

Plan d'action régional 2002-2003

Région de Montréal

*Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 30 janvier 2002
avec budget initial 2002-2003*

Adresse Internet : <http://emploiQuebec.net/francais/outils/pub.htm>

ISBN : 2-550-39115-2

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, 2002

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Canada, 2002

SOMMAIRE

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté dix orientations régionales pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi que ce soit par des interventions auprès des individus ou des actions menées auprès des entreprises. En concordance avec les orientations nationales, ces orientations régionales traduisent, dans le présent plan, la vision régionale et locale des actions que nous prévoyons réaliser. Les **cibles des résultats** établies par Emploi-Québec pour l'année 2002-2003 indiquent que :

57 220 nouvelles personnes participantes recevront des services ;
28 261 personnes seront en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
693 entreprises seront nouvellement aidées.

Les interventions tant locales que régionales sont réparties selon cinq blocs au regard des problématiques du marché du travail. L'ampleur de ces interventions tient compte des orientations nationales et régionales, de la contribution de nos différents partenaires sur le plan de la connaissance du marché du travail et de la clientèle desservie, de l'état du marché du travail observé et anticipé, tant du point de vue des clientèles que des différents secteurs d'activité économique. Sont également considérés : le contexte métropolitain de notre région, les cibles des résultats opérationnels établies pour l'année 2002-2003, les prévisions opérationnelles et un budget de 166 649 900 \$ pour l'année 2002-2003.

Voici donc la répartition de nos interventions relatives aux différentes problématiques de la main-d'œuvre au regard des proportions de nouveaux individus et de nouvelles entreprises à desservir ainsi que des budgets prévus.

- Interventions relatives à la problématique de **recherche d'emploi** : 72,6 % des nouvelles participations pour un investissement de 11,6 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'employabilité** : 15,5 % des nouvelles participations, pour un investissement de 35,9 % budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'actualisation** (des compétences) : 11,0 % des nouvelles participations, pour un investissement de 36,3 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'affaires** : 0,9 % des nouvelles participations, pour un investissement de 4,1 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'entreprises** : toutes les entreprises nouvellement aidées pourront bénéficier de 8,0 % du budget global.

Enfin, environ 4,1 % du budget global est consacré à différentes activités d'aide au développement de la main-d'œuvre ou de concertation, notamment par l'entremise ou avec la participation d'organismes et de partenaires externes.

Ces différentes interventions, dont plusieurs seront réalisées avec la collaboration de ressources spécialisées en développement de l'employabilité et en concertation avec nos partenaires locaux et régionaux, feront l'objet d'un suivi opérationnel et budgétaire dans un contexte d'imputabilité, de gestion efficace et de service à la clientèle.

Table des matières

Sommaire	3
Table des matières	5
Liste des tableaux	6
Liste des sigles et définitions	7
Message du président	9
Avant-propos de la directrice régionale	11
Présentation du Plan d'action régional (PAR 2002-2003)	13
1. Mission, services et clientèle	15
2. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	17
3. La Direction régionale et les CLE	19
4. Le partenariat, les stratégies et les ententes	21
• Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)	21
• Les ressources spécialisées en développement de l'employabilité	21
• Les centres locaux de développement (CLD)	22
• La Table métropolitaine des partenaires sur le marché du travail	22
• Les comités sectoriels et de clientèles	23
• Le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM)	23
• La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal	23
• Les corporations de développement économique et communautaire (CDEC)	24
• Les réseaux publics d'enseignement	24
• Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)	24
• Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM)	25
• Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI)	25
• Les autres ministères	25
• Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine	26
• Stratégie d'intégration au travail des personnes handicapées	28
• Stratégie concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans	28
• Entente sur la culture	28
• Entente sur l'économie sociale	29
• Actions dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)	29
5. Portrait et problématiques du marché du travail 2002-2003	31
• Les tendances du marché du travail	31
• Les personnes en chômage ou à risque de chômage	
- Les femmes	33
- Les personnes de moins de 30 ans	33
- Les personnes de 45 ans et plus	34
- Les personnes faiblement scolarisées	34
- Les personnes handicapées	34
- Les personnes immigrantes et les minorités visibles	34
- Les personnes judiciairisées	34
- La défavorisation	35
• La structure de l'emploi	35
• Les perspectives sectorielles d'emploi	36
- Les travailleurs autonomes	37
- Le déplacement de la main-d'œuvre en emploi	37

• Les secteurs d'activité	
- Aérospatiale	37
- Arts et culture.....	38
- Centres d'appels (multisectoriel)	38
- Commerce	38
- Commerce de l'alimentation	38
- Construction.....	39
- Environnement (multisectoriel)	39
- Finances, assurances et immobilier	40
- Habillement.....	40
- Industries des aliments et des boissons.....	40
- Industries des produits métalliques	40
- Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques	41
- Industries du meuble et des articles d'ameublement	41
- Industries du transport.....	42
- Production multimédia (multisectoriel).....	42
- Produits électroniques	42
- Produits en matière plastique	43
- Restauration, hébergement et tourisme	43
- Santé et services sociaux	43
- Services automobiles.....	44
- Services aux entreprises	44
- Services des télécommunications	44
- Tertiaire moteur sur l'île de Montréal.....	45
6. Orientations et stratégies	47
7. Répartition du budget et des cibles d'intervention (niveaux régional et local)	53
8. Mécanismes de suivi	73

Annexes

Annexe 1 : Description des principaux services et mesures	75
Annexe 2 : Contributions à l'élaboration du Plan d'action régional (PAR) 2002-2003	81
Annexe 3 : Territoires des modules Emploi-Québec des CLE – région de Montréal.....	83

Liste des tableaux

Tableau 1 : Croissance prévue des secteurs d'activité à Montréal, 2002-2005	36
Tableau 2 : Budget FDMT prévisionnel à l'échelle locale et régionale, 2002-2003	67
Tableau 3 : Budget FDMT à l'échelle régionale, 2002-2003 (détaillé)	68
Tableau 4 : Cibles opérationnelles, 2002-2003	69
Tableau 5 : Répartition locale des cibles de nouveaux participants et des entreprises nouvellement aidées	70
Tableau 6 : Sommaire des résultats attendus et budget FDMT, 2002-2003.....	71

Liste des sigles et définitions

AEC	Attestation d'études collégiales (professionnel)
AIPS	Approche d'intervention, parcours, soutien du revenu
ALE	Accord de libre-échange
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
CAE	Compte de l'assurance-emploi
CALQ	Conseil des arts et des lettres du Québec
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre
CAMO-PI	Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes
CAO/DAO	Conception assistée par ordinateur / dessin assisté par ordinateur
CAR	Comité d'aide au reclassement
CCQ	Commission de la construction du Québec
CCR	Comité consultatif régional
CDEC	Corporation de développement économique et communautaire
CDN/NDG	(CLE) de Côte-des-Neiges / Notre-Dame-de-Grâce
CHSLD	Centre d'hébergement de soins de longue durée
CIBIM	Conseil des industries bioalimentaires de l'île-de-Montréal
CIT	Contrat d'intégration au travail
CJE	Carrefour jeunesse-emploi
CLD	Centre local de développement
CLE	Centre local d'emploi
CNP	Classification nationale des professions
CPE	Centre de la petite enfance
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQRHC	Conseil québécois des ressources humaines en culture
CQRHT	Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
CRDIM	Conseil régional de développement de l'île-de-Montréal
CREC	Comité de reclassement à entrée continue
CRHC	Centre des ressources humaines du Canada
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
CTA	Centre de travail adapté
CTI	Classification type des industries
CUM	Communauté urbaine de Montréal
DBOF	Direction du budget et des opérations financières
DEC	Diplôme d'études collégiales (général ou professionnel)
DEP	Diplôme d'études professionnelles (niveau secondaire)
DES	Diplôme d'études secondaires (général)
DGADE	Direction générale adjointe du développement de l'emploi
DGAIS	Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle
DGP	Direction générale des politiques du MSS
DPIMT	Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
DPSIMT (de Montréal)	Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
DRES	Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MSS
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
DSO (de Montréal)	Direction du soutien aux opérations
EED	Échange électronique de données
EPA	Enquête sur la population active
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
FIL	Fonds d'initiatives locales
FIRH	Fonds d'investissement des ressources humaines
FLCP	Fonds de lutte contre la pauvreté
FNFMO	Fonds national de formation de la main-d'œuvre
FQ	Fonds du Québec
FSCACQ	Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec
IGIF	Inspecteur général des institutions financières
IMT	Information sur le marché du travail
INRS	Institut national de la recherche scientifique
IPE	Industries de protection de l'environnement
MAMM	Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
MCCQ	Ministère de la Culture et des Communications du Québec

MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MESS	Ministère de l'Enseignement supérieur et des Sciences
MFOR	Mesure de formation
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
MSP	Ministère de la Sécurité publique
OBNL	Organisme à but non lucratif
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PAC	Programmation des activités du CLE
PAE	Prestataire de l'assurance-emploi
PAL	Plan d'action local
PALÉE	Plan d'action local de l'économie et de l'emploi
PAR	Plan d'action régional
PAT/RDP	CLE de Pointe-aux-Trembles / Rivière-des-Prairies
PBO	Planification budgétaire des opérations
PDRH	Plan de développement des ressources humaines
PIB	Produit intérieur brut
PPE	Projets de préparation à l'emploi
PPTA	Projets pilotes pour les travailleurs âgés
PSR	Prestataire de la sécurité du revenu (ou d'assistance-emploi)
R&D	Recherche et développement
REEM	Recensement des établissements et de l'emploi de Montréal
RMR	Région métropolitaine de recensement
SAE	Service d'aide à l'emploi
SAQP	Service d'apprentissage et de qualification professionnelle
SCIAN	Système de classification des industries d'Amérique du Nord
SDE	Société de développement économique
SEMO	Service externe de main-d'oeuvre
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SOFI	Soutien financier
SSIE	Subvention salariale d'intégration en emploi
STA	Soutien au travail autonome
STI	Systèmes de transport intelligents

DÉFINITIONS

Chômeurs	Personnes âgées de 15 ans et plus qui, pendant la semaine ayant précédé le jour du recensement, étaient sans emploi rémunéré, étaient prêtes à travailler et a) avaient activement cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes ou b) avaient été mises à pied mais prévoyaient reprendre leur emploi ou c) avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.
Famille monoparentale	Un parent seul qui vit avec un ou plusieurs fils ou filles jamais mariés, quel que soit l'âge des fils et des filles, donc y compris les parents seuls qui vivent avec un ou plusieurs fils ou filles adultes, à condition que ces derniers n'aient jamais été mariés.
Personnes à faible revenu	Personnes sous le seuil de faible revenu selon Statistique Canada qui a estimé que les familles consacrant au moins 20 % de leur revenu de plus que la moyenne à la nourriture, au logement et à l'habillement (donc aux biens de première nécessité) sont «dans le besoin», et que les personnes qui font partie de ces familles sont à faible revenu.
Population active	Personnes âgées de 15 ans et plus, qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine ayant précédé le jour du recensement.
Taux d'activité	Pourcentage de la population active totale par rapport à la population âgée de 15 ans et plus.
Taux d'emploi (ou rapport emploi-population)	Pourcentage de la population active occupée par rapport à la population totale de 15 ans et plus.
Taux de chômage	Pourcentage de la population active en chômage par rapport à la population active totale.

(Mars 2002)

Message du président

Ainsi que nous le mentionnons dans ce Plan d'action régional, le Conseil régional des partenaires du marché du travail croit que le développement de notre région se construit sur la base d'une collaboration entre les différents milieux, non seulement au niveau régional mais également au niveau local et national. Les différents organismes, entreprises, agents de développement et ministères sont appelés à contribuer, dans leurs champs d'expertise et de responsabilité respectifs, à l'insertion en emploi, au maintien des emplois et à la création d'emploi. Cette coopération prend forme non seulement au niveau de ce plan et des orientations régionales qui le guident mais également par les nombreux gestes quotidiens auprès des personnes et des entreprises qui, dans notre collectivité, bénéficient de l'aide qui leur est destinée.

Au cours de la dernière année Emploi-Québec de Montréal a poursuivi ses efforts quotidiens et a connu des moments importants dans le développement de son partenariat avec la communauté. Ainsi, le Conseil régional a réalisé en juin 2001 un *Événement sur le développement local de l'économie et de l'emploi* avec la collaboration de nos partenaires locaux et régionaux. De plus, nous avons collaboré et nous poursuivons notre collaboration sur une base continue auprès des différentes instances : au niveau national, avec la Commission des partenaires et avec les Conseils régionaux des autres régions ainsi que les Comités sectoriels de main-d'œuvre et, au niveau supra régional, avec la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail. D'ailleurs, c'est avec enthousiasme que nous envisageons notre participation avec ces derniers lors de la prochaine *Rencontre nationale des partenaires du marché du travail* qui se tiendra en mai 2002.

Nous savons que notre marché du travail est en constante évolution et qu'il est tributaire des grands courants économiques et des événements majeurs qui peuvent l'affecter. Cette nouvelle année s'amorce dans une conjoncture difficile à évaluer. Aussi, devons-nous redoubler d'efforts dans nos interventions et multiplier les initiatives novatrices avec nos partenaires dans le but de réduire le chômage à court et à long terme d'une main-d'œuvre plus qualifiée mais aussi d'une main-d'œuvre qui rencontre des obstacles à l'emploi. Par ces interventions, nous devons également viser le maintien et la création d'emplois. Parmi différentes avenues envisagées, mentionnons la réalisation de *projets de développement des compétences* qui visent à répondre aux besoins croissants de compétences de la main-d'œuvre sur le marché du travail tout en comblant les emplois vacants. Signalons également l'importance que nous accordons, confirmée par notre huitième orientation régionale, à la réalisation d'interventions qui visent l'établissement d'une culture de formation dans l'entreprise et à sa mise en œuvre et cela, tant dans une perspective de développement de l'employeur que de l'employé, c'est-à-dire de la personne. D'ailleurs, quoi de plus motivant que de stimuler les talents de chaque client en lui permettant de se réaliser dans un emploi qui lui donnera l'autonomie recherchée. À cet égard, signalons la place que notre Conseil régional accorde à la personne dans ses pistes de bonification au *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*. En effet, nous y avons exprimé l'importance que nous accordons à la reconnaissance des compétences de la personne, porteuse de son bagage de talents, tant dans l'exercice de son emploi et du développement de son potentiel que dans sa démarche de recherche d'emploi. Nous souhaitons également qu'Emploi-Québec puisse être un outil pertinent au développement des compétences et que ses mesures et services puissent s'arrimer, avec le concours de ses partenaires, à la réalité des entreprises.

En conclusion, je me dois de signaler la collaboration et la qualité des échanges que nous avons avec nos partenaires de même que la compétence avec laquelle la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de ses gestionnaires travaillent au développement de l'emploi, à la formation de la main-d'œuvre et au développement des entreprises.

ORIGINAL SIGNÉ

Denis Deschamps

Président

Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Avant-propos de la directrice régionale

Cette année, le plan d'action régional a été élaboré dans un contexte de partenariat accru. Ainsi, ce plan d'action et les orientations régionales qu'il contient ont été préparés en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. De plus, au moment de l'élaboration de ces orientations régionales, le Conseil régional a pris en compte les avis des centres locaux de développement ainsi que ceux des ressources spécialisées en développement de l'employabilité. Ces orientations régionales portent sur un horizon de trois ans, tout en étant sujettes à des ajustements en cours de période dans l'éventualité où un changement significatif de la conjoncture surviendrait. Nous croyons que la portée plus étendue de ces orientations, par rapport à celles du plan d'action précédent, facilitera la mise en œuvre de stratégies plus efficaces pour des problématiques dont la résolution nécessite une approche à plus long terme.

Il convient, par ailleurs, de souligner l'apport important du Conseil régional des partenaires du marché du travail non seulement en tant que porte-parole de différents milieux représentatifs du marché du travail de la région mais aussi en tant que guide au regard des différents moyens et aides que nous pouvons apporter aux travailleurs et employeurs. D'ailleurs, dans une perspective de partenariat bonifié, le Conseil régional a organisé un événement de concertation avec les centres locaux de développement, les centres locaux d'emploi et d'autres partenaires préoccupés par l'économie et l'emploi aux fins d'accroître les initiatives et les arrimages entre ces instances.

En accord avec la volonté gouvernementale de moderniser la fonction publique, la Direction régionale Emploi-Québec de Montréal poursuit ses initiatives vers une gestion axée sur une imputabilité accrue. D'ailleurs, le présent plan d'action a été élaboré en prenant pour appui un outil orienté vers les résultats, la planification et la budgétisation des opérations. De plus, la Direction régionale suit l'évolution des résultats de concert avec le Conseil régional, en vue d'ajuster les stratégies d'intervention à la réalité régionale du marché du travail et de l'emploi.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons d'améliorer le service à notre clientèle. Nous avons adhéré à cet effet à la *Déclaration des services aux citoyens*, qui place la clientèle au centre de nos préoccupations et qui est affichée dans tous nos centres locaux d'emploi depuis janvier 2002. De plus, nous nous employons à développer encore davantage les compétences de notre personnel. À titre d'exemple, une formation sur la *Prestation de services en contexte interculturel* est offerte à notre personnel affecté à l'accueil et à l'aide à la clientèle. Elle a pour but d'outiller le personnel à intervenir plus efficacement en contexte interculturel et, plus spécifiquement, auprès de la clientèle des jeunes issus des minorités visibles afin de faciliter leur insertion et leur maintien en emploi.

L'année dernière, nous avons souligné l'importance de demeurer vigilants face aux problématiques de la main-d'œuvre, même en situation de croissance économique. Cette année, dans un contexte économique plus incertain qui pourrait entraîner un accroissement du nombre de chômeurs, il apparaît encore plus impératif de poser les gestes appropriés en vue d'aider les nouveaux chômeurs à améliorer leurs compétences et à réduire la durée de leur période de chômage. Il faudra aussi poursuivre nos efforts pour intégrer en emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail, pour maintenir en emploi celles qui risquent d'être mises à pied ainsi que pour stimuler la création de nouveaux emplois.

En terminant, je me dois de souligner la contribution significative, empreinte de savoir-faire de notre personnel et de nos partenaires à l'élaboration de ce plan. Je les remercie.

ORIGINAL SIGNÉ
Dominique Savoie
Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec de Montréal

Présentation du Plan d'action régional (PAR 2002-2003)

Dans une perspective de transparence et d'imputabilité accrue, le Plan d'action régional (PAR) 2002-2003 a pour but :

- de développer notre connaissance du marché du travail et de la problématique entourant le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de notre région;
- de définir des orientations qui guideront nos interventions visant à résoudre les différents problèmes;
- d'élaborer des stratégies d'intervention, d'en préciser les cibles et de prévoir les ressources budgétaires qui seront nécessaires pour réaliser les interventions;
- de mobiliser nos ressources et nos partenaires en vue de réaliser la mission du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour le bien-être de notre collectivité.

Par rapport à celui de l'année précédente, ce PAR a été modifié de la manière suivante :

Les orientations régionales ont été élaborées dans un contexte de consultation et de concertation accrues.

Nous avons abrégé le plan d'action en enlevant la partie détaillée du portrait et des problématiques du marché du travail et en en présentant ici un résumé. Une version complète sera disponible sous la forme d'un document appelé « Portrait et problématiques du marché du travail – région de Montréal ».

Nous présentons à la section 7 la « répartition des cibles et du budget d'intervention régional et local », les liens entre ces éléments et les modalités de répartition et d'allocation des ressources, en tenant compte notamment du système de planification et de budgétisation à des fins prévisionnelles.

Nous espérons que le plan d'action régional présenté dans ce document aidera à atteindre les objectifs poursuivis et qu'il sera un instrument utile à la réalisation et au développement de notre mission.

1. Mission, services et clientèle

Emploi-Québec est une unité autonome de service au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle a pour mission de « contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à établir un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur ce marché, à réduire le chômage, l'exclusion sociale et professionnelle, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi, les obstacles à la création d'emplois et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés ». Emploi-Québec est constituée d'instances nationales et régionales, dont la Direction régionale de Montréal appuyée par son réseau de modules Emploi-Québec dans les 28 centres locaux d'emploi (CLE) répartis dans la région soit : 17 CLE d'arrondissement et 11 CLE de quartier. Tous ces CLE d'arrondissement et de quartier disposent d'une salle multiservice. De plus, les 17 CLE d'arrondissement offrent des services de base et spécialisés à la population et aux employeurs.

La personne qui se présente dans son CLE d'arrondissement se voit offrir des services de base¹ comportant :

- un service d'accueil, d'orientation et d'information sur le marché du travail, les mesures et services;
- l'accès libre ou assisté à une salle multiservice comprenant un guichet Info-emploi, une aire de documentation, une vidéothèque;
- une session en groupe ou une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi;
- des services de placement.

De plus, des services spécialisés sont proposés aux personnes et aux entreprises qui éprouvent des difficultés particulières relativement au marché du travail. Pour les personnes, ces services peuvent prendre la forme d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi qui comprend :

- une ou plusieurs activités d'orientation, de counseling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle, d'aide à la formation;
- le supplément de retour au travail, des subventions salariales à l'embauche;
- des services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences générales et professionnelles;
- l'aide à la formation et le soutien transitoire du revenu pour les travailleurs et travailleuses autonomes.

Pour les employeurs, ces services peuvent prendre la forme :

- d'un soutien aux entreprises dans la gestion et le développement des ressources humaines, par exemple la formation de leur main-d'œuvre, l'organisation du travail, l'aménagement, la réduction du temps de travail ainsi que la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre et d'aide au reclassement;
- de séminaires d'information et de guides d'aide à la gestion;
- d'activités de sensibilisation et d'aide au développement d'une culture de formation.

Les services d'Emploi-Québec Montréal sont destinés à l'ensemble de la main-d'œuvre de son territoire sans distinction de statut :

- travailleurs en emploi;
- prestataires de l'assistance-emploi (anciennement sécurité du revenu);
- prestataires de l'assurance-emploi;
- personnes sans soutien du revenu de l'État.

Pour remplir son mandat, Emploi-Québec travaille également auprès des entreprises, des associations et collabore avec ses partenaires, dont plusieurs sont des ressources externes spécialisées en développement de l'employabilité, afin de répondre aux besoins de sa clientèle.

¹ On trouvera à l'annexe 1 une description sommaire des mesures et services offerts.

2. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Le Conseil régional est composé de dix-huit membres : six représentants de la main-d'œuvre, six représentants des entreprises, deux membres choisis après consultation d'organismes communautaires et quatre membres institutionnels. La directrice régionale d'Emploi-Québec est, d'office, membre du conseil et agit à titre de secrétaire du Conseil. Sont aussi membres sans droit de vote trois représentants des ministères des Affaires municipales et de la Métropole, de l'Éducation et de l'Industrie et du Commerce.

Les fonctions du CRPMT sont notamment :

- de définir la problématique du marché du travail dans sa région;
- de soumettre à l'approbation de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- d'adapter aux réalités de la région les mesures, les programmes et les fonds de main-d'œuvre et d'emploi;
- d'établir des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- de promouvoir auprès du Conseil régional de développement de l'île (CRDIM) la prise en compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Voici une brève revue des principaux travaux réalisés par le Conseil régional au cours de l'année 2001-2002.

- Adoption du Plan d'action régional 2001-2002.
- Suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le PAR 2001-2002 et collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la Direction régionale.
- Renouvellement du cadre de partenariat avec les CDEC.
- Mise sur pied et développement de la collaboration du Conseil régional² avec différents lieux de partenariat, notamment le Comité sur les relations partenariales et les mécanismes de révision, en lien, notamment avec les CDEC et le Forum régional des ressources externes.
- Tenue, le 12 juin 2001, d'un événement d'échanges entre les centres locaux de développement (CLD) et les centres locaux d'emploi (CLE) concernant le développement local ainsi que d'une consultation sur les orientations régionales du prochain PAR.
- Travaux du comité du Conseil régional concernant le *Déplacement des compétences*.
- Travaux en lien avec le projet de *Politique de la formation continue*.
- Adoption et mise en œuvre du processus de planification en vue de la préparation du présent PAR 2002-2003 notamment avec l'aide d'un comité fonctionnel élargi.

Ajoutons que le président du Conseil régional siège à la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail. De plus, des membres du Conseil régional représentent celui-ci au sein des instances suivantes :

- le Conseil régional de développement de l'île de Montréal;
- l'assemblée des partenaires du Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal;
- le Réseau des représentantes en condition féminine;
- le Forum régional des ressources externes de l'île de Montréal.

² Voir la composition du CRPMT à la page suivante.

**Composition en date du 2 janvier 2002
du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal**

Membres représentant la main-d'œuvre

Monsieur Jean-Yves Charland, **vice-président**
Syndicat canadien des communications, de l'énergie
et du papier (FTQ)

Madame Francine Richer
Responsable de la formation
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Monsieur Jean-Luc Théorêt
Conseiller syndical
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)

Madame Dominique Glass
Représentante Syndicat UES – Local 800
Fonds de solidarité FTQ

Monsieur Alain Rouleau
Agent d'affaires
Association internationale des machinistes et des travailleurs et
travailleuses de l'aérospatiale

Poste vacant

Membres représentant les entreprises

Madame Myriane Baril
Vice-présidente
Novasys inc.

Madame Brigitte Carrière
Chef des ressources humaines
ICN Canada limitée

Monsieur Pierre Duguay
Président
Com-Inter Communications

Monsieur Yves Beauregard
Directeur des ressources humaines
Noranda inc.

Monsieur Denis Deschamps, président
Président
Drakkar et associés inc.

Monsieur Richard Robitaille
Chef principal - Ressources humaines
Nortel

Membres représentant le milieu communautaire et membres institutionnels

Milieu communautaire

Madame Céline Charpentier
Directrice générale
CDEC Centre-Sud / Plateau Mont-Royal

Madame Daphnée Faustin
Agente de liaison
CAMO-Personnes immigrantes

Milieu institutionnel

Monsieur Keith W. Henderson, **vice-président**
Directeur général
Cégep John Abbott College

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

Madame Diane Lamarche-Venne
Vice-présidente
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Poste vacant

Membres d'office

Madame Myriam Chambron
Secrétaire du Conseil régional

Madame Dominique Savoie
Directrice régionale par intérim
Emploi-Québec

Milieu ministériel

Madame Denise Lachance
Directrice du développement local et régional
Ministère des Affaires municipales et de la Métropole

Monsieur André Labrie
Directeur régional
Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)

Monsieur Gilles Lamirande
Directeur régional par intérim
Ministère de l'Éducation (MEQ)

3. La Direction régionale et les CLE

La stratégie territoriale gouvernant les unités régionales et locales repose notamment sur sept éléments dont les responsabilités sont partagées :

- l'information sur le marché du travail qui accompagne la démarche de planification et d'insertion, la compréhension des problématiques du marché du travail, ainsi que les dynamiques sectorielles, professionnelles, territoriales influençant l'emploi;
- la répartition des ressources entre les unités régionales et locales;
- la répartition des cibles des résultats opérationnels ;
- la collaboration dans la gestion des différentes mesures ainsi qu'à l'égard des ressources externes;
- la réalisation de projets spécifiques rejoignant des collectivités supra-territoriales;
- l'arrimage entre les CLE et les CLD dans les planifications locales et régionales;
- le suivi opérationnel et budgétaire et l'évaluation des services.

De plus, les responsables de la planification régionale et locale ont procédé à différentes consultations pour la définition des orientations et des priorités, notamment par l'intermédiaire :

- du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- des liens avec les conseils d'administration des CLD ou les comités des partenaires locaux;
- des autres lieux de partenariat, comme le Forum régional des ressources externes.

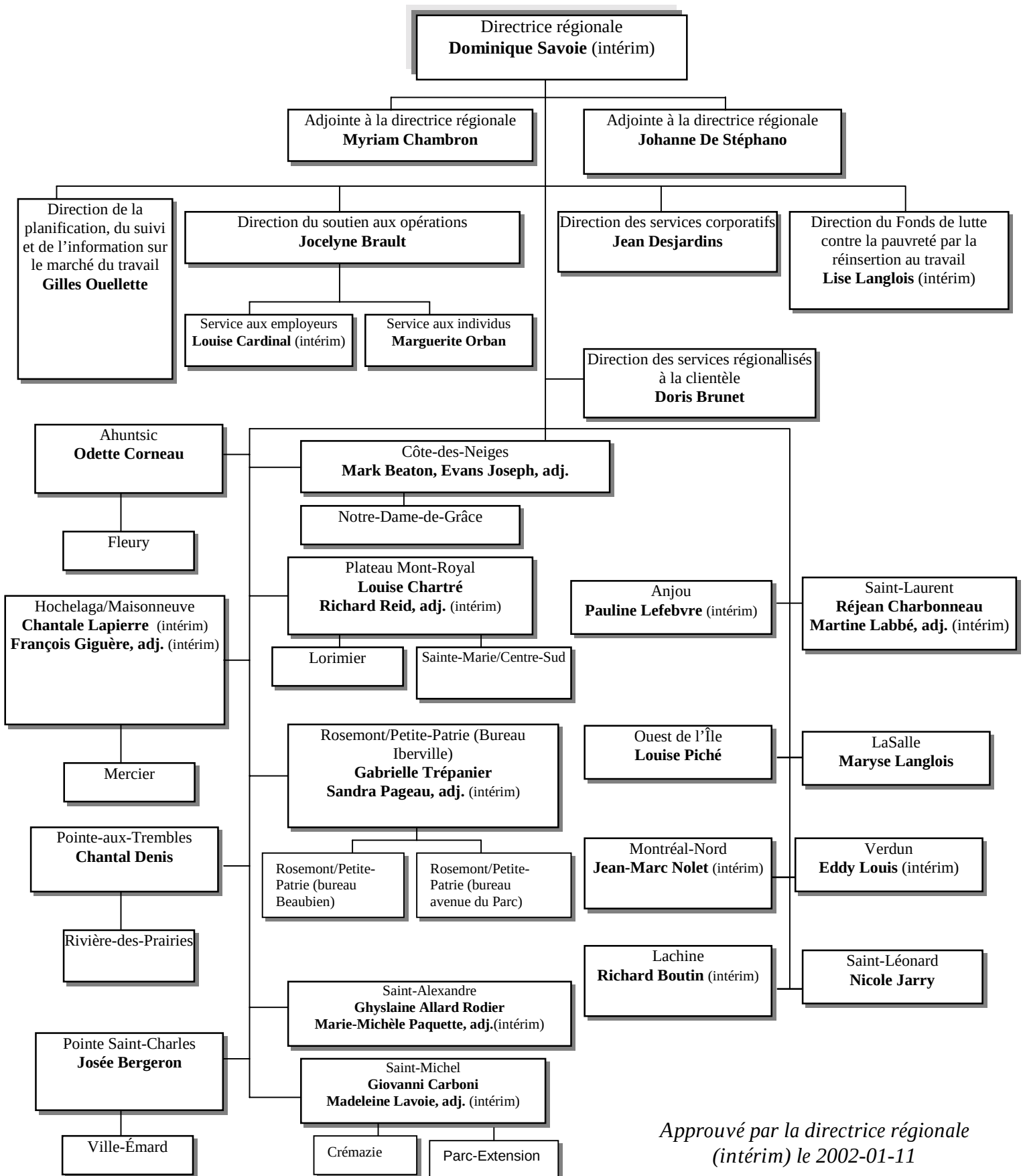
Dans les plans d'action locaux (PAL) des CLE, qui tiennent compte de l'avis relatif aux services publics d'emploi compris dans les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi (PALÉE), on retrouve :

- une description du module Emploi-Québec du CLE, de sa mission, de son rôle, de ses engagements, notamment par la *Déclaration des services aux citoyens*, et des orientations nationales et régionales qui le guident;
- le rôle du partenariat régional et local;
- les caractéristiques et les problématiques du territoire du CLE;
- une revue des réalisations du CLE et des prévisions pour l'année en cours;
- les stratégies, budgets et cibles au niveau local qui constituent la programmation des activités du CLE (la PAC) pour l'année planifiée (sous réserve des ajustements possibles aux cibles et budgets définitifs).

On prévoit donc dans ces PAL des actions qui visent à couvrir les principaux besoins de la clientèle par les mesures actives. De plus, des initiatives locales peuvent être financées pour compléter les efforts précédents. On trouvera, d'ailleurs, à la section 6 du présent PAR concernant les « orientations et stratégies », des exemples extraits des stratégies locales qu'entendent réaliser les CLE au cours de la prochaine année.

La stratégie locale repose sur la complémentarité entre les intervenants, qu'il s'agisse des établissements de formation, des services spécialisés en développement de l'employabilité ou d'autres partenaires offrant des services d'insertion ou de préparation à l'emploi.

Nous présentons, à la page suivante, l'organigramme de la Direction régionale de Montréal et de ses instances locales, les CLE.



Approuvé par la directrice régionale
(intérim) le 2002-01-11

4. Le partenariat, les ententes et les actions spécifiques

Dans un milieu urbain aussi dense et hétérogène que celui de Montréal, des efforts de complémentarité sont essentiels afin de fournir le plus adéquatement possible la réponse aux besoins du marché du travail et de la main-d'oeuvre. Le partenariat est au centre de l'offre de services d'Emploi-Québec de Montréal. Nous présentons donc ici brièvement les différentes dimensions de ce partenariat. Ensuite, nous décrivons sommairement certaines des ententes, stratégies et actions spécifiques envisagées sur lesquelles nous entendons nous appuyer pour réaliser nos interventions.

- **Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Montréal**

Ainsi que nous l'avons présenté à la section 2, le CRPMT constitue le partenaire privilégié de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal. Tant par les travaux lors de ses assemblées régulières que dans le cadre de travaux spécifiques réalisés par des comités qu'il a mis sur pied (ex. : le Comité sur les relations partenariales et les mécanismes de révision) ou encore des représentations auprès d'autres instances (ex. : la Table métropolitaine), le Conseil régional contribue de manière déterminante à l'élaboration des orientations régionales, à la mise en œuvre d'ententes ainsi qu'à la prise de décisions relatives aux réalisations (ex. : suivi trimestriel des réalisations) de la Direction régionale. Dans le cadre de ses attributions, le Conseil régional 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.

- **Les ressources spécialisées en développement de l'employabilité**

La place de ces ressources dans la livraison des services d'Emploi-Québec s'appuie sur les orientations ministérielles de mars 1999 et sur le rapport détaillé du Groupe de travail en matière de recours aux ressources externes de juillet 2000. L'ajustement annuel entre l'offre et la demande de services auprès des ressources externes vise à tenir compte des besoins de la clientèle, des orientations d'Emploi-Québec, des budgets dont dispose la région et de la capacité des organismes à répondre aux besoins reconnus. Rappelons qu'environ 125 ententes de services seront conclues l'an prochain pour plus de 16 500 participants.

À cette toile de fond s'ajoutent des préoccupations reliées au processus de renouvellement des ententes de services, au comité de révision, à la liaison entre les ressources externes et les CLE et aux problèmes de recrutement de certains groupes de clientèle. Un comité de travail Emploi-Québec et ressources externes a été mis en place en 2001 pour examiner les difficultés de recrutement et d'orientation de la clientèle. En 2002, ce comité tentera de définir des pistes de solutions précises pour mieux rejoindre la clientèle la plus éloignée du marché du travail et répondre à ses besoins.

Les liens avec les ressources spécialisées en développement de l'employabilité sont assurés par la mise en place du Forum régional des ressources externes, dont le mandat est de servir de lieu de communication et de concertation sur les sujets touchant les rapports entre Emploi-Québec et les ressources externes sollicitées dans le cadre des mesures SAE-PPE. Le Forum 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 et à favoriser la connaissance mutuelle des missions, champs d'intervention, expertise, clientèle et cadres de gestion. D'ailleurs au cours de l'automne 2001, des ressources externes membres du Forum ont fait part de leur avis quant aux orientations régionales 2002-2005 d'Emploi-Québec.

Le Forum est actuellement composé de 22 représentants, soit :

- 7 représentants des associations de ressources externes;
- 2 représentants du Conseil régional de développement de l'île de Montréal;
- 3 représentants du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- 1 représentant d'organismes pour les personnes immigrantes;
- 1 représentant d'organismes pour les femmes;
- 8 représentants d'Emploi-Québec.

- **Les centres locaux de développement (CLD)**

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 CLD. Les CLD (et leurs mandataires), qui relèvent du ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM), étaient au nombre de quinze avant la refonte des municipalités de l'île de Montréal le 1^{er} janvier 2002 : soit six CLD et neuf CLD-mandataires dans les arrondissements du CLD de l'ancienne ville de Montréal. 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)³ généralement étalé sur trois ans. Dans le cadre de ses attributions le conseil d'administration⁴ du CLD (ou du CLD mandataire) adopte un PALÉE qui comprend, notamment, des éléments relatifs aux services publics d'emploi relevant du CLE. Ces éléments contribuent à l'élaboration du plan d'action local (PAL) des différents CLE et, par conséquent, au présent plan d'action régional.

De plus, dans un contexte d'amélioration continue du partenariat dans notre région, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a invité en juin 2001 les CLD et les CLE à faire part de leurs expériences d'initiatives communes. Cet événement a, de plus, permis aux CLD d'émettre leur avis sur les orientations régionales 2002-2005 d'Emploi-Québec de Montréal et à contribuer ainsi à l'harmonisation accrue des préoccupations locales avec les orientations régionales.

- **La 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, en tout ou en partie, les régions de Laval, des Laurentides, de Lanaudière, de la Montérégie et de Montréal. 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. Au cours de l'année qui vient, la Table poursuivra ses travaux, en collaboration avec les directions régionales visées, sur la base des enjeux suivants :

- mieux connaître la problématique du marché du travail métropolitain;
- bâtir les stratégies de main-d'œuvre métropolitaine, notamment dans les secteurs du transport, des télécommunications, du commerce électronique;
- assurer une harmonisation des programmes de formation pour la région métropolitaine;
- arrimer les interventions de la Table métropolitaine avec celles des régions;
- positionner la Table tant dans le réseau interne qu'externe d'Emploi-Québec.

³ 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.

⁴ 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.

Dans le contexte des travaux alimentés par la Table métropolitaine, la région de Montréal participe au « comité métropolitain de l'offre de formation » qui, notamment, élabore, des fiches sectorielles métropolitaines. De plus, dans une perspective de concertation, les directions régionales d'Emploi-Québec sollicitées ont relevé des secteurs et une clientèle au sujet desquels il y a consensus quant à la nécessité de réaliser des actions concertées pour leur développement. Il s'agit des secteurs des produits métalliques, du transport et du matériel de transport ainsi que de la clientèle des personnes immigrantes. D'ailleurs, la DPSIMT a notamment recommandé cette année à la DSO l'achat de formations de type regroupé, par exemple :

- pour la formation d'assembleurs et assembleuses en optique-photonique;
- pour la formation d'opérateurs et opératrices de machines à papier;
- pour des personnes immigrantes diplômées à l'étranger en techniques de génie civil.

Enfin, au chapitre des développements prévisibles de la Table métropolitaine, signalons la préparation prochaine de son plan d'action 2002-2003 et la préparation de mécanismes d'arrimage avec la Commission métropolitaine de Montréal.

- **Les comités sectoriels et de clientèles**

Mis sur pied avec le soutien de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle (DGAIS), des comités sectoriels ou de clientèles 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 sont transmis vers le milieu de l'automne à la Direction régionale Emploi-Québec qui en tient compte dans l'analyse des problématiques de main-d'œuvre et des solutions (notamment à l'égard des achats de formation de type regroupé) envisagées dans le présent plan d'action régional, et cela, en considérant les priorités régionales ainsi que les ressources financières disponibles.

- **Le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM)**

Le plan stratégique régional 2000-2005 *Une métropole internationale et solidaire – Pour un développement durable* du CRDIM a été adopté le 27 juin 2000 par les membres de son assemblée générale. En lien avec ce plan stratégique, le CRDIM et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole ont signé, en septembre 2001, une nouvelle entente-cadre (2001-2006) qui définit les axes et priorités de développement de la région de Montréal. Emploi-Québec de Montréal a fourni des avis sur le plan stratégique et sur l'entente-cadre.

Signalons également qu'une représentante d'Emploi-Québec de Montréal participe aux comités *Femmes et développement régional* et *Forum jeunesse* du CRDIM.

- **La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal**

La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal (coordonnée par le ministère des Affaires municipales et de la Métropole) composée des directeurs régionaux des principaux ministères, s'est vu confier, par le Conseil des ministres (le 9 février 2000), le mandat d'assurer la concertation et l'harmonisation interministérielles en vue de promouvoir une vision intégrée et cohérente de l'action gouvernementale sur le territoire, dans ses dimensions économique, sociale et culturelle.

Sur le plan social, la CAR a formé un comité de travail (CAR-Développement social) réunissant ses principaux membres qui interviennent dans le domaine social (MEQ, MESS,

MAMM, SHQ, RRSSS, MFE, MRCI, Emploi-Québec) et a retenu la question de l'intervention auprès des personnes démunies. Après avoir tracé un portrait de la défavorisation sur l'île de Montréal, le comité a choisi le territoire de Montréal-Nord pour la mise en œuvre d'un projet-pilote de lutte contre la défavorisation. L'objectif du projet est de promouvoir la concertation des interventions des différents ministères sur ce territoire pour lutter contre la défavorisation. L'élaboration et la mise en œuvre de ce projet se feront au cours de l'année 2002.

- **Les corporations de développement économique et communautaire (CDEC)**

Depuis plusieurs années, les corporations de développement économique 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, a été reconduit pour l'année 2000. D'ailleurs, un bilan de cet exercice a été réalisé à l'automne 2000 en vue du renouvellement de ce cadre 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 l'année 2002-2003, Emploi-Québec de Montréal entend raffiner la notion de complémentarité des interventions mutuelles des CLE et des CDEC dans une perspective de meilleure efficacité de service pour la main-d'œuvre locale.

- **Les réseaux publics d'enseignement**

Les mandats du ministère de l'Éducation 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 MEQ 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 des niveaux secondaire et collégial, pour développer les compétences de plusieurs milliers de Montréalais afin de les aider à trouver un emploi. Cette collaboration se traduit aussi par la présence de représentants des réseaux de l'éducation et du ministère de l'Éducation 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 problématiques du marché du travail.

Au cours de l'année 2001-2002 Emploi-Québec a procédé au pré-achat de formations d'une valeur de 60 millions de dollars pour l'ensemble du Québec auprès du ministère de l'Éducation afin de faciliter l'insertion en emploi des personnes. Sur le plan régional, ces 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, dans le cadre d'un processus de consultation formel, 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. Les prochains échanges à venir auront pour objectif d'arrimer les planifications respectives des activités de formation afin de s'assurer que l'ensemble des besoins de main-d'œuvre sont couverts.

- **Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)**

Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) 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, aux fins d'appuyer la création d'emplois. Le MIC 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. C'est d'ailleurs dans ce contexte que le ministère de l'Industrie et du Commerce a contribué à la réalisation en juin 2001 de l'événement d'échanges entre les CLD et les CLE de notre région.

En mars 2001, une *entente pour une intervention concertée auprès des entreprises* a été signée par les ministres responsables du MIC et d'Emploi-Québec. Cette entente vient appuyer la stratégie gouvernementale de la compétitivité des entreprises et elle a mené à un accord entre les deux directions régionales qui s'est notamment concrétisé à la 10^e orientation régionale 2002-2005.

- **Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM)**

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole coordonne la mise en place des centres locaux de développement (CLD) de la région de Montréal et il soutient le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM) ainsi que la Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal dans l'exercice de leurs responsabilités. Le MAMM constitue ainsi un intervenant incontournable dans les dossiers d'entrepreneuriat et du développement économique et sa directrice du développement local et régional représente le MAMM au Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Dans ce contexte, le Conseil régional et la Direction régionale Emploi-Québec entendent poursuivre leurs actions afin d'encourager l'arrimage entre les planifications et les interventions des CLE et des CLD et cela, en visant l'harmonisation des efforts du développement de l'emploi tant au niveau local que régional. À cet effet, le MAMM a collaboré à la préparation d'un événement d'échanges entre les CLE et les CLD qui s'est déroulé le 12 juin 2001 à l'initiative du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

- **Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI)**

Conformément à sa volonté d'aider les personnes immigrantes qui cherchent à s'intégrer au marché du travail, Emploi-Québec est partie prenante à l'*entente opérationnelle cadre sur la francisation des immigrants et immigrantes* avec le MRCI et le MESS, entente qui a pris effet en avril 2000. De plus, Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes immigrantes, auquel participe également le MRCI, notamment dans la réalisation de son plan d'action. Par ailleurs, dans le cadre d'un comité interministériel qui a pour but de favoriser l'harmonisation et de développer des actions complémentaires, Emploi-Québec de Montréal participe à trois chantiers relatifs : 1) à l'information sur le marché du travail; 2) à l'harmonisation des services; 3) à l'arrimage entre les CLE et les carrefours d'intégration. Ces travaux pourront mener à l'établissement d'ententes, à l'expérimentation de projets pilotes ainsi qu'à l'arrimage des actions liées au cheminement de la clientèle, particulièrement dans les zones de Montréal où se trouvent des concentrations de personnes immigrantes qui ont des besoins en développement de la main-d'œuvre.

- **Les 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 Famille et de l'Enfance (par exemple pour la formation

d'éducatrices), de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (par une entente de services), du ministère de la Culture et des Communications (MCCQ) ou d'autres ministères.

À titre d'exemple, nous collaborons avec le MCCQ dans le cadre de notre contribution à la Grande Bibliothèque du Québec (GBQ). Étant intégré à une institution documentaire d'envergure nationale comme la Grande Bibliothèque du Québec, le Centre Emploi-Carrière, dont la Direction régionale Emploi-Québec de Montréal sera responsable, aura un rayonnement montréalais et québécois. En ce sens, il faudra déterminer les politiques de diffusion et de services pour des clientèles diversifiées et de nombreux travaux seront réalisés dans le cadre de ce projet (ex. : mise en place de collections et de services, recrutement et formation du personnel, aménagement des lieux et de l'informatique). Les coûts estimés se chiffrent à environ 266 000\$ et, l'ouverture étant prévue pour la fin de 2003, une première équipe affectée à ce projet devrait être en place à l'automne 2002. Par ailleurs, nous collaborons avec le MCCQ à l'intérieur du comité consultatif régional (CCR) du secteur des arts et de la 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.

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

Le gouvernement du Québec, dans la *Politique en matière de condition féminine : Un avenir à partager* adoptée en 1993, souligne l'importance que revêt la participation des femmes au marché du travail et affirme sa volonté de la soutenir activement. Dans la foulée de cette politique et des différentes actions gouvernementales menées jusqu'à ce jour en faveur des femmes, Emploi-Québec a élaboré une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Cette stratégie constitue d'ailleurs un élément majeur de la contribution d'Emploi-Québec au programme d'action 2000-2003. L'égalité pour toutes les Québécoises, qui couvre la dernière période de mise en œuvre de la politique gouvernementale.

Cette stratégie d'intervention s'articule autour de deux axes majeurs d'intervention :

- 1) La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine (il y a deux orientations en relation avec ce premier axe) :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine :
 - en inscrivant la stratégie dans les outils de planification du Ministère et d'Emploi-Québec (plan stratégique du MESS, plan d'action d'Emploi-Québec, plans d'action régionaux);
 - en présentant, en collaboration avec le Comité aviseur Femmes, la problématique et la stratégie au personnel de différents paliers de l'organisation et aux partenaires selon une formule adaptée à chacun des groupes visés.
- Favoriser la prise en compte des réalités des femmes :
 - en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques (évaluation des mesures) d'Emploi-Québec;
 - en s'assurant que l'information sur le marché du travail reflète bien la situation des femmes;
 - en développant le réseau interne de coordination du dossier de la condition féminine;
 - en maintenant le Comité aviseur Femmes et sa composition régionale;
 - en incitant les régions à se doter de mécanismes de consultation qui permettraient de mieux connaître la situation de la main-d'œuvre féminine de la région;
 - en visant l'objectif d'une représentation équitable des femmes au sein des instances partenariales rattachées à Emploi-Québec;

- en incitant les comités sectoriels à mettre en œuvre de l'avant des stratégies destinées à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;
- en documentant, pour les hommes et pour les femmes, les retombées de la formation offerte par les entreprises dans le cadre de l'application de *la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* et des projets financés par le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*.

2) L'organisation de l'offre de services d'Emploi-Québec

Cette organisation de l'offre de services se fera sur deux plans : la prestation de services aux individus et la prestation de services aux entreprises (cinq orientations sont en relation avec ce second axe) :

- 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 :
 - en le sensibilisant et en l'informant des difficultés spécifiques vécues par les femmes dans leurs démarches d'intégration en emploi;
 - en s'assurant que les outils disponibles permettent de définir ces besoins et de déterminer une intervention adaptée à ceux-ci.
- Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes :
 - en élaborant une stratégie d'information et de promotion auprès des agents et des agentes d'aide à l'emploi et des clientes d'Emploi-Québec en ce qui concerne les avantages pour celles-ci de choisir les métiers non traditionnels et ceux des secteurs d'avenir;
 - en analysant, au niveau régional, les occasions réelles offertes aux femmes par ce type d'emplois
 - en soutenant la formation et l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir, en collaboration avec les ressources spécialisées en ce domaine;
 - en incitant les employeurs et les milieux de travail à embaucher des femmes dans ces secteurs;
 - en profitant des possibilités offertes par le Régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et de valorisation des métiers à prédominance féminine.
- Assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes :
 - en offrant aux femmes les moyens de concilier leur démarche d'intégration en emploi avec les différentes dimensions de leur vie (personnelle et familiale);
 - en favorisant une connaissance mutuelle des services offerts par Emploi-Québec et par les ressources du territoire;
 - en facilitant l'accès des femmes à des services spécialisés d'accompagnement vers l'emploi;
 - en se souciant de préserver l'expertise acquise par les ressources externes spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine.
- Promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes, dans le cadre du soutien offert aux dirigeants d'entreprise dans l'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, dans la gestion de la formation et dans la présentation de projets au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, notamment :
 - en incitant les entreprises à prendre en compte les besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

- en suscitant l'émergence de projets de formation visant spécifiquement la main-d'œuvre féminine à l'aide du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

- **Stratégie d'intégration au travail des personnes handicapées**

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) 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 cette stratégie dans les régions. À Montréal, la Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Trois volets ont fait partie de cette implantation; 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'égard des directeurs de CLE et des personnes responsables localement de la stratégie; et, enfin, une session 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.

- **Stratégie concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans**

En accord avec l'engagement du gouvernement de 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, il 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 dans le cadre d'un parcours à l'élaboration duquel le jeune aura participé.

- **Entente sur la culture**

Une entente ministérielle nationale pour la mise en œuvre d'une 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 ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ).

L'entente se poursuit pour l'année financière 2002-2003. Cette entente comprend trois volets, soit l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail. Emploi-Québec s'est engagée à rendre disponibles des budgets de 15 millions de dollars pour la réalisation des trois axes de l'entente au niveau provincial. Pour l'année financière 2002-2003, le volet formation continue se poursuivra à Montréal par l'entremise des activités du CCR arts et culture. Le volet connaissance du marché du travail se concrétisera par la confection du Portrait régional sur la culture pour notre région. Il s'agit d'une vaste enquête effectuée auprès de l'ensemble des entreprises du secteur culturel de l'île de Montréal permettant de tracer le portrait de la main-d'œuvre du secteur. Cette recherche sera effectuée sous la coordination et la mise en œuvre du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), soit le comité sectoriel d'Emploi-Québec en culture. La recherche est financée, également, grâce aux contributions des unités centrales d'Emploi-Québec et du MCCQ. Les directions régionales d'Emploi-Québec et du MCCQ contribueront aussi au financement. La recherche totalise un montant de près de 500 000 \$. Le portrait régional, tracé en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, sera effectué en lien avec la création d'un observatoire sur la culture.

Le volet emploi de l'entente est toujours en cours. Le *Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec* présentera un bilan total des réalisations au cours de l'année financière pour le volet emploi dans chacune des régions.

- **Entente sur l'économie sociale**

Pour assurer le financement des entreprises et des projets d'économie sociale, une *Entente spécifique de régionalisation de l'économie sociale sur l'île de Montréal* a été signée en janvier 2001 par le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal, les centres locaux de développement de l'île de Montréal, Emploi-Québec et le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail. Cette entente sera en vigueur jusqu'à 2003.

L'implication d'Emploi-Québec de Montréal dans le cadre de l'économie sociale s'effectue principalement par la mesure Subventions salariales. Par l'intermédiaire de cette entente spécifique, la mesure Subventions salariales permet, dans le cadre des projets d'économie sociale, la consolidation des postes par le financement des salaires (à 50 %) pour une troisième année. Cette particularité est applicable uniquement aux territoires dont les CLD ont signé l'entente spécifique. Dans une moindre mesure, Emploi-Québec de Montréal, par le truchement des services aux entreprises dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi, peut également intervenir pour l'amélioration et le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises d'économie sociale.

Emploi-Québec de Montréal participe également au Comité d'orientation ministérielle en économie sociale. Ce comité vise à positionner l'action du MESS et d'Emploi-Québec dans le secteur de l'économie sociale. Dans le cadre des travaux de ce comité, un exercice de collecte d'informations sera organisé auprès des directions régionales d'Emploi-Québec pour tenter de brosser un portrait des entreprises d'économie sociale par région. Si les résultats obtenus ne sont pas satisfaisants pour la région de Montréal, la réalisation d'une enquête en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire pourrait être envisagée au cours de la prochaine année.

- **Actions dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)**

Dans la foulée des attentes exprimées par la Commission des partenaires du marché du travail et d'un fonds de 730 900 \$ alloué à cette fin afin de développer une culture de formation chez les employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, en priorité chez ceux ayant une masse salariale de 250 000 \$ à un million de dollars, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMT) a défini le 28 novembre 2001 des balises pour la mise en œuvre d'un programme de promotion. Les balises approuvées par le CRPMT : 1) comprennent des critères d'évaluation, de sélection, de durée et des barèmes à l'égard des projets; 2) tiennent compte d'une expérience réalisée dans un centre local d'emploi (CLE) de notre région; 3) indiquent des secteurs « moteurs » à privilégier; 4) prennent en considération des principes pour rejoindre les gestionnaires de ces entreprises; 5) sont basées sur des modalités de fonctionnement, dont la mise sur pied d'un comité d'approbation de projets. D'ailleurs, comme on le verra plus loin, les orientations opérationnelles 8 c, e, f et g viennent appuyer ces efforts, notamment en ce qui a trait au ciblage des entreprises, à l'approche d'intervention et à l'offre de séminaires de formation.

5. Portrait et problématiques du marché du travail 2002-2003

Le texte de la présente section constitue un résumé des principaux éléments d'information qui sont inclus dans un document intitulé Portrait et problématiques du marché du travail -- région de Montréal. On retrouvera également les éléments d'information, qui sont présentés ici en synthèse, dans la section sur les caractéristiques et problématiques des territoires comprises dans les plans d'action des centres locaux d'emploi. Enfin, dans un but descriptif, nous avons joint à l'annexe 3 une carte sommaire de notre région avec les différents territoires et noms des modules Emploi-Québec de nos 17 CLE d'arrondissement. Signalons que, dans le but d'alléger le présent texte, nous avons limité ici les références au minimum. On voudra donc consulter le document Portrait et problématiques du marché du travail – région de Montréal pour des informations plus détaillées.

Ce portrait sommaire de la situation et des problèmes de notre région a servi à l'élaboration de nos orientations régionales 2002-2005, de nos stratégies opérationnelles 2002-2003 et de nos stratégies d'intervention en vue de résoudre les problématiques de la main-d'œuvre et de l'emploi qui affectent les personnes et les employeurs de notre région. Ce portrait prend appui sur la collecte d'informations que nous avons réalisée de manière ponctuelle ou continue, en tenant compte également des informations de première main (ex. : données du recensement) que nous avons traitées afin de mieux connaître la problématique de la main-d'œuvre de notre région et de ses localités. À titre d'exemples, mentionnons les portraits des caractéristiques et des problématiques des territoires des CLE qui comprennent : les données de l'analyse que nous avons fait réaliser par l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)–Urbanisation, Culture et Société sur la base des données du recensement de 1996; les résultats du Recensement des établissements et des emplois sur le territoire de la ville de Montréal - REEM (d'avant janvier 2002) ainsi que les données sur les entreprises de la banlieue obtenues par l'opération de collecte appelée IMT-Entreprises (d'avant janvier 2002). Mentionnons également les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et celles des études et estimations de la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail (DPSIMT) ainsi que des comités sectoriels.

Signalons que ce portrait a été élaboré avec la contribution de nos partenaires nationaux, régionaux et locaux. Par exemple, les différents Plans d'action des Comités sectoriels et de clientèles ainsi que les études réalisées par la Table métropolitaine ont contribué à notre analyse de certains aspects de la problématique de la main-d'œuvre et à la détermination de certaines de nos interventions (notamment, à l'égard de nos recommandations concernant nos achats de formation de type regroupé). De plus, nous avons tracé ce portrait en tenant compte des productions réalisées conjointement avec la Direction de la Planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT) d'Emploi-Québec au national, par exemple la liste des perspectives professionnelles pour plus de 500 emplois, et en considérant notre liste de professions qui présentent de bonnes perspectives d'emploi ainsi que nos fiches professionnelles.

• Les tendances du marché du travail

Les données historiques de 1987 à 2000 sont tirées de l'*Enquête sur la population active (EPA)* de Statistique Canada. Ce sont des moyennes annuelles. Quant aux données plus récentes, soit celles de 2001, elles sont basées sur la moyenne des trois premiers trimestres et elles sont comparées, le cas échéant, à celles des trois mêmes trimestres de 2000.

Entre 1987 et 2000, la population de 15 ans ou plus sur le territoire de l'île de Montréal a connu une diminution de 1,8 %, celle de la population active une diminution de 6,2 % et l'emploi des résidents, de 4,7 %. C'est le mouvement inverse qui s'est produit pour la région métropolitaine en excluant l'île de Montréal. Les parts de l'île de Montréal, qui diminuent par rapport à l'ensemble

de la région du point de vue de ces indicateurs, reflètent le mouvement de l'exode des ménages montréalais vers les couronnes nord et sud et, avec le temps, d'un renouvellement de population qui est supérieur à l'extérieur de l'île.

Durant la même période, on observe un glissement de la position relative de l'île de Montréal au niveau des grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux d'activité, taux de chômage), qui avantagent les territoires environnants. Ce constat vaut aussi pour la position relative de Montréal par rapport à l'ensemble des régions du Québec.

La situation récente des trois premiers trimestres de 2001 comparés à ceux de 2000 montre une forte progression du nombre d'emplois créés, soit de 3,2 % sur l'île de Montréal. Les emplois créés se concentrent dans l'emploi à plein temps, bien que celui-ci soit accompagné d'une forte poussée de l'emploi à temps partiel. À part l'année 1998, l'année 2001 demeure celle qui a connu la plus forte croissance de la décennie 1990, surpassant le taux de la région métropolitaine de Montréal (0,3 %) ainsi que celui de l'ensemble du Québec (0,9 %). Bien que l'emploi dans les régions du Bas-Saint-Laurent, de Chaudière-Appalaches et de Québec progresse plus rapidement que le rythme observé à Montréal, la métropole arrive en tête pour le nombre d'emplois créés avec 45 % de toute la création d'emplois parmi les régions où l'emploi augmente. En fait, la croissance de l'emploi aurait été négative dans la région métropolitaine si l'on avait exclu l'île de Montréal.

Durant la même période, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté respectivement de 1,9 et de 1,6 point et le taux d'emploi est presque revenu à son niveau de 1987 avec 57,1 % comparativement à 57,2 %. Toutefois, l'île de Montréal se situe respectivement aux sixième et huitième rangs de l'ensemble des régions pour ces indicateurs.

En ce qui concerne le taux de chômage, il a connu une hausse, de 9,7 % à 9,9 %, comparativement à l'ensemble du Québec qui est passé de 8,6 % à 8,7 % pour cette même période. L'île de Montréal se situe au neuvième rang de toutes les régions du Québec à cet égard.

Pour les trois premiers trimestres de 2001 en comparaison avec les mêmes trimestres de 2000, la moyenne du nombre de prestataires de l'assurance-emploi est en hausse de 2,1 %. Cette hausse qui s'est concentrée dans les deux derniers trimestres (d'avril à septembre) constitue un revirement de tendance par rapport au premier trimestre. Elle ne se reflète toutefois pas de la même manière sur l'ensemble de l'île. Ainsi, les territoires des CLE de l'Ouest-de-l'île, de Côte-des-Neiges, de Lachine, de Rosemont, de LaSalle, de Saint-Laurent, de Pointe-Saint-Charles, de Montréal-Nord et de Verdun ont connu des augmentations qui varient de 14,5 % à 1,5 %. À l'opposé, les territoires de Saint-Léonard, d'Anjou, de Saint-Alexandre, d'Ahuntsic, de Pointe-aux-Trembles, d'Hochelaga-Maisonneuve, de Plateau Mont-Royal et de Saint-Michel ont connu des diminutions de - 7,0 % à - 1,0 %.

Au cours des trois premiers trimestres de 2001, le nombre total des ménages inscrits (aptés et inaptés au travail) au programme d'assistance-emploi a diminué de - 3,5 %, cette diminution étant de plus en plus faible au fur et à mesure que le temps avance. Cette tendance est également observable parmi les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail lorsque l'on compare les mois de mars des années 1999, 2000 et 2001 et que l'on constate une réduction de - 6,3 % entre mars 1999 et mars 2000 et une réduction de - 5,7 % entre mars 2000 et mars 2001. Du point de vue local (les territoires des CLE), les territoires de LaSalle, Saint-Laurent et Ouest-de-l'île ont connu les plus fortes diminutions entre mars 2000 et mars 2001 (respectivement de - 14,7 %, de - 13,7 % et de - 12,2 %). Toutefois, parmi les territoires où l'on trouve des grands volumes de ce type de prestataires (avec chacun plus de 9 % de l'ensemble de ces prestataires sur l'île), ce sont les territoires du Plateau Mont-Royal et de Rosemont-Petite-Patrie qui ont connu les plus importantes diminutions (respectivement de 10,3 % et de 10,1 %).

- **Les personnes en chômage ou à risque de chômage**

- Les femmes

Les femmes représentaient, en 2001, 45,2 % de la population active et leur taux d'emploi était de 50,6 % comparativement à 62,8 % pour celui des hommes. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant que celles-ci aient bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus et d'une diminution marquée des obstacles à l'emploi, notamment à l'égard d'un grand nombre d'emplois de qualité. D'ailleurs, on observait en 1996 que près de 90 % des diplômés en génie et sciences appliquées étaient des hommes tandis que près de 75 % des diplômés en sciences et technologies de la santé étaient des femmes.

Le phénomène de la monoparentalité est important sur l'île de Montréal, puisque 20,4 % des familles y sont monoparentales en 1996, dont une forte majorité sont dirigées par des femmes. Le revenu annuel moyen de ces familles est nettement inférieur à celui des familles dirigées par des hommes, correspondant à près de 70 % du revenu de ces derniers sur le territoire (d'avant janvier 2002) de la ville de Montréal. Au Québec en janvier 2000, 17,9 % des ménages prestataires de l'assistance-emploi étaient constitués de familles monoparentales (parmi ceux-ci, 91 % étaient sous la responsabilité d'une femme). À Montréal pour la même période, le pourcentage de ces ménages est de 19,1 %. Sur l'île de Montréal, entre les mois de mars 1999, mars 2000 et mars 2001 nous observons une baisse continue du nombre de familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi aptes. Entre mars 2000 et mars 2001, tous les territoires des CLE ont connu une diminution de 9,4 % pour l'ensemble de l'île de Montréal. En nombre absolu, les territoires de Rosemont-Petite-Patrie, Saint-Michel, Saint-Léonard et Montréal-Nord ont connu les plus fortes diminutions.

Par ailleurs, au Québec le taux de grossesse précoce pour le groupe de 18 ans et moins a connu une hausse de 59,5 % de 1980 à 1993 passant de 12,6 à 20,1 pour mille adolescentes, soit une hausse de 4,6 % en moyenne par année. Nous savons que la grossesse parmi les adolescentes s'accompagne presque systématiquement de décrochage scolaire et de pauvreté endémique transmise aux enfants.

- Les personnes de moins de 30 ans

Les jeunes c'est-à-dire les personnes de moins de 30 ans, voient leur poids démographique en diminution par rapport à la population totale entre 1990 et 2000 le taux global d'activité des 15 à 29 ans a diminué de 4,6 points de pourcentage alors que celui de l'ensemble de la population de 15 ans et plus diminuait de 1,0 point. En 2000, les 15-29 ans représentent 25,6 % (380 600) de la population de l'île de Montréal. Selon l'Enquête sur la population active (EPA), sur l'ensemble des chômeurs de 15 à 64 ans de l'île de Montréal en 1999, les jeunes de 15 à 29 ans représentent près du tiers (31,3 %) de la population sans emploi, suivis des 35 à 44 ans qui en comptent 27,3 % et des 45 à 54 ans, 18 %. La situation des jeunes au regard de l'emploi fluctue en fonction de leur niveau de formation et du groupe d'âge auquel appartiennent les jeunes. Le taux de fréquentation scolaire a augmenté chez les jeunes. Le niveau d'études atteint et une formation qualifiante sont déterminants pour trouver rapidement un emploi et pour que cet emploi soit relié à la formation acquise. Le taux de chômage est plus faible chez les plus scolarisés. Par ailleurs, le taux de décrochage chez les jeunes demeure préoccupant, en particulier sur l'île de Montréal (selon le Centre métropolitain de lutte contre le décrochage scolaire, 1998). De fait, on observait un pourcentage plus élevé de jeunes qui n'avaient pas terminé une neuvième année dans la métropole montréalaise, en comparaison avec Toronto ou Vancouver, en 1996. En 1996-1997, la proportion de jeunes n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires à l'âge de vingt ans était de 35,7 % chez les garçons, alors qu'elle était de 24,8 % chez les filles. Parmi les motifs menant au décrochage, qui varient selon les sexes, l'état de grossesse est l'une des causes évoquées pour les jeunes femmes.

- Les personnes de 45 ans et plus

La particularité du chômage des travailleurs vieillissants, c'est-à-dire qui ont 45 ans et plus, a toujours résidé dans sa durée, mais cette tendance s'accroît avec les années. Le chômage de longue durée (supérieur à un an) touchait une personne sur six parmi les chômeurs québécois de 45 à 64 ans en 1998 et une personne sur cinq chez les chômeurs de 55 ans et plus. En 2000, sur l'île de Montréal, la durée moyenne de chômage pour les 45 ans et plus s'établissait à 35,5 semaines, alors que cette durée était de 25,7 semaines pour l'ensemble de la population active.

- Les personnes faiblement scolarisées

Plus de 250 000 Montréalais et Montréalaises en âge de travailler étaient faiblement scolarisés, c'est-à-dire qu'ils ne possédaient pas une neuvième année de scolarité en 1996. En 1996, leur taux de chômage était de 16 % chez les plus de 15 ans, et il était deux fois plus élevé, soit 31,4 %, chez les jeunes de 15 à 24 ans. Chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, les données du mois de mars 1999 montrent que plus des deux tiers ont une scolarité de niveau secondaire, complétée ou non. Les personnes qui sont en emploi risquent, pour leur part, d'être mal préparées à relever des défis vécus dans les entreprises en processus d'accréditation ISO, par exemple, ou procédant à des changements technologiques. On observe dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre, comme le textile et la construction, des concentrations de main-d'œuvre faiblement scolarisée à risque de chômage. Cependant, tous les secteurs sont touchés à des degrés divers et pourraient bénéficier d'interventions en ce domaine.

- Les personnes handicapées

D'après les données du rapport final d'un consultant (novembre 1998) : *Diagnostic régional, Région de Montréal-Centre*, commandité par le CAMO pour les personnes handicapées, en 1996 on dénombrait sur l'île de Montréal 111 549 personnes handicapées adultes (15 à 64 ans) atteintes à divers degrés d'incapacités liées à une déficience physique, sensorielle ou intellectuelle, ce qui représentait 9 % de la population adulte totale. Parmi cette population, 75 853 personnes se déclaraient aptes au travail. Plus de la moitié présentaient une incapacité légère, quel que soit le type de déficience (52 %). Toujours sur l'île de Montréal, selon les estimations de l'an 2000 de l'OPHQ, on compterait près d'une personne handicapée sur 10 (9,3 %) dans la population de 15 à 64 ans.

- Les personnes immigrantes et les minorités visibles

La grande région de Montréal (RMR) est le principal lieu d'intégration de l'immigration récente au Québec. En 1996, 88 % des personnes immigrantes du Québec (personnes nées à l'étranger) vivaient dans la RMR, dont 70 % sur l'île de Montréal et 18 % dans le reste de la RMR. En proportion, 18 % de la population totale de la métropole était immigrante. Les minorités visibles représentent 15,5 % de la population de la CUM. La RMR de Montréal accueille 93 % des minorités visibles du Québec. La clientèle immigrante connaît des difficultés particulières en matière d'intégration ou de réintégration au marché du travail. Les difficultés d'accès à certains ordres professionnels et la reconnaissance des diplômes sont des exemples connus. Pour leur part, les minorités visibles connaissent un taux de chômage encore plus élevé. Selon les grands groupes ethnoculturels membres des minorités visibles leur taux de chômage variait, en 1996, entre 20,4 % et 27,8 % sur le territoire de la CUM.

- Les personnes judiciairisées

La région de Montréal regroupe 47,1 % de la population judiciairisée totale qui a été condamnée et admise en détention sous juridiction provinciale au Québec au cours de l'an 2000. On observe chez la clientèle contrevenante les caractéristiques suivantes : très majoritairement des hommes, dans la plupart des cas il s'agit de personnes qui sont le plus souvent célibataires, âgées de 30 ans et plus et qui n'ont pas terminé les études secondaires. Sur le plan de l'emploi, la majorité

des personnes condamnées et admises en détention sous juridiction provinciale au Québec au cours de l'an 2000 n'occupaient pas d'emploi au moment de commettre le délit. Également, la majorité des personnes nouvellement inscrites en milieu ouvert sous juridiction provinciale en cours de l'année 2000 n'occupaient pas d'emploi et tiraient leur revenu principalement des prestations de la sécurité du revenu.

- **La défavorisation**

L'indice de défavorisation (utilisé dans l'étude de l'INRS-Urbanisation sur la base des données du recensement de 1996) rend compte des particularités du CLE par rapport à l'ensemble montréalais. Calculé par secteur de recensement à l'intérieur de chaque territoire de CLE, cet indice a été construit à l'aide des cinq indicateurs suivants : le pourcentage de familles monoparentales, le pourcentage de personnes à faible revenu, le taux de chômage, le pourcentage de la population avec un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année et le pourcentage d'immigrants arrivés entre 1991 et 1996 dans l'ensemble de la population. Chaque secteur s'est vu attribuer un rang : très peu défavorisé, peu défavorisé, défavorisé et très défavorisé. Par rapport à l'ensemble des territoires des CLE de l'île de Montréal les six territoires les plus défavorisés sont dans l'ordre : Saint-Michel, Pointe-Saint-Charles, Montréal-Nord, Rosemont-Petite-Patrie, Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce, Plateau Mont-Royal-Centre-Sud.

- **La structure de l'emploi**

Si l'on compare la structure de l'emploi par secteur pour les trois dernières années (moyennes de 1998, 1999 et 2000) avec les trois dernières années de la décennie précédente (moyennes de 1987, 1988 et 1989), les tendances suivantes se dégagent. De manière générale, le secteur tertiaire, soit l'ensemble des industries de services, continue à prendre de l'expansion, alors que l'inverse se produit pour le secteur manufacturier. À l'intérieur du secteur tertiaire, dont la part de l'emploi dans l'économie montréalaise s'est accrue de 73,7 % à 78,2 %, les industries suivantes ont augmenté leur part de l'emploi, les services professionnels, scientifiques et techniques (de 5,4 % à 9,3 %), l'information, la culture et les loisirs (de 4,4 % à 6,3 %), l'enseignement (6,3 % à 7,5 %), la gestion d'entreprises et le soutien administratif (de 2,7 % à 3,6 %), l'hébergement et restauration (de 5,1 % à 6 %), la santé et l'assistance sociale (de 10 % à 10,4 %) et l'administration publique (de 4,3 % à 4,4 %). Les autres secteurs du tertiaire ont perdu de l'importance sur le plan de l'emploi : parmi ceux-ci, on retrouve le transport et l'entreposage (de 6,8 % à 4,4 %), la construction (de 4,1 % à 2,2 %), le commerce de détail et de gros (de 16,2 % à 15,1 %), la finance, les assurances et l'immobilier (de 6,8 % à 6,1 %) et les autres services (de 5,1 % à 4,6 %). Dans le secteur de la fabrication, la diminution des parts de l'emploi (de 21,9 % à 19,3 %) est la plus forte de l'ensemble des industries qui ont subi une baisse.

Dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), les résidents de l'île de Montréal occupent une part décroissante de l'emploi. En effet, celle-ci est passée de 57,5 % en 1987 à 48,8 % en 2000. Sur une base sectorielle, cette tendance à la baisse de la part de l'emploi des résidents de Montréal est observée dans tous les grands secteurs.

Cette baisse est plus prononcée pour certains secteurs, alors que l'inverse est observé pour d'autres secteurs, où la part de l'emploi diminue moins que la moyenne. Ainsi, les résidents de Montréal occupent une part de l'emploi de plus en plus faible dans les secteurs suivants : le secteur manufacturier (la part de l'emploi des résidents de Montréal est passée de 60,3 % en 1987 à 49,1 % en 2000), les services de santé et d'assistance sociale (de 62,3 % à 54,7 %), le commerce de détail (de 53,9 % à 42,2 %), les services de gestion d'entreprises, de soutien administratif et les autres services de gestion (de 60,2 % à 48 %), le transport et l'entreposage (de 57,3 % à 40,9 % en 2000), la construction (de 42 % en 1987 à 33,2 %), les services publics (de 31,6 % 1987 à 25,4 %) et les autres services (de 62,5 % en 1987 à 45 % en 2000). Dans

tous ces secteurs, la tendance à la baisse est plus accentuée que ce qui est observé en moyenne pour l'ensemble des résidents. Pour les autres secteurs, la tendance à la baisse est moins forte que la moyenne montréalaise. Parmi ces secteurs, mentionnons les services professionnels, scientifiques et techniques (de 63,9 % en 1987 à 60,5 % en 2000), l'enseignement (de 60,6 % à 55,9 %), l'hébergement et la restauration (de 57,4 % à 54,1 %), l'information, la culture et les loisirs (de 61 % à 53,6 %), les finances, les assurances, l'immobilier et la location (de 56,1 % à 48,8 %), les administrations publiques (de 57,7 % à 45,7 %) et le commerce de gros (de 55,9 % en 1987 à 45,2 % en 2000).

• Les perspectives sectorielles d'emploi

Plus de 70 000 emplois seront créés à Montréal entre 2000 et 2005, pour un rythme annuel se situant entre 13 000 et 17 000 emplois suivant les années. Le taux de croissance de l'emploi au cours de cette période est estimé à 1,7 % par année, ce qui place Montréal au troisième rang de l'ensemble des régions. Grâce à cette création d'emplois, Montréal gagnera du terrain par rapport aux autres régions en ce qui concerne son taux d'emploi et son taux de chômage et se situera ainsi au milieu du peloton, c'est-à-dire au huitième rang. En 2005, il est prévu que le taux d'emploi atteindra 59 %, un sommet inégalé depuis 1987. Les régions de la Montérégie, des Laurentides et de Laval auront les taux d'emploi les plus élevés. Le taux de chômage à Montréal continuera sur sa pente descendante pour se fixer à moins de 8 % en fin de période.

Cette évolution de l'ensemble de l'activité économique ne se fera pas au même rythme dans les 34 secteurs industriels analysés⁵. Le tableau suivant permet de constater que les secteurs des services aux entreprises, celui des fabricants de matériel de transport et celui des divertissements et loisirs se placeront en tête du palmarès.

Tableau 1 : Croissance prévue des secteurs d'activité à Montréal, 2000-2005

Forte croissance (plus de 2,2 % par année)	Croissance moyenne (de 1 % à 2 % par année)	Croissance faible ou négative (moins de 1 % par année)
Services aux entreprises Fabrication de matériel de transport Divertissements et loisirs Fabrication de meubles Industrie pétrolière et chimique Fabrication de machinerie (sauf électrique) Fabrication de produits métalliques Fabrication de produits en caoutchouc et plastique Construction	Fabrication d'aliments et boissons et tabac Autres services personnels Fabrication de produits en bois Transport et entreposage Hébergement et restauration Fabrication de produits électriques et électroniques Services de santé Fabrication de produits minéraux non métalliques Exploitation forestière Industrie de l'habillement et du cuir	Administration publique Commerce de gros Services d'enseignement Industrie du textile Communications Fabrication de métaux primaires Services d'utilité publique Commerce de détail Services personnels Industrie de l'imprimerie et édition Autres industries manufacturières Finance, assurances et immobilier Agriculture, pêche et piégeage Mines et carrières Fabrication de papier et produits connexes

Mais un rythme rapide de création d'emplois n'est pas nécessairement synonyme d'un important volume d'emplois créés. Parmi les 34 secteurs sur lesquels cette prévision porte, certains auront

⁵ Classés d'après l'ancienne classification industrielle (Classification type des industries, 1980). Les secteurs classés selon la nouvelle classification (SCIAN) ne seront disponibles qu'après la publication des données du dernier recensement 2001 et lorsque le modèle économétrique qui sous-tend ces prévisions aura été mis à jour.

une contribution importante au nombre d'emplois créés. Par ordre d'importance, les plus forts volumes d'emplois se trouveront dans les secteurs suivants : services aux entreprises, services de santé, hébergement et restauration, divertissements et loisirs, autres services personnels, transport et entreposage, fabrication de matériel de transport, construction, fabrication de produits électriques et électroniques, fabrication de produits métalliques.

- **Les travailleurs autonomes**

Il semble qu'il soit trop tôt pour établir dans quelle mesure l'augmentation de l'emploi autonome constatée au cours de la dernière décennie était conjoncturelle ou structurelle. Il est possible que la croissance de l'emploi autonome ait résulté en partie de la stagnation du marché de l'emploi. On peut observer une relation entre les périodes de récession économique et la croissance du travail autonome, par exemple en 1982 et au début des années 1990. Les travailleurs autonomes vivent des situations variables selon l'industrie et selon leur situation financière préalable. Cependant, bon nombre devront faire face à des problèmes comme la précarité des revenus, l'absence de protection sociale, les difficultés de financement, l'isolement, les difficultés opérationnelles (ex. : gestion, comptabilité, développement de marché) et l'absence de reconnaissance.

- **Le déplacement de la main-d'oeuvre en emploi**

Les personnes occupées qui résident sur l'île de Montréal possédaient en 1996 un emploi dans une entreprise située sur l'île dans une proportion de plus de 92,2 %. Toutefois, à l'intérieur d'un territoire de CLE la part des résidants qui occupent un emploi situé dans leur même territoire par rapport à l'ensemble des résidants en emploi de ce territoire est en moyenne de 27,2 %. Cela signifie qu'en moyenne près de 73 % des résidants en emploi « sortent » de leur territoire pour occuper un emploi sur un autre territoire de l'île ou à l'extérieur de l'île. Quant à la part des emplois dans les entreprises d'un territoire occupés par les résidants de ce territoire, c'est-à-dire le « taux de couverture », il est en moyenne de 20,0 %. Cela signifie qu'en moyenne 80 % des emplois dans les entreprises d'un territoire sont occupés par des résidants qui viennent d'un autre territoire de l'île ou de l'extérieur de l'île, notamment des autres régions de la région métropolitaine de Montréal.

- **Les secteurs d'activité**

- **Aérospatiale**

On estime à environ 27 000 le nombre d'emplois générés par les entreprises situées sur l'île de Montréal. Il est à noter que l'industrie aérospatiale est fortement concentrée dans deux territoires de l'île de Montréal, Saint-Laurent et l'Ouest-de-l'île, où se retrouvent près de 80 % des emplois.

La réduction de la production annoncée par Bombardier Aéronautique, à la suite des événements qui ont secoué le transport aérien en septembre 2001, aura donc un impact important à court terme sur le niveau de l'emploi dans le secteur aérospatial.

Pour leur part, les sous-traitants et fournisseurs de l'industrie aérospatiale ont bénéficié grandement de la croissance des maîtres d'œuvre québécois au cours des dernières années. Ils sont cependant soumis à une forte concurrence internationale. La formation continue de leurs employés, une bonne gestion de leurs ressources humaines et une amélioration constante de la qualité demeurent des facteurs clés du maintien de leur compétitivité.

Malgré une conjoncture défavorable à court terme aux compagnies aériennes et par conséquent aux manufacturiers de l'aéronautique, nous entrevoyons des perspectives d'emploi favorables

pour le secteur de l'aérospatiale au cours des prochaines années, les maîtres d'œuvre québécois étant solidement positionnés dans leurs créneaux respectifs.

- Arts et culture

Le volume d'emplois dans ce secteur était estimé en 1996 à plus de 44 000 emplois sur le territoire de la région métropolitaine de Montréal, dont plus de 67 % se trouvait sur l'île de Montréal. Le secteur culturel, à l'exception des industries du cinéma et du disque, est composé d'une majorité d'organismes à but non lucratif et l'on y trouve une forte proportion de travailleurs autonomes. Certaines entreprises de ce secteur ont été touchées par la concurrence étrangère, tandis que d'autres ont été affectées par des changements dans les habitudes des consommateurs. De plus, plusieurs de ces entreprises sont tributaires du soutien des gouvernements. Cette problématique a amené des entreprises de ce secteur à se restructurer, à viser une consolidation de leur situation financière, à développer de nouveaux marchés ou de nouveaux produits, à mener des actions en vue du développement de la main-d'œuvre et de la préservation des emplois. Les territoires du Plateau Mont-Royal et de Saint-Alexandre regroupent les plus grandes concentrations d'emplois dans ce secteur.

- Centres d'appels (multisectoriel)

Les acteurs concernés estiment à environ 39 000 le nombre de ces emplois pour la RMR de Montréal. Une étude récente (mai 2000) réalisée pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal reconnaissait qu'un taux de croissance annuel de l'emploi de l'ordre de 20 % était réaliste dans le présent contexte. Nous disposons par ailleurs d'un excellent réseau de télécommunications et d'une main-d'œuvre maîtrisant souvent plusieurs langues. Ces atouts réunis permettent de tabler sur une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne pour la profession d'agent de centres d'appels.

- Commerce

En janvier 1998 (DRHC), on dénombrait sur l'île de Montréal 5 338 employeurs dans le secteur du commerce de gros, ce qui générait un total de 72 143 emplois. Quant au commerce de détail, il regroupait 14 416 établissements, ce qui représentait 108 368 emplois.

Le défi général de ce secteur pourrait se résumer ainsi : maintenir la rentabilité acquise, s'adapter aux changements d'habitudes, de comportements des consommateurs, pouvoir répondre aux nouveaux besoins que ceux-ci expriment et anticiper les effets du développement du commerce électronique sur la structure traditionnelle des commerces de gros et de détail. L'arrivée de capitaux étrangers (fusions et acquisitions) permettant l'établissement rapide d'une entreprise sur le territoire québécois et l'élimination d'une partie de la concurrence potentielle représente un autre défi pour les commerçants locaux.

Pour ce qui est des ressources humaines, ce que les entreprises de secteur visent à faire s'énonce de la façon suivante : recruter du personnel compétent, le former, le retenir et faciliter l'adaptation des travailleurs aux différents changements à survenir.

Pour les entreprises du secteur du commerce de gros et de détail, les changements devraient se traduire par une préoccupation d'offrir un meilleur service à la clientèle et par une augmentation du temps consacré à la formation des travailleurs afin que le personnel soit plus polyvalent, plus spécialisé et qualifié. Cela pourrait impliquer une révision/modification des méthodes de travail et une plus grande connaissance de l'informatique.

- Commerce de l'alimentation

Le commerce de l'alimentation (aussi appelé distribution alimentaire) au détail serait composé de 10 000 entreprises et celui du commerce de gros de 1 500 à Montréal. Les principales

entreprises qui caractérisent ce secteur sont les supermarchés, les épiceries et les dépanneurs (Métro-Richelieu, Loblaws-Provigo et Sobeys-IGA). Les emplois dans le commerce de l'alimentation au détail sont répartis sur l'ensemble de l'île de Montréal. Pour leur part, les emplois dans le commerce de gros sont plus concentrés dans la région métropolitaine de Montréal, principalement sur les territoires des CLE Saint-Laurent et Montréal-Nord.

Les principales professions du commerce de détail, dont 45 % des emplois sont à temps partiel, sont les caissiers et commis d'épicerie, le personnel administratif et de direction et les travailleurs spécialisés. Les principaux postes présentant des difficultés de recrutement sont ceux de boucher, boulanger, pâtissier, commis (fruits et légumes), manutentionnaire d'entrepôt, camionneur, gestionnaire d'entrepôt, de département ou de magasin.

Parmi les problèmes rencontrés dans ce secteur, il faut mentionner le niveau de scolarité peu élevé des travailleurs (seulement le tiers des travailleurs en emploi posséderaient une formation postsecondaire), la difficulté de recruter (en raison des salaires, des horaires de travail et des autres conditions de travail inhérentes à ce domaine), la faible rétention de la main-d'œuvre et la perception défavorable des jeunes (et des adultes) à l'endroit des métiers du commerce de l'alimentation.

- Construction

Les 2 500 entreprises du secteur de la construction dans la région de Montréal génèrent de l'emploi pour environ 27 000 personnes au début 2001. Plusieurs indices confirment que la croissance devrait continuer au cours des prochaines années. La valeur des permis de construire a augmenté de 44 % au cours des deux premiers trimestres de 2001, par rapport à la même période de l'année précédente, ce qui représente une garantie que la vitalité actuelle de ce secteur ne va pas brusquement s'estomper. Dans la région de l'île de Montréal, d'importants chantiers commerciaux, institutionnels et industriels sont confirmés, comme ceux de la Grande Bibliothèque du Québec, de la Cité du commerce électronique, de l'usine Interquisa-Canada et ceux de la construction du nouveau CHUM et de la rénovation de plusieurs autres hôpitaux.

La *Commission de la construction du Québec* prévoit en fait de bonnes perspectives d'emploi, à court et à moyen terme, dans pratiquement tous les métiers de cette industrie dans notre région. Elle appuie ses prévisions non seulement sur les chantiers auxquels nous venons de faire référence, mais également sur un certain vieillissement de la main-d'œuvre dans plusieurs métiers. Pour faire face à cette croissance de l'industrie, les entrepreneurs en construction devront également compter sur un nombre accru de contremaîtres responsables de la gestion des chantiers.

- Environnement (multisectoriel)

Ce type d'activités économiques couvre plusieurs secteurs et il comprend les fabricants d'équipement lié à la protection de l'environnement, les firmes de recyclage industriel et de décontamination, les firmes d'experts-conseils, les laboratoires de recherche et d'évaluation et les organismes à but non lucratif engagés dans le recyclage. Selon le ministère de l'Industrie et du Commerce, le Québec regroupe environ 850 entreprises qui emploient 15 000 personnes; quelque 70 % des entreprises offrent des services, alors que les autres sont des fabricants. La structure de l'industrie québécoise de la protection de l'environnement se caractérise par la présence d'un nombre important d'acteurs de toutes sortes, notamment de petites et moyennes entreprises encore jeunes, dont plus de la moitié comptent moins de 20 employés.

Le caractère relativement « nouveau » et « évolutif » des emplois en protection de l'environnement fait en sorte que les besoins de perfectionnement technique y sont constants.

- Finances, assurances et immobilier

Selon le relevé des entreprises de janvier 1998 de DRHC, près de 66 000 emplois font partie de ce secteur sur l'île de Montréal, ce qui représente 5,6 % de l'emploi total de la région.

Le phénomène de fusions d'entreprises n'est pas terminé dans ce secteur. Régulièrement, nous assistons à de nouvelles acquisitions, autant dans les assurances que chez les banques et les intermédiaires financiers, fréquemment entre partenaires de divers pays. Ce secteur est très friand de technologies de l'information et les applications qui en découlent sont nombreuses : intégration des systèmes informatiques, échange électronique de données (EED) et transactions en ligne (par Internet), pour ne nommer que les plus importantes. Ces applications ont certainement des répercussions sur la structure de l'emploi et sur les compétences professionnelles requises.

Les rationalisations de personnel survenues au cours des dernières années ont modifié la structure d'occupation des entreprises. De façon générale, la majeure partie de l'effectif se retrouve dans des postes stratégiques ou qui comportent des tâches plus complexes. Ainsi, le nombre de postes affectés au soutien administratif et d'autres tâches de bureau a diminué sensiblement durant les dernières années en raison de moyens technologiques plus efficaces.

- Habillement

L'île de Montréal comprend un fort volume d'entreprises et d'emplois dans ce secteur de la fabrication, soit 1 530 établissements pour plus de 37 000 emplois en 1998. Ce sont, par ordre d'importance, les territoires d'Achuesic, de Saint-Michel, du Plateau-Mont-Royal, de Saint-Alexandre et de Rosemont-Petite-Patrie qui réunissent les plus fortes concentrations d'établissements et d'emplois. Le secteur de l'habillement est en restructuration, car les entreprises connaissent des situations variables liées aux aléas du marché et à la concurrence que se livrent les entreprises sur le marché local. Par ailleurs, le marché de l'exportation s'ouvre aux entreprises et la faiblesse du dollar canadien augmente la compétitivité de leurs produits sur le marché américain. Les emplois dans ce secteur sont caractérisés par une forte présence de la main-d'œuvre féminine et des personnes issues des communautés culturelles, par la saisonnalité des emplois et par un roulement élevé de cette main-d'œuvre.

- Industries des aliments et des boissons

Cette industrie occupe 19 365 travailleurs (janvier 1998) sur l'île de Montréal (et 26 000 emplois dans la RMR pour plus de 51 % de toutes les entreprises au Québec). Elle représente ainsi le troisième plus gros employeur de main-d'œuvre pour le secteur manufacturier. Une proportion importante des emplois dans ce secteur requiert peu de compétences. En effet, 60 % des employés sont des manœuvres. Plus du tiers (35,4 %) des travailleurs ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. Qui plus est, 30 % d'entre eux seraient analphabètes fonctionnels, ce qui occasionne des difficultés importantes lorsqu'on implante de nouvelles méthodes de travail.

- Industries des produits métalliques

Sur l'île de Montréal, on estime au début de 2001, que plus de 700 employeurs dans la fabrication de produits métalliques emploient plus de 17 000 travailleurs. Parmi eux on retrouve d'abord des PME, 90 % des entreprises ayant moins de 50 employés, ce qui est un pourcentage plus élevé que la moyenne des secteurs manufacturiers. Les entreprises de ce secteur se situent principalement dans les territoires de Saint-Laurent, Lachine, Ouest-de-l'île, Anjou, Côte-des-Neiges et Pointe-aux-Trembles.

Le secteur de la fabrication des produits métalliques est en bonne partie composé de sous-traitants et de fournisseurs pour des donneurs d'ouvrage qui viennent d'autres secteurs d'activité

économique, ce qui le rend vulnérable à d'importantes fluctuations de la demande. Ce secteur est également très diversifié. On y retrouve une grande variété d'industries qui vont de la fabrication de produits de construction en métal aux ateliers spécialisés dans l'usinage, le soudage, le formage ou le placage des métaux.

Globalement, le secteur des produits métalliques devrait maintenir, plutôt qu'augmenter, son niveau d'activité à court terme. La croissance précédemment anticipée viendra à moyen terme, si l'activité chez les fabricants de l'aéronautique reprend son cours normal au courant de l'année 2002.

Le recrutement du personnel dans ce secteur est par ailleurs souvent ardu, puisque la majorité des entreprises sont des PME peu structurées sur le plan de la fonction ressources humaines. On y constate que la rémunération proposée, les possibilités d'avancement professionnel et la sécurité d'emploi sont moins attrayantes que ce qui est offert dans d'autres secteurs. Les conditions de travail sont également plus difficiles, le niveau des accidents de travail est plus élevé que dans la moyenne des secteurs et, enfin, le volume d'activités de formation y est plus bas que dans d'autres secteurs manufacturiers. On ne se surprendra pas que le taux de roulement soit également plus élevé.

- Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques

On dénombrait en 1998, sur l'île de Montréal seulement, 55 entreprises du secteur pharmaceutique comptant au total 9 540 employés principalement dans les territoires de Saint-Laurent et de l'Ouest-de-l'île.

L'avenir de l'industrie des produits pharmaceutiques et biotechnologiques est intimement lié à la recherche, et cela force les entreprises du secteur à investir des centaines de millions en recherche et développement de façon continue.

La concurrence mondiale y est féroce, ce qui engendre des rationalisations importantes qui affectent les employés à la fabrication; ceux-ci sont tenus d'accroître leurs compétences afin de répondre aux impératifs d'une productivité accrue. En effet, l'apparition de nouvelles technologies et l'implantation des « bonnes pratiques de fabrication » forcent les entreprises à hausser le niveau des compétences de base de leurs travailleurs et travailleuses. En raison des critères de qualité exigés et des changements technologiques, les postes d'opérateurs font de plus en plus appel à des compétences de base éprouvées (lecture, calcul, communication).

- Industries du meuble et des articles d'ameublement

On comptait dans ce secteur au début de 2001 plus de 400 employeurs et environ 6 300 travailleurs. Les entreprises se situent principalement dans les territoires de Saint-Léonard, Saint-Laurent, Ouest-de-l'île, Pointe-aux-Trembles et Anjou.

Depuis 1996, le secteur du meuble et des articles d'ameublement connaît une croissance spectaculaire au Canada, en particulier au Québec. Sa performance sur le plan des expéditions et des exportations, au cours des cinq dernières années, est l'une des meilleures de l'ensemble des secteurs manufacturiers. Durant cette période, l'emploi dans le secteur du meuble a bénéficié de cette croissance des activités, l'effectif du secteur augmentant de plus de 40 % au Québec.

L'industrie de l'ébénisterie (ébénisterie architecturale, meubles sur commande pour institutions ou commerces, ébénisterie pour les intérieurs d'avions...) offre des perspectives d'emploi particulièrement intéressantes dans notre région.

Dans la fabrication des meubles en série, la demande constante de main-d'œuvre est attribuable à la hausse des ventes, mais également à un taux de roulement élevé. Les pratiques en matière de gestion et de rétention des ressources humaines doivent être améliorées.

- Industries du transport

Ce secteur comprenait en 1998 près de 1 000 entreprises pour plus de 60 000 emplois à Montréal. C'est dans les territoires de Saint-Alexandre, de l'Ouest-de-l'île et de Saint-Laurent que l'on retrouve les plus grandes concentrations d'emplois. Ce secteur comprend : le camionnage, le transport en commun, les services postaux et de messagerie, le transport aérien et l'entreposage. Parmi les principales professions de ce secteur, la demande de conducteurs de semi-remorques effectuant des trajets sur de longue distance apparaît comme la plus problématique. Cette situation est causée par le contexte très concurrentiel dans le secteur du camionnage, les exigences du « juste-à-temps », le vieillissement de la main-d'œuvre, les conditions de travail difficiles et, plus récemment, par le resserrement des contrôles douaniers à la suite des événements de septembre 2001.

- Production multimédia (multisectoriel)

Dans la foulée de son engagement dans la Cité du multimédia (projet annoncé en mai 1997 mais officialisé en juin 1998), le gouvernement du Québec annonçait au printemps 2000 le regroupement en un lieu particulier des entreprises spécialisées dans le commerce électronique. Le chantier de construction de la Cité du commerce électronique a débuté en mai 2001 et ses promoteurs prévoient créer 20 000 emplois en cinq ans. Rappelons, à titre comparatif, que l'objectif visé au moment du lancement de la Cité du multimédia était de créer 10 000 emplois en dix ans. La Cité du multimédia et celle du commerce électronique se trouvent toutes deux sur le territoire du CLE de Saint-Alexandre.

Le secteur du multimédia se caractérise par son aspect créatif et par le travail d'équipe qu'il exige de la part de professionnels qui n'ont pas nécessairement l'habitude de travailler ensemble : concepteurs-scénaristes, graphistes-infographistes, programmeurs, etc. Si les programmeurs-analystes sont particulièrement recherchés, il faut cependant être prudent dans la préparation des professionnels (ex. : infographistes) voués spécifiquement au multimédia. Le marché de la production de contenus multimédias évolue de manière continue et, comme nous le disions plus haut, les grandes annonces publiques touchent souvent davantage le domaine informatique et des technologies de l'information en général.

Enfin, l'une des difficultés principales de la production multimédia au Québec demeure la commercialisation des produits. Essentiellement, il reste encore beaucoup à faire sur le plan de la mise en marché, de la vente et de la commercialisation des produits multimédias québécois. Cette fonction d'entreprise qu'est la commercialisation une fois plus développée pourrait créer une synergie au niveau de la production et de l'embauche des ressources humaines.

- Produits électroniques

Ce secteur regroupe au Québec environ 300 entreprises qui fournissent près de 30 800 emplois, dont plus de 75 % dans la région de l'île de Montréal, c'est-à-dire environ 23 000 emplois. Les entreprises de ce secteur sur l'île de Montréal sont fortement concentrées dans les territoires de Saint-Laurent et de l'Ouest-de-l'île, où l'on retrouve près de 75 % des emplois. L'industrie de la photonique qui fabrique entre autres des sous-ensembles pour les équipementiers des télécommunications, prévoyait au début de 2001, augmenter ses effectifs de plus de 50 % d'ici à la fin 2002.

À moyen et à long terme, les perspectives d'emploi demeurent favorables. Il ne faut pas oublier qu'il y a à peine quelques mois on envisageait des pénuries de main-d'œuvre, en particulier pour

les ingénieurs en électronique et en informatique dont cette industrie avait besoin. La pression de la demande ne saurait tarder à revenir.

On trouve également dans la région de Montréal une vigoureuse industrie des composants électroniques, en particulier des entreprises spécialisées dans la fabrication de cartes de circuits imprimés équipées. Son potentiel d'expansion est excellent, plusieurs de ces entreprises pouvant compter sur une variété de clients dans plusieurs industries, tout en disposant d'équipements de pointe et de ressources humaines qualifiées.

- Produits en matière plastique

Le secteur des produits en matière plastique comptait au début de 2001 près de 200 entreprises qui employaient plus de 6 500 travailleurs⁶ sur le territoire de l'île de Montréal. Ce secteur est essentiellement constitué de PME, 75 % des entreprises ayant moins de 25 employés. Les entreprises de ce secteur se situaient principalement dans les territoires de Saint-Laurent, Ouest-de-l'île, Anjou et Saint-Léonard.

Au cours des dernières années, les entreprises du secteur des produits en plastique ont investi de façon importante dans la modernisation de leur équipement, mais elles hésitent encore à investir dans la formation de leur personnel, en raison d'un taux de roulement élevé et de l'absence d'une véritable culture de formation. Une forte proportion de la main-d'œuvre du secteur est peu qualifiée et peu scolarisée. Le secteur des produits en plastique se retrouve donc aujourd'hui avec beaucoup de travailleurs qui présentent des lacunes dans leurs compétences de base et qui vivent des problèmes d'analphabétisme.

- Restauration, hébergement et tourisme

Montréal compte 57 371 emplois (janvier 1998) dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Le seul secteur de la restauration en compte près de 45 161, ce qui représente le tiers des emplois de cette industrie au Québec. Montréal est le premier site canadien, et le quatrième en Amérique du Nord, pour la tenue de conférences internationales. Les emplois dans ce secteur sont plus concentrés dans les territoires de l'Ouest-de-l'île, du Plateau Mont-Royal et de Saint-Alexandre.

Il est important de noter que l'attentat du 11 septembre 2001 aux États-Unis va possiblement affecter le secteur de la restauration, de l'hébergement et du tourisme. Il est actuellement difficile d'évaluer les impacts de cet événement mais tout nouveau développement sera surveillé et analysé.

- Santé et services sociaux

Le réseau montréalais de la santé et des services sociaux, avec ses 96 établissements publics et 47 établissements privés pour un total de 143 établissements, compte 88 349 personnes à son emploi (en septembre 2000). Cela représente 36,4 % des emplois québécois dans ce secteur. À cela s'ajoutent les cabinets privés de médecins, dentistes et autres praticiens de la santé ainsi que les services sociaux hors institution comme les centres de la petite enfance. On estime donc à 126 000 le nombre total de personnes travaillant dans ce secteur. Les emplois en santé et services sociaux sont plus concentrés dans les territoires de Côte-des-Neiges, du Plateau Mont-Royal, de Rosemont-Petite-Patrie et de Saint-Alexandre.

Si les ordres professionnels et le milieu syndical actualisent les intentions exprimées dans une étude, la révision des programmes de formation devra s'ajuster de façon continue à l'évolution

⁶ Extrapolation à partir des données de janvier 1999 de DRHC, 187 entreprises et 6 186 travailleurs, ajustées en fonction de la croissance des activités observées depuis dans ce secteur.

des exigences des milieux de travail. Par voie de conséquence, les besoins de ce secteur sont susceptibles de prendre de l'ampleur parmi les professions des soins de santé, notamment chez les infirmiers et infirmières, les infirmiers et infirmières auxiliaires, les préposés et préposées aux bénéficiaires et les auxiliaires familiaux et familiales.

Du côté des services de garde, le ministère de la Famille et de l'Enfance a procédé à une vaste réforme introduisant un réseau de centres de la petite enfance qui prend le relais des garderies à but non lucratif. Une demande accrue pour de tels services se fait déjà sentir et s'accroîtra au cours des prochaines années.

- Services automobiles

Le secteur des services automobiles est généralement identifié comme l'une des composantes des secteurs du commerce de gros et du commerce de détail. À Montréal, le seul secteur des services automobiles représentait en 1998 un total de 2 540 employeurs et générait 21 700 emplois. Les arrondissements de Saint-Laurent et de l'Ouest-de-l'île sont particulièrement importants quant au nombre d'employeurs et d'emplois.

L'introduction de nouvelles technologies dans ce secteur, a fait naître le besoin d'une relève plus compétente et qualifiée et fait ressortir la nécessité d'une solide formation initiale. Il importe également de favoriser la rétention en emploi de la jeune main-d'œuvre dans l'industrie en s'intéressant entre autres choses à la perception que les jeunes diplômés peuvent avoir de leur formation. Une fois la relève de main-d'œuvre trouvée et formée, il importe que l'industrie détermine les conditions favorables à un apprentissage planifié et structuré en milieu de travail.

Pour ce qui est du personnel avec expérience, des besoins de recyclage et de spécialisation sont reconnus. Les activités de recyclage des travailleurs visent à répondre à des besoins de formation spécialisés à l'intérieur de métiers propres à certains segments de l'industrie.

- Services aux entreprises

En janvier 1998 (DRHC), le secteur des services aux entreprises totalisait 6 168 employeurs et 83 136 emplois sur l'île de Montréal. Ce secteur représentait 10,1 % des employeurs et 8,0 % des emplois de notre région. Le nombre d'employeurs et d'emplois est particulièrement élevé sur le territoire du CLE Saint-Alexandre (30,4 % des employeurs et 40,9 % des emplois).

Le secteur « Services aux entreprises » se caractérise par la diversité et la pluralité de ses problématiques. Le sous-secteur qui tend à se développer tout particulièrement est celui des « Services informatiques et les services connexes ». Dans ce qu'il est convenu d'appeler *la nouvelle économie*, basée sur la convergence des compétences, les personnes, dont la fonction est de fournir des services informatiques et des services auxiliaires comme la programmation, la planification, le soutien à l'utilisateur et l'analyse des systèmes sont particulièrement recherchées.

Bien qu'il soit également touché par la situation économique actuelle, à moyen terme le sous-secteur « Services de publicité » voit s'ouvrir devant lui de nouvelles perspectives en raison de la pénétration de plus en plus grande d'Internet dans la population en général et de l'émergence anticipée du commerce électronique.

Enfin, la demande de main-d'œuvre déjà signalée l'an dernier en ce qui concerne le sous-secteur « Services de sécurité et d'enquêtes » se maintient encore cette année.

- Services des télécommunications

En 1998, on estimait qu'il y avait dans le secteur « Services des télécommunications et de la câblodistribution » 192 employeurs qui employaient 21 502 personnes. Les employeurs et les

résidents se trouvent principalement dans les territoires de Saint-Alexandre, de Saint-Laurent et de Plateau Mont-Royal.

Le secteur des télécommunications doit faire face à de nombreux bouleversements, notamment à cause de l'accroissement rapide, mais surévalué, du trafic sur l'autoroute électronique, de la progression importante de la téléphonie sans fil avec accès mobile à l'autoroute électronique, de l'évolution des nouveaux supports de télécommunication et de la communication par satellite. Si les services de télécommunications (tout particulièrement les nouvelles entreprises ou divisions) sont à la recherche constante d'ingénieurs et de techniciens, force est d'admettre que le plus grand volume des emplois récemment créés concerne le personnel du service à la clientèle (ex. : soutien aux usagers) ou de la mise en marché du produit. La multiplicité et la complexité des offres pour le consommateur, l'arrivée régulière de nouveaux produits résultat du développement technologique (ex. : accessibilité à Internet à partir d'un téléphone sans fil), la guerre commerciale et boursière que se livrent les compagnies, l'ampleur des sommes investies en recherche et développement conduisent de façon presque assurée à d'autres fusions ou acquisitions qui pourraient influencer le portrait de l'emploi dans ce secteur.

- Tertiaire moteur sur l'île de Montréal

Les industries des services peuvent être réparties en trois catégories : le tertiaire traditionnel, le tertiaire non commercial et le tertiaire moteur. Généralement, une activité est considérée comme motrice lorsqu'elle exerce un effet d'entraînement sur une autre activité. Les industries du tertiaire moteur sont des industries à forte valeur ajoutée qui, dans la majorité des cas, opèrent de plus en plus dans des marchés internationaux concurrentiels. Les industries retenues dans cette catégorie sont les télécommunications, l'énergie électrique, les intermédiaires financiers et les services aux entreprises. Les données que nous présentons ci-après ont été recueillies à des moments distincts (1998 vs 2000) et selon des classifications différentes, soit la *Classification type des industries* (CTI) et le *Système de classification de l'Amérique du Nord* (SCIAN). Pour des raisons statistiques, nous avons dû utiliser des bases de comparaison différentes selon qu'il s'agissait d'entreprises situées sur le territoire de l'ancienne ville de Montréal et ou de l'ancienne banlieue sur l'île de Montréal. Voici les secteurs qui sont compris dans le tertiaire moteur :

CTI	Secteur	SCIAN	Secteur
48	Communications	51	Information et industries culturelles
49	Autres industries de services publics	52	Finances et assurances
70	Intermédiaires financiers	54	Services professionnels scientifiques et techniques
71	Crédit à la consommation et aux entreprises		
72	Intermédiaires d'investissements		
73	Assurances		
74	Autres intermédiaires financiers		
77	Services aux entreprises		

Sur la base des données de DRHC (1998) pour la banlieue, le regroupement des secteurs d'activités dits du tertiaire moteur (CTI 48, 49, 70 à 74 et 77) occupait une moyenne totale de 17 % des emplois sur le territoire de l'île de Montréal. Sur la base des données du REEM de 2000 pour la ville de Montréal, le tertiaire moteur (SCIAN 51, 52 et 54) occupait une moyenne totale de 23,4 % des emplois sur le territoire de la ville de Montréal (d'avant janvier 2002). Les territoires qui présentent les concentrations les plus élevées d'entreprises du tertiaire moteur, sont ceux de :

Saint-Alexandre (situé dans l'ancienne ville de Montréal) : 40 % vs moyenne de 23,4 %;
 Plateau Mont-Royal (situé dans l'ancienne ville de Montréal) : 20,4 % vs moyenne de 23,4 %;
 Verdun (situé dans l'ancienne banlieue) : 20 % vs moyenne de 17 %;
 Saint-Léonard (situé dans l'ancienne banlieue) : 14 % vs moyenne de 17 %.

6. Orientations et stratégies

En réponse aux problématiques 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 quatre orientations stratégiques nationales suivantes pour 2002-2003⁷ :

1. Assurer une intégration maximale à l'emploi des personnes qui sont en situation de chômage.
2. Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.
3. Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois grâce à ses actions en matière de développement de la main-d'œuvre.
4. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

À la suite de ces orientations nationales et en complémentarité avec celles-ci, des orientations régionales ont été adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 28 novembre 2001. Ces nouvelles orientations ont été revues au regard des problématiques régionales et de la situation conjoncturelle, d'un bilan de nos réalisations pour 2000-2001 et des avis reçus lors de consultations à l'été et à l'automne 2001 de la part des partenaires membres du Forum régional des ressources externes ainsi que des centres locaux de développement (CLD) et de leurs mandataires (pour le territoire de la ville de Montréal avant janvier 2002). Les CLE ont aussi été mis à contribution dans le processus de consultation à l'égard de ces orientations régionales.

Sommairement, l'élaboration du PAR 2002-2003 commence au début de l'automne par l'approbation de ce processus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMT). En plus de valider la mise en œuvre de ce processus, le Conseil régional y contribue par la mise sur pied d'un comité fonctionnel élargi qui définit les orientations et les choix stratégiques régionaux. Ces orientations et choix stratégiques ont été approuvés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 28 novembre 2001. De plus, pour réaliser son mandat, le comité fonctionnel élargi s'est basé sur les résultats opérationnels et budgétaires de l'année 2000-2001, sur ceux de 2001-2002 (résultats préliminaires de septembre 2001) et sur les prévisions pour l'année en cours.

L'élaboration des dix **orientations régionales** s'est effectuée dans un contexte de rationalisation, par rapport à celles de 2001-2002. D'une part, ces orientations ont été réparties selon les deux principales clientèles auxquelles Emploi-Québec s'adresse, soit les **personnes** et les **employeurs**. D'autre part, une orientation régionale spécifique concernant les **partenaires** qui collaborent à la mise en œuvre des stratégies d'intervention d'Emploi-Québec a été définie, cette orientation ayant une incidence sur l'ensemble des orientations régionales. Par ailleurs, considérant que les problématiques du marché du travail évoluent avec le temps, ces orientations régionales ont été élaborées dans une perspective de trois années, soit de **2002 à 2005**. S'il se produisait des changements significatifs dans la conjoncture ou les prévisions à l'égard du marché du travail durant cette période, des ajustements pourraient être apportés à ces orientations.

Dans le but de préciser les modalités de mise en œuvre des différentes stratégies d'intervention sur lesquelles ces orientations régionales ont une incidence, des **orientations opérationnelles**

⁷ Sous réserve de l'approbation du Plan d'action annuel 2002-2003 d'Emploi-Québec.

ont été formulées par les directions responsables⁸ pour chacune de ces orientations régionales. Aussi, en plus d'avoir une incidence sur la gestion de mesures ou d'ententes de services, certaines orientations opérationnelles peuvent correspondre à des activités ou projets de développement liés aux stratégies d'intervention. Étant donné que plusieurs de ces orientations opérationnelles sont tributaires des budgets annuels, les orientations couvrent une période d'un an, soit **2002-2003**.

Les orientations régionales 2002-2005

- **Le partenariat**

1. En accord avec la Politique active du marché du travail et en fonction des ressources disponibles, développer une vision régionale et locale et réaliser des interventions modulées en matière d'emploi et de développement des entreprises selon les besoins des milieux, notamment, avec la collaboration des partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique. Cette orientation vise également les orientations régionales 2 à 10 (vise les blocs d'interventions 1 à 5).

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 1

- a) Contribuer aux mécanismes du partenariat régional et local et collaborer à des initiatives de développement du partenariat en matière d'emploi, notamment par le biais du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, du Conseil régional de développement de l'île de Montréal et de la Conférence administrative régionale. (responsabilité de la DPSIMT)
- b) Mettre sur pied des mécanismes ou des initiatives en développement du partenariat notamment avec les réseaux des enseignements, les Centres locaux de développement et les partenaires des autres ministères et organismes. (responsabilité de la DPSIMT)
- c) La direction régionale développera une entente de collaboration, dans le « cadre de partenariat » avec les Corporations de développement économique et communautaire, sur la prestation des services aux employeurs en se basant sur les missions respectives de chacune des deux organisations (responsabilité de la DSO)
- d) La direction régionale intensifiera sa participation aux différentes Tables du réseau OPTI qui regroupent les principaux intervenants économiques de Montréal. Elle tiendra compte des problématiques majeures identifiées par les partenaires qui participent à ces différentes Tables. (responsabilité de la DSO)

- **Les personnes**

2. Dans une perspective d'intégration au marché du travail, développer les compétences des personnes par des approches adaptées à leurs besoins et en tenant compte du risque face au chômage. De plus, favoriser le développement d'initiatives utiles pour la reconnaissance des compétences professionnelles que les personnes ont acquises de manière non sanctionnée. (vise les blocs d'interventions 1 à 3)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 2

- a) Forum régional des ressources externes: accentuer les échanges d'information et faciliter la collaboration afin d'harmoniser l'offre de service en fonction des besoins de la main-d'œuvre desservie par Emploi-Québec. (responsabilité de la DSO)
- b) Mettre sur pied un comité d'harmonisation composé de représentants interministériels et de partenaires concernés par le concept d'entreprises d'insertion afin :

⁸ Les directions du soutien aux opérations (DSO) et de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail (DPSIMT) de la Direction régionale de Montréal ont formulé ces orientations opérationnelles.

- de convenir d'une vision commune du développement des entreprises d'insertion sur le territoire de l'île de Montréal; (responsabilité de la DSO)
 - de développer des maillages pour stabiliser et consolider le financement des entreprises d'insertion. (responsabilité de la DSO)
- c) Dans le but de maintenir l'enveloppe budgétaire à son niveau actuel en plus d'assurer un nombre de postes d'insertion qui correspond aux besoins estimés par le comité régional d'Emploi-Québec responsable du renouvellement des ententes avec les ressources externes, appliquer une flexibilité dans la gestion du budget destiné aux entreprises d'insertion afin de tenir compte des difficultés financières ponctuelles vécues par certaines entreprises et des projets en développement présentés par d'autres. (responsabilité de la DSO)

3. Dans une perspective de retour en emploi rapide, rendre accessible une formation professionnelle qui répond aux exigences du marché du travail. (vise le bloc d'interventions 3)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 3

- a) Arrimer l'offre de formation d'Emploi-Québec avec celle des institutions d'enseignement en mettant en commun avec ces mêmes institutions, les analyses des besoins de main-d'œuvre des employeurs, les informations sur le marché du travail et en tenant compte des besoins de formation des clientèles d'Emploi-Québec. (responsabilité de la DSO)
- b) Promouvoir, auprès des commissions scolaires, des formations qualifiantes et transférables, de courte durée, telles les services d'insertion dans des métiers semi-spécialisés, les programmes d'alternance travail-étude, l'attestation d'étude professionnelle (AEP), la combinaison de formation générale et professionnelle, etc. (responsabilité de la DSO)
- c) Convenir avec les institutions d'enseignement collégial d'un assouplissement au niveau des critères de sélection qui permettrait de rendre plus accessibles aux clientèles d'Emploi-Québec les formations de niveau collégial. (responsabilité de la DSO)
- d) Documenter, amorcer et initier avec les institutions de niveau universitaire des collaborations permettant la mise en place de cours en lien avec les besoins du marché du travail tout en tenant compte de la priorité accordée aux personnes à risque face au chômage. (responsabilité de la DSO)
- e) Évaluer les résultats et les impacts des formations sur l'intégration au marché du travail des personnes qui y participent. (responsabilité de la DPSIMT)
- f) Effectuer des recommandations de choix de formation en analysant les exigences du marché du travail. (responsabilité de la DPSIMT)

4. Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. De plus, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs âgés (vise les blocs d'interventions 1 à 5)

Orientation opérationnelle 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 4

- a) Avec le même niveau de financement destiné aux organismes qui oeuvrent en développement de l'employabilité, améliorer et adapter l'offre de services aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs expérimentés (âgés). (responsabilité de la DSO)

• Les personnes et les employeurs

5. Développer et diffuser l'information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des individus, des entreprises et des partenaires. (vise les blocs d'interventions 1 à 5)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 5

- a) Analyser le marché du travail ainsi que l'offre et la demande de main-d'œuvre avec l'aide de données issues d'enquêtes, de bases de données et d'évaluation de nos interventions pour élaborer des produits d'information sur le marché du travail tels : des listes concernant des professions présentant de bonnes perspectives d'emploi à court et à moyen termes, concernant les achats de formation ainsi que d'autres publications et avis concernant les tendances du marché du travail notamment sur les professions, les secteurs d'activités et les différentes problématiques de la main-d'œuvre. (responsabilité de la DPSIMT)
- b) En concordance avec l'orientation opérationnelle précédente et avec la mission d'Emploi-Québec, adapter l'information sur le marché du travail régionale et locale aux besoins des personnes sans emploi et en emploi, des employeurs et des partenaires. (responsabilité de la DPSIMT)
- c) Maintenir les liens avec les études des comités sectoriels. (responsabilité de la DPSIMT)

6. En regard de la mesure Soutien au travail autonome gérée par Emploi-Québec en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation des futurs entrepreneurs. (vise le bloc d'interventions 4)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 6

- a) Cibler la clientèle la plus proche du marché du travail et ayant un accès plus facile à des sources de financement et prioriser les projets d'affaires présentant le meilleur potentiel de réalisation et permet à notre clientèle d'atteindre l'autonomie sur le marché du travail par la création de leur entreprise ou en devenant travailleur autonome. (responsabilité de la DSO)
- b) S'assurer que les activités d'accompagnement et de suivi sont en nombre suffisant pour bien supporter les participants à la mesure. (responsabilité de la DSO)
- c) Dans le cadre d'un projet pilote en collaboration avec des partenaires, fournir un cadre d'évaluation, soutenir des activités d'évaluation et procéder à une relance auprès des personnes participantes. (responsabilité de la DPSIMT)
- d) Effectuer une relance auprès des personnes qui ont participé antérieurement à la mesure pour évaluer (responsabilité de la DPSIMT) :
 - les résultats en regard du démarrage et de la survie des entreprises ou des activités de travail autonome qui ont été planifiées au cours de la participation;
 - la satisfaction quant à la quantité et la qualité des services reçus en cours de participation;
 - la qualité et la pertinence de la sélection à cette mesure.

7. Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par l'entremise de nos activités de placement universelles et assistées. (vise les blocs d'interventions 1 et 5)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 7

- a) Développer nos services conseils en placement : (responsabilité de la DSO)
 - en assistant les chercheurs d'emploi et les employeurs dans l'utilisation du système québécois de placement en ligne;
 - en faisant la promotion locale du système;
 - en offrant des sources d'appariement assisté aux individus prêts à l'emploi qui ont participé à nos mesures et aux employeurs;
 - en aidant particulièrement les employeurs pour lesquels les services régionalisés de prise d'offres d'emploi ne suffisent pas à régler leurs problèmes d'embauche.

- Les employeurs

8. Dans une optique de soutien aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à leur responsabilité face au maintien et à la création des emplois, aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation. (vise le bloc d'interventions 5)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 8 (responsabilité de la DSO)

- a) Privilégier les interventions dans les secteurs moteurs de l'économie montréalaise : culture, télécommunications et technologies de l'information, aérospatiale, transport et biotechnologies;
- b) Aider particulièrement les entreprises en situation de sous-traitance reliées aux secteurs moteurs en crise;
- c) Supporter les entreprises de 10 à 249 employés dans la gestion de leurs ressources humaines.
- d) Favoriser l'implantation d'une culture de formation auprès des entreprises ayant une masse salariale entre 250 000 et 1 M\$;
- e) Sensibiliser les gestionnaires aux nouvelles pratiques d'affaires qui auront un effet bénéfique sur la compétitivité des entreprises;
- f) Favoriser la mise en place de structures partenariales employeurs-employés pour la formation dans les entreprises;
- g) Augmenter de 10 % l'offre de séminaires de formation aux employeurs;
- h) Supporter les comptables ou les responsables financiers des entreprises dans l'application de la loi du 1 %;
- i) Supporter les entreprises dans leurs efforts de francisation de leur personnel.

9. En fonction des besoins locaux, apporter un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs et des travailleurs autonomes déjà en affaires afin de favoriser leur consolidation et leur croissance. (vise le bloc d'interventions 5)

Orientations opérationnelles 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 9

- a) Les CLE établiront des ententes avec les partenaires pour desservir les travailleurs autonomes déjà en affaires afin de contribuer à ce que leur activité professionnelle, à titre de travailleur autonome, devienne leur activité de travail principale et durable et cela, en tenant compte des exigences et des possibilités du marché du travail. (responsabilité de la DSO)
- b) Expérimenter avec les partenaires locaux des projets pilotes qui favorisent : (responsabilité de la DSO)
 - la mise en commun des problèmes vécus et des solutions imaginées par les jeunes entrepreneurs par la constitution de réseaux d'entraide;
 - le développement des habiletés et des comportements des jeunes entrepreneurs notamment avec l'aide de la technique du *coaching*

- 10. Dans le contexte de la stratégie gouvernementale liée à la compétitivité des entreprises, intervenir de manière concertée auprès des employeurs ciblés principalement dans les secteurs de la fabrication et du tertiaire moteur, en vue du développement de leurs ressources humaines, d'une culture de formation et de la mise en place de nouvelles pratiques d'affaires. (vise le bloc d'interventions 5)**

Orientation opérationnelle 2002-2003 en lien avec l'orientation régionale 10

- a) Emploi-Québec de Montréal (EQ) réalisera 120 interventions conjointement avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) ou par référence à l'autre organisation par le biais de la « Fiche conjointe EQ / MIC ». Ces interventions se réaliseront dans les secteurs manufacturiers et du tertiaire moteur où les secteurs moteurs d'activité de la région métropolitaine seront privilégiés, c'est-à-dire les secteurs des télécommunications, des technologies d'information, de l'aérospatiale, du transport, des biotechnologies et des services aux entreprises. De plus au niveau local, les entreprises seront ciblées en fonction de leurs caractéristiques telles la taille et le secteur d'activité, la situation de sous-traitance et les marchés internationaux et exceptionnellement, des entreprises de toute taille en difficulté dont les emplois sont menacés. (responsabilité de la DSO)

7. Répartition du budget et des cibles d'intervention (niveaux régional et local)

Les stratégies d'intervention que nous présentons ont été élaborées à partir du budget courant de l'année 2001-2002 et des cibles opérationnelles initiales transmises par Emploi-Québec (national) le 14 décembre 2001. Elles sont donc sujettes à des ajustements dans l'éventualité où les cibles opérationnelles initiales ou le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) seraient modifiés par rapport au présent PAR. La confirmation de ces informations par Emploi-Québec est attendue d'ici au 31 mars 2002.

À Montréal, les stratégies d'interventions auprès des personnes (individus) et des employeurs sont regroupées selon cinq types (ou blocs) d'interventions à l'égard des problématiques de développement de la main-d'œuvre et des entreprises, soit :

1. la recherche d'emploi;
2. l'employabilité;
3. l'actualisation (des compétences);
4. les affaires (le soutien au travail autonome);
5. les entreprises.

Ces « blocs d'interventions » constituent un mode de répartition des mesures et services qui permettent de moduler les cibles opérationnelles, soit celle des nouvelles entreprises aidées (pour le bloc 5), soit celle des nouvelles participations d'individus (pour les blocs 1 à 4)⁹. En concordance avec la clientèle que nous prévoyons servir, ce mode de répartition permet aussi d'allouer le budget FDMT aux différents blocs d'interventions, et cela, en tenant compte des coûts propres à chacun des services et mesures qui seront rendus aux personnes ou aux employeurs. On remarquera que certaines mesures s'adressent à un type spécifique de clients (par exemple, la mesure Soutien au travail autonome dans le bloc 4), tandis que d'autres visent plusieurs types de clientèles et que, par conséquent, elles doivent être scindées entre différents blocs d'interventions. C'est le cas de la mesure de formation (MFOR) qui se trouve dans les blocs 2 (employabilité), 3 (actualisation) et 5 (entreprises). Ce partage s'explique du fait que MFOR permet de financer à la fois : de la « formation de base » indiquée dans le bloc 2, parce qu'elle s'adresse à des clients ayant besoin d'acquérir des compétences de base, de la « formation professionnelle » dans le bloc 3, qui s'adresse à des clients ayant besoin d'ajuster leurs compétences professionnelles, donc qui disposent déjà de ces compétences de base, et, finalement, de la formation de la main-d'œuvre dans les entreprises, dans le bloc 5.

Cet exercice de planification régionale et locale a été appuyé par le système de Planification et budgétisation des opérations – PBO qui a été utilisé ici à des fins prévisionnelles pour l'année 2002-2003. Précisons, ainsi que nous le verrons plus loin à la section « Mécanismes de suivi », que la PBO est un calculateur permettant d'ajuster les engagements à réaliser en cours d'année en fonction des résultats hebdomadaires de nos opérations. Conséquemment, elle peut servir à planifier nos activités et à en prévoir les coûts pour la prochaine année et c'est à ces fins qu'elle a été utilisée dans l'élaboration du présent PAR. Bien entendu, cet exercice de planification des activités et d'allocation des ressources devra être ajusté lorsque le budget alloué et les cibles opérationnelles initiales définitives auront été connus et adoptés.

Dans les pages qui suivent, nous présentons les cinq blocs d'interventions qui composent les stratégies régionales en précisant pour chacune d'entre elles :

- les orientations régionales et opérationnelles qui ont une incidence sur ces interventions;
- les activités par groupe de mesures et le budget FDMT prévu;

⁹ La cible des nouveaux individus participants est plutôt répartie en nouvelles participations entre les blocs 1 à 4. Une personne peut ainsi bénéficier de plusieurs mesures ou services qui se trouvent répartis dans les différents blocs.

- des exemples de stratégies locales extraits des programmations des activités des CLE et qui se trouvent dans chacun des plans d'action locaux 2002-2003 (sur la base d'un budget non confirmé).

- **Le budget**

Nous présentons au tableau 2 (p. 59) une ventilation locale et régionale répartie par individus et entreprises ainsi que par provenance de fonds (le budget FDMT étant composé des fonds provenant du Fonds du Québec et du Compte de l'assurance-emploi).

Signalons que certains des fonds indiqués initialement au niveau régional sont par la suite utilisés par les CLE (par exemple, la mesure de formation de type coordonné). C'est pourquoi nous présentons au tableau 3 (p. 60) le détail des mesures et de certaines sous-enveloppes spécifiques du FDMT qui ont été planifiées aux niveaux local et régional.

- **Les cibles**

Sur la base d'un modèle national de répartition entre les régions, les dix-sept cibles opérationnelles initiales présentées au tableau 4 (p. 61) ont été transmises par Emploi-Québec (national) le 14 décembre 2001. Ces cibles permettent notamment d'estimer le nombre prévu de nouveaux individus et employeurs qui seront desservis. Elles permettent aussi de déterminer des résultats opérationnels et budgétaires à la suite des interventions dont ces personnes auront bénéficié, par exemple les retours en emploi, les économies aux comptes de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi. De plus, la répartition de ces cibles permet de planifier la ventilation du budget FDMT déjà présentée.

Les cibles de nouveaux participants et de nouvelles entreprises aidées ont été désagrégées au niveau local en tenant compte partiellement de l'historique des réalisations de l'année précédente et principalement du profil du territoire sous l'angle des caractéristiques de la population, des prestataires ou des entreprises en lien avec la nature de la cible.

À titre d'exemple, nous présentons la répartition entre les CLE de la cible des « entreprises nouvellement aidées (cible 10) » qui a été effectuée selon une méthode quantitative. Ainsi, pour calculer le potentiel de chacun des territoires des CLE, une analyse de la position relative de 34 secteurs industriels a été réalisée pour quatre indicateurs à savoir :

- la valeur ajoutée ou produit intérieur brut (PIB) au niveau du Québec
- la productivité au niveau du Québec (PIB-emploi);
- le nombre d'emplois prévus pour Montréal;
- le taux d'augmentation des emplois prévus pour Montréal.

Une fois les secteurs rangés selon leur classement pour l'ensemble de ces quatre indicateurs, ceux qui obtenaient un rang nettement supérieur aux résultats moyens se voyaient attribuer une priorité élevée. À l'inverse, ceux qui se situaient nettement en bas des résultats moyens obtenaient une priorité faible. Les autres secteurs qui se classaient autour de la moyenne se voyaient attribuer une priorité modérée.

Ce classement des secteurs a permis de calculer le « potentiel » de chaque territoire et, tout en tenant compte de la part des réalisations de chaque CLE pour l'année précédente, de déterminer la part de la cible globale qui est allouée à chaque CLE.

Ainsi, afin de montrer le volume de clientèle que les CLE devraient desservir au cours de 2002-2003, nous présentons au tableau 5 (p. 62) la cible des « nouveaux participants » et la cible des « entreprises nouvellement aidées » qui ont été réparties.

Finalement, nous présentons au tableau 6 (p. 63) l'ensemble des prévisions en termes de nouvelles participations de personnes et de nouvelles entreprises aidées par bloc d'interventions avec les prévisions budgétaires correspondantes. Les prévisions opérationnelles et les allocations budgétaires à chacun des blocs sont conformes aux intentions exprimées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Signalons en terminant qu'au cours de l'année 2002-2003, les dix-sept cibles seront suivies selon les mécanismes que nous décrivons à la prochaine section, soit la PBO, le tableau de bord et les rapports de suivi trimestriels.

BLOC 1

Stratégies d'intervention à l'égard de la problématique de la « recherche d'emploi »

CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

Une forte proportion des Montréalais et des Montréalaises qui connaissent une période de chômage sont prêts à réintégrer le marché du travail pendant que des entreprises ont des postes à combler. Cette période de chômage peut être diminuée grâce à des services et à des activités d'aide à l'emploi et, pour les personnes admissibles, au supplément de retour au travail.

ORIENTATIONS AYANT UNE INCIDENCE SUR CES STRATÉGIES D'INTERVENTION

Les orientations régionales 1, 2, 4, 5 et 7 et les orientations opérationnelles
qui leur sont liées visent ce bloc.

Activités et budget du bloc d'interventions 1

Mesures et services	Nouvelles participations prévues en 2002-2003	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$)
Services d'aide à l'emploi	12 941	16 497,1 (incluant le report de 2001-2002)
Activités d'aide à l'emploi	40 484	
Supplément de retour au travail	3 717	
Total	57 142	

EXEMPLES DE STRATÉGIES LOCALES, 2002-2003

CLE d'Anjou (10) *(Ce numéro fait référence au territoire du CLE sur l'île de Montréal. Voir annexe 3.)*

Poursuivre la promotion de notre service de placement en ligne auprès des organismes et des entreprises de notre territoire ainsi qu'auprès des diplômés de cours approuvés par Emploi-Québec dans le but de susciter l'utilisation maximale de ce service et d'aider les demandeurs d'emploi ainsi que les employeurs au regard de leur besoin de main-d'œuvre.

CLE de Côte-des-Neiges (7)

Optimiser l'utilisation des services externes d'aide à la recherche d'emploi par une orientation régulière vers ces ressources, dans une perspective de complémentarité avec les services offerts par le CLE et de gestion soutenue des démarches de recherche d'emploi de nos clients. Pour ce faire, des ententes avec les partenaires pouvant accueillir plus de mille chercheurs d'emploi

viendront appuyer le CLE dans ses efforts pour réduire le temps écoulé entre la perte d'un emploi, la fin d'une formation et l'obtention d'un nouvel emploi, et cela en priorité dans l'arrondissement. Notre objectif commun est de contribuer à un taux de placement de 65 %. Dans ce pourcentage, nous incluons un taux de 15 % de retour aux études.

CLE de LaSalle (14)

Faire la promotion de notre salle multiservice, des ateliers sur le marché du travail et des services externes visant l'aide à la recherche d'emploi.

CLE de Ouest-de-l'Île (17)

Maintenir notre participation active au Salon annuel de l'emploi de l'Ouest-de-l'Île.

CLE du Plateau Mont-Royal (5)

Assurer un service de qualité, notamment par, le maintien ou l'affectation, à ces postes de travail, d'un personnel qualifié et soucieux de bien servir la clientèle. En 2001-2002, deux animatrices de la salle multiservice du Plateau ont élaboré des outils de référence fort utiles aux chercheurs d'emploi, à savoir des listes d'entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies (informatique, télécommunications et multimédia); nous prévoyons offrir à notre clientèle en 2002-2003 d'autres répertoires semblables, dans d'autres secteurs d'activité.

CLE de Rosemont - Petite-Patrie (3)

Exposer de façon systématique, à notre clientèle en recherche d'emploi et aux bénéficiaires de l'assistance-emploi, en quoi consiste la mesure Action-emploi, de manière à ce qu'ils puissent l'utiliser.

CLE de Saint-Alexandre (6)

Mettre sur pied un projet d'appariement de l'offre et de la demande en créant un groupe de travail qui se penchera sur la fonction d'un agent de placement capable d'offrir un accompagnement personnalisé aux clients. Pour ce faire, établir un réseau d'échange d'informations à l'interne, soit entre l'équipe employabilité et l'équipe promotion.

CLE de Saint-Michel (2)

Collaborer avec « Motivation » et le CRHC pour cibler une clientèle qui éprouve de la difficulté à retrouver un emploi rapidement (les opératrices de machines à coudre par exemple). Appuyer les entreprises dans le recrutement de cette clientèle en mettant en place des mécanismes pour sélectionner facilement ces personnes, déterminer leur profil et comparer avec les besoins exprimés par les entreprises. Voir s'il y a des possibilités d'adapter les exigences des entreprises au profil de notre clientèle ou de hausser le niveau de compétence des chercheurs d'emploi afin de satisfaire aux exigences du marché du travail, favorisant ainsi l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

CLE de Verdun (13)

Améliorer le soutien offert aux utilisateurs de la salle multiservice en procédant régulièrement à la mise à jour des informations disponibles et en adoptant une approche plus interventionniste.

BLOC 2

Stratégies d'intervention à l'égard de la problématique de l'employabilité

CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

Dans un marché du travail en constante évolution, une partie importante de Montréalais et Montréalaises sans emploi sont faiblement scolarisés ou ont des besoins à combler quant à leurs compétences de base. Plusieurs souhaitent réintégrer le marché du travail rapidement. Des interventions axées sur le développement de compétences qui améliorent l'employabilité sont offertes à ces personnes par le truchement de mesures et de services de formation générale, d'insertion sociale, de préparation à l'emploi et de subvention salariale dans le volet d'Organisme à but non lucratif (OBNL).

ORIENTATIONS AYANT UNE INCIDENCE SUR CES STRATÉGIES D'INTERVENTION

Les orientations régionales 1, 2, 4 et 5 et les orientations opérationnelles qui leur sont liées visent ce bloc d'interventions

Activités et budget du bloc d'interventions 2

Mesures et services	Nouvelles participations prévues en 2002-2003	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$)
Insertion sociale	1 147	62 751,3 (incluant le report de 2001-2002)
Formation générale	5 048	
Préparation à l'emploi	3 574	
Subvention salariale (volet Organisme à but non lucratif - OBNL)	1 810	
Contrats d'intégration au travail (CIT)	675	
Fonds de lutte contre la pauvreté (FLCP) N.B. Budget non FDMT	1 027	
Total	13 281	

EXEMPLES DE STRATÉGIES LOCALES, 2002-2003

CLE d'Ahuntsic (1) *(Ce numéro fait référence au territoire du CLE sur l'île de Montréal. Voir annexe 3.)*

Bâtir un plan de communication local, visant à diffuser auprès de la clientèle de l'information sur les projets financés par le CLE, les formations disponibles et les mesures d'insertion susceptibles d'intéresser une clientèle plus éloignée du marché du travail.

CLE d'Anjou (10)

Continuer de favoriser des interventions auprès de la clientèle immigrante qui compose 14.5 % de la population d'Anjou - Montréal-Est et représente environ 31 % de notre clientèle. L'accent sera mis cette année sur :

- la maîtrise de la langue française;
- l'obtention de diplômes ou des équivalences de formation reçue à l'extérieur du pays;
- l'acquisition d'expérience canadienne;
- l'acquisition de la qualification ou de la formation adaptée aux besoins.

CLE de Côte-des-Neiges (7)

Étant donné la forte proportion de personnes immigrantes sur notre territoire (43,5 %), un pourcentage élevé de cette clientèle requiert des connaissances de base en français pour intégrer le marché du travail. De plus, le manque d'expérience canadienne constitue un obstacle de taille pour les immigrants. Les aider à intégrer le marché du travail en tenant compte des compétences acquises dans leur pays d'origine leur assurera de meilleures chances d'une intégration durable.

CLE de Hochelaga-Maisonneuve (4)

Collaborer avec les journaux locaux et les organismes externes de l'arrondissement pour la production d'encarts, d'articles, de publi-reportages, visant à fournir à la clientèle de l'information sur des projets financés par le CLE, sur des formations disponibles liées à des emplois en demande, sur des mesures d'insertion, susceptibles d'intéresser une clientèle difficile à atteindre (ex. : chefs de familles monoparentales).

CLE de Lachine (15)

Poursuivre et bonifier les projets de nature communautaire, favorisant l'insertion sociale, permettant le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'emploi. Ces activités s'adressent aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long terme.

CLE de Montréal-Nord (11)

Reconnaître les clients pour qui ce type de démarche constitue une avenue adéquate et réaliste. À cet égard, nous ciblerons de façon particulière les moins de 25 ans, les chefs de familles monoparentales et les personnes immigrantes.

CLE de Pointe-aux-Trembles (9)

Participer à la table de concertation, initiée par la Table de développement social de Pointe-aux-Trembles, qui regroupe les partenaires locaux (communautaires et institutionnels) et qui a pour but de définir la problématique associée à la formation afin de trouver des solutions potentielles.

CLE de Pointe-Saint-Charles (8)

Favoriser l'intégration des personnes issues des groupes de clientèle suivants :

les jeunes, par l'intermédiaire de projets de préparation à l'emploi comme : Corpo, pour des jeunes en difficulté, sous-scolarisés et vivant des difficultés d'adaptation sociale et de maintien en emploi, Pitrem, pour des jeunes désirant accroître leurs compétences personnelles et professionnelles;

les chefs de familles monoparentales par des projets comme : le Garde Manger pour tous, visant des participants peu scolarisés, soutiens de familles monoparentales, défavorisés

socioéconomiquement et motivés à entreprendre une démarche d'amélioration de leur employabilité; le Centre de formation pour femmes afin de développer des compétences génériques et d'offrir des stages en entreprise;

les personnes fortement défavorisées, par des ententes comme : Reso Stages, afin d'offrir une démarche soutenue d'accompagnement, ainsi que des stages d'observation et d'exploration de courte durée; Formation générale de RESO afin d'encadrer et de soutenir les personnes qui doivent réussir les préalables du secondaire pour suivre une formation professionnelle ou pour obtenir un diplôme d'études secondaires.

BLOC 3 **Stratégies d'intervention à l'égard de la problématique** **d'actualisation**

CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

L'acquisition de compétences professionnelles en demande favorise l'intégration et le maintien en emploi des personnes, tout en contribuant à réduire le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Des interventions axées sur le développement des compétences professionnelles sont offertes à ces personnes à travers des mesures et services de formation professionnelle et de subvention salariale, que ce soit pour le volet applicable au secteur privé ou pour celui de l'économie sociale.

ORIENTATIONS AYANT UNE INCIDENCE **SUR CES STRATÉGIES D'INTERVENTION**

Les orientations régionales 1, 2, 3, 4 et 5 et les orientations opérationnelles
qui leur sont liées visent ce bloc d'interventions.

Activités et budget du bloc d'interventions 3

Mesures et services	Nouvelles participations prévues en 2002-2003	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$)
Formation professionnelle	7 942	70 833,6 (incluant le report de 2001-2002)
Projets pilotes pour les travailleurs âgés - PPTA	170	
Subvention salariale (volet privé et économie sociale)	1 649	
	9 761	

EXEMPLES DE STRATÉGIES LOCALES, 2002-2003

CLE d'Ahuntsic (1) *(Ce numéro fait référence au territoire du CLE sur l'île de Montréal. Voir annexe 3.)*

Informier et promouvoir, auprès des travailleurs âgés, des activités se déroulant à Objectif emploi dans le cadre de la mesure Projets pilotes pour travailleurs âgés (PPTA).

CLE de Montréal-Nord (11)

Favoriser l'accès des femmes à des métiers non traditionnels en soutenant une formation de type coordonné développée par une ressource externe.

CLE de Ouest-de-l'Île (17)

Continuer notre bonne collaboration avec le Carrefour d'intégration de l'Ouest-de-l'Île du MRCI et avec le CAMO – Personnes immigrantes afin d'être mieux en mesure de desservir adéquatement notre population immigrante ayant besoin de nos mesures et services. Un projet est actuellement à l'étude concernant les cadres et professionnels immigrants.

CLE de Pointe-Saint-Charles (8)

Favoriser le recours à des formations adaptées aux exigences du marché du travail en collaboration avec RESO : coordination de deux formations professionnelles pour lesquelles il y a une pénurie ou une forte demande de travailleurs par des employeurs, soit une formation de longue durée (50 semaines) en service de garde et une formation de courte durée (26 semaines) en pose de systèmes intérieurs.

CLE de Saint-Alexandre (6)

Assurer un suivi des clients en formation en fin de participation pour favoriser un plus grand taux de succès et d'intégration au marché du travail, et ce, en lien avec le projet interne d'agent de placement.

CLE de Saint-Laurent (16)

Conclure une entente de repérage avec le module Sécurité du revenu et le CRHC Ouest-de-l'Île de Montréal afin de reconnaître rapidement les clients susceptibles d'actualiser leurs compétences et de favoriser leur intégration au marché du travail.

CLE de Verdun (13)

Entreprendre une intense campagne de promotion de la mesure Subventions salariales auprès des entreprises du secteur privé afin de favoriser l'insertion et le maintien en emploi des clients dont les compétences correspondent aux exigences du marché du travail.

BLOC 4 Stratégies d'intervention à l'égard de la problématique d'affaires

CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

Le travail autonome constitue une avenue d'intégration au marché du travail pour les personnes qui manifestent un potentiel entrepreneurial. Toutefois, certaines de ces personnes peuvent avoir besoin d'aide pour consolider leur projet d'affaires et développer leurs compétences de gestion de leur micro-entreprise. D'ailleurs, il est généralement reconnu que le taux de survie de la micro-entreprise est fortement lié aux efforts fournis avant son démarrage. Des interventions pour appuyer ces personnes dans la réalisation de leur projet d'affaires sont mises en œuvre par l'intermédiaire de la mesure Soutien au travail autonome (STA).

ORIENTATIONS AYANT UNE INCIDENCE SUR CES STRATÉGIES D'INTERVENTION

Les orientations régionales 1, 4, 5 et 6 et les orientations opérationnelles
qui leur sont liées visent ce bloc d'interventions.

Activités et budget du bloc d'interventions 4

Mesures et services	Nouvelles participations prévues en 2002-2003	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$)
Soutien au travail autonome (STA)	703	8 328,5 (incluant le report de 2001-2002)
	703	

EXEMPLES DE STRATÉGIES LOCALES 2002-2003

CLE de Côte-des-Neiges (7) *(Ce numéro fait référence au territoire du CLE sur l'île de Montréal. Voir annexe 3.)*

Collaborer avec la CDEC Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce afin de déterminer les orientations et les priorités et poursuivre notre collaboration avec le mandataire, le Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (le SAJE), en ce qui concerne les suivis et les diagnostics de réussite.

CLE de Lachine (15)

Mettre en place un projet de consolidation d'entreprise en collaboration avec le SAJE pour les prestataires actifs de l'assistance-emploi considérés comme travailleurs autonomes, et ce, afin de permettre à ces derniers d'accroître le rendement de leur entreprise.

CLE de Montréal-Nord (11)

Poursuivre et améliorer les rencontres organisées dans le cadre du marché avec le SAJE, notamment par de la formation complémentaire. Ainsi, nous avons observé qu'une formation complémentaire axée sur des connaissances pratiques et la mise en d'actions simples et concrètes sont très plus importantes pour notre clientèle STA. C'est dans cette optique qu'au cours de la dernière année nous avons soutenu la mise sur pied d'une série d'ateliers complémentaires au service de base offert par le SAJE. Ces rencontres ont contribué à l'amélioration des pratiques commerciales et favorisé l'établissement d'un réseau d'affaires et d'entraide entre les participants.

CLE du Plateau Mont-Royal (5)

Travailler conjointement avec notre partenaire du CLD afin de fournir aux participants STA des services complets d'encadrement et de suivi, en tenant compte des caractéristiques de notre territoire. Nous veillerons également à ce que le SAJE (mandataire du CLD pour STA) accorde une attention particulière au suivi démarrage et post-démarrage en collaboration avec la CDEC.

CLE de Pointe-Saint-Charles (8)

Afin d'assurer un encadrement plus étroit du client qui s'intéresse à la mesure STA, désigner une agente responsable de maintenir un contact constant avec le mandataire STA. Cette agente accompagne la personne de sa toute première visite au CLE jusqu'à sa prise en charge par le mandataire et s'assure d'obtenir la rétro-information pertinente rapidement. Le fait d'avoir une personne responsable de cette mesure à l'interne permet aussi un dépistage plus efficace et un soutien au client plus personnalisé.

CLE de Rosemont-Petite-Patrie (3)

Faire en sorte S'assurer que le mandataire du CLD pour la mesure STA accorde une attention particulière au suivi démarrage et post-démarrage en collaboration avec la CDEC.

CLE de Saint-Alexandre (6)

Poursuivre et évaluer les résultats de l'approche mise en place par le SAJE, en affectant un conseiller par étape pour les clients de la mesure :

- un conseiller pour le prédémarrage;
- un conseiller pour le démarrage;
- un conseiller pour le postdémarrage;

CLE de Saint-Laurent (16)

Collaborer avec le CLD et son mandataire, le SAJE, pour établir les orientations et les priorités.

CLE de Verdun (13)

Poursuivre les activités de réseautage organisées en collaboration avec le CLD et la Table des intervenants en entrepreneuriat de Verdun à l'intention des propriétaires de micro-entreprises et des travailleurs autonomes du territoire.

BLOC 5

Stratégies d'intervention à l'égard de la problématique des entreprises

CONTEXTE DE LA PROBLÉMATIQUE

Plusieurs entreprises sont soumises à des pressions du marché et à des changements de conjoncture, notamment à la suite de développements technologiques. Or, une entreprise bien outillée dans la gestion de ses ressources humaines et possédant une main-d'œuvre compétente est susceptible, d'une part, de mieux gérer ces contraintes et, d'autre part, de préserver ainsi les emplois existants et d'en créer de nouveaux. Des interventions, axées sur le développement des ressources humaines et leur gestion ainsi que sur le développement d'une culture de formation, sont offertes aux entreprises à travers des mesures et services d'aménagement et de réduction du temps de travail, des comités de main-d'œuvre (CAMO), des comités de reclassement, de formation en entreprise (MFOR-entreprise), de planification et de développement des ressources humaines et de stabilisation de l'emploi.

ORIENTATIONS AYANT UNE INCIDENCE SUR CES STRATÉGIES D'INTERVENTION

Les orientations régionales 1, 4, 5, 7, 8, 9 et 10 et les orientations opérationnelles qui leur sont liées visent ce bloc d'interventions.

Activités et budget du bloc d'interventions 5

Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes prévues en 2002-2003	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$)
Comité de main-d'œuvre (CAMO), plan de développement des ressources humaines (PDRH), aménagement et réduction du temps de travail (ARTT), stabilisation de l'emploi, comité de reclassement, mesure de formation en entreprise (MFOR)	693	10 862,4 (incluant le report de 2001-2002)
	693	

EXEMPLES DE STRATÉGIES LOCALES, 2002-2003

CLE d'Ahuntsic (1) *(Ce numéro fait référence au territoire du CLE sur l'île de Montréal. Voir annexe 3.)*

Collaborer avec le CLD pour développer une stratégie commune d'intervention dans les secteurs jugés prioritaires sur le territoire, principalement l'habillement, le textile, le commerce de gros, les services aux entreprises.

CLE de Hochelaga-Maisonneuve (4)

Développer des outils et des contenus de formation relatifs à deux sujets : les réunions comme moyen de communication dans une PME et l'appréciation du rendement. Ces deux formations pourraient donner lieu à deux nouvelles publications s'inscrivant dans le cadre de la collection des outils de gestion des ressources humaines.

CLE de Lachine (15)

Participer à l'élaboration d'une solution au problème de transport des chercheurs d'emploi, qui restreint les employeurs dans leur développement.

CLE de LaSalle (14)

Collaborer avec le CLD pour élaborer une stratégie commune dans les secteurs jugés prioritaires sur le territoire, principalement dans la transformation des produits métalliques et dans le commerce de détail.

CLE du Plateau Mont-Royal (5)

Collaborer avec le CLD pour développer une stratégie commune dans les secteurs jugés prioritaires sur le territoire; dans cette perspective, poursuivre notre implication au comité multimédia.

CLE de Pointe-aux-Trembles (9)

Poursuivre notre collaboration avec l'Association commerciale de l'Est afin de soutenir les commerçants dans l'aide à la gestion des ressources humaines et dans leur formation sur la gestion. De plus, poursuivre l'implantation des recommandations des comités locaux sur la métallurgie et sur le meuble et bois ouvré, principalement en ce qui a trait au développement des ressources humaines.

CLE de Rosemont-Petite-Patrie (3)

Explorer certains secteurs d'activité où un taux d'embauche important est prévu afin d'avoir un portrait plus précis des besoins des entreprises du territoire en termes de postes à combler et de compétences requises. Voir à diffuser ces informations à nos chercheurs d'emploi.

CLE de Saint-Laurent (16)

Repérer de manière à intervenir rapidement, donc de façon précoce et si possible avant même qu'elles s'adressent à Emploi-Québec, les entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes

vacants. À cet effet, implanter un dispositif de repérage des entreprises à risque et arrimer ce dispositif avec celui du MIC.

CLE de Saint-Léonard (12)

Selon notre entente avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, réaliser des réorientations mutuelles dans le but de favoriser le développement des ressources humaines et d'une culture de formation dans les entreprises de la fabrication et du tertiaire moteur.

CLE de Saint-Michel (2)

Concevoir et mettre en œuvre avec le CLD, le MIC et le MRCI une stratégie commune afin d'informer les entreprises du secteur de l'habillement des services disponibles de chaque organisation.

**Tableau 2 : Budget FDMT à l'échelle locale
et régionale, 2002-2003**

(en 000 \$ incluant le report de 2001-2002)

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
Ahuntsic	2 095,7	1 026,1	353,3	3 475,1
Anjou	299,5	774,9	250,2	1 324,6
Côte-des-Neiges	1 667,0	2 169,8	278,3	4 115,1
Hochelaga-Maisonneuve	1 962,1	3 151,8	241,7	5 355,6
Lachine	366,6	964,8	253,4	1 584,8
LaSalle	524,1	1 065,8	165,6	1 755,5
Montréal-Nord	951,1	1 700,8	158,1	2 810,0
Ouest-de-l'Île	448,6	1 403,5	913,4	2 765,6
Plateau Mont-Royal	2 521,6	3 667,6	587,7	6 776,9
Pointe-aux-Trembles	448,7	1 453,1	239,3	2 141,1
Pointe-Saint-Charles	1 070,8	1 456,8	556,1	3 083,7
Rosemont-Petite-Patrie	1 605,7	2 637,0	311,7	4 554,4
Saint-Alexandre	1 416,9	1 841,0	1 070,7	4 328,5
Saint-Laurent	653,5	1 411,0	1 155,1	3 219,6
Saint-Léonard	510,4	1 007,4	378,6	1 896,4
Saint-Michel	1 472,2	3 100,1	396,7	4 969,0
Verdun	1 041,7	1 944,6	182,5	3 168,8
A) Budget planifié par les CLE	19 056,4	30 776,0	7 492,4	57 324,8
B) Budget régional Réacheminé aux CLE (détails au tableau 3)	14 332,0	21 728,0	0,0	36 060,0
C) Budget des Activités régionales (détails au tableau 3)	7 342,7	7 414,0	1 945,0	16 701,7
D) Report	14 459,5	38 248,5	3 855,4	56 563,4
Total individus et entreprises	153 357,1 ¹⁰		13 292,8	166 649,9
Total FQ et CAE	55 190,6	111 459,3		166 649,9

¹⁰ Soit 146 459 100 \$ pour les « individus » (voir blocs 1 à 4) et 6 898 000 \$ pour les « organismes » (voir bloc 5B).

**Tableau 3 : Budget FDMT à l'échelle régionale, 2002-2003
(détaillé)
(en 000 \$)**

		INDIVIDUS		ENTREPRISES		TOTAL		GRAND TOTAL
		FQ	CAE	FQ	CAE	FQ	CAE	FQ+CAE
B	. Budget régional qui sera réacheminé aux CLE							
	PPE	12 511,8	5 488,2			12 511,8	5 488,2	18 000,0
	SAE		11 160,0			0,0	11 160,0	11 160,0
	STA	300,0	900,0			300,0	900,0	1 200,0
	Achats de services auprès des CDEC		1 600,0			0,0	1 600,0	1 600,0
	CAMO immigrants	895,2	604,8			895,2	604,8	1 500,0
	FIL (Banlieue)	100,0	400,0			100,0	400,0	500,0
	FIL (Ville)	525,0	1 575,0			525,0	1 575,0	2 100,0
	Total	14 332,0	21 728,0			14 332,0	21 728,0	36 060,0
C	. Budget pour couvrir les activités régionales							
	Achats de formation (regroupé)	3 428,5	5 571,5			3 428,5	5 571,5	9 000,0
	Achats de formation (administratif)	227,5	122,5			227,5	122,5	350,0
	Projets de la DPSIMT		250,0			0,0	250,0	250,0
	Jeunes volontaires	200,0	100,0			200,0	100,0	300,0
	Régime de qualification				45,0	0,0	45,0	45,0
	S.A.Q.P.		120,0			0,0	120,0	120,0
	Arts et culture				800,0	0,0	800,0	800,0
	CREC et CAR				800,0	0,0	800,0	800,0
	Projets de la Dir. des services aux entreprises				300,0	0,0	300,0	300,0
	Réserve	1 036,7	1 250,0			1 036,7	1 250,0	2 286,7
	Contrats d'intégration au travail	2 100,0				2 100,0	0,0	2 100,0
	PPTA	350,0				350,0	0,0	350,0
	TOTAL	7 342,7	7 414,0		1 945,0	7 342,7	9 359,0	16 701,7

Tableau 4 : Cibles opérationnelles, 2002-2003

Ordre de présentation	TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES NATIONALES	CIBLES MONTRÉAL
1	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	259 224	71 218
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (<i>voir plus loin, la répartition au niveau local à Montréal</i>)	229 477	57 220
3	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	113 763	28 261
4	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,1 %	38,4 %
5	Somme des prestations non-versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	390,7 \$	99,5 \$
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	30 087	7 856
7	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,7 %	33,0 %
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	80 918	21 128
9	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,0 %	39,8 %
10	Nombre de d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives (<i>voir plus loin, la répartition au niveau local à Montréal</i>)	3 375	693
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	1 875	314
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	205,7 \$	53,5 \$ ¹¹
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	185,0 \$	46,0 \$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	130 628	32 573
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	68 265	16 958
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupation 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 %

¹¹ Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal réitère l'importance d'adopter une approche centrée sur les clientèles ayant le plus de difficultés à intégrer le marché du travail et qu'ainsi il considère que cette cible risque de ne pas être atteinte.

Tableau 5 : Répartition locale des cibles de nouveaux participants et des entreprises nouvellement aidées

	Nouveaux participants		Entreprises nouvellement aidées	
	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre
Ahuntsic	7,37	4 217	5,36	37
Anjou	1,89	1 083	3,52	24
Côte-des-Neiges	8,35	4 780	5,05	35
Hochelaga-Maisonneuve	9,71	5 557	3,94	28
Lachine	2,24	1 284	3,18	22
LaSalle	3,38	1 934	2,10	15
Montréal-Nord	5,80	3 320	2,67	19
Ouest-de-l'Île	5,28	3 022	9,98	69
Plateau Mont-Royal	9,69	5 543	8,22	58
Pointe-aux-Trembles	4,33	2 480	3,67	26
Pointe-Saint-Charles	5,77	3 303	2,78	19
Rosemont	9,42	5 389	4,78	33
Saint-Alexandre	2,81	1 609	16,79	116
Saint-Laurent	4,61	2 635	15,09	105
Saint-Léonard	3,61	2 068	5,11	35
Saint-Michel	11,35	6 492	4,96	33
Verdun	4,38	2 504	2,79	19
Total	100,00	57 220	100,00	693

Tableau 6 : Sommaire des résultats attendus et budget FDMT 2002-2003**BLOC D'INTERVENTIONS #1 (recherche d'emploi)**

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total) 19 454,7 (11,6 %) ¹² (incluant le report de 2001-2002)
Services d'aide à l'emploi	13 630	
Activités d'aide à l'emploi	40 241	
Supplément de retour au travail	3 955	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	57 826 (72,6 %) ¹³	

BLOC D'INTERVENTIONS #2 (employabilité)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total) 59 798,8 (35,9 %) (incluant le report de 2001-2002)
Insertion sociale	1 292	
Formation générale	5 242	
Préparation à l'emploi	3 685	
Subventions salariales (volet OBNL)	2 005	
CIT	110	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	12 334 (15,5 %)	

BLOC D'INTERVENTIONS #3 (actualisation)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total) 60 439,7 (36,3 %) (incluant le report de 2001-2002)
Formation professionnelle	7 036	
PPTA	111	
Subventions salariales (volet privé et économie sociale)	1 592	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	8 739 (11,0 %)	

BLOC D'INTERVENTIONS #4 (affaires)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total) 6 765,9 (4,1 %) (incluant le report de 2001-2002)
Soutien au travail autonome	684	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	684 (0,9 %)	

¹² Sur un budget FDMT global prévu de 166 649 900 \$ pour 2002-2003.¹³ Sur un total prévu de 79 583 nouvelles participations d'individus (à ne pas confondre avec les nouveaux participants).

BLOC D'INTERVENTIONS #5 (entreprises et organismes)

A) Interventions entreprises

Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
CAMO, PDRH, ARTT, Stabilisation de l'emploi. Comité de reclassement, MFOR	703	13 292,8 (8,0 %) (incluant le report de 2001-2002)
Résultats attendus et part des nouvelles participations	703 (100 %)	

B) Interventions organismes

Mesures et services	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
Tables de concertation et autres activités de concertation	6 898,0 (4,1 %) (incluant le report de 2001-2002)

	Nouveaux participants individus et nouvelles entreprises aidées	Budget FDMT en 2002-2003 (incluant le report de 2001-2002) (en 000 \$)
BUDGET TOTAL	----	166 649,9 \$
Total des nouveaux individus participants	63 161 ¹⁴	146 459,1 \$
Total des nouvelles entreprises aidées	703	13 292,8 \$
Interventions organismes	Ne s'applique pas	6 898,0 \$

¹⁴ Étant donné qu'une personne peut bénéficier de plus d'une mesure ou d'un service dans les blocs d'interventions 1 à 4, il ne faut pas confondre ce total des nouveaux individus participants avec le total de 79 583 nouvelles participations.

8. Mécanismes de suivi

- **L'outil de planification budgétaire et opérationnelle (PBO)**

La PBO est un outil de planification budgétaire qui permet de déterminer l'impact financier découlant des volumes de participation aux mesures (MFOR, PPE, SAE, STA, etc.). Cette planification doit faire l'objet d'un réajustement mensuel en fonction des résultats atteints. Si ces derniers sont supérieurs ou inférieurs à ce qui avait été planifié, on devra réajuster, à la hausse ou à la baisse, la planification pour les mois restants avec l'objectif d'atteindre la cible annuelle. De plus, comme nous l'avons signalé précédemment, la PBO prévisionnelle permet à la Direction régionale et aux CLE de planifier les activités et les ressources allouées par mesure pour l'exercice budgétaire de l'année suivante.

- **Le tableau de bord**

Le tableau de bord, qui a été développé par la Direction régionale, rend possible une analyse détaillée du suivi des résultats. Il permet de suivre l'atteinte des cibles régionales, de les comparer à l'ensemble du Québec, de voir l'atteinte des cibles locales, de comparer les résultats de cette année avec ceux de l'année dernière à pareille date et d'extrapoler ceux-ci à la fin de l'année financière. Il présente aussi des informations de gestion relatives à des activités d'ordre général. Par exemple, les informations suivantes s'y retrouvent ou s'y retrouveront bientôt : la comptabilisation de l'achalandage de la clientèle à l'accueil et dans les salles multiservices, la participation aux sessions de groupe, la situation sur les demandes de réexamen administratif, les revenus générés par le Service d'apprentissage et de qualification professionnelle, etc. Les données qui alimentent le tableau de bord proviennent des rapports de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), de la Planification Emploi-Québec (PEQ) et de la compilation de données provenant des CLE et des unités de la Direction régionale.

- **Les suivis trimestriels**

Un rapport trimestriel sur le suivi des résultats opérationnels permet d'informer le Conseil régional de l'évolution des interventions. Il contribue aussi à l'analyse de la situation, et cela, en complémentarité avec les outils du tableau de bord et de la PBO. Cette analyse peut, le cas échéant, faciliter la mise en œuvre d'ajustements qui pourraient être requis.

- **L'évaluation**

Un dossier qui a toujours eu de l'importance parce que les résultats sont réinvestis dans la planification de la mesure, c'est celui de la relance mensuelle auprès des participants aux achats regroupés de la mesure de formation qui se déroule sur une base continue. Il s'agit de connaître leur situation sur le marché du travail six mois après avoir bénéficié de cette mesure. Le Service d'évaluation de la DPSIMT entend, après avoir procédé à la révision des outils de collecte et de traitement des données, développer davantage les outils de diffusion des résultats pour les mettre à la portée du plus grand nombre d'intervenants. Les autres types d'activités de formation n'ont pas, jusqu'à maintenant, donné lieu à une évaluation. Le Service a prévu mettre en branle cette année un processus pour connaître les résultats pour les participants à ces activités. En ce qui concerne les autres mesures et services d'Emploi-Québec, le Service d'évaluation intervient de deux façons en fonction des besoins. Il peut, par des méthodes basées principalement sur des enquêtes et des sondages, évaluer les résultats obtenus et les diverses variables qui y ont contribué. Il peut également apporter son soutien au déroulement de projets en développant un cadre d'évaluation qui permet à l'ensemble des intervenants d'assurer régulièrement le bon déroulement des activités. Il y contribue alors en développant des outils de collecte et de traitement de l'information, en coordonnant leur utilisation et en procédant à l'analyse des résultats.

Annexe 1

Description des principaux services et mesures d'Emploi-Québec de Montréal

I. Services et mesures s'adressant aux personnes

SERVICES DE BASE

Les personnes qui se présentent dans les centres locaux d'emploi se voient offrir :

- un service d'accueil, d'orientation, d'information sur le marché du travail, sur les mesures et services;
- l'accès libre ou assisté à une salle multiservice comprenant des guichets Info-emploi, une aire de documentation, une vidéothèque;
- les activités d'aide à l'emploi, notamment les sessions de groupe;
- une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi;
- les services de placement dont le placement en ligne¹⁵.

Voici plus de détails concernant deux de ces services de base, soit la salle multiservice et les sessions de groupe.

Salle multiservice

Objectif : rendre accessible, aux personnes à la recherche d'emploi ou en quête d'information sur le marché du travail, l'information sur le marché du travail au moyen d'un ensemble d'outils (documentaires, électroniques et autres).

On trouve notamment dans la salle multiservice une aire de documentation offrant un ensemble de ressources documentaires (répertoires, listes et livres spécialisés) ainsi que des microservices. Ceux-ci mettent à la disposition des personnes des logiciels d'aide à l'emploi (curriculum vitae, lettres de présentation, Repères), un accès libre à Internet ainsi que des signets vers des sites qui concernent l'emploi, la formation, les ressources du milieu, etc. Des guichets Info-emploi sont également mis à la disposition des usagers afin de leur faire connaître les emplois disponibles sur le marché du travail. Enfin, un animateur offre le soutien nécessaire aux usagers de la salle multiservice, favorisant une pleine utilisation des ressources disponibles et offrant l'aide-conseil dont les chercheurs d'emploi ont besoin.

Sessions de groupe

Chaque session de groupe poursuit un objectif spécifique (détermination des obstacles de la personne face au marché du travail, diffusion d'outils liés à la recherche d'emploi, etc.). De façon générale, cependant, toutes les sessions de groupe visent à fournir aux personnes diverses informations sur les mesures et services d'Emploi-Québec et de l'information sur le marché du travail.

Les sessions de groupe offertes par les modules Emploi-Québec des CLE de notre région sont, entre autres : Entrevue initiale et informations générales, Activité de soutien à la recherche d'emploi et Activité de mise en mouvement.

¹⁵ Ce service sur Internet permet aux chercheurs d'emploi d'inscrire eux-mêmes en ligne leurs profils de candidature dans une banque. De même, les employeurs peuvent inscrire en ligne leurs offres d'emploi en plus de pouvoir les mettre à jour et de faire le suivi des postes offerts. Ils peuvent aussi rechercher des candidats dans la banque de candidatures.

SERVICES SPÉCIALISÉS

Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi

Le Parcours individualisé constitue l'outil privilégié vers l'intégration à l'emploi, particulièrement pour les personnes qui présentent un risque de chômage prolongé. Son objectif premier est d'aider les personnes à intégrer le marché du travail le plus rapidement possible dans un emploi convenable et durable.

Le Parcours est un processus dynamique d'accompagnement pouvant comprendre une activité ou un ensemble d'activités convenues entre la personne et l'interlocuteur d'Emploi-Québec. Ces activités sont choisies en fonction d'un profil d'employabilité et des besoins d'accompagnement de chaque personne.

L'accompagnement de la personne constitue le fondement même du Parcours. Dans une relation d'aide, il vise à soutenir les efforts faits par la personne et à optimiser ses chances de réussite. La fréquence et la forme du soutien doivent faire l'objet d'une négociation avec la personne afin que l'aide soit adaptée aux besoins de chacun.

Le parcours commence lorsqu'un plan d'intervention est établi et accepté par les deux parties. Il prend fin lorsque la personne :

- a trouvé un emploi convenable;
- a atteint ou développé le niveau d'employabilité ou d'autonomie recherché;
- a abandonné sa démarche ou ne respecte pas ses engagements.

MESURES ACTIVES

Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail (FLCP) ¹⁶

Objectif : par des projets d'insertion et d'intégration en emploi, favoriser l'intégration ou la réintégration au marché du travail des personnes démunies économiquement notamment les prestataires de l'assistance-emploi, les femmes, les personnes immigrantes et les minorités visibles. En plus des projets d'insertion et de création d'emplois, le Fonds soutient des projets de formation de courte durée de préférence dans des métiers semi-spécialisés en demande pour permettre l'intégration durable en emploi. Le Fonds soutient également des projets de stages en entreprises privées présentés par des organismes à but non lucratif en mesure d'offrir de l'encadrement et des services de développement de l'employabilité. Il faut ajouter le financement de projets d'économie sociale qui sont présentés par les CLD ou leurs mandataires selon l'entente signée en janvier 2001.

Mesure de formation de la main-d'œuvre (individus) de nature générale et professionnelle (MFOR)

Objectif : à l'aide d'une seule mesure de formation, contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail, visant ainsi à contrer le chômage et l'exclusion sociale.

D'une durée ne dépassant généralement pas trois ans, les activités de formation admissibles incluent l'alphabétisation, la formation secondaire (générale ou professionnelle), collégiale et universitaire, la formation en francisation et en langue seconde, des activités préparatoires et des activités périphériques essentielles à la démarche de formation de même que le développement d'outils et de modes ou d'approches de formation. Les personnes admissibles sont les sans-emploi, les personnes en emploi dont l'emploi est menacé ou précaire, ainsi que les apprentis participant au Régime de qualification.

¹⁶ Le FLCP provient d'un budget distinct de celui du Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

Insertion sociale

Objectif : favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés visant l'intégration à l'emploi des personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long terme. Les activités ne doivent pas s'apparenter à celles exercées par des personnes salariées.

Projets pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA)

Objectif : enrayer la discrimination systémique dont sont victimes les travailleurs ou les chercheurs d'emploi de 55 à 64 ans.

Par des approches novatrices, ces projets peuvent prendre diverses formes : - activités de sensibilisation et de promotion pour sensibiliser les employeurs aux avantages de cette clientèle - actions de prévention par exemple par un dépistage précoce - adaptation par des mesures de formation et de planification de carrière – prolongation de la vie active par des services d'insertion en emploi.

Projets de préparation à l'emploi (PPE)

Objectif : permettre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir et de développer des compétences personnelles et professionnelles au moyen d'une combinaison d'activités de préparation et d'intégration à l'emploi.

Cette mesure regroupe l'ensemble des activités intensives de développement de l'employabilité offertes par des ressources externes dans un cadre permettant aux participants d'avoir accès au soutien du revenu. Parmi ces différentes activités, celles des entreprises d'insertion utilisent une approche d'insertion par une activité économique.

Services d'aide à l'emploi (SAE)

Objectif : aider les personnes qui cherchent un emploi à préciser leurs besoins en matière d'emploi et de formation et leur fournir les outils et les moyens nécessaires par l'entremise de services périphériques de placement ou d'aide-conseil à la recherche d'emploi.

La mesure regroupe principalement des activités¹⁷ de courte durée et des activités périphériques au placement, notamment :

- l'orientation professionnelle;
- les services diagnostiques;
- l'aide à la recherche d'emploi;
- l'aide au placement.

Soutien au travail autonome (STA)

Objectif : aider les personnes à devenir des travailleurs autonomes et à créer ou développer leur entreprise. Cette mesure permet d'offrir aux participants de la formation, de l'aide-conseil et du soutien financier pour les personnes admissibles. Elle est mise en place en coordination avec le centre local de développement (CLD) de l'arrondissement.

Subventions salariales d'intégration en emploi

Objectif : faciliter l'intégration dans des emplois durables et de qualité des personnes qui présentent un risque de chômage prolongé. Cette mesure vise des personnes qui ne pourraient s'intégrer au marché du travail sans une aide financière.

¹⁷ Emploi-Québec pourra rendre accessibles divers services complémentaires à ceux qui sont offerts dans les CLE en soutenant des ressources du milieu qui proposent ces services.

- Dans le secteur privé, la subvention salariale est attribuée pour des emplois durables, des emplois de qualité et en demande, et elle ne devrait pas servir à la substitution d'employés.
- Dans le cas des entreprises de l'économie sociale, la subvention salariale est également octroyée pour des emplois durables, des emplois de qualité et en demande, mais le financement est accordé pour une plus longue période selon un mode décroissant. Les secteurs visés devront avoir été désignés dans le plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE).
- Pour les organismes communautaires, la subvention salariale est accordée pour un emploi existant à l'intérieur des activités normales de l'organisme. Elle doit permettre aux participants d'acquérir une formation et une expérience transférables dans des emplois en demande.

La subvention est accordée en fonction de deux critères : la possibilité d'intégration durable et la transférabilité des compétences acquises.

Supplément de retour au travail

Objectif : inciter les personnes sans emploi admissibles à intégrer le marché du travail au moyen d'une prestation financière de retour au travail destinée à aider les personnes à faible revenu à surmonter les obstacles potentiels à l'obtention d'un emploi. L'aide financière vise à encourager la clientèle à intensifier sa recherche d'emploi et à l'aider à payer les dépenses liées à un début d'emploi.

II. Services et mesures s'adressant aux entreprises

Séminaires et guides

Objectif : permettre aux entreprises des secteurs privé et public ainsi qu'aux organismes à but non lucratif de participer à des séminaires axés sur la formation de leur personnel. Les séminaires offerts portent sur les aspects suivants :

- la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- l'aide à la préparation d'un projet dans le cadre du FNFMO;
- la gestion de la formation;
- le recrutement et le maintien de son personnel;
- la production d'un manuel des employés.

Des guides d'aide à la gestion sont également offerts aux employeurs, soit :

- La gestion de la formation;
- Recruter et garder son personnel;
- Produire un manuel des employés.

Concertation pour l'emploi

Objectif : aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs, les coopératives, les organismes communautaires, les regroupements professionnels et de clientèles ainsi que les collectivités à faire face aux changements du marché du travail et à s'adapter aux nouvelles exigences en matière de ressources humaines.

La mesure regroupe la plupart des activités de concertation, d'adaptation de la main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines, telles que :

- les comités de concertation
- l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT);
- le diagnostic d'entreprise et les activités de soutien à la fonction ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises qui ont trait à l'organisation du travail, aux relations du travail, à la planification, à la sélection, au recrutement, à la gestion du rendement et au développement d'une culture de formation;
- la mise en place d'un service des ressources humaines.

Le placement

Voir la rubrique sur les services de base présentés au début de la section s'adressant aux personnes concernant le placement et le placement en ligne. Ajoutons à ce service celui de la prise d'offres d'emplois vacants qui sont affichés à la demande des employeurs grâce à une série de moyens, dont les guichets Info-emploi.

Formation de la main-d'œuvre dans les entreprises (MFOR)

La mesure de formation, volet employeurs, se définit en fonction de son incidence sur la situation de l'emploi, de son apport au développement des compétences liées à l'emploi et de son effet sur le comportement de l'employeur au regard de la formation, en fonction des responsabilités qui lui sont normalement dévolues dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et en tenant compte du FNFMO.

Par employeurs on entend les entreprises privées, publiques et parapubliques, les municipalités, les organismes à but non lucratif, les coopératives et les travailleurs autonomes. Les activités admissibles doivent permettre le développement de compétences dites qualifiantes et transférables et ne sont pas nécessairement certifiées.

*Voir aussi dans la section sur les **mesures aux personnes** présentées précédemment :
Subventions salariales, volets entreprises privées et économie sociale.*

AUTRES MESURES ACTIVES

Des mesures actives liées à d'autres lois font aussi partie du champ d'intervention d'Emploi-Québec :

- En vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, sont offerts des services de soutien à la formation en entreprise ainsi que le régime d'apprentissage.
- La Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre encadre les services liés à l'émission de certificats de qualification dans les métiers réglementés hors construction et le reclassement des travailleurs licenciés collectivement.

ANNEXE 2

Contributions à l'élaboration du Plan d'action régional (PAR) 2002-2003

Nous tenons à souligner la contribution essentielle des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (voir sa composition à la page 12) ainsi que les membres de son Comité fonctionnel élargi :

Mmes Jocelyne Brault, directrice du soutien aux opérations
Myriam Chambron, adjointe à la Direction régionale
Céline Charpentier, **Vice-présidente** du Conseil régional
Marguerite Orban, directrice des services aux individus
Louise Piché, directrice du CLE Ouest-de-l'île
Dominique Savoie, **Directrice régionale par intérim**

MM. Réjean Charbonneau, directeur du CLE Saint-Laurent
Denis Deschamps, **Président du Conseil régional**
Pierre Duguay, membre du Conseil régional
Richard Masson, secrétaire du Comité fonctionnel élargi
Gilles Ouellette, directeur de la planification, du suivi et de l'information sur marché du travail
Alain Rouleau, membre du Conseil régional
Jean-Luc Théoret, membre du Conseil régional

Ainsi que les présidents et les directeurs généraux de Centres locaux de développement (CLD et CLD mandataires) ainsi que des représentants des ressources spécialisées en développement de l'employabilité membres du Forum régional des ressources externes dont les avis ont été pris en compte dans l'élaboration des orientations régionales 2002-2005 comprises dans le présent Plan d'action régional.

De plus, il convient de mentionner la collaboration essentielle des directrices et directeurs des CLE et leurs adjoints : Mesdames Ghislaine Allard, Josée Bergeron, Louise Chartré, Odette Corneau, Chantal Denis, Nicole Jarry, Martine Labbé, Maryse Langlois, Chantale Lapierre, Pauline Lefebvre, Sandra Pageau, Louise Piché, Gabrielle Trépanier et Messieurs Mark Beaton, Richard Boutin, Yves Cantin, Giovanni Carboni, Réjean Charbonneau, Évens Joseph, Eddy Louis, Jean-Marc Nolet. Ainsi que du personnel des CLE, notamment des personnes responsables de l'élaboration des plans d'action locaux (PAL) : Mesdames Manon Berthelette, Monique Drouin, Liette Émond, Ginette Lapointe, Louise Lapierre, Lucie Montpetit, Diane Plante, Claudette Thibert, Danielle Tremblay et Messieurs Pierre Crevier, Gallo Diouf, Sylvain Forest, Yves Gauthier, Michel Goulet, Marc Larivière, Sylvain Lévesque, Normand Sauriol, Patrick Tétreault, Michel Trépanier.

Par ailleurs, nous devons mentionner l'importante contribution des directrices et directeurs au niveau de la direction régionale : Mesdames Jocelyne Brault, Doris Brunet, Louise Cardinal, Marguerite Orban et Monsieur Jean Desjardins, ainsi que des responsables de mesures et activités, notamment : Mesdames Johanne Arsenault, Francine Boissonneault, Ginette Cossette, Liliane Desgranges, Johanne De Stephano, France Dupuis, Johanne Favreau, Gaétane Huot, France Joannette, Louise Jodoin, Christine Lacasse, Rosella Meffe, Chantal Michaud, Lyne Noël, Monique Raymond ainsi que Messieurs Jean-Marc Boileau, André Cadieux, Jean-Guy D'Amour, Sylvain Letendre, François Ménard, Pierre Marcotte.

Mentionnons aussi le personnel de la *Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail* dont : Mesdames Nicole Dumoulin, Micheline LeBlanc, Madeleine Le Roux (femmes, personnes de moins de 30 ans et de 45 ans et plus, personnes judiciairisées), Chantal Thériault (caractéristiques et problématiques locales, centres d'appels, restauration et hébergement) et de Messieurs Pierre Boisseau (personnes faiblement scolarisées, travailleurs autonomes, environnement, finances et assurances, pharmaceutique et biotechnologie), Régent Chamard (analyse économique), Claude Charrette (évaluation), Denis Hétu (aérospatiale, construction, matériel informatique, meuble, plastique, produits électroniques), Simon Gagné (caractéristiques et problématiques locales, santé et services sociaux), Yves Jutras (caractéristiques et problématiques locales, secteur aliments) Serge Lacroix (personnes immigrantes, arts et culture, habillement, transport), Daniel Lalonde (clientèles à risque de chômage), Alain Robitaille (commerce, multimédia, automobiles, services aux entreprises, services des télécommunications). Finalement, l'élaboration de ce PAR a été réalisée grâce à la contribution significative de : Mesdames Diane Beaudet (*soutien à la préparation du Plan d'action régional et des plans d'action locaux*), Carole Gravel (données socio-économiques) et de Messieurs Gilles Ouellette (directeur) Michel Lalande (directeur adjoint) Steve Dupuis (données opérationnelles et budgétaires), Serge Lafrance (analyse opérationnelle et suivi), Richard Masson (*coordination de l'élaboration du Plan d'action régional et des plans d'action locaux*), Sylvain Richard (analyse budgétaire et suivi).

ANNEXE 3

Territoires des modules Emploi-Québec des CLE – région de Montréal

Ahuntsic	1	Pointe-aux-Trembles	9
Anjou	10	Pointe-Saint-Charles	8
Côte-des-Neiges	7	Rosemont-Petite-Patrie	3
Hochelaga-Maisonneuve	4	Saint-Alexandre	6
Lachine	15	Saint-Laurent	16
LaSalle	14	Saint-Léonard	12
Montréal-Nord	11	Saint-Michel	2
Ouest-de-l'île	17	Verdun	13
Plateau Mont-Royal	5		

