront être atteints grâce à l'intensification des services universels ainsi que par le développement d'activités et d'interventions adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises. De plus, des projets novateurs, comme des projets pilotes de formation générale et professionnelle en concomitance, et des projets de concertation à portée locale, comme la Démarche-action Montréal-Nord, contribueront à l'atteinte de ces objectifs. Par ailleurs au cours de la dernière année, la direction régionale a conclu des ententes avec les réseaux institutionnels de l'éducation et de l'immigration ce qui permettra de mettre en œuvre des formations ciblées particulièrement auprès des personnes immigrantes et des personnes faiblement scolarisées.

Nous ne pouvons conclure sans souligner la collaboration de tous les partenaires du marché du travail, particulièrement ceux du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, les ressources en développement de l'employabilité, les ressources institutionnelles, sectorielles et celles dédiées au développement local, ainsi que la contribution des gestionnaires et du personnel de la région et des CLE à la réalisation de notre mission et au développement de notre collectivité.

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

Jocelyne Brault
Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec de Montréal

Mai 2005

Mission, clientèles, mesures et services

• Mission

Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale (MESS). Elle a pour mission de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre, et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social. Emploi-Québec est constituée d'instances nationales et régionales, dont la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, qui est appuyée par son réseau de modules Emploi-Québec dans les 29 centres locaux d'emploi (CLE) couvrant 15 territoires locaux, lesquels sont répartis dans 6 regroupements.

• Clientèles

Emploi-Québec offre des services à la main-d'œuvre et aux entreprises, en partenariat avec les intervenants du marché du travail. Ces services s'adressent aux personnes qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et aux entreprises qui cherchent un soutien en vue d'optimiser leurs pratiques de gestion, pour développer une culture de formation, et cela, afin de préserver et de créer des emplois. Aussi est-ce dans un esprit de responsabilité à l'égard de ses résultats et d'amélioration continue de ses services à sa clientèle qu'Emploi-Québec s'est donné l'orientation nationale visant à « améliorer la prestation de services aux citoyennes et citoyens ».

• Mesures et services¹

Toute personne peut s'adresser à son CLE pour obtenir notamment de l'information sur le marché du travail 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 programme 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 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 ayant 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, le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail, la réalisation de grands projets créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi, l'embauche de personnes handicapées², l'intégration et le maintien en emploi de personnes issues de clientèles ayant des obstacles à l'emploi, le reclassement en cas de licenciements collectifs. De plus, les entreprises peuvent utiliser le service de Placement en ligne d'Emploi-Québec pour recruter du personnel.

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

² En vertu du Contrat d'intégration au travail.

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

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) de Montréal³ 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.

Tant par les travaux lors de ses assemblées par des travaux particuliers réalisés par des comités qu'il a mis sur pied (par exemple, le comité de planification) ou encore par de la représentation auprès d'autres instances (par exemple, la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail), 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 2004-2005 :

- élaboration des nouvelles stratégies régionales 2005-2008, de concert avec des partenaires régionaux et sectoriels,
- suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le Plan d'action régional 2004-2005 et collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la direction régionale;
- poursuite de la participation aux instances de partenariat tels le Conférence régionale des élus, la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, la Table de la persévérance scolaire;
- poursuite des travaux du comité sur le déplacement des compétences;
- développement de projets en concomitance pour l'intégration des jeunes au travail;
- mise en place d'un plan régional pour le développement des entreprises en vertu du Fonds national de formation de la main-d'œuvre – FNFMO;
- développement d'une analyse du marché du travail et de stratégies particulières à l'intention 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 des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

3. 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. Aussi, 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 organismes gouvernementaux québécois et fédéraux

Signalons que, dans le présent PAR 2005-2006, nos stratégies régionales seront mises en œuvre en complémentarité avec les initiatives et ententes présentées à l'annexe 4 et avec la collaboration de plusieurs partenaires présentés à l'annexe 3.

- **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 dix-sept 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 2005-2006.

On prévoit donc dans ces PAL des interventions qui visent à répondre aux besoins de la clientèle en lui offrant des services universels, tels 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.

Le marché du travail montréalais

Les informations historiques de 1987 à 2004 proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Ce sont des moyennes annuelles. Lorsque des données trimestrielles sont inscrites, 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 une seconde section, la situation au cours de l'année la plus récente est ensuite analysée. Le chapitre se termine avec la croissance de l'emploi prévue à moyen terme à Montréal (sur un horizon de cinq ans) selon les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec.

• L'île de Montréal dans son contexte historique

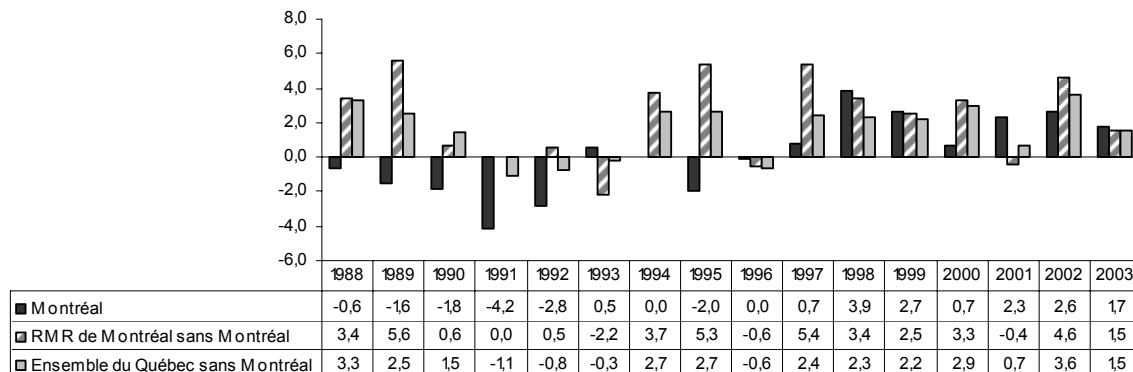
Comme on le sait, Montréal souffre, depuis plusieurs années, de l'exode de ses ménages vers les banlieues environnantes. Au fil des ans, la population montréalaise a diminué au profit des municipalités de la couronne Nord et de la couronne Sud, de sorte que Montréal occupe une part de moins en moins importante 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 22,1 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 résidentes et résidents des autres régions de la Région métropolitaine de Montréal (RMR) tendent plutôt à augmenter. Même si ces derniers continuent de bénéficier de taux d'activité, d'emploi et de chômage meilleurs que ceux des Montréalaises et des Montréalais, 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 à la page suivante montre que les Montréalaises et les Montréalais n'ont presque pas connu de périodes de croissance au chapitre 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 résidentes et résidents en emploi depuis 1988 (en %)



C'est seulement à partir de 1998 que l'emploi a vraiment repris pour les Montréalaises et les Montréalais. Pour une rare fois depuis 1988, c'est à un rythme supérieur à celui du reste du Québec et même à celui de ses 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 2,7 % en 1999.

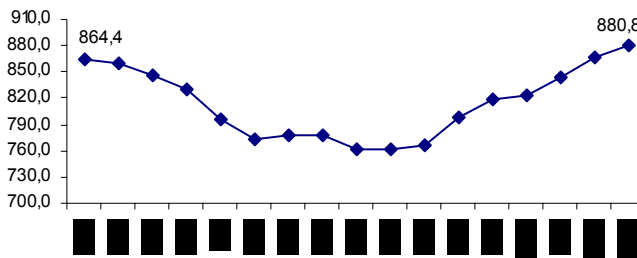
Après une pause en 2000, la bonne performance de l'emploi s'est poursuivie en 2001 pour les résidentes et les résidents de Montréal, malgré la récession de l'économie américaine et les attentats terroristes du 11 septembre. Pour l'année 2001, 19 300 nouveaux emplois se sont ajoutés à ceux de l'an 2000, pour une hausse de 2,3 %. Sans la paralysie temporaire de l'emploi au dernier trimestre (- 0,1 % ou - 100 postes), résultant des événements du 11 septembre, cette moyenne aurait été encore plus élevée, grâce aux gains remarquables des trois premiers trimestres (3,2 %, 3,6 % et 2,7 %). Dans le reste du Québec et de la RMR de Montréal, les données ont révélé au contraire des variations presque nulles ou négatives de l'emploi en 2001. À la fin de 2001, les Montréalaises et les Montréalais ont ainsi retrouvé leur niveau d'emploi de 1990, sans toutefois remonter jusqu'à leur sommet de 1987.

En 2002, la croissance de l'emploi a enfin réussi à ramener le niveau d'emploi des Montréalaises et des Montréalais au-delà de son sommet historique de 1987, malgré un accroissement relativement moins grand (2,7 %) que dans le reste du Québec (3,7 %) et dans l'ensemble des autres régions de la RMR (4,6 %). Pour la population montréalaise, cette progression représentait tout de même 22 400 personnes au travail de plus qu'en 2001 et la majorité d'entre elles (15 300) occupaient un poste à temps plein. Avec un total de 865 800 personnes en emploi en 2002, les Montréalaises et les Montréalais ont ainsi complètement récupéré les pertes dues à la dure récession de 1991.

En 2003, le marché du travail s'est essouffé. Une série d'événements imprévus (crises du SRAS, de la vache folle et du bois d'œuvre, entre autres) ont frappé l'économie canadienne et 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 1,7 %. Cependant, les 15 000 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 880 800 personnes occupées en 2003, le niveau d'emploi montréalais a dépassé le record d'emploi établi en 2002.

Le reste du Québec et les autres régions de la grande région métropolitaine de Montréal ont présenté des taux de croissance de l'emploi relativement semblables à ceux de Montréal; ils se sont chiffrés tous les deux à 1,5 % pour l'ensemble de l'année 2003. Pour les résidentes et les résidents 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 deux fois plus souvent du travail à temps plein qu'à temps partiel.

Graphique 2. Population montréalaise en emploi depuis 1987 ('000)



Le taux d'emploi et le taux d'activité

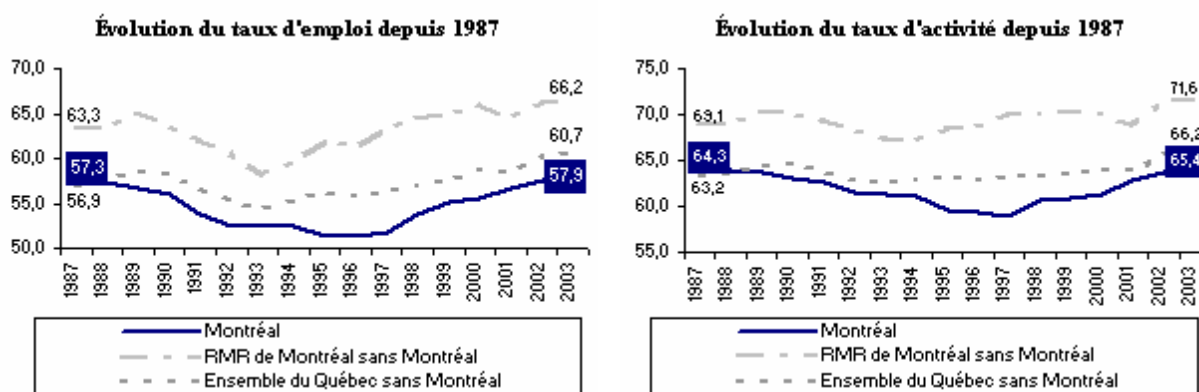
Les taux d'emploi et d'activité de la population montréalaise ont suivi des trajectoires semblables : ils ont diminué à partir de 1987 et ont augmenté graduellement après avoir touché un creux autour de 1996. Ils sont toujours demeurés inférieurs à ceux de l'ensemble des autres régions de la RMR et du reste du Québec.

C'est également en 2002 que le taux d'emploi montréalais a terminé son rattrapage. À 57,6 %, la proportion de Montréalaises et de Montréalais en âge de travailler qui occupent un emploi a établi d'ailleurs 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 surtout au cours des deux dernières années, le taux d'activité montréalais, quant à lui, a terminé l'année 2002 à une moyenne de 63,8 %, encore un demi-point sous le pic de 1987 (64,3 %).

En 2003, la hausse exceptionnelle de la population active montréalaise a finalement permis au taux d'activité de se hisser au-delà de son sommet de 1987, en grimpant jusqu'à un niveau sans précédent de 65,4 %. Le taux d'emploi montréalais a continué de s'améliorer, mais plus timidement qu'en 2002; il dépasse ainsi le record de l'an dernier (57,6 %) en grimpant jusqu'à 57,9 %.

Comme le montrent les graphiques 3 et 4 à la page suivante, 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 tout début de la période où les taux montréalais dépassent légèrement ceux de l'ensemble du reste du Québec. Par ailleurs, dans l'ensemble de ces autres régions, les taux d'emploi ont dépassé leurs sommets historiques dès 2000; pour les taux d'activité, c'est en 2002 que cela s'est produit. Dans l'ensemble des autres régions de la RMR, les taux d'emploi et d'activité atteignent respectivement 66,2 % et 71,6 % en 2003; c'est plus de 8 et 6 points de pourcentage au-dessus de ceux de la population montréalaise. Dans le reste du Québec, ces taux sont également plus élevés, mais se rapprochent davantage des taux montréalais; en 2003, ils se chiffraient respectivement à 60,7 % et 66,2 %.

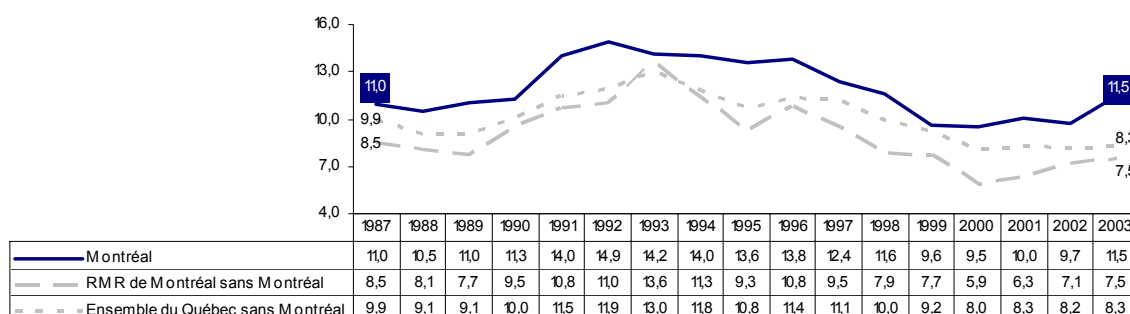
Graphiques 3 et 4. Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987



Le taux de chômage

Dans le graphique 5 suivant, on voit aussi que, même s'il décline régulièrement depuis 1992, le taux de chômage des Montréalaises et des Montréalais se tient toujours au-dessus de celui des résidentes et des résidents des autres régions de la RMR et du reste du Québec (sans Montréal).

Graphique 5. Évolution du taux de chômage depuis 1987



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 a perduré 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 %, soit au niveau jamais atteint de 9,5 % 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, 26 250 Montréalaises et Montréalais se sont ajoutés à la population active en 2001. Comme les nouveaux postes disponibles (19 300) n'étaient pas suffisants pour tous les intégrer en emploi, le taux de chômage est remonté à 10 %. En 2002, l'emploi a connu une forte croissance et le taux de chômage est redescendu parmi ses niveaux historiques les plus faibles, en se fixant à une moyenne annuelle de 9,7 %. La progression timide de l'emploi en 2003, qui s'est accompagnée d'une hausse sans précédent de la population active, a ensuite fait grimper le taux de chômage jusqu'à 11,5 %, un bond de presque deux points de pourcentage par rapport à 2002.

Dans le reste du Québec et dans les autres régions de la RMR de Montréal, le taux de chômage tend aussi à augmenter depuis le creux de 2000. La population active s'y est toutefois accrue relativement moins qu'à Montréal en 2003 de sorte que le taux de chômage de l'ensemble du Québec (excluant Montréal) est demeuré pratiquement inchangé par rapport à 2002, à 8,3 %, tandis que celui de l'ensemble des autres régions de la RMR est monté de 0,3 point seulement, à 7,5 %. L'écart qui sépare ces taux de chômage du taux montréalais s'élève donc à 4 et 3,2 points de pourcentage respectivement en 2003. Même à leurs niveaux les plus bas, en 2000, des écarts importants de 1,5 et 3,6 points apparaissaient.

• La situation récente

En 2004, le marché du travail montréalais a pris du mieux. Au premier trimestre, l'emploi a continué de se détériorer pour la population montréalaise, avec une croissance pratiquement nulle (0,1 %) et un autre recul de l'emploi à temps plein (- 0,4 %). Au deuxième trimestre cependant, l'emploi affichait une croissance vigoureuse de 4,1 % et la plupart des nouveaux postes étaient à temps plein. Même l'emploi dans le secteur manufacturier a montré un premier signe positif depuis 2002. Cet élan s'est poursuivi au troisième trimestre; l'emploi s'est accru de 3,5 % et cette croissance provenait uniquement du travail à temps plein. Même si la croissance de l'emploi s'est quelque peu refroidie au quatrième trimestre (+ 1,1 %) et que les nouveaux postes étaient surtout à temps partiel, la population montréalaise a profité d'une croissance moyenne de l'emploi de 2,2 % pour l'ensemble de l'année 2004. Cela représente un total de 19 300 nouveaux postes, presque tous à temps plein (16 000).

À l'exception du dernier trimestre, les Montréalaises et les Montréalais ont cessé d'arriver en grand nombre sur le marché du travail en 2004. Au premier trimestre, la population active a même régressé. Grâce à la meilleure performance de l'emploi, le taux de chômage a donc diminué rapidement. À une moyenne de 10,2 % pour l'ensemble de l'année 2004, il retrouve les niveaux de ses meilleurs jours. Le taux d'emploi, quant à lui, a poursuivi son ascension et atteint un nouveau sommet à 58,3 %. Le taux d'activité, par contre, a reculé d'un demi-point de pourcentage par rapport à sa moyenne de 2003, en s'établissant à 64,9 %. Après le record de 2003, ce taux d'activité demeure néanmoins le plus élevé que la population montréalaise ait connu depuis 1987 (début des séries chronologiques régionales).

Tableau 1. Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2004

	Moyenne annuelle de 2004	Variation par rapport à la moyenne annuelle de 2003	
	(en milliers)	(en milliers)	(en %)
Population active	1002,1	6,4	0,6 %
Emploi	900,1	19,3	2,2 %
Plein temps	733,3	16,0	2,2 %
Temps partiel	166,8	3,3	2,0 %
Chômeurs	102,0	- 12,9	- 11,2 %
	(en pourcentage)	(en points de pourcentage)	
Taux d'activité	64,9 %	- 0,5	
Taux de chômage	10,2 %	- 1,3	
Taux d'emploi	58,3 %	0,5	

Le reste du Québec et des autres régions de la RMR s'en sont un peu moins bien tiré en 2004 au chapitre de la croissance de l'emploi, avec des taux respectifs de 1,3 % et 0,7 % pour l'ensemble de 2004. Par contre, à l'inverse de Montréal, les nouveaux postes sont tous à temps plein; le travail à temps partiel a diminué par rapport à 2003.

La population active a aussi ralenti son rythme de croisière et s'est accrue à un rythme inférieur à celui de l'emploi. Les taux de chômage ont donc également diminué, en passant de 7,5 % à 6,9 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR, et de 8,3 % à 7,9 % dans l'ensemble du Québec (excluant Montréal). Cependant, en raison d'une croissance de la population en âge de travailler supérieure à celle de l'emploi et de la population active, le taux d'emploi et le taux d'activité de l'ensemble des résidentes et résidents des autres régions de la RMR ont chuté : ils sont passés respectivement de 66,2 % à 65,5 % et de 71,6 % à 70,3 % entre 2003 et 2004. Au Québec (excluant Montréal), l'augmentation de la population âgée de 15 ans et plus a été moins prononcée; le taux d'activité a à peine reculé (de 66,2 % à 66,1 %) et le taux d'emploi s'est même légèrement amélioré (de 60,7 % et 60,9 %).

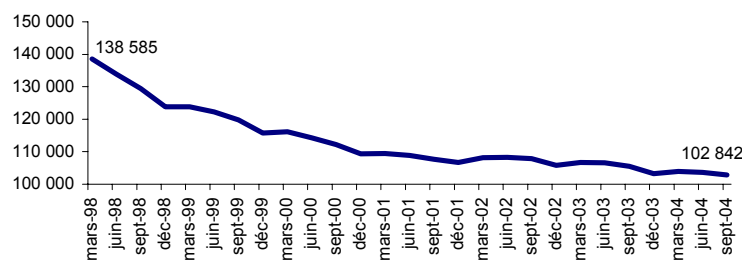
En résumé, 55 000 nouveaux emplois ont été créés en 2004 dans l'ensemble du Québec, pour une croissance annuelle de 1,5 % par rapport à 2003. Dans la grande région de Montréal, la création d'emploi s'est chiffrée à 1,4 % et a totalisé 25 900 nouveaux postes. À elle seule, la population de l'île de Montréal a obtenu 19 300 de ces nouveaux emplois, représentant une croissance de 2,2 %.

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. En septembre 2004 (donnée la plus récente), on en dénombrait plus que 102 842.

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. En septembre 2004, il y avait 2 647 prestataires (ou 2,5 %) de moins qu'en septembre 2003 qui vivaient de l'assistance-emploi à Montréal. En septembre 2003, le nombre de prestataires avait un peu moins diminué par rapport à son niveau de septembre 2002 (- 2 345 ou - 2,2 %), qui lui s'était pratiquement maintenu au niveau de septembre 2001 (+ 143 ou + 0,1 %).

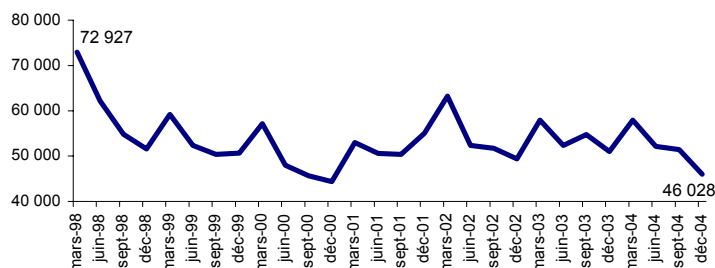
Graphique 6. Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis 1998



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 mars 1998 comme le montre le graphique 7 à la page suivante. Selon les données les plus récentes, Montréal comptait 46 028 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail sur son territoire en décembre 2004; c'est 5 000 personnes (ou 9,8 %) de moins qu'en décembre 2003.

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



• Les perspectives d'emploi

Selon les plus récentes perspectives sectorielles d'Emploi-Québec 2004-2008, le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année, ce qui représente un total d'environ 68 100 nouveaux emplois pour l'ensemble de la période. À moyen terme, les résidentes et résidents de Montréal bénéficieront donc d'une croissance légèrement supérieure à la moyenne nationale (1,4 %).

Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également dans 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) et des aliments, boissons et tabac.

Tableau 2. Croissance prévue de l'emploi par secteurs d'activité de 2003 à 2008

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 . Soins de santé et assistance sociale . Services aux entreprises, aux bâtiments et autres . Services professionnels, scientifiques et techniques . Autres services . Commerce de gros	. Information, culture et loisirs . Transport et entreposage . Finances, assurances et immobilier . Hébergement et restauration . Commerce de détail . Impression et activités connexes . Produits en caoutchouc et plastique . Produits du pétrole, du charbon et produits chimiques . Meubles . Produits métalliques . Matériel de transport . Activités diverses de fabrication . Services publics . Produits en bois	. Produits informatiques et électroniques . Services d'enseignement . Construction . Produits minéraux non métalliques . Administrations publiques . Première transformation des métaux . Papier . 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 2003 et 2008:

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

Les orientations nationales

En réponse aux problèmes de la main-d'œuvre et de l'emploi et afin d'intervenir de manière cohérente dans la perspective de la Politique active du marché du travail, Emploi-Québec a déterminé les orientations nationales suivantes pour 2005-2006 :

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.

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

• La veille du marché du travail

Afin de poursuivre l'amélioration de nos services aux citoyennes et aux citoyens et adapter nos interventions aux besoins du marché du travail, nous effectuerons une veille du marché du travail notamment à l'égard des 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 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 a formulé quatre enjeux principaux 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 2004 s'établit à une moyenne de 10,2 % tandis qu'il est de 6,9 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR, et de 7,9 % dans l'ensemble du Québec, excluant Montréal.

En 1998, Montréal comptait 138 585 adultes prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte et avec contraintes temporaires à l'emploi. Après s'être relativement stabilisée en 2002, la tendance à la baisse s'est accentuée tout au long de 2003. Au premier trimestre de 2004, cette tendance se poursuit, avec une diminution de 2,6 % par rapport au premier trimestre de 2003. Au premier trimestre de 2004 on n'en dénombrait plus que 103 928. Parmi ces prestataires de l'assistance-emploi, 52 % ont un niveau de scolarité secondaire ou inférieur (excluant le 33,1 % de ces prestataires dont le niveau de scolarité est inconnu). Compte tenu de leur faible niveau de scolarité, plusieurs de ces personnes sont susceptibles d'avoir des carences au niveau de leurs compétences de base et elles présentent ainsi un risque de chômage de longue durée. De plus, bien que le nombre de personnes de 15 à 64 ans ayant un diplôme universitaire se soit accru de 19,1 % entre 1996 et 2001, le nombre de personnes qui possèdent une 13^e année ou moins demeure appréciable, soit 36 %, et cela en incluant ceux qui ont un niveau inférieur à la 9^e année (8,7 %). Par ailleurs, on observe en 2001 que l'importance des personnes nées au Canada chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes tend à augmenter selon la durée consécutive à l'aide. Ainsi, alors qu'elles représentent 44,4 % des prestataires ayant une durée consécutive de moins de 6 mois, elles représentent 69 % de ceux qui ont plus de 120 mois consécutifs à l'aide.

Ce constat témoigne aussi de la situation du chômage de longue durée parmi des personnes nées au Canada.

Ajoutons qu'en plus d'avoir une faible scolarité ou des carences en compétences de base, plusieurs de ces personnes en quête d'emploi font face à des obstacles à l'emploi (ex. : femmes, chef de famille monoparentale, personnes de moins de 30 ans ou de 45 ans et plus, handicapées, judiciairisées, immigrantes ou issues de minorité visible).

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 visant à résoudre les problèmes de carences en compétences de base par l'ajustement des formations et par un accompagnement accru à la démarche d'intégration.

Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2005 à 2008, les première, seconde et troisième stratégies régionales (voir le sommaire au début de ce PAR).

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

Les personnes immigrantes, dont plusieurs sont issues de minorités visibles, constituent un groupe qui caractérise notre région. Ainsi, on observe l'importance croissante des personnes immigrantes dans la population montréalaise. Les personnes de 15 ans et plus nées à l'extérieur du Canada ont augmenté de 6,5 % entre 1996 et 2001, passant de 463 420 à 493 440. Elles forment maintenant le tiers de la population de l'île. Pour leur part, les personnes de 15 ans et plus qui sont nées au Canada n'ont pratiquement pas augmenté (0,4 %). En ce qui concerne les personnes issues des minorités visibles (15 ans et plus), leur nombre a augmenté de 15,7 %, passant de 244 585 à 283 080.

Relativement aux qualifications de la main-d'œuvre immigrante, il semble y avoir une double problématique avec, d'une part, une main-d'œuvre qualifiée qui vise à occuper un emploi équivalant à son niveau de compétences, et qui pourrait à cause d'obstacles à l'emploi se trouver sous-employée ; d'autre part, une partie appréciable de cette main-d'œuvre faiblement qualifiée a des difficultés à trouver un emploi et à se maintenir en emploi. Ces difficultés peuvent d'ailleurs être accentuées par les barrières de langue et de culture. Ainsi, les personnes de 15 à 64 ans nées à l'extérieur du Canada représentaient en 2001 40,0 % des personnes ayant un diplôme universitaire (avec ou sans baccalauréat) alors que celles nées au Canada en représentaient 36,8 %. Toutefois, dans la même catégorie d'âge, celles nées à l'extérieur du Canada et qui ont une 9^e année ou moins représentaient 13,1 % alors que celles nées au Canada représentaient 6,5 % de leur groupe.

Cependant, un élément positif réside dans l'apparente moindre dépendance des personnes immigrantes à l'égard de l'assistance-emploi. Ainsi en mars 2004, la majorité (55,6 %) des prestataires de l'assistance-emploi depuis une brève période (moins de 6 mois) sont nés à l'extérieur du Canada. Alors que parmi les prestataires qui en bénéficient depuis une longue période (depuis 120 mois), elles sont minoritaires (31 %). La réduction la plus rapidement possible de la dépendance des personnes immigrantes à ce régime d'aide apparaît donc comme un facteur favorable à leur intégration.

L'intégration des personnes ayant un obstacle à l'emploi aux problématiques multiples est un enjeu qui requiert des interventions adaptées aux réalités de ces personnes. De plus, compte tenu de leur importance croissante, l'enjeu de l'intégration des personnes immigrantes est impérative. Les stratégies pour y parvenir sont complémentaires en visant à la fois les personnes et les entreprises.

Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2005 à 2008, les troisième et cinquième stratégies régionales (voir le sommaire au début de ce PAR).

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

D'ici huit 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 cause un faible taux de natalité et des départs à la retraite massifs et plus hâtifs qu'auparavant. Le renouvellement de la main-d'œuvre posera donc des défis considérables à moyen et à long terme. Ainsi, selon les perspectives professionnelles de 2003 à 2007 pour l'île de Montréal, sur les 167 000 nouveaux postes prévus, 92 000 (55 %) seront attribuables au remplacement de la main-d'œuvre vieillissante. Certains des secteurs d'activité, tels le transport et la transformation alimentaire qui seront plus touchés, devront gérer ces départs et le transfert des compétences vers une relève. D'autres secteurs créeront de nouveaux postes à la suite de l'évolution de l'activité économique, notamment dans certains secteurs à teneur technologique où le niveau de compétences est généralement élevé. Dans l'ensemble, selon les perspectives professionnelles 2003-2007, il apparaît que la demande de main-d'œuvre se répartira dans de nombreux types de professions où les compétences universitaires seront relativement plus recherchées, ce qui pourrait contribuer à intégrer des personnes sous-employées dans des emplois correspondant davantage à leur niveau de compétence. Toutefois, la demande de main-d'œuvre se concentrera surtout dans les emplois de niveaux intermédiaire et technique.

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 vraisemblablement elle représentera d'ici quelques années plus du tiers de cette population. 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, 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, les personnes qui ont une scolarité inférieure à une 9^e année ont diminué de 1,6 % entre 1996 et 2001. Or, il a été observé que le temps de réinsertion en emploi de chômeurs et chômeuses de ce groupe d'âge prend une fois et demie plus de temps que l'ensemble des chômeurs. 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.

Aussi, 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, il paraît essentiel, d'une part, de mettre en œuvre des stratégies pour aider les entreprises à gérer de manière prévisionnelle leur ressources humaines pour soutenir les personnes de ce groupe d'âge qui souhaitent demeurer actives.

Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2005 à 2008, les troisième et quatrième stratégies régionales (voir le sommaire au début de ce PAR).

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 2004-2008 indiquent que le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année. Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également dans les secteurs d'activité économique. En effet, on estime que la vulnérabilité ou la solidité des entreprises d'un secteur donné quant au maintien et à la création d'emploi peut être associé à différents facteurs dont les changements (de marché, conjoncturels, organisationnels ou technologiques), la forte présence de petites entreprises, la scolarité et l'âge moyen du personnel. D'ailleurs, une analyse d'Emploi-Québec de Montréal pour l'année 2005-2006 a démontré que certains secteurs présentaient des risques plus élevés quant au maintien des emplois ou à la création d'emploi, notamment les secteurs du meuble, des produits métalliques, des services professionnels, scientifiques et techniques, du transport et de l'entreposage, du vêtement. Ensuite, ainsi que nous l'avons indiqué à l'enjeu précédent, nous savons que 55 % des nouveaux postes prévus seront attribuables au remplacement de la main-d'œuvre vieillissante. Ainsi, certains des secteurs d'activité, tels le transport et la transformation alimentaire, devront gérer ces départs et s'assurer du transfert des compétences vers une relève. Tandis que d'autres secteurs créeront de nouveaux postes (45 % d'entre eux) à la suite de l'expansion de l'emploi découlant de l'évolution de l'activité économique, notamment dans certains secteurs à plus haute teneur technologique où le niveau de compétences est généralement élevé.

Finalement, les entreprises dans certains secteurs d'activité sont peu outillées quant à la gestion de leurs ressources humaines et au développement de leurs employés, notamment par de la formation. 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.

En somme, l'enjeu de la qualité de la gestion des ressources humaines et du développement d'une culture de formation dans les entreprises de notre région, particulièrement dans des secteurs d'activité qui présentent un risque quant au maintien et à la création ou non d'emplois, demande des actions diversifiées et adaptées aux contextes des entreprises et aux besoins en compétences de la main-d'œuvre, et cela, de concert avec nos partenaires.

Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2005 à 2008, les quatrième et cinquième stratégies régionales (voir le sommaire au début de ce PAR).

Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux

Au cours de la période de 2005 à 2008 et en accord avec les orientations nationales d'Emploi-Québec, cinq stratégies régionales viseront à résoudre les problèmes associés à ces quatre principaux enjeux. Les trois premières stratégies visent les personnes et elles sont associées à la *première orientation nationale* tandis que les quatrième et cinquième stratégies régionales visent les entreprises et elles sont associées à la *seconde orientation nationale*. Pour ce qui est de la *troisième orientation nationale*, la Direction régionale de Montréal poursuivra ses activités de développement du partenariat, de développement de l'information et d'amélioration du service aux citoyennes et aux citoyens.

1^{re} 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 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^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.

Pour l'exercice 2005-2006, les secteurs retenus⁴ sont les suivants :

Aliments, boissons et tabac (311-312)
Commerce de gros (41)
Construction (23)
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)
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.

⁴ Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), dont le code est entre parenthèses.

Budget et cibles d'intervention

Les stratégies d'intervention ont été adoptées par le Conseil régional pour un cycle de trois ans (de 2005 à 2008) et elles seront mises en œuvre durant le prochain exercice 2005-2006. Nous présentons au tableau suivant la répartition budgétaire 2005-2006 du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) par stratégie et par mesure en la comparant avec la répartition planifiée en 2004-2005.

Tableau 3 : Stratégies régionales, mesures et budget du FDMT pour 2005-2006

STRATÉGIES	MESURES	BUDGET - PAR 2005-2006		BUDGET - PAR 2004-2005	
		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
	Projets de la DPSIMT	215,0		215,0	
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)	9 183,0	61 404,2	7 527,2	58 560,3
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 formation pour clientèle immigrante (coordonné)	NIL	61 404,2	680,0	58 560,3
	Achats de services auprès des CDEC	1 240,4		1 500,0	
	BIL banlieue	2 455,0	61 404,2	2 485,0	58 560,3
	BIL ville	200,0		400,0	
	Comité d'aide au reclassement	450,0	61 404,2	NIL	58 560,3
	Comité de reclassement à entrée continue (CREC-régional)	2 002,0		1 975,0	
	Contrats d'intégration au travail (CIT)	515,0	61 404,2	350,0	58 560,3
	Jeunes volontaires	70,0		70,0	
	Projets de préparation à l'emploi (PPE)	20 300,0	61 404,2	19 308,7	58 560,3
	Projets pilotes pour travailleurs âgés (PPTA)	NIL		NIL	
	Projets spéciaux des CLE (Projet Angus-Rosemont-RÉSO)	648,8	61 404,2	771,4	58 560,3
	Réserve de la directrice régionale	NIL		626,1	
	Service d'aide à l'emploi (SAE)	14 700,0	61 404,2	12 700,0	58 560,3
	Soutien au travail autonome (STA)	1 200,0		1 200,0	
	Stages d'immersion professionnelle (ancien CAMO-PI) SAE-SSIE	1 600,0	61 404,2	2 126,9	58 560,3
	Subventions salariales d'insertion à l'emploi (SSIE)	6 840,0		6 840,0	
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. (2)	Réserve pour activités d'appariement (ex. salons de l'emploi)	NIL	7 400,0	125,0	6 800,0
	Art et culture (MFOR employeurs)	1 000,0		800,0	
	Programme d'apprentissage en milieu de travail (MFOR employeur)	100,0	7 400,0	100,0	6 800,0
	Séminaires pour les employeurs (régional)	50,0		50,0	
	Service d'apprentissage et de qualification professionnelle (SAQP)	NIL	7 400,0	25,0	6 800,0
	Concertation pour l'emploi ent. (CPE) et Mesure de formation employeur (MFOR)	6 050,0		5 250,0	
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. (2)	Projets régionaux pour CPE et MFOR employeurs	200,0		450,0	
(1) En lien avec la première orientation nationale : "Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois"		Total des stratégies 2005-2006	69 019,2	Total des stratégies 2004-2005	65 575,3
(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."		Soutien du revenu en 2005-2006	37 082,3	Soutien du revenu en 2004-2005	33 308,1
		Report 04-05	53 157,3	Report 03-04	59 469,5
		Grand total 2005-2006	159 258,8	Grand total 2004-2005	158 352,9

La mise en œuvre des interventions et des actions des CLE issues des stratégies est appuyée par les services universels que nous offrons à notre clientèle, comme l'information sur le marché du travail et Placement en ligne, ainsi que par nos activités d'intervention financées principalement par le FDMT. Au tableau suivant, nous présentons les activités financées par le FDMT selon leur répartition aux niveaux local et régional.

Tableau 4 : Budget 2005-2006 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	1 951,5	3 280,2	652,0	5 883,7
Saint-Alexandre	1 139,3	2 338,3	1 112,1	4 589,7
Total Centre	3 090,8	5 618,5	1 764,1	10 473,4
Ahuntsic	1 027,8	2 624,1	289,8	3 941,7
Saint-Michel	1 236,6	3 374,7	303,4	4 914,7
Total Centre-Nord	2 264,4	5 998,8	593,2	8 856,4
Côte-des-Neiges	1 409,2	2 594,3	220,7	4 224,2
Ouest-de-l'Île	291,0	1 486,5	449,9	2 227,4
Saint-Laurent	790,5	1 611,2	1 139,2	3 540,9
Total Ouest	2 490,7	5 692,0	1 809,8	9 992,5
Montreal-Nord	849,9	2 293,1	253,0	3 396,0
Pointe-aux-Trembles	143,3	753,4	69,0	965,7
Saint-Léonard/Anjou	850,9	1 732,2	523,5	3 106,6
Total Est	1 844,1	4 778,7	845,5	7 468,3
Hochelaga-Maisonneuve	1 409,6	3 439,1	426,0	5 274,7
Rosemont	1 327,1	3 155,8	311,0	4 793,9
Total Sud-Est	2 736,7	6 594,9	737,0	10 068,6
LaSalle/Lachine	440,9	2 371,5	56,4	2 868,8
Pointe-Saint-Charles	898,1	2 008,2	472,8	3 379,1
Verdun	473,1	1 745,1	172,5	2 390,7
Total Sud-Ouest	1 812,1	6 124,8	701,7	8 638,6
A) Budget planifié par les CLE en début d'année	14 238,8	34 807,7	6 451,3	55 497,8
B) Budget qui sera réacheminé aux CLE en fonction de la mise en œuvre des activités	15 867,2	21 559,3	705,1	38 131,6
C) Budget des activités régionales	5 087,5	7 032,5	1 650,0	13 770,0
D) Report	16 031,1	34 565,9	1 262,4	51 859,4
Total individus et entreprises	149 190,0		10 068,8	159 258,8
Total FQ et CAE	51 224,6	108 034,2		159 258,8

Chaque année, des cibles opérationnelles de résultats sont établies pour l'ensemble d'Emploi-Québec ainsi qu'au niveau régional. Ces cibles nous 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 nous permettent de suivre l'évolution de nos stratégies d'intervention au niveau tant régional que local et d'ajuster nos interventions en fonction de cette évolution.

Tableau 5. Cibles 2005-2006 de résultats aux indicateurs d'Emploi-Québec

INDICATEURS DE RÉSULTATS		Cibles Montréal	Cibles nationales
1	Nombre de vacances signalées au SNP	131 758	402 400
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	67 044	250 000
3	Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	28 795	130 825
4	Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	37,0%	46,6%
5	Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	66 600,0	276 200,0
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	8 439	31 467
7	Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,2%	46,8%
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	23 599	88 000
9	Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	37,3%	46,9%
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	852	4 500
11	Nombre de nouvelles ententes de qualif.	470	4 049
12	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	35 600,0	120 000,0
13	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	31 000,0	156 200,0
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	30 763	136 538
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	11 998	60 469
16	Proportion des participants aux interventions d'EQ répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75%	75%
17	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%
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	34 614	98 000
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	11 373	39 233
20	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1%	38,7%
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	8 582	32 000

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'ajuster 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 réajuster, 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 d'ajustements 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 un meilleur ajustement des activités de formation avec les besoins du marché du travail.

ANNEXES

ANNEXE 1

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

Composition du CRPMT de Montréal au 20 janvier 2005

Membres représentant la main-d'œuvre

M^{me} Flavie Achard
À préciser

M. Robert Lacroix
Directeur
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

M^{me} Francine Richer (vice-présidente du CRPMT)
Responsable de la formation
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Gaétan Châteauneuf
Vice-président
Conseil central de Montréal (CSN)
M^{me} Sylvie Majeau
Conseillère syndicale
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
M. Michel Thibault
Secrétaire général
Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Membres représentant les entreprises

M^{me} Brigitte Carrière
Chef des ressources humaines
Produits pharmaceutiques Valeant

M. Denis Deschamps (président du CRPMT)
Président
Drakkar et associés inc.

M. Pierre Duguay
Président
Com-Inter Communications

M. Gilles Gendron
À préciser

M. Richard Genest
Directeur de la formation
Groupe Jean Coutu

Membres représentant le milieu communautaire et membres institutionnels

Milieu communautaire

M^{me} Marie-Andrée Beaudoin (vice-présidente du CRPMT)
Directrice générale
CDEC Ahuntsic-Cartierville

M^{me} Sylvie Roy
Directrice générale
Action main-d'œuvre inc.

Milieu institutionnel

M. Pierre Bélanger
Directeur de la formation professionnelle
Commission scolaire de Montréal

M. Alain Gosselin
Professeur titulaire
HEC Montréal

M^{me} Manon Labelle
Conseillère à l'éducation des adultes
Syndicat de l'enseignement de l'Ouest-de-Montréal

M^{me} Nicole Rouillier
Directrice générale
Cégep Marie-Victorin

M^{me} Denise Lachance
Directrice du développement local et régional
Ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR)

M. Gilles Lamirande
Directeur régional
Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS)

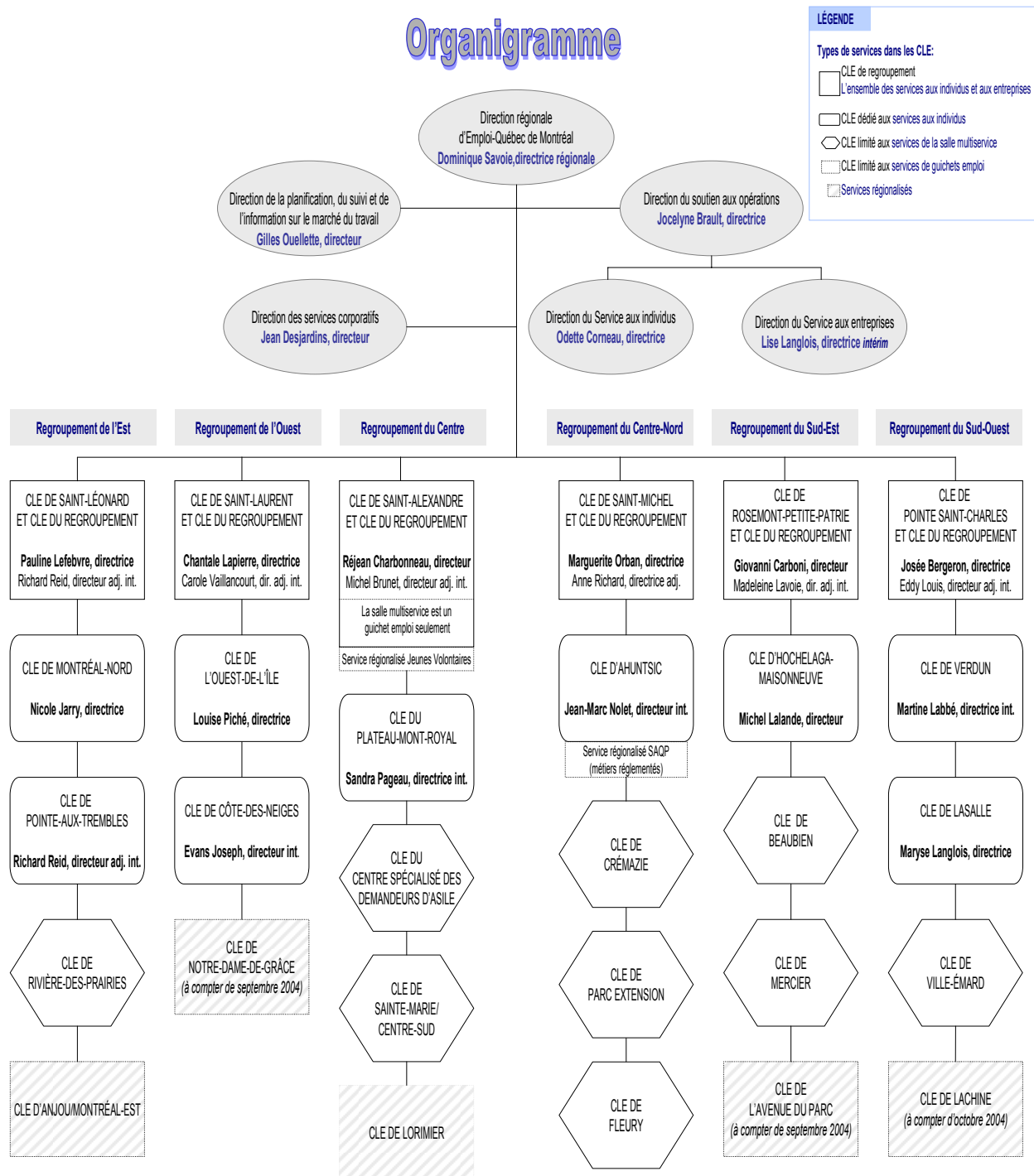
M. André Labrie
Directeur régional
Ministère du développement économique,
de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

M^{me} Alida Piccolo
Directrice régionale
Ministère de l'Immigration et
des Communautés culturelles (MICC)

M^{me} Dominique Savoie
Directrice régionale

ANNEXE 2

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



ANNEXE 3

Le partenariat dans la région de Montréal

- **Ressources spécialisées en développement de l'employabilité**

Un protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires oeuvrant en employabilité est entré en vigueur le 26 novembre dernier. Ce protocole de reconnaissance vient confirmer 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'ajustement entre l'offre et la demande de services auprès des organismes spécialisés en tenant compte des orientations d'Emploi-Québec, des besoins de la clientèle et de la capacité des organismes visés à répondre aux besoins cernés, ainsi que des crédits disponibles. Environ 135 ententes de service seront conclues en 2005-2006 pour plus de 29 130 participantes et participants.

Les liens entre la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les organismes communautaires travaillant 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 pour les mesures Services d'aide à l'emploi (SAE) et Projets de préparation à l'emploi (PPE). 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 SAE et PPE, 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, soit :

- 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.

- **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 2005-2006.

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 ajustements 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 forte hausse au cours des prochaines années. Par contre, il est aussi prévu que le bassin de main-d'œuvre à Montréal ne cessera de diminuer. Certains secteurs devront alors faire face au phénomène incontournable du vieillissement de leur main-d'œuvre, tandis que d'autres vivront dans les prochaines années de sérieux problèmes de recrutement. C'est pourquoi, à la suite d'une initiative du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal en mars 2003 auprès des comités sectoriels concernés, nous poursuivrons la mise en œuvre de projets de formation aux gestionnaires et des échanges entre ces comités 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 MICC, entre autres, dans la réalisation de son plan d'action.

- **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 (PALÉE)⁵ généralement étalé sur trois ans. Parmi ses attributions, le conseil d'administration⁶ du CLD adopte un PALÉE qui comprend notamment des éléments relatifs aux services publics d'emploi relevant du CLE.

- **Table métropolitaine des partenaires du marché du travail**

La Table métropolitaine des partenaires du marché du travail 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 (dont le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal) nommés par le ministre 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 des analyses sectorielles et des activités de formation (anciennement nommé Comité métropolitain de l'offre de formation) qui, entre autres choses, élabore des fiches sectorielles métropolitaines. Elle participe aussi au Comité de travail métropolitain, 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. En ce sens, les directions régionales d'Emploi-Québec sollicitées ont relevé des priorités pour 2005-2006 au sujet desquelles il y a consensus quant à la nécessité de réaliser des actions concertées pour leur développement. Il s'agit des priorités suivantes :

Pour le développement des connaissances concernant : 1) les conséquences de l'introduction de plus en plus marquée des procédés numériques en imprimerie sur les emplois, les professions et la formation; 2) les secteurs du transport des marchandises et du transport de passagers; 3) les nouveaux emplois et les formations qui sont requises relativement à la gestion des matières résiduelles.

Pour la stabilisation de l'emploi, deux études sont présentement effectuées en plasturgie et en agriculture; elles portent spécifiquement sur la stabilisation de l'emploi de ces secteurs; des recommandations et des pistes d'action en découleront.

Une veille sectorielle de la Table métropolitaine évaluera la possibilité de produire une analyse des nouveaux emplois en fabrication métallique à partir des donneurs d'ordres plutôt qu'à partir de l'industrie. Mentionnons qu'une veille manufacturière est en cours depuis l'automne 2004 concernant l'industrie des produits informatiques et électroniques; des recommandations ponctuelles s'ensuivront.

Enfin, au chapitre des développements prévisibles de la Table métropolitaine, signalons la préparation prochaine de son plan d'action 2005-2006 et la poursuite des travaux avec la Commission 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 par l'intermédiaire des secrétariats des grappes à la mise en place d'une stratégie économique pour la région métropolitaine de Montréal.

- **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 et participe à la Table des partenaires pour la persévérance, la réussite et le soutien au raccrochage scolaire. Il est également membre du conseil d'administration du Carrefour de lutte au décrochage scolaire. Par ailleurs, une représentante d'Emploi-Québec de Montréal participe aux comités Femmes et développement régional et Forum jeunesse. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal participe également au comité

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

7. 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.

organisateur du Colloque sur les approches intégrées (ce colloque a été instauré par le Forum sur le développement social).

- **Conférence administrative régionale de Montréal**

Durant l'année 2004, les membres de la Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal (coordonnée par le ministère des Affaires municipales, de la Métropole, du Sport et Loisir) se sont réunis une seule fois. Les activités inhérentes à cette instance ont donc connu un certain ralentissement. Par ailleurs, le sous-comité CAR-Développement social (CAR-DS), qui est issu de la Conférence administrative régionale, a lui aussi connu un certain ralentissement dans le développement de ces activités.

Par contre, 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 socio-économiquement 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, quatre groupes (plus d'une centaine de participantes) ont été constitués pour le volet formation. Pour les activités d'orientation professionnelle, près d'une soixantaine de participantes ont été recrutées. 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 », visant la construction d'un centre sociocommunautaire au cœur du quartier le plus défavorisé de Montréal-Nord (le secteur Nord-Est) est bien amorcé. Le début de la construction est prévu pour février 2005. Le centre devrait ouvrir ses portes en décembre 2005 et offrira des activités socioculturelles et des activités de développement de compétences aussi bien personnelles que familiales et professionnelles. Il proposera également le démarrage d'entreprises.

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. Un comité d'évaluation a été formé et les travaux sont en cours.

- **Corporations de développement économique et communautaire**

Depuis plusieurs années, les corporations de développement économique et communautaire (CDEC), regroupées sur le territoire de la ville de Montréal (avant janvier 2002), constituent des partenaires stratégiques pour rejoindre une clientèle défavorisée sur le marché du travail. À ce propos, un cadre de partenariat, adopté par le Conseil régional en juillet 1999, avait été reconduit pour l'année 2000. Un bilan de cet exercice avait d'ailleurs été réalisé à l'automne 2000 en vue du renouvellement de ce partenariat au cours de l'année 2001. Le cadre de partenariat permet 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. Au cours de 2003-2004, la collaboration entre Emploi-Québec de Montréal et les CDEC pour améliorer la complémentarité de leurs interventions respectives s'est affinée afin de mieux arrimer ses effets avec les objectifs du Fonds de développement du marché du travail.

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 2004-2005. Celle-ci devrait conduire, en 2005-2006, à la conclusion d'une nouvelle entente de partenariat avec les CDEC, dans le respect à la fois des règles de conformité du FDMT et du maintien du rôle de catalyseur/facilitateur de la CDEC dans le développement de la main-d'œuvre sur son territoire.

- **Réseaux publics d'enseignement**

Les mandats du ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (MELS) 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 développer 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 tant au point de vue 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 leur 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, 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.

- **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 au 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. Une cible de 140 entreprises aidées a été reconduite pour l'année 2005-2006. Le maintien de la cible est relié à une nouvelle approche d'accompagnement, avec ou sans aide financière. Cette entente reconnaît donc l'aide-conseil offerte par les conseillers des deux ministères.

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

Le MICC 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.

Conformément à sa volonté d'aider les personnes immigrantes qui cherchent à intégrer le marché du travail, Emploi-Québec est partie signataire de l'Entente-cadre sur la francisation des immigrantes et immigrants avec le MICC et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Dans la foulée de l'entente-cadre, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal a convenu d'une entente opérationnelle en matière de francisation avec la direction générale du MICC et les trois commissions scolaires francophones de l'île.

Par ailleurs, neuf mesures et certaines activités liées à chacune de celles-ci ont été élaborées en vertu de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant à la minorité visible, intervenue entre le MICC et le MESS en mai dernier.

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.

Enfin, sur le plan 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 de développer la francisation des travailleuses et des travailleurs immigrants et de favoriser le développement de la gestion des ressources humaines en contexte de diversité culturelle.

- **Autres ministères**

Dans le cadre de sa mission, Emploi-Québec entend poursuivre sa collaboration avec ses partenaires gouvernementaux conformément à la Politique active du marché du travail, qu'il s'agisse du ministère de la Culture et des Communications (MCC) ou d'autres ministères.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec la Bibliothèque nationale du Québec en prévision de l'ouverture de la Grande Bibliothèque à la fin du mois d'avril 2005. Emploi-Québec y offrira 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 durant 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. En dehors de ces heures, nos équipements seront accessibles au public en libre-service. Une programmation d'activités d'animation et de formation sera également offerte sur des thèmes liés à l'emploi.

Par ailleurs, nous poursuivons notre collaboration avec le MCC à l'intérieur du comité régional de formation en arts et culture pour la mise en œuvre de son plan d'action ainsi que pour l'élaboration d'un portrait régional de la main-d'œuvre dans ce secteur. L'année 2005-2006 permettra de réaliser la prise en charge complète des activités de l'ancien comité consultatif régional (CCR) d'Emploi-Québec par le Conseil régional de la culture, soit Culture Montréal, entité légale constituée par la direction régionale du MCC au cours de l'année 2003-2004.

ANNEXE 4

Les initiatives et les ententes

En appui aux orientations et aux stratégies régionales précédentes, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal met en place des initiatives spécifiques 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 d'implanter une culture de formation.

• Repérage et démarchage auprès des entreprises

Dans une perspective de maintien, de stabilisation et de création d'emplois, la planification de nos initiatives auprès des entreprises s'élabore dans un contexte où non seulement nous répondons aux demandes et aux besoins exprimés par les employeurs, mais où nous adoptons une approche axée sur le développement et la prévention. À cet effet, nous devons mettre en œuvre des stratégies qui nous permettent de reconnaître les tendances de même que les besoins en émergence pour ensuite planifier nos actions. C'est dans ce contexte que nous poursuivons et que nous entreprendrons des activités :

- en maintien et en développement de la connaissance sectorielle et professionnelle, notamment sur le plan des perspectives sectorielles, des perspectives professionnelles et des achats de formation;
- en maintien et en développement de la collecte de l'information quantitative et qualitative concernant les différents secteurs d'activité par la mise en place de la liste interactive, Liste des entreprises et des commerces (LIC), qui est également alimentée par nos partenaires comme le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (MRHDC, auparavant DRHC), le MDEIE, les CLD, les CDEC et la Ville de Montréal;
- par la planification de nos interventions régionales où nous prenons en considération les analyses et les actions planifiées par les comités sectoriels nationaux ainsi que les initiatives planifiées par la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail et la Commission métropolitaine de Montréal (CMM);
- par la mise en œuvre, au cours de 2004, d'activités d'information auprès des CLE ainsi que d'activités de formation et d'outils particuliers à l'intention des entreprises touchées par les problèmes de demande soutenue de main-d'œuvre en lien avec l'initiative en mars 2003 du CRPMT auprès des comités sectoriels.

• Place à l'emploi

Le plan d'action « Pour un Québec meilleur – Horizon 2005 » spécifie que personne ne doit être laissé pour compte dans l'élan de croissance actuel de l'économie et que le plein emploi doit profiter aux chômeuses et aux chômeurs les plus démunis. Ainsi, on estime que des centaines de milliers d'emplois devront être pourvus au cours des prochaines années en raison de la croissance économique et des départs à la retraite. C'est pourquoi le MESS a mis en œuvre « Place à l'emploi », qui permet la mise en contact rapide de la clientèle avec les emplois disponibles qui correspondent à sa qualification. Cette prestation de services vise à agir de manière préventive afin d'éviter, dans la mesure du possible, un passage à l'aide de dernier recours pour les nouveaux demandeurs ou une durée prolongée pour les prestataires.

• Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et plan d'action régional

À la suite de l'adoption de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue ainsi que du plan d'action afférent, un comité de travail interministériel et régional MRCI-MEQ-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. Pour la prochaine année 2005-2006, six recommandations impliquant un partenariat ont été priorisées et seront 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 MESL;
- la consultation du MICC sur les besoins de formation de la clientèle immigrante à Montréal;
- l'échange d'information sur les données statistiques du MICC sur le profil socioprofessionnel des nouveaux arrivants;
- l'implantation du programme d'Éveil à la lecture et à l'écriture du MELS;
- l'implantation d'un programme de services de formation et d'accompagnement adaptés pour les décrocheurs scolaires;
- 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.

• **Initiatives à l'égard des jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans**

En accord avec l'engagement du gouvernement à lutter contre l'exclusion des jeunes, Emploi-Québec collabore à l'« obligation de parcours » dans une optique de lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et le chômage. Dans ce contexte, Emploi-Québec intensifie son action auprès des jeunes et il prend les moyens nécessaires pour les aider à améliorer leur situation en les soutenant au moyen d'activités pertinentes qui seront réalisées lors de l'élaboration d'un parcours auquel la jeune personne aura participé.

• **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 16-18 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 prestataires 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 :

- Élaborer des scénarios applicables au programme Alternative jeunesse;
- Emprunter des modèles différenciés de soutien du revenu pour les moins de 25 ans en s'inspirant du programme de Solidarité jeunesse;
- Déterminer les modifications requises, le cas échéant, à la Loi sur le soutien du revenu et favoriser l'emploi et la solidarité sociale en complémentarité avec le chantier sur la modernisation de la Loi sur la Sécurité du revenu.

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 de compléter 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 professions et les métiers pour lesquels les perspectives professionnelles sont favorables ou très favorables. C'est dans ce contexte, qu'en 2004-2005, 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 2005, afin d'encourager les jeunes à la persévérance et la réussite scolaire.

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'exercent la compétitivité des entreprises sur les individus et la formation de plus en plus complexe pour répondre aux nouvelles exigences d'un marché en perpétuel 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 facile 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. Le gouvernement du Québec est actuellement en processus de consultation publique et déposera, d'ici le printemps 2005, une politique de conciliation travail-famille.

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 :

1. 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.
2. L'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec pour promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès, soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes, 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 2005-2006, 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, par exemple, dans des études sur certaines clientèles aux prises avec des obstacles considérables face à l'emploi, telles les contrevenantes adultes.

• Initiatives pour l'intégration au travail des personnes handicapées

La Commission des partenaires du marché du travail a adopté, en mai 2000, un mémoire traitant d'une stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail. Un comité de coordination a par la suite été mis en place afin d'implanter la stratégie dans les régions. À Montréal, cette stratégie est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Trois volets ont fait partie de sa mise en œuvre; il y a d'abord eu un atelier d'appropriation de la stratégie pour les gestionnaires désignés comme responsables dans notre région; a suivi un atelier régional de sensibilisation à l'intention des directrices et des directeurs de CLE et des personnes responsables localement de la stratégie; enfin, une séance d'information a permis à l'ensemble du personnel des CLE de s'approprier les principaux éléments de la stratégie et de comprendre de quelle manière celle-ci viendrait modifier la façon de fournir les services aux personnes handicapées dans les bureaux locaux.

La région de Montréal participe, depuis novembre 2002, à un comité national de suivi de la stratégie à l'égard des personnes handicapées. Ce comité a le mandat suivant :

- coordonner la mise en œuvre de la stratégie;
- établir un plan d'action précisant la répartition des responsabilités de chacune des unités centrales relativement à la mise en œuvre de la stratégie;
- réaliser le suivi en regard des objectifs définis et des outils d'intervention privilégiés, mettre en place les correctifs appropriés et faire des recommandations, s'il y a lieu;
- appuyer les régions dans la mise en œuvre des éléments de la stratégie et favoriser la réalisation des activités nécessaires;
- évaluer l'ensemble de la démarche au terme des cinq années prévues.

De plus, la région de Montréal participe depuis juin 2004 au Groupe de travail portant sur l'information de gestion et l'information sur le marché du travail; son objectif général est de soutenir l'application des Stratégies d'intervention clientèles concernant entre autres les personnes handicapées et en cerner les retombées dans les interventions du réseau d'Emploi-Québec.

Les travaux et les préoccupations du groupe de travail viennent alimenter et consolider l'exercice d'harmonisation des stratégies clientèles amorcé au cours de la dernière année à la Direction générale adjointe aux opérations (DGAO) en collaboration avec la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT) et la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS).

L'information de gestion et l'information sur le marché du travail sont deux types d'informations qui ne sont pas mises à profit l'une par rapport à l'autre; il y aurait des liens à établir à ce niveau. Le développement de ces liens devrait contribuer à rendre le suivi de la stratégie à l'égard des personnes handicapées plus significatif et utile pour Emploi-Québec et la clientèle concernée.

Le Groupe de travail poursuivra ses travaux en 2005-2006; il émettra des recommandations visant l'amélioration du traitement fait de l'information de gestion et de l'information sur le marché du travail pour un meilleur arrimage des plans d'action régionaux et des stratégies à l'égard des clientèles, notamment celle des personnes handicapées.

• 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, l'automne dernier. 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. L'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 important dans 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 oeuvre 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 faisant 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 visant à les inciter à compléter 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.

• **Entente sur la culture**

Une entente ministérielle nationale pour la mise en œuvre de la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines dans le domaine de la culture a été signée le 19 octobre 2000 entre Emploi-Québec et le MCC.

L'entente a été reconduite jusqu'à la fin de l'année financière 2005-2006 pour le financement de coordonnateurs de formation. Rappelons qu'elle comprend trois volets : l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail. Le volet formation continue se poursuivra à Montréal par l'entremise des activités du comité régional de formation en arts et culture et du volet multirégional. L'année 2005-2006 permettra de réaliser la prise en charge complète des activités de l'ancien comité consultatif régional (CCR) d'Emploi-Québec par le Conseil régional de la culture, soit Culture Montréal, entité légale constituée au cours de l'année 2003-2004 par la Direction régionale du MCC.

• **Entente sur la francisation**

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, de développer 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 travaille un fort pourcentage de travailleuses et de travailleurs immigrants non francophones.

ANNEXE 5

Contributions au Plan d'action régional 2005-2006

Nous tenons à souligner la contribution essentielle des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (voir sa composition à l'annexe 1) ainsi que celle des membres de son comité de planification :

- M^{mes} Marie-Andrée Beaudoin, membre du Conseil régional
Jocelyne Brault, dir. du soutien aux opérations (directrice régionale par intérim depuis avril 2005)
Myriam Chambron, adjointe à la directrice régionale
Sylvie Majeau, membre du Conseil régional
Alida Piccolo, membre du Conseil régional
Louise Piché, dir. du CLE de l'Ouest-de-l'Île
Dominique Savoie, **directrice régionale** (jusqu'au 24 mars 2005)
- MM. Réjean Charbonneau, dir. du CLE de Saint-Laurent
Gaétan Châteauneuf, membre du Conseil régional
Denis Deschamps, **président du Conseil régional**
Pierre Duguay, membre du Conseil régional
Alain Gosselin, membre du Conseil régional
André Labrie, membre du Conseil régional
Richard Masson, secrétaire du comité de planification
Gilles Ouellette, dir. de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

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 centres locaux d'emploi (CLE) et de leurs adjointes et adjoints : M^{mes} Josée Bergeron, Nicole Jarry, Martine Labbé, Maryse Langlois, Chantale Lapierre, Madeleine Lavoie, Pauline Lefebvre, Marguerite Orban, Sandra Pageau, Louise Piché, Anne Richard, Carole Vaillancourt et MM. Michel Brunet, Giovanni Carboni, Réjean Charbonneau, Evans Joseph, Michel Lalande, Eddy Louis, Jean-Marc Nolet, Richard Reid. 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, Sylvie Parser et MM. Yves Cantin, Renald Desharnais, Sylvain Forest. Nous devons également faire état de l'importante contribution de la directrice du soutien aux opérations et des directrices des services aux individus et des services aux entreprises ainsi que du directeur des services corporatifs : M^{mes} Odette Corneau, Lise Langlois et M. Jean Desjardins, ainsi que des responsables de mesures et du personnel associé dans ces directions, notamment : M^{mes} Francine Boissonneault, Louise Chouinard, Ginette Cossette, Liliane Desgranges, France Joannette, Odette Lamarche, Christine Lacasse, Lise Lefebvre, Sylvie Leroux, Rosella Meffe, Lyne Noël Hélène Ouellette et Monique Raymond ainsi que MM. Jean Archambault, Jean-Guy D'Amour, 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 (analyse économique), Nicole Dumoulin (bibliothécaire), Natalie Gagnon (caractéristiques et problématiques locales), Rachel Parent (personnes de moins de 30 ans, femmes, personnes de 45 ans et plus, personnes judiciarisées), et de MM. Pierre Boisseau (personnes faiblement scolarisées, travailleurs autonomes, environnement, finances et assurances, pharmaceutique et biotechnologies), Denis Hétu (aérospatiale, construction, matériel informatique, meuble, plastique, produits électroniques), Yves Jutras (caractéristiques et problématiques locales) Serge Lacroix (personnes immigrantes, arts et culture, habillement, santé et services sociaux, transport), Daniel Lalonde (clientèles à risque de chômage), Alain Robitaille (aliments et boissons, commerce, multimédia, restauration et hébergement, services automobiles, services aux entreprises, services des télécommunications).

Ajoutons, enfin, que l'élaboration de ce plan d'action régional a été réalisée grâce à la contribution significative de : M^{mes} Diane Beaudet (soutien à la préparation du plan d'action régional et des plans d'action locaux des CLE), Nathalie Ouellet (données socio-économiques) et Sylvie Milot (dernières corrections) et de MM. Serge Lafrance (analyse opérationnelle et suivi), Richard Masson (coordination de l'élaboration du plan d'action régional et des plans d'action locaux des CLE) et Sylvain Richard (analyse budgétaire et suivi).