EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017

Montérégie

ENSEMBLE on fait avancer le Québec

Québec

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 13 avril 2016.

Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie
790, boulevard Quinn
Longueuil (Québec) J4H 2N5

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.gouv.qc.ca/regions/monteregie

ISBN 978-2-550-76825-8 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Table des matières

Mot du directeur régional et du président 7

Avant-propos 8

1. Présentation générale 11

2. Portrait régional du marché du travail 16

3. Enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies 24

1. L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT 26

2. L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE 28

3. L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE 29

4. Ressources allouées et cibles de résultats 34

Annexe 1 : Liste des centres locaux d'emploi (CLE) de la Montérégie 38

Mot du directeur régional et du président

Nous avons le plaisir de vous présenter le *Plan d'action régional 2016-2017* d'Emploi-Québec Montérégie qui définit nos engagements en matière d'emploi, de solidarité sociale et de services gouvernementaux. Ce plan d'action marque la troisième année du cycle de planification et s'inscrit en continuité avec les plans précédents.

D'emblée, soulignons que l'année 2015-2016 a été ponctuée de nombreux changements organisationnels visant à optimiser notre intervention sur l'ensemble du territoire de la Montérégie et par conséquent, à améliorer le service offert à toutes nos clientèles.

La dernière année a été aussi empreinte de belles réalisations. À l'aide du personnel des bureaux de Services Québec, des centres locaux d'emploi, et des organismes communautaires œuvrant au développement de l'employabilité, des milliers de citoyens ont obtenu des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux, ont reçu du soutien dans leur démarche pour retrouver une autonomie personnelle, sociale et professionnelle, ont amélioré leur employabilité ou sont retournés sur le marché du travail. De plus, des centaines d'entreprises ont bénéficié du soutien d'Emploi-Québec et de ses partenaires socio-économiques pour optimiser leurs pratiques de gestion des ressources humaines, favoriser le développement des compétences de leurs employés et améliorer leur productivité.

Tout au long de l'année 2016-2017, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie et le personnel d'Emploi-Québec Montérégie uniront leurs efforts afin de poursuivre leur contribution à la volonté gouvernementale de permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, favoriser l'intégration en emploi des clientèles les plus éloignées du marché du travail, soutenir les entreprises et simplifier l'accès aux services gouvernementaux.

Nous sommes assurés que la mise en place de notre offre de service renouvelée facilitera la réalisation des stratégies identifiées dans le *Plan d'action régional 2016-2017* et à terme, l'atteinte des objectifs visés en matière de développement économique et social.

Pour y arriver, nous pouvons compter sur l'implication et l'engagement de tous les partenaires du marché du travail à offrir un service public d'emploi de qualité. Nous tenons à sincèrement remercier le personnel d'Emploi-Québec Montérégie qui, encore une fois, a démontré sa grande capacité d'adaptation et surtout sa volonté de bien remplir notre mission. Chacun a su relever les défis qui s'imposent afin de maintenir une offre de service de qualité pour l'ensemble des citoyens et des entreprises de notre région.

Ghislain Laprise
Directeur régional Emploi-Québec Montérégie
et *secrétaire* du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

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

Avant-propos

Emploi-Québec est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi est établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle est approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi tandis que la planification liée aux services de solidarité sociale relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec Montérégie contribuera à la réalisation du Plan stratégique 2014-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail. Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective quadriennale. Cet horizon pluriannuel s'impose en tenant compte de la nature structurelle et du caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi.

La planification nationale trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux. Ainsi, le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie vient concrétiser les orientations du plan d'action d'Emploi-Québec et présente des stratégies et des actions régionales qui seront mises en œuvre en réponse aux enjeux du marché du travail de la région.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Le plan a par la suite été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable du ministère de l'Emploi.

1 Présentation générale

1. Présentation générale

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à :

- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- développer les compétences et accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

Emploi-Québec joue donc un rôle stratégique pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent, entre autres, la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail, ainsi que le maintien, dans le contexte actuel, des finances publiques.

Offre de service

Services publics d'emploi

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

En plus d'offrir des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés s'adressant, d'une part, aux personnes devant surmonter des difficultés pour leur insertion ou leur maintien en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Services de solidarité sociale

La gestion des programmes d'aide financière de dernier recours vise à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et aussi à favoriser leur autonomie économique et sociale. Pour ce faire, Emploi-Québec mise sur leur mobilisation et leur participation à des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle. Les services offerts s'inscrivent dans un parcours axé vers l'emploi, avec un accompagnement soutenu aux personnes qui en ont besoin pour le développement de leur employabilité et leur insertion au marché du travail.

Services gouvernementaux

Services Québec constitue la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire.

Le guichet multiservice permet un accès simplifié, selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web) par les citoyens et les entreprises, à des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux offerts par les différents ministères et organismes ainsi qu'à des services intégrés tels que la déclaration unique de naissance et de décès, le Service québécois de changement d'adresse, la Zone entreprise, Mon dossier citoyen.

Cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec Montérégie réalise sa mission de façon décentralisée par l'intermédiaire de ses seize centres locaux d'emploi[1] et de ses quatre centres administratifs répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

La réalisation de la mission d'Emploi-Québec Montérégie se fait en complémentarité avec d'autres partenaires gouvernementaux : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) ainsi que les commissions scolaires, les centres d'éducation des adultes, les cégeps et les universités, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) et, finalement, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Emploi-Québec Montérégie s'appuie également sur l'expertise d'un réseau d'organismes communautaires œuvrant au développement de l'employabilité pour la réalisation de sa mission.

Le présent plan d'action régional servira de base à la reddition de comptes annuelle d'Emploi-Québec Montérégie. Ainsi, les indicateurs et les cibles de résultats contenus dans le plan seront des points de référence pour évaluer la performance d'Emploi-Québec Montérégie. À la fin de chaque exercice financier, un bilan annuel est présenté au Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.

[1] Voir l'annexe 1.

2 PORTRAIT régional du marché du travail

2. Portrait régional du marché du travail

Population et territoire

Selon les données du recensement 2011 de Statistique Canada, la population de la Montérégie atteignait 1 442 433 personnes en 2011, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte quatorze MRC, formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (61,8 %) de la population se retrouve dans quatre municipalités régionales de comté, soit la MRC de Vaudreuil-Soulanges, la MRC de Roussillon, la MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Marguerite-D'Youville ainsi que dans l'agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent un caractère semi-urbain ou rural.

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

Démographie

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+10,0 % entre 1986 et 1991, +4,8 % entre 1991 et 1996 et +1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (+6,4 % entre 2001 et 2006 et +6,2 % entre 2006 et 2011). Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+4,7 %). Selon le scénario de prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,0 % entre 2011 et 2016. Pour l'ensemble de la province, la croissance devrait être de 4,4 %.

Toutefois, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 13,6 % entre 2006 et 2011. Du côté de la population plus jeune, elle n'a augmenté que de 0,7 % au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montérégienne de 15 à 64 ans devrait diminuer entre 2019 et 2029. Le déclin de la population en âge de travailler devrait commencer dès 2016 pour l'ensemble du Québec et en 2019 à l'échelle de la Montérégie. Précisons que la diminution de la population d'âge actif est déjà amorcée dans l'agglomération de Longueuil ainsi que dans plusieurs municipalités régionales de comté (Acton, Brome-Missisquoi, Beauharnois-Salaberry, Haut-Richelieu, Haut-Saint-Laurent, Maskoutains, Rouville, Marguerite-D'Youville et Pierre-De Saurel).

Scolarité

Selon les données de l'*Enquête nationale sur les ménages* (2011), le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 21,1 % en Montérégie et de 23,3 % dans la province.

La Montérégie présente de grandes disparités dans les degrés de scolarité de la population active expérimentée de 25 à 64 ans. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges, de Marguerite-D'Youville, du Roussillon et l'agglomération de Longueuil présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie. Cependant, les MRC d'Acton et des Jardins-de-Napierville comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à la Montérégie. De plus, 35,4 % de la population active expérimentée de 25 à 64 ans de la région détient au plus un diplôme d'études secondaires. En Montérégie, dix MRC ont des taux plus élevés que celui de la région. Certaines dépassent même 45 %, une clientèle particulièrement à risque de chômage.

Indicateurs du marché du travail

L'emploi en Montérégie a légèrement diminué en 2015 par rapport à son niveau de 2014. Cela porte à 776 100 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,9 % des personnes occupées au Québec. Les personnes occupées à temps plein et à temps partiel comptent respectivement pour 81,3 % et 18,7 % de l'emploi total. Alors que les postes à temps partiel ont diminué de 2,6 %, ceux à temps plein ont, pour leur part, connu une baisse de 0,7 %. Pour le Québec, le niveau d'emploi a légèrement augmenté (+0,9 %) en 2015 avec 4 097 000 emplois.

La population active de la Montérégie a diminué de 1,7 % (-14 600 personnes), alors que celle de la province a augmenté (+0,8 %). Le taux d'activité montérégien en 2015 atteint 66,0 %, un taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec (64,8 %).

En Montérégie, le taux de chômage a diminué de 0,6 point de pourcentage en 2015 et s'établit maintenant à 5,9 %. Cette diminution s'explique par une diminution de la population active plus rapide que celle du nombre de personnes en emploi. Ainsi, le nombre de chômeurs a diminué pour atteindre 49 000.

En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il a diminué de 0,1 point de pourcentage et atteint 7,6 % en 2015. Soulignons que la Montérégie arrive au troisième rang des régions du Québec pour le plus bas taux de chômage.

Montérégie : **caractéristiques de la population active**

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2015	2014	2014
Population active (000)	825,1	-14,6	-1,7
Emploi (000)	776,1	-8,7	-1,1
Chômage (000)	49,0	-5,9	-10,7
Taux de chômage (%)	5,9	-0,6	
Taux d'activité (%)	66,0	-1,6	
Taux d'emploi (%)	62,0	-1,2	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles[2].

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2015	2014	2014
Population active (000)	4 434,2	34,2	0,8
Emploi (000)	4 097,0	37,3	0,9
Chômage (000)	337,2	-3,1	-0,9
Taux de chômage (%)	7,6	-0,1	
Taux d'activité (%)	64,8	0,1	
Taux d'emploi (%)	59,9	0,2	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles.

[2] Les données sont adaptées de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2015. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Pour des précisions sur la variabilité des statistiques et sur les sources de données, veuillez consulter les Définitions – *Enquête sur la population active* et la Note sur la méthodologie et les sources de données disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec.

La situation de certains groupes sur le marché du travail

Les femmes

Le niveau d'emploi a diminué dans les mêmes proportions chez les hommes et chez les femmes de la Montérégie en 2015. Alors que les hommes connaissaient une diminution de l'emploi de 0,9 %, les femmes voyaient leur nombre d'emplois diminuer de 1,3 %. En 2014, celles-ci avaient connu une hausse de leur niveau d'emploi de 2,8 % dans la région, alors que, chez les hommes, les gains d'emplois avaient été de 1,4 %.

La diminution du niveau d'emploi s'est effectuée à un rythme plus rapide pour des postes à temps partiel que pour ceux à temps plein, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes.

Concrètement, en 2015, les femmes comptaient pour 66,0 % des emplois à temps partiel (44,0 % chez les hommes), mais seulement pour 44,5 % des emplois à temps plein (55,5 % chez les hommes). Le salaire horaire médian des femmes de la Montérégie travaillant à temps plein en 2015 était de 21,45 $ comparativement à 23,84 $ pour les hommes. À l'échelle du Québec, l'écart est semblable avec un taux horaire médian de 21,33 $ chez les femmes alors que celui des hommes est de 23,00 $.

La diminution de l'emploi chez les femmes étant plus importante que la diminution de leur population active (-1,0 %), cela a eu pour effet d'augmenter leur taux de chômage de 0,3 point de pourcentage, soit à un taux de 5,4 %. Chez les hommes, l'emploi a diminué à un rythme moins élevé que celui de la population active (-2,4 %), diminuant leur taux de chômage de 1,5 point de pourcentage pour atteindre 6,4 %. Le taux de chômage des hommes demeure supérieur de 1 point de pourcentage à celui des femmes.

Quant au taux d'activité, celui des femmes a diminué de 0,6 point de pourcentage comparativement à 2014 pour se situer à 63,6 %. Pour sa part, le taux d'activité des hommes a baissé de 2,9 points de pourcentage pour se situer à 68,3 %.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a augmenté de 6 700 postes (+0,3 %) en 2015, une hausse inférieure à celle de 2014 (+0,8 %). Du côté des hommes, il y a aussi eu des gains d'emplois en 2015 avec 30 500 postes en plus (+1,4 %).

Les jeunes

En 2015, le niveau d'emploi chez les 15 à 24 ans est demeuré stable (+0,1 %). Le nombre de postes à temps partiel est en hausse (+2,9 %) par rapport à 2014.

Les taux d'emploi et d'activité ont diminué pour ce groupe d'âge. Le taux de chômage se situe à 12,2 %, une baisse de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2014.

Les travailleurs de 55 ans et plus

En 2015, 19,5 % des personnes occupées en Montérégie étaient âgées de 55 ans et plus. Par ailleurs, la part des travailleurs de 55 ans et plus qui occupaient un poste à temps partiel est en baisse, passant de 24,9 % en 2014 à 20,0 % en 2015. Cette proportion demeure plus élevée que celle de l'ensemble de la population occupée montérégienne (18,7 %). Les taux d'emploi, d'activité et de chômage des 55 ans et plus ont diminué, ce dernier affichant 5,3 % en 2015.

De façon plus circonscrite, 16,3 % des montérégiens occupant un emploi en 2015 étaient âgés de 55 à 64 ans. Bien que leur représentativité en emploi soit en deçà de leur poids relatif dans la population de 15 ans et plus (16,7 % selon l'EPA), l'écart s'est rétréci par rapport à 2013. En effet, il y a deux ans, les 55 à 64 ans en emploi représentaient 15,9 % du total des emplois en Montérégie, alors que leur poids relatif dans la population de 15 ans et plus était de 17,0 %. Finalement, le taux de chômage des montérégiens de 55 à 64 ans est passé de 5,5 % en 2014 à 5,2 % en 2015.

Les personnes immigrantes

En 2011, la part des immigrants de 15 à 64 ans en Montérégie était de 9,3 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidents non permanents, étudiants étrangers, revendicateurs de statut de réfugié, etc.). Nous comptions donc 91 005 personnes immigrantes de 15 à 64 ans. De ce nombre, 18,0 % (16 370) sont entrées au pays entre 2006 et 2011.

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

Comme pour le taux de chômage, les taux d'activité et d'emploi varient de façon marquée selon l'année d'arrivée au pays. Les immigrants qui sont au pays depuis cinq ans ou moins sont moins présents, en proportion, sur le marché du travail que les autres immigrants. À peine 57 % d'entre eux occupent un emploi, comparativement à plus de 70 % pour les personnes immigrantes arrivées au Canada depuis plus de cinq ans. Notons que les taux d'activité et d'emploi des personnes arrivées au Canada avant 2001 sont égaux ou légèrement supérieurs à ceux des personnes nées au Canada.

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

Les prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires touchant des prestations régulières de l'assurance-emploi est resté relativement stable (+0,1 %) en 2015 par rapport à 2014. Dans l'ensemble du Québec, leur nombre a légèrement diminué.

En ce qui a trait au nombre de prestataires de l'aide sociale aptes au travail, il était de 29 112 en novembre 2015, soit une baisse de 1,4 % (-426) par rapport à novembre 2014. Dans l'ensemble du Québec, on observait une diminution de 2,9 % de ces derniers entre novembre 2014 et novembre 2015.

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

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2015	2014	Variation %	2015	2014	Variation %
Prestataires de l'aide sociale (mois de novembre)	29 112	29 538	-1,4	204 518	210 551	-2,9
Prestataires de l'assurance-emploi (prestations régulières) (moyenne annuelle déc. à nov.)	23 454	23 428	0,1	150 943	151 393	-0,3

Sources : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Statistique Canada

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

En 2012, on dénombrait 40 906 établissements en Montérégie. Plus de 87 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services comporte le plus grand nombre d'établissements, avec 72,9 % du total montérégien. Dans le secteur de la fabrication, les établissements représentent 6,2 % du total de la région et fournissent 15,1 % de l'emploi. Néanmoins, 18,4 % des établissements du secteur de la fabrication au Québec se situent en Montérégie.

Répartition des entreprises (établissements*) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employés) en 2012

	Montérégie						
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total	**30 501**	**5 091**	**3 476**	**1 147**	**440**	**251**	**40 906**
Primaire	2 244	196	122	37	11	3	2 613
Construction	4 971	579	268	65	22	85	5 913
Fabrication	1 320	426	439	189	108	73	2 555
Services	21 966	3 890	2 647	856	299	167	29 825

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2012.

* Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

Le secteur des services poursuit sa contribution positive à l'emploi en Montérégie avec un apport de 600 nouveaux postes (+0,1 %) en 2015. L'industrie du transport et de l'entreposage est celui qui a enregistré la hausse la plus importante.

Pour sa part, le secteur de la production de biens affiche un recul en 2015. Les industries de la construction, de l'agriculture, des services publics et le secteur manufacturier ont tous vu leur niveau d'emploi diminuer cette année par rapport à l'an dernier.

Montérégie : emploi selon l'industrie

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2015	2014	2014
Emploi total	776,1	-8,7	-1,1
Secteur de la production de biens	179,5	-9,3	-4,9
Construction	47,9	-0,6	-1,2
Fabrication	108,4	-3,8	-3,4
Autres industries de biens(1)	23,2	-4,9	-17,4
Secteur des services	596,6	0,6	0,1
Services à la production(2)	199,2	0,4	0,2
Services à la consommation(3)	206,7	-6,3	-3,0
Services gouvernementaux(4)	190,7	6,5	3,5

1. Agriculture, Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz et Services publics.

2. Commerce de gros, Transport et entreposage, Finance, assurances, immobilier et location, Services professionnels scientifiques et techniques, Services aux entreprises, bâtiments et de soutien.

3. Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et services de restauration, Autres services

4. Services d'enseignement, Soins de santé et assistance sociale, Administrations publiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles.

3

ENJEUX, orientations, axes d'intervention et STRATÉGIES

3. Les enjeux, orientations, axes d'intervention et stratégies

L'environnement externe

Certains grands constats tirés de l'analyse régionale du portrait du marché du travail dictent les stratégies d'intervention qu'Emploi-Québec Montérégie devra mettre de l'avant dans les prochaines années en réponse aux tendances du marché du travail.

- Le vieillissement de la population et le faible taux de natalité nous entraînent vers une réduction du bassin de main-d'œuvre en âge de travailler, dès 2017 en Montérégie, d'où l'importance d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail et à l'emploi, d'adapter la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et de soutenir les entreprises pour améliorer leur productivité et faciliter leur adaptation aux changements. Ces actions permettront, à long terme, d'éviter la diminution du niveau de vie de la collectivité ainsi que la perte de la capacité de la société à maintenir les services aux citoyens.

- Les difficultés accrues de recrutement dues à la rareté de main-d'œuvre ou au manque de qualification du bassin de chômeurs disponibles deviendront une réalité quotidienne des employeurs. À mesure que le taux de chômage diminuera, la rareté de la main-d'œuvre s'accentuera et s'étendra à l'ensemble de l'économie. Les ressources humaines deviendront alors la priorité pour les entreprises, qui auront à effectuer d'importants ajustements pour attirer et fidéliser leur main-d'œuvre et les employeurs seront encore plus qu'aujourd'hui en concurrence les uns les autres pour s'accaparer la main-d'œuvre compétente.

- Malgré la rareté grandissante de la main-d'œuvre, il y aura encore des chômeurs : les nouveaux arrivants sur le marché du travail (jeunes, personnes immigrantes), les personnes qui effectuent des retours sur le marché du travail après un arrêt plus ou moins long (maternité, alternance études-emploi), les chômeurs saisonniers, les personnes licenciées à la suite de fermetures d'entreprises, les personnes qui quittent leur emploi pour toutes sortes de raisons et les personnes éloignées du marché du travail. Toutefois, une grande partie de ce chômage sera de courte durée et des services du type information sur le marché du travail, aide à la recherche d'emploi et placement pourront réduire davantage ces épisodes de chômage.

- Certaines personnes appartenant à des groupes sous représentés sur le marché du travail connaîtront encore des difficultés à s'intégrer ou se maintenir en emploi, notamment les personnes faiblement scolarisées, les personnes immigrantes nouvellement arrivées au pays, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes faisant partie des minorités visibles et les autochtones. Ces personnes requièrent une aide plus soutenue de la part des services publics d'emploi. Ces services seront d'autant plus importants que les personnes cumulent plusieurs des caractéristiques présentées plus haut.

L'environnement interne

Au niveau organisationnel, Emploi-Québec doit mettre en œuvre les actions ou les engagements qui la concernent dans le cadre des différentes politiques gouvernementales et stratégies interministérielles qui visent les groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail ou démunis socialement.

Les priorités régionales

Les défis que posent les tendances du marché du travail en Montérégie ainsi que les diverses politiques gouvernementales et stratégies ministérielles qui doivent être prises en compte par Emploi-Québec lors de sa planification stratégique ont mené à l'établissement de priorités régionales.

Le tableau qui suit présente les stratégies d'intervention retenues par Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires pour répondre, en 2016-2017, dans le contexte actuel, aux enjeux du marché du travail et aux défis de l'organisation.

Voici les trois enjeux auxquels Emploi-Québec sera confronté dans les prochaines années :

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

2. L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale.

3. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

ENJEU

1. L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT.

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises devient un enjeu stratégique pour le marché du travail au Québec. Une bonne adéquation favorise l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes sur le marché du travail.

Même si une grande partie des chômeuses et chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, un grand nombre d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail. Au même moment, certains employeurs font face à des difficultés de recrutement et de rétention en emploi de leur main-d'œuvre dans certaines régions ou certaines industries. Cela pose des défis importants aux employeurs, faisant notamment appel aux possibilités d'embauches d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'à leurs capacités à retenir en emploi leurs travailleuses et travailleurs.

L'offre des services publics d'emploi permettra de favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie du bassin de main-d'œuvre disponible. Elle contribuera aussi à répondre aux besoins en matière de développement des compétences des personnes sans emploi, ainsi qu'à ceux des travailleuses et des travailleurs déjà en emploi.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail.	1.1 Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement.	1.1.1 Réaliser des projets novateurs visant un appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. 1.1.2 Sensibiliser les employeurs au potentiel des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes, les jeunes, les femmes et les personnes handicapées qui présentent des obstacles à l'emploi. 1.1.3 Promouvoir nos services universels auprès des employeurs et des chômeurs.
	1.2 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint.	1.2.1 Soutenir les personnes prêtes à occuper un emploi dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et favoriser leur maintien en emploi.
	1.3 Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi.	1.3.1 Faire la promotion des métiers et des professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers, des compétences qu'elles requièrent et des formations qui y mènent. 1.3.2 Accroître ou actualiser les qualifications de la main-d'œuvre afin qu'elle demeure active sur le marché du travail.
	1.4 Une information sur le marché du travail accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs.	1.4.1 Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des citoyens, des entreprises et des partenaires. 1.4.2 Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre disponible afin d'apporter les ajustements nécessaires à notre offre de service et d'optimiser nos interventions.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.	2.1 Des interventions proactives en matière de mobilisation, de préparation et d'accompagnement des clientèles, et de réduction des obstacles à l'emploi.	2.1.1 Intervenir de façon proactive auprès de la clientèle à risque de chômage prolongé et l'accompagner dans ses démarches en utilisant les interventions les plus appropriées. 2.1.2 Explorer divers moyens novateurs visant à répondre aux besoins de développement de compétences de certaines clientèles et aux exigences du marché du travail. 2.1.3 Maintenir nos efforts auprès de la clientèle éloignée du marché du travail afin qu'elle participe à des activités visant à favoriser son insertion en emploi.
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité.	3.1 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.	3.1.1 Renforcer la transmission de l'information sur le marché du travail et la promotion de nos services et outils auprès des entreprises. 3.1.2 Soutenir les entreprises dans le développement de leurs pratiques d'embauche, d'intégration et de rétention de leur personnel. 3.1.3 Sensibiliser et soutenir les entreprises dans le développement de leurs pratiques de gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre et de gestion de la diversité. 3.1.4 Établir des liens étroits de collaboration entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et ses différents partenaires.
4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.	4.1 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	4.1.1 Favoriser l'utilisation et le développement des stratégies du cadre de développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et l'adaptation de ces dernières. 4.1.2 Favoriser le développement des compétences des travailleurs à risque de perte d'emploi en soutenant et en accompagnant les entreprises. 4.1.3 Favoriser la mobilité professionnelle ascendante en entreprise afin, notamment de préserver l'expertise au sein de l'organisation, réduire le roulement de la main-d'œuvre, mobiliser les employés et libérer des postes d'entrée.
	4.2 L'adéquation formation compétences emploi.	4.2.1 Identifier les besoins de formation exigés des professions pour lesquelles les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement en raison d'une offre de travail insuffisante, et mener, auprès de la main-d'œuvre et des partenaires, des interventions afin de faire connaître ceux-ci. 4.2.2 Poursuivre notre collaboration avec le réseau de l'éducation et les autres partenaires afin de répondre à la demande actuelle et future de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et informer les entreprises des projets de formation à venir. 4.2.3 Collaborer à l'évaluation des besoins de formation et de main-d'œuvre dans le cadre de la Stratégie maritime.

ENJEU

2. L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE.

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un bassin potentiel de main-d'œuvre important, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses posées par la rareté de la main-d'œuvre dans certaines régions ou certaines industries.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale.	5.1 Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire.	5.1.1 Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. 5.1.2 Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment en recourant aux ententes de renseignements conclues avec différents partenaires.
	5.2 Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.	5.2.1 Poursuivre nos interventions auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi.

ENJEU

3. L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE.

Compte tenu des changements du marché du travail, de l'évolution des besoins de la clientèle et de l'environnement organisationnel, ce troisième enjeu suppose qu'Emploi-Québec poursuive l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle. Les services rendus par Emploi-Québec reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail, par exemple les organismes communautaires œuvrant en employabilité ainsi que les établissements scolaires. La participation des partenaires à l'optimisation de la prestation de services est incontournable pour soutenir adéquatement les personnes faisant partie de groupes sous représentés sur le marché du travail qui souhaitent se mettre en « action » vers l'emploi.

Même si Emploi-Québec dépasse ou atteint à des niveaux satisfaisants ses cibles de résultats, des améliorations restent à faire, comme en témoignent : les taux d'abandon élevés pour certains groupes de personnes et certaines mesures actives, des taux d'intégration en emploi après la fin de l'intervention qui stagnent et des interventions non nécessaires auprès de certaines entreprises, car plusieurs d'entre elles auraient consenti ces efforts sans l'aide d'Emploi-Québec.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail.	6.1 Les pratiques de gestion de ses ressources humaines.	6.1.1 Poursuivre les activités visant l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail. 6.1.2 Favoriser la rétention du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève. 6.1.3 Développer ou consolider les compétences du personnel en place ou nouvellement recruté en fonction des profils recherchés dans le cadre de la transformation organisationnelle. 6.1.4 Préparer et soutenir le personnel à faire face aux changements inhérents à l'évolution des modes d'organisation du travail.
	6.2 La réorganisation de la prestation de services, dont le développement de nouvelles approches.	6.2.1 Poursuivre les travaux visant à optimiser et à moderniser la prestation des services publics d'emploi, des services de solidarité sociale et des services gouvernementaux dans le cadre de la transformation organisationnelle. 6.2.2 Faire connaître et mettre en œuvre la nouvelle offre de service aux entreprises telle que révisée par Emploi-Québec. 6.2.3 Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et en personne), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail. 6.2.4 Accroître l'utilisation de l'information sur le marché du travail afin d'adapter la prestation de services aux besoins des clientèles. 6.2.5 Favoriser une meilleure connaissance de l'offre de formation financée par Emploi-Québec Montérégie auprès du personnel et des différents acteurs du marché du travail.

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION
7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail.	7.1 La contribution du partenariat pour une meilleure réponse aux besoins des clientèles et du marché du travail.	7.1.1 Partager une compréhension commune de la réalité régionale du marché du travail. 7.1.2 Concourir à la concertation et à la mobilisation des partenaires régionaux et locaux afin de contribuer au développement économique et social de la région. 7.1.3 Assurer le développement et l'adaptation de la prestation de services en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité et améliorer la connaissance de leur offre de service.
8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.	8.1 Les approches proactives d'accompagnement et d'aide au placement.	8.1.1 Expérimenter, avec les partenaires, des projets visant à améliorer le placement à la suite de la participation à certaines mesures actives, plus particulièrement à la mesure de formation de la main-d'œuvre. 8.1.2 Soutenir la persévérance et le placement des participants aux mesures actives, notamment par un accompagnement personnalisé pendant et après la participation.

4

RESSOURCES allouées et CIBLES de résultats

4. Ressources allouées et cibles de résultats

Budget d'intervention 2016-2017

Emploi-Québec est doté d'un budget d'intervention annuel, afin d'offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être modifié en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour commencer l'année 2016-2017, d'un budget qui s'élève à plus de 96,8 millions de dollars.

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

Évolution de la situation budgétaire initiale 2016-2017 et 2015-2016			
	2016-2017	2015-2016	Variation
Budget d'intervention	96 819 100 $	96 970 500 $	(151 400 $)
Reports en provenance de l'année précédente	41 701 300 $	33 597 500 $	8 103 800 $
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	55 117 800 $	62 963 000 $	(7 845 200 $)

Cibles de résultats 2016-2017

La performance d'Emploi-Québec est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles de résultats visées. Les indicateurs de résultats sont ainsi associés à l'une des huit orientations du présent plan d'action régional qu'ils permettent d'évaluer.

Orientations et indicateurs	Cibles 2016-2107
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	
Nombre de participants à l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	20 159
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	7 805
2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	42 000
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assistance sociale	15 118
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	22 613
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	5 900
3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	1 798
4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	800
5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	11 270
6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail	
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	85 %
Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	15 %

ANNEXE 1

Annexe 1 : Liste des centres locaux d'emploi (CLE) de la Montérégie

Centre local d'emploi d'Acton Vale 1130, rue Daigneault Acton Vale (Québec) J0H 1A0 450 546-0798 1 800 438-4765	**Centre local d'emploi de La Vallée-du-Richelieu** 515, boul. Sir-Wilfrid-Laurier, bur. 201 Belœil (Québec) J3G 6R7 450 467-9400 1 877 856-1966	**Centre local d'emploi de Saint-Hyacinthe** 3100, boul. Laframboise, bur. 107 Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z4 450 778-6589 1 800 465-0719
Centre local d'emploi de Boucherville 135-H, boul. de Mortagne Boucherville (Québec) J4B 6G4 450 655-5646 1 866 656-5686	**Centre local d'emploi du Haut-Richelieu** 315, rue MacDonald, bur. 128 Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3 450 348-9294 1 800 567-3627	**Centre local d'emploi de Sorel** 375, boul. Fiset Sorel-Tracy (Québec) J3P 7Z4 450 742-5941 1 855 638-2998
Centre local d'emploi de Brome-Missisquoi 406, rue du Sud Cowansville (Québec) J2K 2X7 450 263-1515 1 800 463-0230	**Centre local d'emploi du Haut-Saint-Laurent** 220, rue Châteauguay Huntingdon (Québec) J0S 1H0 450 264-5323 1 800 567-0220	**Centre local d'emploi de Valleyfield** 63-A, rue Champlain, bur. 220 Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 6C4 450 370-3027 1 800 567-1029
Centre local d'emploi de Brossard 1, place du Commerce, bur. 200 Brossard (Québec) J4W 2Z7 450 672-1335 1 866 627-2540	**Centre local d'emploi de Longueuil** 2877, chemin de Chambly, bur. 40 Longueuil (Québec) J4L 1M8 450 677-5517 1 866 854-4077	**Centre local d'emploi de Vaudreuil-Soulanges** 430, boul. Harwood, bur. 4 Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 7H4 450 455-5666 1 800 463-2325
Centre local d'emploi de Châteauguay 180, boul. d'Anjou, bur. 250 Châteauguay (Québec) J6K 5G6 450 691-6020 1 800 465-0286	**Centre local d'emploi de Marieville** 497, rue Sainte-Marie Marieville (Québec) J3M 1M4 450 460-4430 1 888 872-0680	
Centre local d'emploi de La Haute-Yamaska 77, rue Principale, RC.02 Granby (Québec) J2G 9B3 450 776-7134 1 855 802-7386	**Centre local d'emploi de Saint-Constant** 126, rue Saint-Pierre Saint-Constant (Québec) J5A 2P1 450 635-6221 1 866 225-4097	

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017

Emploi Québec