

**Plan d'action régional
2007-2008
volet emploi
Région de Montréal*
et
volet solidarité sociale
Région Montréal Banlieue**

**Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
le 14 février 2007*

Coordination de l'élaboration : Richard Masson, DPSIMT
Secrétariat et mise en page : Sylvie Milot et Anne-Marie Brunet

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

ISBN : 2-550-47340-X
ISSN : 2-550-47341-8

Dépôt légal Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
Dépôt légal Bibliothèque et Archives Canada, 2007

SOMMAIRE

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

1. Accroître l'insertion en emploi des personnes sans emploi, par une intensification des services universels ainsi que par une adaptation de l'information sur le marché du travail à leurs besoins.
2. Augmenter les participations à la formation de base et y favoriser la rétention par des approches adaptées, tels de l'accompagnement et des projets pilotes, aux besoins des personnes (sans emploi et en emploi) ayant un risque face au chômage, principalement de longue durée.
3. Mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment chez les personnes immigrantes, afin d'améliorer leur insertion en emploi.
4. Privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois. Ce sont les secteurs suivants pour 2007-2008 :
 - Aliments, boissons, tabac
 - Commerce de gros
 - Fabrication de matériel de transport
 - Fabrication de produits informatiques, électroniques et électriques
 - Meubles et produits connexes
 - Produits du pétrole et produits chimiques
 - Produits en bois
 - Produits métalliques
 - Textile
 - Transport et entreposage
 - Vêtement et produits du cuir
5. Soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrants.

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal mettra donc en œuvre ces stratégies en cohérence avec les politiques et les ententes associées au développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises. Ainsi, nous prévoyons qu'il y aura en 2007-2008 :

- 66 900 nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec;
- 28 063 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention;
- 1 357 entreprises qui seront nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec.

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

Table des matières

Liste des graphiques et des tableaux	5
Message du président et de la directrice régionale	6
Mission, clientèles et continuum des services	7
Mesures et services d'emploi.....	7
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, le partenariat régional, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et les CLE.....	8
Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives	10
Les orientations des services publics d'emploi	18
Les enjeux du développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises à Montréal..	19
Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux	23
Budget et cibles d'intervention	24
Planification et mécanismes de suivi.....	27
Annexes	
Annexe 1 Plan d'action régional – volet solidarité sociale 2007-2008 Région Montréal Banlieue.....	28
Annexe 2 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	30
Annexe 3 Plan d'organisation administrative régionale	31
Annexe 4 Le partenariat, les ententes et les initiatives.....	32

LISTE DES GRAPHIQUES ET DES TABLEAUX

Graphique 1	Variation annuelle du nombre de résidentes et de résidents en emploi depuis 1988	11
Graphique 2	Population montréalaise en emploi depuis 1987	12
Graphiques 3 et 4	Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987	13
Graphique 5	Évolution du taux de chômage depuis 1987	14
Graphique 6	Évolution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis mars 1998.....	16
Graphique 7	Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis mars 1998.....	17
Tableau 1	Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2006.....	15
Tableau 2	Croissance prévue de l'emploi par secteur d'activité entre 2005 et 2010	17
Tableau 3	Stratégies régionales, mesures et budget du Fonds de développement du marché du travail pour 2007-2008	24
Tableau 4	Budget 2007-2008 du Fonds de développement du marché du travail à l'échelle régionale et locale	25
Tableau 5	Cibles de résultats 2007-2008 aux indicateurs d'Emploi-Québec.....	26

Message des co-présidents et de la directrice régionale

Dans un contexte de vieillissement de la population et de pression pour une productivité accrue, nous entendons poursuivre et accroître nos efforts afin de maximiser notre potentiel humain et d'aider nos entreprises face aux changements de marché notamment développant les compétences de notre main-d'œuvre et en améliorant la gestion des ressources humaines dans nos entreprises. De plus, la région de Montréal est caractérisée par la présence de plusieurs personnes qui sont éloignées du marché du travail ou encore qui vivent sous le seuil de faible revenu et où certains groupes de population rencontrent des obstacles à l'emploi. Ainsi, il est impératif de poser les actions les plus appropriées afin de favoriser l'intégration au marché du travail de ces personnes.

Au terme de l'exercice 2006-2007, nous prévoyons que nous aurons desservi plus de 68 000 nouveaux participants avec la collaboration de nos partenaires. Parmi ceux-ci, plus de 30 000 personnes auront trouvé un emploi. Par ailleurs, nous prévoyons que plus de 1 500 entreprises auront reçu de l'aide conseil, de l'aide à la gestion des ressources humaines et à la formation de leur personnel ainsi que des ententes de subvention salariales dans le cadre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Aussi, nous nous sommes fixé des objectifs qui nous permettront d'apprécier les résultats à l'égard des clientèles que nous entendons aider au cours de la prochaine année. Dans une perspective de continuum de services auprès de ses clientèles, Emploi-Québec a redéfini au cours des dernières années son offre de services en matière d'emploi et de solidarité sociale. Cette réorganisation permet maintenant d'accueillir la clientèle en s'appuyant sur une philosophie qui mise sur l'emploi. En effet, cette approche contribue davantage au développement personnel et professionnel de la personne et elle favorise son insertion en emploi.

En cette troisième et dernière année du cycle de planification, sur la base des quatre enjeux du marché du travail identifiés pour notre région en 2005-2008, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a mis à jour les cinq stratégies d'interventions régionales qui leur sont associées soit : une intensification des services universels et une adaptation de l'information sur le marché du travail; l'augmentation des participations à la formation de base pour les personnes à risque de chômage de longue durée, la mise en œuvre de projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment les personnes immigrantes; les interventions en gestion prévisionnelle auprès des entreprises, le développement de pratiques de gestion qui favorisent l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes.

L'an prochain, nous amorcerons un nouveau cycle de planification stratégique 2008-2011. Dans la perspective des défis qui s'annoncent, le Conseil régional des partenaires du marché du travail croit opportun de mettre en œuvre une réflexion approfondie sur les principaux enjeux du marché du travail. Cette redéfinition des enjeux, qui s'effectuera selon une approche de partenariat au cours des prochains mois, permettra d'identifier les stratégies les plus appropriées pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises et pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Nous tenons à remercier les partenaires du marché du travail, les ressources en développement de l'employabilité, les instances institutionnelles, sectorielles et celles dédiées au développement local, ainsi que les gestionnaires et le personnel d'Emploi-Québec pour leur contribution au développement de notre collectivité.

Gaétan Châteauneuf et Denis Deschamps, F.C.A.
Co-présidents
Conseil régional des partenaires du marché du travail de
Montréal

Jocelyne Brault
Directrice régionale
Emploi-Québec de Montréal

Mission, clientèles et continuum des services

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

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

Mesures et services d'emploi¹

Toute personne peut s'adresser à son CLE pour obtenir de l'information sur le marché du travail et, par Internet, avoir accès à divers outils de recherche et de placement. Tous peuvent aussi bénéficier d'une analyse sommaire de leurs besoins au regard du marché du travail ainsi que, le cas échéant, de la certification requise pour l'exercice de métiers réglementés.

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

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

1. On en trouvera les descriptions sur le site [\(http://emploiquebec.net/francais/individus\)](http://emploiquebec.net/francais/individus) (ou entreprises) /msemploi/index.htm.

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

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail. La planification d'Emploi-Québec s'appuie sur les dispositions de sa convention de performance et d'imputabilité. Elle s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenues avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les actions prévues concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problèmes du marché du travail et des clientèles. C'est dans ce contexte que le Conseil régional des partenaires du marché du travail définit ses stratégies et qu'Emploi-Québec prépare son plan d'action régional.

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

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

Le Conseil régional réalise de nombreuses activités de partenariat lors de ses assemblées, par ses travaux particuliers lors des comités qu'il a mis sur pied ou encore en collaborant à d'autres instances telles la Conférence régionale des élus, la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, la Table des partenaires pour la persévérance, la réussite et le soutien au raccrochage scolaire. Un membre du Conseil régional des partenaires participe également au conseil d'administration du Carrefour de lutte au décrochage scolaire. Finalement, le CRPMT contribue de manière déterminante à l'élaboration des stratégies d'intervention régionales et à la mise en œuvre d'ententes et à leur suivi. Voici une brève revue des principaux travaux qui ont été réalisés par le CRPMT au cours de l'année 2006-2007 :

- La mise à jour des stratégies régionales 2005-2008 pour l'exercice 2007-2008;
- Le suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le Plan d'action régional et les plans d'action locaux des CLE;
- La collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la direction régionale;
- Le développement de projets en concomitance pour favoriser l'accès à la formation professionnelle;
- La mise en place d'une offre de formation en vertu du Programme de subvention pour l'intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMQ);
- La collaboration à la Semaine québécoise des adultes en formation;
- La mise sur pied du sous-comité « immigration » ayant pour objectifs d'améliorer l'offre de service, de développer des avenues de collaboration avec des partenaires et de mobiliser les acteurs du milieu;
- La concertation avec les partenaires régionaux visés par la mise en œuvre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue;
- La formation d'un comité de travail des « enjeux du marché du travail montréalais 2008-2011 » ayant pour mandat d'élaborer, dans un contexte de partenariat, des pistes d'enjeux pour recommandations au Conseil régional.

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

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

Le partenariat, un élément clé

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

Parmi ces partenaires, mentionnons :

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

C'est ainsi que, dans ce plan d'action régional 2007-2008, nos cinq stratégies régionales seront mises en œuvre avec la collaboration de plusieurs partenaires et en complémentarité avec les initiatives que nous entendons entreprendre et les ententes que nous avons conclues³.

• La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et son réseau des centres locaux d'emploi (CLE)

À Montréal, les services d'emploi et de solidarité sociale des CLE sont réunis au sein de six regroupements de CLE. À partir du Plan d'action régional, chaque regroupement de CLE élabore son plan d'action local (PAL) qui comprend les sections suivantes :

- le rôle et les engagements du CLE de regroupement;
- le partenariat régional et local avec les partenaires de son territoire, notamment avec le centre local de développement;
- le portrait des résidentes et des résidents, et des entreprises du territoire du CLE;
- une analyse des résultats des interventions du CLE ainsi que de la planification du budget, des cibles opérationnelles et des actions particulières du CLE pour la prochaine année en lien avec les orientations nationales et les stratégies régionales inscrites au présent PAR 2007-2008.

Dans ce PAL, sont inscrites les actions locales qu'il prévoit mettre en œuvre afin de répondre aux besoins de sa clientèle, et cela, tant par ses services universels que par ses mesures et les services spécialisés qu'il peut offrir. Signalons que ces actions locales reposent sur la complémentarité entre les acteurs, qu'il s'agisse des établissements de formation, des services spécialisés en développement de l'employabilité ou d'autres partenaires offrant des services d'intégration ou de préparation à l'emploi.

La direction régionale interagit avec les CLE et elle leur apporte un soutien à la planification de leurs interventions ainsi qu'à la répartition et au suivi de leurs objectifs opérationnels et de leurs budgets. Elle leur offre aussi de l'encadrement et du soutien dans l'application des mesures et des services offerts à la clientèle des personnes et des entreprises. De plus, elle leur fournit une information sur le marché du travail régionale et locale de nature sectorielle et professionnelle afin d'appuyer leur offre de service. Nous présentons à l'annexe 3 l'organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de ses instances locales, les CLE.

3. Voir l'annexe 4 concernant le partenariat, les ententes et les initiatives.

Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives

Les données historiques de 1987 à 2006 proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Ce sont des moyennes annuelles. Lorsque des données trimestrielles sont utilisées, la variation est toujours exprimée par rapport au même trimestre de l'année précédente.

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

• L'île de Montréal dans son contexte historique

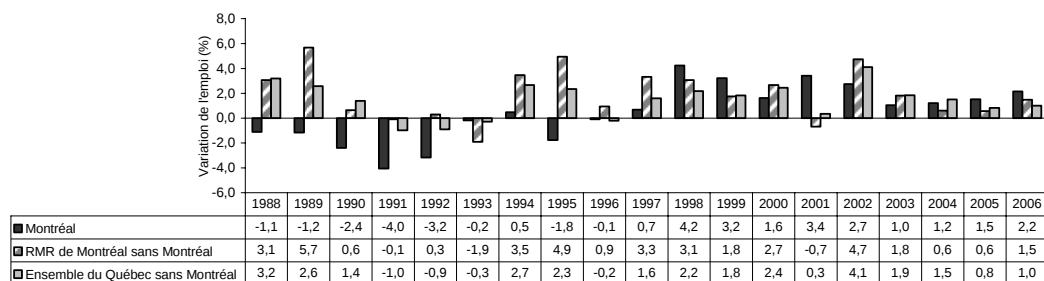
Montréal souffre, depuis plusieurs années, de l'exode de ses ménages vers les banlieues environnantes. Au fil des ans, la population montréalaise s'est accrue plus lentement que celle des municipalités de la couronne Nord et de la couronne Sud, de sorte que Montréal occupe une part de moins en moins grande du grand ensemble métropolitain. Les données du recensement de 2001 révèlent cependant un certain ralentissement de l'étalement urbain, la population totale de Montréal ayant augmenté de 2,1 % entre 1996 et 2001. En 2006, Montréal a affiché les plus hauts taux d'emploi et d'activité de son histoire récente, des sommets inégalés depuis 1987. Cependant les taux d'activité et d'emploi des résidents et résidentes des autres régions de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal sont supérieurs à ceux des Montréalais et des Montréalaises. Le taux de chômage est plus bas dans les autres régions de la RMR. Grâce à la forte reprise économique qui s'est amorcée vers le milieu des années 1990, ces indicateurs montréalais ont récupéré les pertes accumulées au cours des années difficiles qui ont suivi la récession de 1991.

L'emploi

Le graphique et le tableau correspondant de la page suivante montrent que les Montréalais et les Montréalaises n'ont presque pas connu de périodes de croissance sur le plan de l'emploi entre 1988 et 1996. La récession de 1991, les compressions budgétaires gouvernementales pour lutter contre le déficit et des restructurations industrielles importantes les ont touchés plus particulièrement. Le reste de la grande région métropolitaine (RMR de Montréal sans Montréal) s'en est tiré beaucoup mieux et a joui d'une variation généralement positive de l'emploi, parfois même très forte, au cours de ces années. L'ensemble du Québec (excluant Montréal) a connu également plusieurs bonnes périodes d'augmentation.

Depuis 1997, les Montréalais et Montréalaises ont bénéficié d'une croissance ininterrompue de l'emploi. Et, depuis 2004, la croissance de l'emploi est supérieure pour ceux-ci que pour les résidents et résidentes des autres régions de la RMR de Montréal.

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



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

C'est donc seulement à partir de 1997 que l'emploi a vraiment repris pour les Montréalais et les Montréalaises. Pour une rare fois depuis 1988, c'est à un rythme supérieur à celui du reste du Québec et même à celui de ses régions avoisinantes que la décennie s'est terminée à Montréal, avec des taux de croissance qui se sont élevés jusqu'à 4,2 % en 1998 et 3,2 % en 1999.

Après une décélération en 2000, la croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2001 pour les résidents et les résidentes de Montréal, malgré la récession de l'économie américaine et les attentats terroristes du 11 septembre. Pour l'année 2001, 28 500 nouveaux emplois se sont ajoutés à ceux de l'an 2000, soit une hausse de 3,4 %. Dans le reste du Québec, la variation de l'emploi a été presque nulle (0,3 %) et, dans les autres régions de la RMR de Montréal, l'emploi a baissé pour leurs résidents et résidentes (-0,7 %). À la fin de 2001, les Montréalais et les Montréalaises ont ainsi retrouvé un niveau d'emploi presque égal au sommet de 1987.

En 2002, la progression de l'emploi a finalement réussi à ramener le niveau d'emploi des Montréalais et des Montréalaises au-delà de son record historique de 1987. L'accroissement a été relativement moins grand (2,7 %) que dans le reste du Québec (4,1 %) et que dans l'ensemble des autres régions de la RMR (4,7 %), mais ce sont tout de même 23 700 personnes au travail de plus qu'en 2001 et la majorité d'entre elles (14 600) occupaient un poste à temps plein. Avec un total de 886 400 personnes en emploi en 2002, les Montréalais et les Montréalaises ont complètement compensé les pertes entraînées par la dure récession du début des années 1990. Celle-ci avait donné lieu à près de 100 000 pertes d'emplois au cours des cinq premières années de cette décennie.

En 2003, le marché du travail s'est essoufflé. Une série d'événements imprévus (crises du syndrome respiratoire aigu sévère [SRAS], de la vache folle et du bois d'œuvre, entre autres) ont frappé l'économie canadienne et québécoise, et la faiblesse persistante de l'économie américaine ainsi qu'une forte appréciation de la devise canadienne face à celle des États-Unis ont affecté particulièrement le secteur manufacturier. Malgré toutes ces embûches, la population montréalaise s'en est sortie avec une croissance de l'emploi de 1 %. Cependant, les 9 200 nouveaux postes que cette croissance représente sont attribuables uniquement à la progression du travail à temps partiel, alors que la majorité des postes créés depuis 1998 étaient à temps plein. Néanmoins, en atteignant un total de 895 600 personnes occupées en 2003, le niveau d'emploi montréalais a dépassé le record d'emplois établi en 2002.

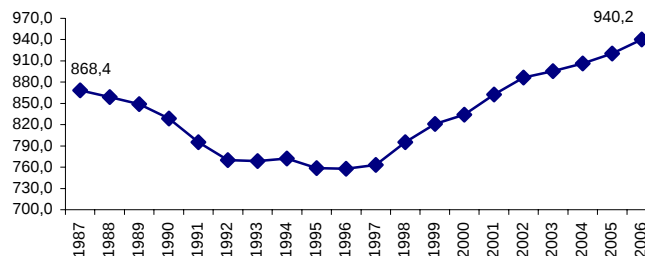
Le reste du Québec et les autres régions de la grande région de Montréal ont présenté des taux de croissance de l'emploi un peu plus élevés que celui de Montréal en 2003 (1,9 % et 1,8 % respectivement). Pour les résidents et les résidentes des autres régions de la RMR de Montréal, la plupart des nouveaux emplois étaient aussi à temps partiel, mais le travail à temps plein a faiblement progressé. À l'échelle provinciale (excluant Montréal), par contre, les nouveaux postes ont procuré du travail à temps plein plus souvent qu'à temps partiel.

En 2004, la croissance de l'emploi est demeurée faible, mais elle s'est un peu améliorée par rapport à 2003 pour la population montréalaise. Le nombre de personnes en emploi s'y est accru de 1,2 %, pour un total de 10 900 nouveaux postes, et presque tous ces nouveaux emplois étaient à temps plein (10 000). Avec un total de 906 500 personnes en emploi, la population montréalaise atteint un nouveau

record historique d'emploi pour la troisième année consécutive. Dans l'ensemble des autres régions de la RMR, la croissance de l'emploi a encore ralenti en 2004 et affiche un taux de croissance moyen de 0,6 %. Le reste du Québec s'est un peu mieux tiré d'affaire et a réussi à limiter le ralentissement de sa croissance (1,5 % en 2004 et 1,9 % en 2003). Heureusement, cette création d'emplois qui ralentit provient uniquement de la progression du travail à temps plein, puisque le travail à temps partiel a diminué par rapport à 2003.

L'année 2005 est venue consolider les gains obtenus en 2004, en les améliorant encore. Le taux de croissance de l'emploi s'est alors fixé à 1,5 %, ce qui correspond à la création de 13 800 emplois. La consolidation du marché du travail s'est faite uniquement du côté de l'emploi à temps plein, avec des gains de 18 300 nouveaux emplois. L'emploi à temps partiel a diminué de 2,7 %, ce qui correspond à une diminution de 4 600 emplois. Le niveau d'emploi a alors atteint un nouveau record historique avec 920 300 Montréalais et Montréalaises en emploi. Au cours des cinq dernières années, soit de 2000 à 2005, il s'est créé en moyenne 2 % d'emplois de plus à chaque année. Dans les autres régions de la RMR, on a réussi à maintenir le rythme de croissance de l'an dernier, puisque celui-ci s'est établi à 0,6 %. Dans l'ensemble du Québec, si l'on exclut l'île de Montréal, le rythme de création d'emplois a continué sa décélération, avec un taux de croissance (0,8 %) presque deux fois moins rapide que l'année précédente. Les gains ont été obtenus presque autant du côté du travail à temps plein (13 100 emplois) que du côté du travail à temps partiel (10 000 emplois).

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



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Le taux d'emploi et le taux d'activité

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

C'est en 2002 que le taux d'emploi montréalais a terminé son rattrapage. À 57,6 %, la proportion de Montréalais et de Montréalaises en âge de travailler qui occupe un emploi a établi un nouveau record historique en dépassant pour la première fois le sommet de 57,4 %, obtenu en 1987. Comme la population active montréalaise (2,5 %) s'est accrue plus rapidement que la population de 15 ans et plus (0,8 %), le taux d'activité montréalais s'est alors inscrit en hausse de un point de pourcentage. Il a alors terminé l'année 2002 avec une moyenne de 64 %, soit un demi-point de pourcentage plus bas que le pic de 1987 (64,5 %).

En 2003, la forte hausse de la population active montréalaise qui se poursuivait a finalement permis au taux d'activité de se hisser au-delà de son sommet de 1987, à un niveau sans précédent de 65,5 %. Le taux d'emploi montréalais a continué de s'améliorer, mais plus timidement qu'en 2002; il a établi un nouveau record, à 58 %.

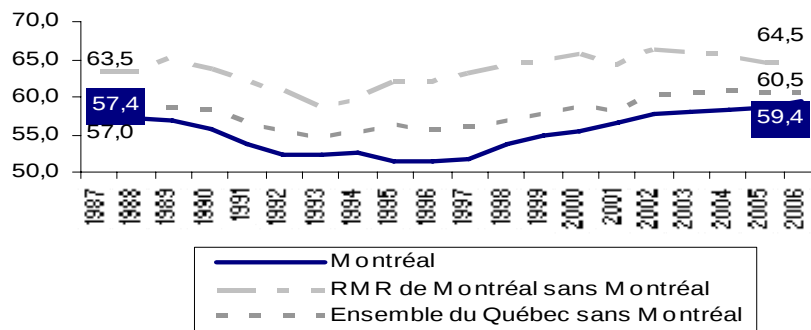
En 2004, le taux d'emploi a poursuivi son ascension et a atteint un nouveau sommet à 58,3 %, mais, comme les Montréalaises et les Montréalais ont cessé d'arriver en grand nombre sur le marché du

travail, le taux d'activité a reculé d'un demi-point de pourcentage, en s'établissant à une moyenne de 65 %. Après le record de 2003, ce taux d'activité demeure néanmoins plus élevé que celui de 1987.

Comme le montrent les graphiques 3 et 4, les taux d'emploi et les taux d'activité de l'ensemble des autres régions de la RMR et du Québec sont toujours supérieurs aux taux montréalais, sauf au début et en fin de période, où les taux montréalais dépassent légèrement ceux de l'ensemble du reste du Québec. En 2006, ils atteignent respectivement 64,5 % et 69,1 % pour l'ensemble des résidents et résidentes des autres régions de la RMR, soit environ 5 et 3 points de pourcentage de plus que ceux de la population montréalaise. Dans l'ensemble du Québec (moins Montréal), le taux d'activité (65,3 %) est inférieur à celui de Montréal alors que le taux d'emploi (60,5 %) se rapproche de la parité.

Graphique 3 : Évolution du taux d'emploi depuis 1987

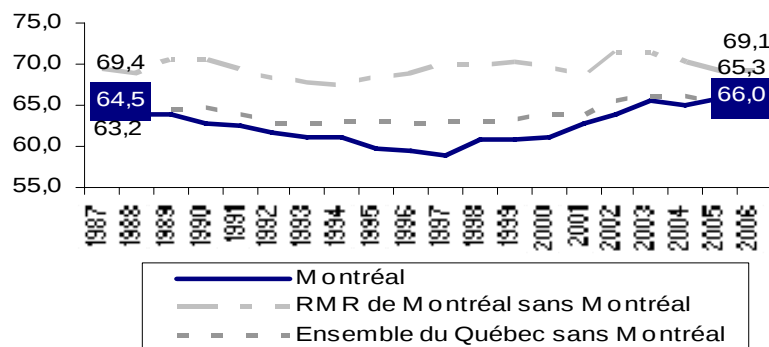
Taux d'emploi



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Graphique 4 : Évolution du taux d'activité depuis 1987

Taux d'activité

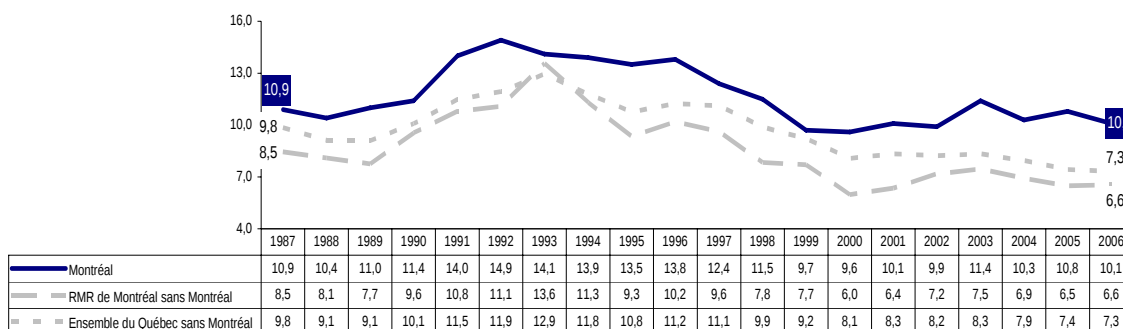


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Le taux de chômage

Dans le graphique suivant, on voit aussi que le taux de chômage des Montréalais et des Montréalaises se tient toujours au-dessus de celui des résidents et des résidentes des autres régions de la RMR et du reste du Québec (sans Montréal) et ce, même s'il décline régulièrement depuis 1993 et a atteint son plus bas niveau en 2000.

Graphique 5
Évolution du taux de chômage depuis 1987



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Partant de 10,9 % en 1987, le taux de chômage montréalais a été poussé par la récession jusqu'à un sommet de 14,9 % en 1992. Il a ensuite diminué graduellement, mais l'anémie du marché du travail, qui s'est poursuivie pendant la majeure partie de la décennie, a étalé la baisse sur plusieurs années. Ce n'est qu'après la bonne performance de l'emploi en 1998 et en 1999 qu'il est redescendu en bas de son niveau de 1987, tombant même sous la barre de 10 % pour la première fois de son histoire, jusqu'à un niveau aussi faible que 9,6 % en 2000.

À partir de 2001, la population active montréalaise a commencé à augmenter plus ou moins rapidement selon les années, de sorte que le taux de chômage s'est mis à osciller à la hausse et à la baisse selon le rythme plus ou moins élevé de la création d'emplois. Attirés par la vigueur du marché du travail, 36 300 Montréalaises et Montréalais se sont ajoutés à la population active en 2001. Comme le nombre de nouveaux postes disponibles (28 500) n'était pas suffisant pour les intégrer tous en emploi, le taux de chômage est remonté à 10,1 %. En 2002, l'emploi a connu une forte croissance et le taux de chômage est redescendu, pour se fixer à une moyenne annuelle de 9,9 %. La progression timide de l'emploi en 2003, qui s'est accompagnée d'une hausse encore impressionnante de la population active, a ensuite fait grimper le taux de chômage jusqu'à 11,4 %, un bond de 1,5 point de pourcentage par rapport à 2002.

Cependant, en 2004, les Montréalais et les Montréalaises ont cessé d'arriver en grand nombre sur le marché du travail, la population active ayant stagné. Malgré la performance modeste que l'emploi a connu cette année-là, le taux de chômage a donc reculé de plus d'un point de pourcentage, pour revenir à une moyenne annuelle approchant 10 % (10,3 %).

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

En 2005, la croissance de l'emploi, estimée à 1,5 %, soit l'équivalent de 13 800 nouveaux emplois, n'a pas suffi à absorber toute la population active qui s'est présentée sur le marché du travail. Le taux de chômage s'est alors réinscrit en hausse et s'est fixé un demi-point plus haut que l'année précédente pour s'établir à 10,8 %. Le taux de chômage, tout comme lors des années antérieures, est demeuré supérieur à celui des autres régions de la RMR et du Québec (sans l'île de Montréal).

- **La situation récente**

En 2006, le marché du travail s'est réanimé mais il est encore touché par les modifications qu'une devise forte impose aux entreprises exportatrices. Après les faibles performances de la croissance de l'emploi en 2003 et 2004, celle-ci s'est accélérée en 2005 et en 2006. Si les trimestres de l'année 2005 avaient été marqués par une évolution en dents de scie, l'année 2006, qui avait débuté par un trimestre au cours duquel l'emploi n'a pas bougé, a affiché une accélération constante dans la croissance de l'emploi au cours des trimestres subséquents. Celui-ci a été en progression de 1 % au cours du deuxième trimestre et de 2,3 % au troisième trimestre pour terminer l'année par un emballement surprenant qui a atteint alors 5,3 % au dernier trimestre de 2006.

L'année 2006 s'est terminée avec une croissance moyenne de l'emploi de 2,2 %. Cette croissance illustre la prudence de certains employeurs qui n'ont embauché les Montréalais et Montréalaises qu'à temps partiel pendant qu'ils mettaient à pied des personnes à temps plein. Le nombre de personnes en emploi à temps partiel a alors augmenté de 23 700 alors que la baisse a touché 3 800 personnes à temps plein.

Sans manifester une aussi grande confiance qu'auparavant, la population active montréalaise a été moins dynamique en 2006 qu'en 2005. Comme sa croissance (1,4 %) a été inférieure à celle de l'emploi (2,2 %), le taux de chômage a diminué de 0,7 point de pourcentage, et s'est établi à une moyenne annuelle de 10,1 %. Après un recul en 2004, le taux d'activité montréalais a repris le chemin de la croissance pour remonter au-delà de son sommet de 2005 et se fixer au niveau encore jamais atteint de 66 %. Le taux d'emploi montréalais, quant à lui, a continué sur sa lancée qui dure depuis 10 ans, et atteint un nouveau sommet, à 59,4 %. Il a continué à pulvériser les records pour la cinquième année de suite.

Tableau 1
Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2006

	Moyenne annuelle de 2006	Variation par rapport à la moyenne annuelle de 2005	
	(en milliers)	(en milliers)	(en %)
Population active	1 045,5	14,4	1,4 %
Emploi	940,2	19,9	2,2 %
Plein temps	753,2	- 3,8	- 0,5 %
Temps partiel	186,9	23,7	14,5 %
Chômeurs	105,4	- 5,5	- 5,0 %
	(en pourcentage)	(en points de pourcentage)	
Taux d'activité	66,0 %	0,3	
Taux de chômage	10,1 %	- 0,7	
Taux d'emploi	59,4 %	0,8	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Compilation spéciale Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Dans le reste du Québec et les autres régions de la RMR de Montréal, le marché du travail a continué de se redresser en 2006. L'emploi s'y est accru de 1 % et de 1,5 % respectivement et la population active a suivi une progression similaire (0,9 % et 1,6 % respectivement). À l'échelle de la province (excluant Montréal) et dans les autres régions de la RMR, la majorité des nouveaux emplois sont à temps plein.

Étant donné que les nouveaux emplois dans l'ensemble du Québec ont permis d'intégrer les personnes qui ont joint les rangs de la population active, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi (chômeurs et chômeuses) a diminué et le taux de chômage est passé de 7,4 % en 2005 à 7,3 % en 2006. Dans les autres régions de la RMR, comme la population active a augmenté légèrement plus vite

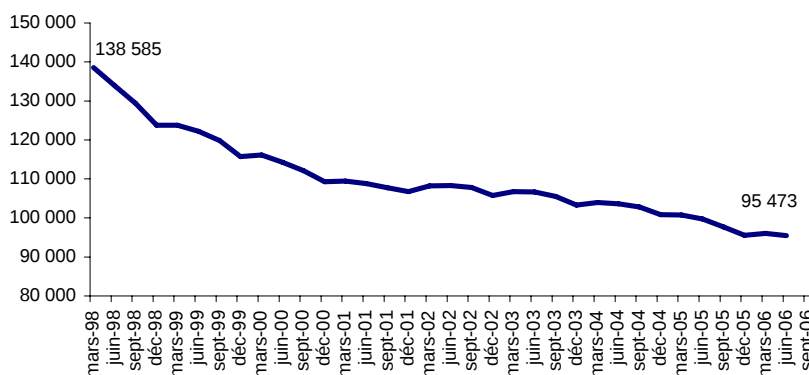
que l'emploi, le taux de chômage a progressé d'un dixième de point de pourcentage et s'est fixé à 6,6 %. Cependant, en raison d'une croissance de la population en âge de travailler plus élevée que celle de la population active ou de l'emploi, les taux d'emploi et d'activité ont chuté. Au Québec (excluant Montréal), ils se chiffrent respectivement à 60,5 % et 65,3 % en 2006, alors qu'ils avaient atteint auparavant des niveaux sans précédent de 60,9 % (en 2004) et 66,2 % (en 2003). Dans la RMR de Montréal, la population résidant ailleurs qu'à Montréal présente un taux d'emploi de 64,5 % en 2006, ce qui constitue une baisse pour une quatrième année consécutive et un taux d'activité de 69,1 %, qui lui est en baisse pour une troisième année de suite.

En résumé, 48 100 nouveaux emplois ont été créés en 2006 dans l'ensemble du Québec, pour une croissance annuelle de 1,3 % par rapport à 2005. Dans la grande région de Montréal, la création d'emploi s'est chiffrée à 1,8 %, pour un total de 33 300 nouveaux postes. À elle seule, la population de l'île de Montréal a accaparé près de 60 % de ces nouveaux emplois (19 900), avec une croissance de 2,2 %.

Les prestataires de l'assistance-emploi

La reprise économique a contribué à réduire régulièrement le nombre de prestataires de l'assistance-emploi à Montréal depuis 1996. Lors du premier trimestre de 1998, Montréal comptait 138 585 adultes prestataires sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi. Depuis mai 2005, le nombre de prestataires est tombé à moins de 100 000 sur l'île de Montréal. Au trimestre se terminant en septembre 2006 (donnée la plus récente), on n'en dénombrait plus que 95 024. Après s'être relativement stabilisée en 2002, la tendance à la baisse s'est accentuée tout au long de 2003. En 2004, cette tendance s'est poursuivie et le rythme s'est accéléré en 2005. Au troisième trimestre de 2006, 2 646 (ou -2,7 %) personnes de moins qu'au troisième trimestre de 2005 dépendaient de l'assistance-emploi à Montréal. Au troisième trimestre de 2005, le nombre de prestataires avait diminué plus rapidement (-5 172 ou -5 %) par rapport à son niveau l'année précédente.

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

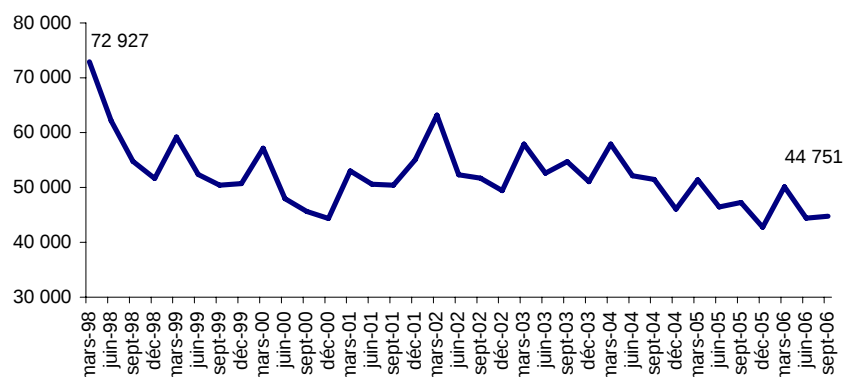


Source: Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Les prestataires de l'assurance-emploi

Malgré une volatilité très prononcée, le nombre de prestataires montréalais de l'assurance-emploi suit également une tendance à la baisse depuis janvier 1998, comme le montre le graphique 7 à la page suivante. Le plus gros de la baisse s'observe toutefois jusqu'au dernier trimestre de 2000, moment où le nombre de prestataires a atteint son niveau le plus bas, à 44 380. Après une hausse marquée en 2001, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a recommencé à diminuer, mais plus modestement. Depuis l'automne 2004 cependant, la baisse s'est nettement amplifiée. Selon les données les plus récentes, au troisième trimestre de 2006, Montréal comptait une moyenne de 44 751 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail sur son territoire, soit 2 495 (ou -5,3 %) personnes de moins qu'au dernier trimestre de 2005.

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



Source: Service Canada, compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, janvier 2007.

Les perspectives d'emploi

Selon les perspectives sectorielles d'Emploi-Québec pour 2006-2010, le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année, ce qui représente un total d'environ 69 800 nouveaux emplois pour l'ensemble de la période. À moyen terme, les résidents et résidentes de Montréal bénéficieront donc d'une croissance légèrement supérieure à la moyenne nationale du Québec (1,2 %). Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également entre les secteurs d'activité économique; certains connaîtront une croissance d'emplois, d'autres subiront des pertes. Les taux de croissance prévus les plus élevés reviennent aux secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, de la fabrication de matériel de transport et des soins de santé et de l'assistance sociale.

Tableau 2 : Croissance prévue de l'emploi par secteur entre 2005 et 2010

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

Cependant, compte tenu de leur faible volume d'emplois, certains secteurs présentent des taux de croissance prévus élevés, mais offrent peu de nouveaux emplois. C'est le cas notamment de plusieurs secteurs manufacturiers. Voici, par ordre d'importance, les secteurs qui fourniront le plus grand nombre de nouveaux emplois entre 2005 et 2010 : soins de santé et d'assistance sociale - services professionnels, scientifiques et techniques - commerce de détail.

Les orientations des services publics d'emploi

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population, tant du point de vue du niveau de vie de sa population que du point de vue de l'équilibre du marché du travail et du maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

Aussi, dans une perspective de politique active du marché du travail et avec pour objectifs d'améliorer le taux d'emploi et la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises, la Commission des partenaires du marché du travail a inscrit dans son Plan d'action annuel 2007-2008 des services publics d'emploi les orientations suivantes :

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

La première orientation a pour axes d'intervention :

- la maximisation de la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement;
- l'intervention rapide auprès des demandeurs de prestations;
- le soutien aux personnes à risque de sous-emploi, d'exclusion et de pauvreté.

La deuxième orientation a notamment pour axes d'intervention :

- l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences;
- l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises.

La troisième orientation comprend des axes d'intervention communs aux services d'emploi et aux services de solidarité sociale. Ces axes d'intervention sont :

- la poursuite de la consolidation de la nouvelle agence en accordant une attention particulière au continuum de services;
- le renforcement du partenariat;
- le soutien à la planification régionale et locale.

Ces orientations et ces axes d'intervention définissent un cadre de référence qui permet d'intégrer de façon cohérente l'ensemble des actions que les services publics d'emploi comptent mener pour concrétiser le Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Plan gouvernemental pour l'emploi, la Stratégie gouvernementale de développement économique, la future Stratégie gouvernementale de développement économique des régions et le Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que les priorités de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de la Commission des partenaires du marché du travail.

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

- **La veille du marché du travail**

En conformité avec la troisième orientation du Plan d'action annuel 2007-2008 des services publics d'emploi d'Emploi-Québec et afin de poursuivre l'amélioration de nos services aux citoyennes et aux citoyens et d'adapter nos interventions aux besoins des personnes et des entreprises, nous entendons poursuivre notre veille du marché du travail, notamment à l'égard des situations problématiques des personnes ayant un risque face au chômage et des personnes qui ont des obstacles à l'emploi ainsi qu'à l'égard des situations problématiques de maintien et de création d'emploi dans les entreprises.

- **Les enjeux du marché du travail montréalais**

En concordance avec les orientations et les axes d'intervention nationaux et à la lumière des tendances et des problématiques du marché du travail montréalais qui ont été relevées, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a formulé, pour le cycle 2005-2008, quatre principaux enjeux en matière de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et des entreprises.

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

Le taux de chômage à Montréal demeure supérieur à celui de l'ensemble du Québec et à celui de la RMR de Montréal, en excluant Montréal. Ainsi, le taux de chômage à Montréal pour l'année 2006 s'établit à une moyenne de 10,1 % tandis qu'il est de 8,0 % dans l'ensemble du Québec. Durant leur période de chômage, certaines personnes peuvent être admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi. Malgré certaines variations annuelles depuis les dernières années, on observe chez les prestataires de l'assurance-emploi une tendance à la diminution de leur nombre et il en est de même des prestataires de l'assistance-emploi. C'est dans ce dernier groupe que se retrouvent les personnes qui sont les plus susceptibles de connaître des périodes de chômage de longue durée, notamment à cause de compétences insuffisantes ou de difficultés face à l'emploi.

En 1998, Montréal comptait 138 585 adultes prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte et avec contrainte temporaire à l'emploi. Après s'être relativement stabilisée en 2002, la tendance à la baisse s'est poursuivie en 2004. En mars 2006, on ne dénombre plus que 96 154 de ces prestataires, soit une diminution de 4,4 % par rapport à mars 2005. Sur le plan de la scolarité⁴, 51,8 % de ces personnes ont déclaré avoir terminé des études secondaires ou moins. Ce faible niveau de scolarité, parfois accompagné de carences en compétences de base, est pour elles un facteur de risque au chômage de longue durée. Les compétences de base et les compétences professionnelles sont des facteurs qui contribuent de manière importante à l'intégration en emploi. Or, bien que le nombre de Montréalais de 15 à 64 ans ayant un diplôme universitaire représente 24,2 % de l'ensemble de cette population, comparativement à 15,3 % pour le Québec, le nombre de personnes qui possèdent une 13^e année ou moins demeure malgré tout appréciable, soit 36 % (cela inclut celles qui ont une scolarité inférieure à la 9^e année). Ajoutons que cette proportion de faible scolarisation est un peu plus élevée (37,9 %) chez les personnes nées à l'extérieur du Canada.

Au recensement de 2001, les personnes nées à l'extérieur du Canada représentaient 33,1 % de la population de 15 ans et plus de l'île de Montréal. Or, plusieurs de ces personnes vivent plus de difficultés à s'intégrer en emploi, comme le reflètent leur taux de chômage en 2001, plus élevé à 13,5 % comparativement à 7,4 % pour les personnes nées au Canada, leur taux d'emploi en 2001 plus faible à 50,5 % comparativement à 60,2 % et leur présence importante à l'assistance-emploi. C'est ainsi qu'en mars 2006 elles représentaient 52,2 % de ces prestataires comparativement à 51,9 % l'année précédente, et cela, malgré que leur nombre ait diminué de 4,5 %, suivant ainsi de près la tendance globale de -3,1 % pour l'ensemble des prestataires de l'assistance-emploi. Toutefois, signalons que la part des personnes nées à l'extérieur du Canada chez les prestataires de l'assistance-emploi tend à diminuer selon la durée consécutive à l'aide, alors qu'elle augmente chez les personnes nées au Canada. Ainsi, en mars 2006, sur l'ensemble des personnes qui bénéficient de l'assistance-emploi depuis 120 mois, plus des trois quarts (76,0%) sont nées au Canada et un peu moins du quart (24,0 %)

4. Tenant compte que le niveau de scolarité de 33,2 % des prestataires de l'assistance-emploi est inconnu en mars 2006.

sont nées à l'extérieur du Canada. À l'inverse, pour la même période, parmi celles qui sont à l'assistance-emploi depuis moins de six mois, 55,8 % sont des personnes nées à l'extérieur du Canada et 44,2 % sont nées au Canada.

Dans un contexte où le niveau de compétences pour s'intégrer au marché du travail est de plus en plus élevé, l'intégration au travail des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée est un enjeu qui requiert la mise en œuvre d'actions multiples, dont l'intensification de services universels, et de celles qui visent à augmenter le niveau de compétences de ces personnes par l'adaptation des formations, si nécessaire, et un accompagnement accru à leur démarche d'intégration. Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, la région de Montréal poursuivra, en 2007-2008, la mise en œuvre de la première, de la seconde et de la troisième stratégie régionale (voir la prochaine section « Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux »).

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

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

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

Relativement aux qualifications de la main-d'œuvre immigrante, il semble y avoir une double situation problématique. Ainsi, en 2001 chez les personnes de 15 à 64 ans ayant un diplôme universitaire, celles qui sont nées à l'extérieur du Canada représentaient 26,1 % du groupe alors que les personnes ayant un diplôme universitaire nées au Canada représentaient 23,3 % de leur groupe. Pour leur part, celles qui ont une 9^e année ou moins représentaient 13,1 % des personnes nées à l'extérieur du Canada alors que celles qui sont nées au Canada représentaient 6,5 % de leur groupe. C'est ainsi que, d'une part, on trouve une main-d'œuvre qualifiée née à l'extérieur du Canada qui cherche à occuper un emploi équivalant à son niveau de compétence tandis qu'une autre partie de cette main-d'œuvre est faiblement qualifiée et vit, à cause de compétences insuffisantes, des difficultés à trouver un emploi et à se maintenir en emploi. L'intégration des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi et particulièrement des personnes immigrantes et de celles des minorités visibles est un enjeu important pour la région de Montréal.

Aussi, en plus de continuer à collaborer aux stratégies nationales à l'égard des groupes vulnérables sur le plan de l'emploi, la région de Montréal poursuivra en 2007-2008 la mise en œuvre des troisième et cinquième stratégies régionales (voir la prochaine section « Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux »), afin de maximiser l'intégration sociale et professionnelle de ces personnes. Ces stratégies régionales sont complémentaires en intervenant auprès des personnes, d'une part, et des entreprises qui embauchent ces personnes, d'autre part.

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

D'ici environ six ans, le Québec connaîtra pour la première fois de son histoire une baisse de sa population en âge de travailler. Ce phénomène est attribuable principalement à un faible taux de natalité et à de nombreux départs à la retraite. Aussi, le renouvellement de la main-d'œuvre pose des défis considérables à moyen et à long terme. Une enquête réalisée au début de 2005⁵ auprès d'entreprises de la région de l'île de Montréal, concernant les caractéristiques de leur main-d'œuvre et leurs besoins, a montré qu'un nombre appréciable d'entreprises répondantes prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. D'une part, des entreprises de certains secteurs d'activité seront plus touchées et devront soit gérer ces départs et s'assurer du transfert des compétences vers une relève, soit maintenir en emploi leurs employés actuels. D'autre part, les entreprises d'autres secteurs créeront de nouveaux postes dans la foulée de l'accroissement des activités, notamment dans certains secteurs à teneur technologique où le niveau de compétences est généralement élevé. Dans l'ensemble, selon les perspectives professionnelles 2005-2009, de nombreux postes seront créés au cours des prochaines années grâce à l'expansion économique, mais un nombre encore plus grand de postes deviendront disponibles en raison des retraites, des décès, des maladies ou des changements de profession.

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

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

Compte tenu de la proportion croissante de cette main-d'œuvre, il semble essentiel d'améliorer le taux d'emploi des travailleuses et des travailleurs de ce groupe d'âge qui souhaitent demeurer actifs sur le marché du travail. De plus, il est nécessaire de maintenir les emplois et de contribuer à l'accroissement d'une relève afin d'assurer la viabilité des entreprises de notre région. C'est pourquoi il est également important d'aider les entreprises à gérer de manière prévisionnelle leurs ressources humaines. Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, la région de Montréal poursuivra, en 2007-2008, la mise en œuvre des troisième et quatrième stratégies régionales (voir la prochaine section « Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux »).

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

Les plus récentes perspectives sectorielles d'Emploi-Québec 2006-2010 indiquent que le nombre de Montréalaises et de Montréalais en emploi devrait augmenter de 1,5 % en moyenne par année. Ces nouveaux emplois ne se répartiront pas également dans les secteurs d'activité économique et il semble que la demande de main-d'œuvre se concentrera surtout dans les emplois des niveaux élémentaire et professionnel (de niveau universitaire).

5. Cette enquête auprès de 6 709 entreprises de cinq employés et plus de la région de Montréal, réalisée de février à avril 2005, a révélé que, dans l'ensemble, 13 % des entreprises de cinq employés et plus, dont 40 % de celles de plus de cent employés, prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. On trouvera plus de détails concernant cette enquête au prochain enjeu. Les résultats de cette enquête peuvent être consultés sur Internet : http://emploi.quebec.net/publications/6_portraits_region/enquete_montreal_2005/enqueteMO2005_MTL.pdf.

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

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

On estime que la vulnérabilité ou la solidité des entreprises dans un secteur d'activité donné, en ce qui a trait au maintien des emplois ou à la création d'emplois, est souvent associée à différents facteurs, dont les changements de marché, conjoncturels, réglementaires, organisationnels ou technologiques, ainsi qu'à la forte présence de petites entreprises dans ce secteur, à la faible scolarité de la main-d'œuvre qui s'y trouve ou à la présence de personnel qui est susceptible de prendre sa retraite. L'amélioration de la qualité de la gestion des ressources humaines et le développement d'une culture de formation apparaissent donc comme des éléments dominants de cet enjeu, particulièrement dans les secteurs d'activité qui présentent un risque quant au maintien des emplois ou à la création d'emplois. Cet enjeu demande d'intervenir de manière adaptée aux contextes des entreprises ainsi qu'aux besoins de leur main-d'œuvre. Aussi, afin de contribuer à résoudre les problèmes associés à cet enjeu, la région de Montréal poursuivra, en 2007-2008, la mise en œuvre des quatrième et cinquième stratégies régionales (voir la prochaine section « Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux »).

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

Cinq stratégies régionales pour répondre aux enjeux

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

1^{re} stratégie régionale

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

2^e stratégie régionale

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

3^e stratégie régionale

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

4^e stratégie régionale

Privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois. Ce sont les secteurs suivants pour 2007-2008 :

- Aliments, boissons, tabac (311-312);
- Commerce de gros (41);
- Fabrication de matériel de transport (336);
- Fabrication de produits informatiques, électroniques et électriques (334-335);
- Meubles et produits connexes (337);
- Produits du pétrole et produits chimiques (324-325);
- Produits en bois (321);
- Produits métalliques (332);
- Textile (313-314);
- Transport et entreposage (48-49);
- Vêtement et produits du cuir (315-316).

5^e stratégie régionale

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

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

Budget et cibles d'intervention

Tableau 3 : Stratégies régionales, mesures et budget FDMT pour 2007-2008

STRATÉGIES	MESURES (3)	Budget - PAR 2007-2008 (4)		Budget - PAR 2006-2007	
		Par mesure	Par stratégie	Par mesure	Par stratégie
1. Accroître l'insertion en emploi des personnes sans emploi, par une intensification des services universels ainsi que par une adaptation de l'information sur le marché du travail à leurs besoins. (1)	Approche et parcours d'intervention - Placement en ligne - Information en salle multiservice - Session de groupe - Services d'appariement	Ces interventions ne demandent pas de budget FDMT	135,0	Ces interventions ne demandent pas de budget FDMT	215,0
	Projets de la DPSIMT	135,0		215,0	
2. Augmenter les participations à la formation de base et y favoriser la rétention par des approches adaptées, telles de l'accompagnement et des projets pilotes, aux besoins des personnes (sans emploi et en emploi) ayant un risque face au chômage, principalement de longue durée. (1)	Achat de formation (MFOR regroupé régulier/clientèle PAE; accompagnement; administratif)	8 900,0	59 964,6	9 120,0	61 825,5
3. Afin d'améliorer leur insertion en emploi, mettre en œuvre des formations d'appoint et des projets adaptés aux personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, notamment chez les personnes immigrantes. (1)	Achats de services auprès des CDEC	982,3		874,4	
	BIL banlieue	2 340,0		2 455,0	
	BIL ville				
	Comité d'aide au reclassement	200,0		500,0	
	Comité de reclassement à entrée continue (CREC-régional)	380,0		400,0	
	Contrats d'intégration au travail (CIT)	2 020,0		2 572,3	
	Jeunes volontaires	485,0		500,0	
	Projet régional Agri-job (SAE)	70,0		80,0	
	Projets de préparation à l'emploi (PPE)	20 970,4		20 807,5	
	Projets spéciaux des CLE (Projet Angus-Rosemont-RÉSO)	743,7		648,8	
	Service d'aide à l'emploi (SAE)	15 073,2		15 067,5	
	Soutien au travail autonome (STA)	1 200,0		1 200,0	
	Stages d'immersion professionnelle (ancien CAMO-PI) SAE (5)	0,0		1 600,0	
	Subventions salariales d'insertion à l'emploi (SSIE)	6 600,0		6 000,0	
4. Privilégier des interventions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de culture de formation, notamment par des approches novatrices, dans les entreprises des secteurs qui ont besoin d'aide pour maintenir ou créer des emplois. (2)	Réserve pour activités d'appariement (ex. salons de l'emploi)	NIL	9 250,0	NIL	9 295,0
	Art et culture (MFOR employeurs) (6)	1 500,0		1 500,0	
	Programme d'apprentissage en milieu de travail (MFOR employeur)	85,0		125,0	
	Séminaires pour les employeurs (régional)	130,0		50,0	
	Service d'apprentissage et de qualification professionnelle (SAQP)	0,0		75,0	
	Concertation pour l'emploi ent. (CPE) et Mesure de formation employeur (MFOR)	6 800,0		6 800,0	
5. Soutenir le développement de pratiques de gestion dans les entreprises en vue de favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs immigrants. (2)	Projets régionaux CPE partenariat	735,0		745,0	
Total des stratégies 2007-2008			69 349,6	Total des stratégies 2006-2007	71 335,5
Soutien du revenu en 2007-2008			36 020,4	Soutien du revenu en 2006-2007	35 350,4
Reports 06-07			55 084,0	Reports 05-06	53 768,1
Grand total 2007-2008			160 454,0	Grand total 2006-2007	160 454,0

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

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

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

(4) Les budgets réservés pour chacune des mesures et stratégies ne concernent que les activités qui débiteront après le 1er avril 2007 seulement.

(5) L'enveloppe de 1 600,0 k\$ préalablement réservée pour les activités d'immersion professionnelle est répartie, en 2007-2008 entre les enveloppes Service d'aide à l'emploi et les Subventions salariales d'insertion en emploi à raison de 800,0 k\$ chacune. De plus, les engagements de 1 262,4 k\$ au 26 janvier 2007 contiennent le volet Subvention salariale des PRIIME mixte au montant de 662,5 k\$.

(6) L'enveloppe de 1 500,0 k\$ inscrite comprend le volet supra-régional de 500,0 k\$ couvert par une enveloppe centrale.

La répartition régionale et locale du FDMT

En plus des services universels⁸ qui sont offerts par les CLE ainsi que des interventions financées par le FNFMO et le PRIIME, l'aide offerte aux personnes et aux entreprises est financée principalement par le FDMT qui permet de mettre en œuvre des activités et, dans certaines mesures, d'offrir un soutien de revenu. En voici la répartition entre la direction régionale et les CLE prévue pour l'exercice 2007-2008.

Tableau 4 : Budget 2007-2008 du FDMT à l'échelle régionale et locale

Centre local d'emploi (CLE)	Individus		Entreprises	Total
	Fonds du Québec (FQ)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	FDMT= FQ+CAE
Plateau-Mont-Royal	1 726,0	2 440,5	419,4	4 586,0
Saint-Alexandre	791,9	955,2	1 427,1	3 174,2
Total Centre	2 518,0	3 395,7	1 846,5	7 760,2
Ahuntsic	1 263,1	2 207,8	302,0	3 772,9
Saint-Michel	1 508,1	3 354,4	362,2	5 224,7
Total Centre-Nord	2 771,2	5 562,2	664,2	8 997,6
Côte-des-Neiges	1 267,9	2 416,3	267,1	3 951,2
Ouest-de-l'Ile	310,2	1 332,5	517,9	2 160,6
Saint-Laurent	697,7	1 310,3	1 153,5	3 161,5
Total Ouest	2 275,7	5 059,1	1 938,5	9 273,3
Montreal-Nord	999,4	2 392,5	247,4	3 639,3
Pointe-aux-Trembles	165,3	825,0	139,1	1 129,4
Saint-Léonard/Anjou	723,2	1 545,8	565,1	2 834,1
Total Est	1 887,9	4 763,4	951,6	7 602,9
Hochelaga-Maisonneuve	1 180,7	2 651,2	237,7	4 069,6
Rosemont	1 133,1	2 533,2	305,7	3 972,0
Total Sud-Est	2 313,8	5 184,4	543,4	8 041,6
LaSalle/Lachine	658,6	1 612,0	354,9	2 625,5
Pointe-Saint-Charles	837,9	1 673,9	282,2	2 793,9
Verdun	593,3	1 583,4	218,7	2 395,4
Total Sud-Ouest	2 089,8	4 869,3	855,8	7 814,9
A) Budget planifié par les CLE en début d'année	13 856,4	28 834,0	6 800,0	49 490,4
B) Budget qui sera réacheminé aux CLE en fonction de la mise en œuvre des activités	16 762,9	23 751,1	1 480,7	41 994,6
C) Budget des activités régionales	5 103,1	5 816,9	2 965,0	13 885,0
D) Report	16 856,3	36 888,6	1 339,1	55 084,0
Total individus et entreprises	147 869,2		12 584,8	160 454,0
Total FQ et CAE	52 578,6	107 875,4		160 454,0

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

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

Voici les cibles de résultats que nous visons pour l'exercice 2007-2008 à Montréal. Mentionnons que les cibles grisées sont sujettes à approbation et que, par suite de la mise en œuvre de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles en janvier 2007, le terme « prestataire de l'assistance-emploi » de certains indicateurs de résultats sera remplacé par un nouveau terme qui reste à préciser.

Tableau 5 : Cibles de résultats 2007-2008 aux indicateurs d'Emploi-Québec

		Montréal	Québec
		2007-2008	2007-2008
INDICATEURS DE RÉSULTATS		Cibles proposées par Montréal (janv. 2007)	Cibles
1	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	66 900	260 000
2	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	7 700	32 000
3	Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	28 063	132 000
4	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%
5	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	25 000	91 500
6	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 983	37 000
7	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	27 212	38 000
8	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	23 949,0	125 000,0
9	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	23 641,0	156 200,0
10	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	28 244	136 538
11	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	7 697	50 855
12	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions d'Emploi-Québec	1 357	7 000
13	Nombre de nouvelles ententes de qualification	490	4 500

De plus, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal entend faire un suivi des retours en emploi des « personnes immigrantes » qui ont participé aux mesures d'Emploi-Québec.

Planification et mécanismes de suivi

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

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

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

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

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

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

- **L'évaluation**

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

ANNEXE 1

Plan d'action régional 2007-2008 - volet solidarité sociale de la région Montréal Banlieue

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles⁹. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du Gouvernement et du Ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

2.1. LES CIBLES DE RÉSULTATS ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Emploi-Québec a identifié pour l'année 2007-2008 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	9 565

Indicateur Solidarité sociale	Cible
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	23 %

Un objectif de nouveaux participants aux programmes d'aide et d'accompagnement social a été établi pour la région et réparti entre les Centres locaux de la région. Cet objectif fera l'objet d'un suivi attentif.

⁹ La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

2.2. LES OBJECTIFS DE GESTION

Objectifs de gestion	Résultats attendus
Simplifier le processus administratif.	Mettre en place les allègements proposés, dans un objectif de simplification administrative.
Administrer l'assistance financière avec rigueur, équité et efficience.	Contribuer à la réalisation des programmes d'assurance-qualité, en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle. Contribuer à implanter un nouvel outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Réaliser les actions requises pour soutenir l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans l'esprit de l'approche territoriale intégrée, dans les territoires de CLE de la région se retrouvant parmi la liste des 50 les plus défavorisés au Québec.
Poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime québécois de sécurité du revenu.	Parachever l'implantation des programmes et mesures de la <i>Loi sur l'aide aux personnes et aux familles</i> et du règlement d'application dont les dates d'entrée en vigueur sont postérieures au 1 ^{er} janvier 2007 (ex. : Alternative jeunesse). Parachever l'implantation du Programme d'aide et d'accompagnement social : ☐ Poursuivre le déploiement du programme Devenir ☐ Mettre en place le programme Interagir ☐ Mettre en place le programme Réussir

ANNEXE 2

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

Président

▶ **Denis Deschamps, c.a.**

Secrétaire

▶ **Myriam Chambron**, adjointe à la directrice régionale

Membre d'office

▶ **Jocelyne Brault**, directrice régionale, Emploi-Québec

Représentants des entreprises

▶ **Denis Deschamps, c.a.**, président, Drakkar & Associés inc.

▶ **Louis Arsenault**, directeur des ressources humaines
Vêtements Peerless inc.

▶ **Richard Genest**, directeur de la formation, Groupe Jean Coutu

▶ **Brigitte Carrière**, directrice des ressources humaines, Valeant Canada limitée

▶ **Pierre Duguay**, président, Com-Inter communications

▶ **Vacant**

Représentants de la main-d'œuvre

▶ **Francine Richer**, responsable de la formation, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

▶ **Gaétan Châteauneuf**, vice-président, Conseil central de Montréal (CSN)

▶ **Flavie Achard**, responsable de l'éducation, Conseil central de Montréal (CSN)

▶ **Sylvie Majeau**, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

▶ **Robert Lacroix**, directeur, AIEST 56, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

▶ **Michel Thibault**, secrétaire général, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Représentants des organismes communautaires

▶ **Louise Hodder**, directrice générale
CDEC Centre-Sud-Plateau-Mont-Royal

▶ **Sylvie Roy**, directrice générale, Action main-d'œuvre inc.

Représentants du milieu institutionnel

▶ **Pierre Bélanger**, directeur de la formation professionnelle, Commission scolaire de Montréal

▶ **Dominique Bouteiller**, professeur agrégé, Service de l'enseignement de la gestion des
ressources humaines, HEC Montréal

▶ **Nicole Rouillier**, directrice générale, cégep Marie-Victorin

▶ **Manon Labelle**, conseillère à l'éducation des adultes, Syndicat de l'enseignement de l'ouest de
Montréal

Représentants ministériels (sans droit de vote)

▶ **Michel Clark**, directeur régional par intérim, ministère du Développement économique, de
l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

▶ **Alida Piccolo**, directrice régionale, Services Immigration-Québec de Montréal, ministère de
l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

▶ **Gilles Lamirande**, directeur régional, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

▶ **Marie-Claire Dumas**, directrice générale, Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ)

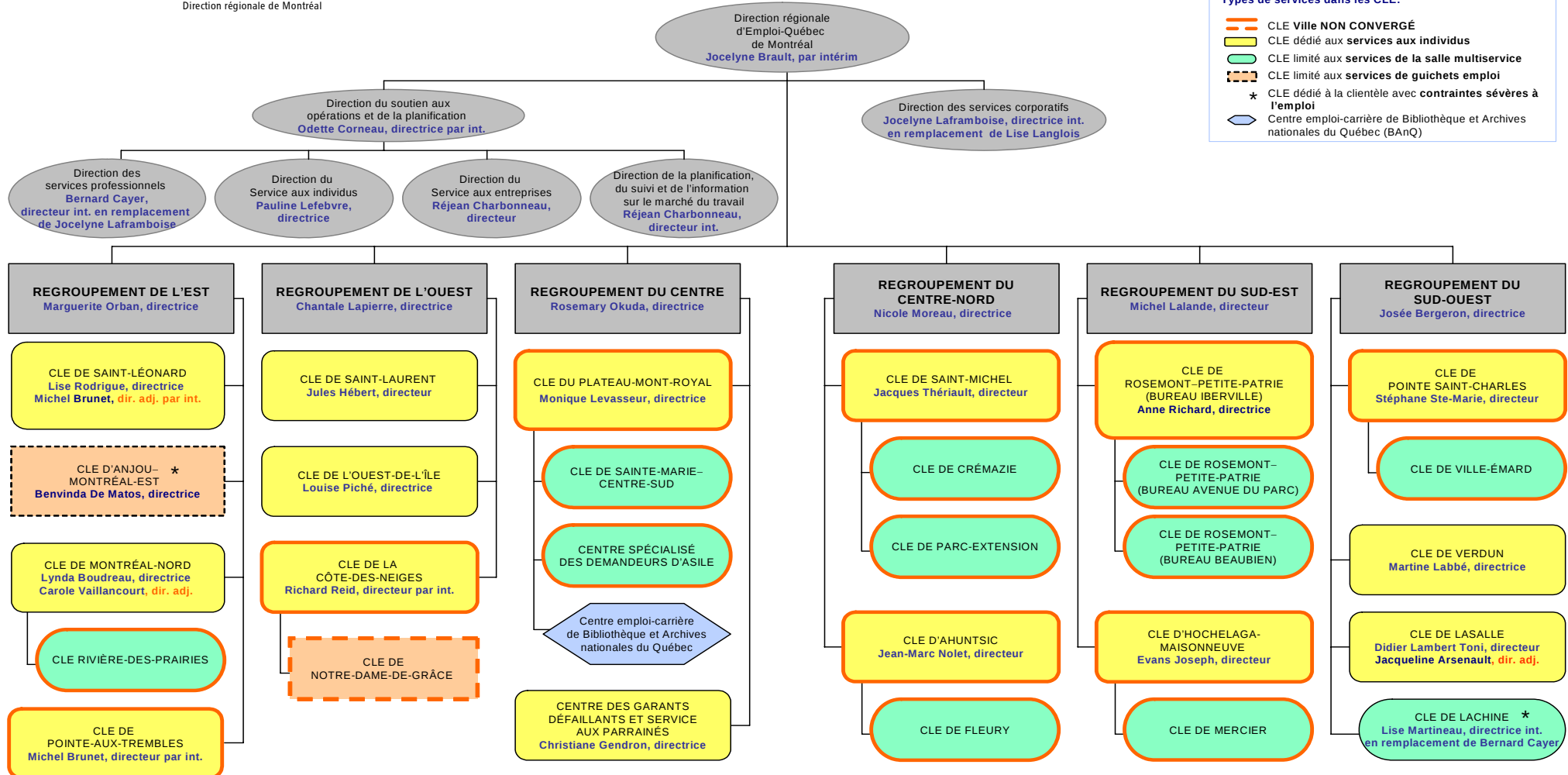
▶ **Johanne Dumont**, directrice, Direction de l'aménagement métropolitain et des relations
institutionnelles, ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR)

ANNEXE 3



Direction régionale de Montréal

Plan d'organisation administrative régionale



Annexe 4

Le partenariat, les ententes et les initiatives

En appui aux orientations d'Emploi-Québec et en appui aux stratégies 2007-2008 de la région de Montréal, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal maintient des liens privilégiés avec les partenaires qui contribuent à l'accomplissement de sa mission. De plus, elle met en place des initiatives particulières associées à des politiques, à des plans d'action, à des stratégies et à des ententes afin de résoudre les problèmes des personnes qui font face à des obstacles au marché du travail ainsi que ceux des entreprises qui ont besoin d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines et de développer leur main-d'œuvre.

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

Mis sur pied avec le soutien de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, des comités sectoriels, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs composés de partenaires représentant les milieux intéressés (pour l'ensemble du Québec) établissent chaque année leur plan d'action basé sur l'analyse des situations particulières de ces milieux. Ces plans d'action ont été transmis à notre direction régionale qui en a tenu compte dans l'analyse des problèmes de sa région et qui les a pris en considération dans l'élaboration de ses interventions inscrites dans le présent plan d'action régional 2007-2008.

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

Table métropolitaine de Montréal

La Table métropolitaine de Montréal a été créée en 1998 pour assurer la concertation sur les questions relatives à la Politique active du marché du travail pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, qui recouvre la totalité des régions de Montréal et de Laval et une partie des régions des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. La Table est composée de partenaires du marché du travail nommés par la ministre et des représentants des conseils régionaux des partenaires du marché du travail de chaque région (dont le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal) et elle travaille de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail. Afin d'appuyer les travaux de la Table métropolitaine, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal collabore avec les autres directions régionales au Comité de soutien de la Table métropolitaine. Le mandat de ce comité est de permettre une meilleure circulation de l'information entre les directions régionales et la Table, de la conseiller sur ses avis et ses orientations, d'arrimer les plans d'action régionaux et d'élaborer des stratégies dans une perspective métropolitaine.

Pour 2007-2008, la Table métropolitaine et les régions concernées ont convenu que :

- Les secteurs de la transformation alimentaire, de la fabrication du matériel de transport (comprenant l'aérospatiale) et des soins de santé et d'assistance sociale feront l'objet d'actions de nature métropolitaine.
- Les secteurs du meuble et de la chimie, particulièrement dans le pharmaceutique, ainsi que la main-d'œuvre immigrante, feront l'objet d'une veille de l'état du marché du travail.
- Une enquête métropolitaine sur les besoins de main-d'œuvre sera réalisée auprès des entreprises de la région métropolitaine et ses résultats seront diffusés au cours de l'automne 2007.

Enfin, au chapitre des développements prévisibles de la Table métropolitaine, signalons la préparation prochaine de son plan d'action 2007-2008 et la poursuite de ses travaux avec la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). De concert avec les régions et les secteurs d'activité visés, la Table métropolitaine travaille avec la CMM à mettre en place une stratégie économique pour la région métropolitaine de Montréal.

Organisations communautaires œuvrant en employabilité

Un protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité est entré en vigueur le 26 novembre 2005. Fruit d'échanges constructifs, ce protocole confirme une ouverture et une collaboration entre Emploi-Québec et les organisations communautaires en employabilité. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal coordonne l'adaptation entre l'offre et la demande de services auprès des ressources externes œuvrant en employabilité en tenant compte des orientations d'Emploi-Québec, des besoins de la clientèle, de la capacité des organismes visés à répondre aux besoins cernés ainsi que des crédits disponibles. Pour la période 2006-2007, en vertu des mesures Service d'aide à l'emploi (SAE), Projet de préparation à l'emploi (PPE) et MFOR-entreprise d'entraînement, cet exercice s'est conclu par la signature de 165 ententes de services avec 98 organismes communautaires et une entreprise privée de Montréal, pour l'achat de près de 46 000 places.

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

Le forum est actuellement composé de 16 représentantes ou représentants :

- Sept des associations des ressources en développement de l'employabilité;
- Deux de la Conférence régionale des élus;
- Un du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- Six d'Emploi-Québec.

Au cours de l'année 2007 les représentants des organismes seront associés à un événement chapeauté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) sur l'établissement des besoins des diverses clientèles en vue de sa planification 2008-2011.

Conférence régionale des élus de Montréal (CRE)

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

Conférence administrative régionale de Montréal (CAR)

La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal participe aux travaux de la Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal. La CAR, qui est coordonnée par le ministère des Affaires municipales et des Régions, a la mission de concertation et d'harmonisation des actions des ministères et des organismes gouvernementaux, notamment lors de la mise en œuvre des politiques et des actions à l'égard du développement régional afin d'en promouvoir une vision intégrée et cohérente.

Parmi les priorités de la CAR, certaines actions interpellent la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et se poursuivront en 2007-2008 :

- Appuyer la stratégie de revitalisation urbaine intégrée (RUI) dans les huit secteurs ciblés par la Ville de Montréal (Comité conjoint sur la RUI);
- Mieux arrimer les interventions gouvernementales pour favoriser le développement économique du territoire (Groupe Opti);
- Favoriser l'intégration des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles dans la région (Comité Immigration).

Les deux projets issus de la Démarche-action Montréal-Nord, entreprise par le comité de développement social de la CAR (appelé CAR-DS) en 2002, sont toujours en développement mais ne seront plus suivis par la CAR-DS. C'est au sein du Comité conjoint sur la revitalisation urbaine intégrée (RUI) que s'effectuera le suivi des activités des projets. À la fin de l'année 2006, le projet « Soutien aux jeunes familles défavorisées socioéconomiquement de Montréal-Nord » comptait plus de 177 participantes inscrites en formation, 112 participantes inscrites en orientation-emploi, 380 parents rejoins par des activités de développement des compétences personnelles et parentales et près de 1 000 enfants rejoins par des activités éducatives. En ce qui concerne le deuxième projet, « Un itinéraire pour tous », la Maison culturelle et communautaire a officiellement ouvert ses portes en mai 2006 et le démarrage des activités est en cours. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et le CLE de Montréal-Nord participent activement au développement et à la mise en œuvre de ces projets. Cette maison offre plusieurs activités socioculturelles et communautaires qui ont pour objectif d'aider la population à lutter contre la pauvreté et à améliorer sa situation dans une perspective de développement social. Cette démarche-action est également pourvue d'un volet d'évaluation des résultats et de la démarche de concertation. La Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal participe au comité de pilotage de la Démarche-action Montréal-Nord et au comité d'évaluation.

Centres locaux de développement (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 centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD). Ensemble, ces deux entités contribuent, en collaboration avec les partenaires du marché du travail local et régional, à la réalisation d'un plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALEE) généralement étalé sur trois ans. Parmi ses attributions, le conseil d'administration du CLD adopte un PALEE qui comprend notamment des éléments relatifs aux services publics d'emploi relevant du CLE¹⁰. Dans la région de Montréal, le CLD de Montréal voit à la préparation et à la réalisation des PALEE des CLD des arrondissements de la région. Signalons que certains CLD d'arrondissement exercent aussi le mandat d'une corporation de développement économique communautaire ou celui d'une société de développement économique.

Corporations de développement économique et communautaire (CDEC)

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

Une révision de ce cadre a été réalisée au cours de l'exercice 2004-2005. À cet effet, Emploi-Québec et le Regroupement des CDEC ont convenu, par une lettre d'intention, d'actualiser cette entente de partenariat. Le maintien d'un budget d'initiatives locales (BIL) est dorénavant élargi à l'ensemble des territoires de CLE sous la forme de tables *ad hoc* de concertation, où l'ensemble des 10 CDEC de l'île de Montréal s'est vu confier le mandat de la promotion, du développement et du suivi des projets approuvés en vertu du BIL pour chaque table *ad hoc* de leur territoire respectif.

L'année 2007-2008 constituera une phase d'évaluation du fonctionnement des tables *ad hoc* de concertation, tant en fonction de leur efficacité que de l'intégration potentielle des activités de solidarité sociale en tant que continuum des services pour les clientèles plus éloignées du marché du travail.

Le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR)

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

Sur le plan métropolitain, le Sous-ministériat à la Métropole a également mis sur pied un Forum métropolitain des partenaires auquel la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal est invitée à participer. Le Forum regroupe plusieurs partenaires (CRE et CAR de Montréal, Laval et Longueuil, ministères, organismes gouvernementaux, Communauté métropolitaine de Montréal et autres partenaires). Ce forum se veut un lieu d'échanges et de discussions sur des dossiers d'intérêt général pour la région métropolitaine de Montréal.

9. La directrice ou le directeur du CLE siège à titre de membre non votant à son conseil d'administration (ou son comité de partenaires locaux).

Le ministère de la Culture et des Communications (MCC)

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

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

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

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

Sur le plan régional, des modalités ont été établies dans un contexte d'échange accru entre Emploi-Québec de Montréal et ces réseaux au point de vue tant de l'information sur le marché du travail, de l'estimation des besoins de formation que de la planification des activités. Par exemple, lors d'un processus de consultation officiel, les établissements de ces réseaux dans notre région nous ont transmis leurs avis quant aux besoins de formation de la main-d'œuvre et des entreprises. De plus, comme on le verra dans la partie concernant la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, que nous présentons ci-après, nous collaborons avec le MELS et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) aux travaux du comité de travail interministériel et régional, notamment en vertu du plan d'action concerté de la politique de formation continue. Ajoutons que le MELS et Emploi-Québec collaborent chaque année à la mise en œuvre de la campagne de valorisation professionnelle et technique « Avec un métier qui t'allume ».

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

À la suite de l'adoption de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue ainsi que du plan d'action afférent, un comité de travail interministériel et régional MICC-MELS-EQ a été mis sur pied. Les travaux de ce comité ont mené au dépôt du plan d'action régional associé à cette politique qui a été entériné par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (24 novembre 2004). Plusieurs recommandations ont été émises par les trois organisations. Pour 2005-2006 et 2006-2007, six recommandations impliquant un partenariat ont été priorisées et ont été mises en œuvre. Elles concernent principalement :

- La réalisation et la diffusion d'un outil d'information sur les services de reconnaissance des acquis et des compétences du MELS :

En 2005, le MELS lançait un appel de projets visant l'organisation de services régionalisés de reconnaissance des acquis et des compétences des niveaux secondaire et collégial. Au secondaire, l'organisation régionale de ces services est actuellement en développement. Au collégial, sous l'égide du RCMM, la constitution formelle d'un Centre collégial montréalais de services en reconnaissance des acquis et des compétences est prévue pour le printemps 2007 et l'offre de service sera connue à l'automne 2007.

- La consultation du MICC sur les besoins de formation de la clientèle immigrante à Montréal :

Un processus de consultation du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) sur les besoins de formation des personnes immigrantes nouvellement arrivées a été établi et, chaque année, le résultat de l'estimation de ces besoins est transmis à la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail (DPSIMT) de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

- L'échange d'informations sur les données statistiques du MICC sur le profil socioprofessionnel des nouveaux arrivants :

Annuellement, le MICC fournit à la DPSIMT des données sur les principales caractéristiques des personnes immigrantes nouvellement arrivées qui se destinent à la région de Montréal (la transmission des données est effectuée en décembre et en février).

- L'implantation d'un programme de services de formation et d'accompagnement adaptés pour les décrocheurs scolaires :

Pour augmenter la persévérance et la réussite des participants en formation générale au secondaire, des projets d'accompagnement ont été mis sur pied par les CLE de regroupement en collaboration avec les centres de formation. Ces projets seront reconduits pour la prochaine année.

- La révision du mandat du sous-comité Immigration de la Table de concertation régionale Éducation-Emploi (réunissant des représentants du MICC, du MELS, du regroupement des collèges du Montréal métropolitain [RCMM], de commissions scolaires et d'Emploi-Québec) est en cours :

En lien avec les besoins de main-d'œuvre sur le marché du travail, un projet de développement de formation manquante pour les personnes immigrantes en technique de laboratoire médical a été retenu par le sous-comité Immigration de la Table de concertation Éducation-Emploi et devrait démarrer en 2007-2008. D'autres projets de formation incluant un volet de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) sont en cours ou seront mis sur pied en 2007-2008.

Pour la prochaine année 2007-2008, en vertu du plan d'action régional de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue (MELS-MICC-EQ), le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a reconduit, en juin 2006, les actions désignées comme prioritaires en 2005 et s'est engagé à faire leur suivi.

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

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

Les directions régionales d'Emploi-Québec et du MDEIE maintiennent leur collaboration. En effet, au niveau régional et local, les échanges entre les partenaires sont maintenus notamment par des participations aux tables de concertation des différents territoires et par leur participation à différents événements.

Toutefois, les pistes d'intervention auprès des entreprises doivent être redéfinies compte tenu des modifications apportées aux mesures du MDEIE. En effet, notre collaboration au cours de la prochaine année prendra la forme de projets importants auprès des entreprises afin de soutenir le développement de la productivité de entreprises et le développement de la gestion de leurs ressources humaines.

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

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles est un partenaire important au développement de notre région et, à ce titre, sa directrice régionale siège au sein du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. En 2006-2007, le Conseil régional a mis sur pied un sous-comité « immigration » afin de contribuer à dégager des pistes d'action pour la confection d'un Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles, et cela, sous l'initiative de la Conférence régionale des élus et en concertation avec les directions régionales du MICC et d'Emploi-Québec.

Neuf mesures et certaines activités liées à chacune de celles-ci ont été élaborées en vertu de l'Entente interministérielle triennale pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant à une minorité visible, intervenue entre le MICC et le MESS en mai 2005. Parmi ces mesures, l'une vise à mettre en place des mécanismes de collaboration et de concertation efficaces entre les deux ministères. Une autre vise spécifiquement des interventions auprès des entreprises afin de les mobiliser autour des enjeux de l'insertion en emploi de personnes immigrantes et des membres de minorités visibles. Aussi, le MESS et le MICC au niveau régional ont conclu une « entente interministérielle pour favoriser l'intégration des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles ». Dans cette entente, il est prévu que le MESS et le MICC :

- Visent la complémentarité des services entre les deux ministères en vertu d'un processus d'intégration socioéconomique des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles soit :
 - L'adaptation à la société québécoise pour les services Immigration-Québec;
 - L'intégration en emploi des personnes aptes au travail pour les centres locaux d'emploi;
- Font la promotion de l'embauche et le maintien des personnes immigrantes et des minorités visibles auprès des entreprises.

De plus, dans cette entente il est prévu qu'Emploi-Québec :

- Propose aux personnes immigrantes et aux personnes issues des minorités visibles des mesures, des programmes et des services d'emploi appropriés à leurs besoins;
- Propose aux dirigeants d'entreprises des mesures et des services appropriés à leurs besoins. Notamment par le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).

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

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

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

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

Le Comité aviseur des jeunes a produit un rapport traitant des nouvelles exigences et des qualifications professionnelles requises pour intégrer le marché de l'emploi. Plusieurs préoccupations soulevées dans ce rapport rejoignent celles du MESS : le système de ciblage des clientèles, l'élargissement de l'offre de service aux 16 à 18 ans, un meilleur encadrement, une concertation plus souple avec les ressources du milieu et les partenaires gouvernementaux et personnel mieux formés et outillés en regard de la clientèle des jeunes.

Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale s'inscrit dans cette continuité et prévoit offrir des solutions de rechange à l'aide financière de dernier recours aux individus de moins de 25 ans. Ainsi, le comité d'orientation jeunesse du MESS propose un programme appelé « Alternative jeunesse » qui vise à contrer la dépendance des jeunes à l'aide financière de dernier recours et à développer les aspects suivants :

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

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

Comme lors des années précédentes, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, collaborera avec ses partenaires du MELS à la campagne de sensibilisation « Avec un métier qui t'allume » visant à promouvoir la formation professionnelle et à valoriser les professions et les métiers pour lesquels des perspectives d'emploi sont favorables ou très favorables.

Face au décrochage scolaire, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal et la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuivront leurs participations à la Table des partenaires pour la persévérance scolaire.

Depuis octobre 2005, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal gère la mesure Québec Pluriel pour les jeunes des minorités visibles (16 à 24 ans) et pour ceux qui sont arrivés (16 à 35 ans) au pays depuis moins de cinq ans. Cette approche d'intervention axée sur le mentorat prévoit des ateliers de formation personnelle et sociale, de familiarisation à la société québécoise et de méthodes dynamiques de recherche d'emploi.

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

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

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

- la reconnaissance et la prise en compte des problèmes de la main-d'œuvre féminine pour dégager une compréhension commune de la main-d'œuvre féminine et favoriser la prise en compte des réalités des femmes;
- l'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec pour promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et pour en faciliter l'accès, pour soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes, pour encourager la diversification des choix professionnels chez les femmes.

Au cours de la prochaine année, le Comité aviseur femmes en collaboration avec Emploi-Québec compte mettre à jour la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. De nouveaux axes d'intervention seront donc définis et feront l'objet d'une diffusion au niveau régional.

Au cours de l'année 2007-2008, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal poursuivra ses interventions spécifiques auprès des femmes éloignées du marché du travail en visant le développement de l'employabilité et l'intégration en emploi par les mesures SAE et PPE. Elle s'assurera que l'analyse différenciée selon les sexes sera introduite dans l'ensemble des recherches menées par la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal.

En ce qui a trait à la conciliation travail-famille, il y aurait lieu d'explorer différents types d'activités d'information et d'échanges pour les entreprises. Les contenus et le type d'intervention sont à définir.

Enfin, pour favoriser le maintien en emploi des femmes dans les métiers non traditionnels, il y aurait également lieu d'explorer différentes possibilités d'intervention (ex. : campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleurs des secteurs concernés).

Initiatives pour l'intégration au travail des personnes handicapées

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

Emploi-Québec a ainsi reconnu que la présence d'un handicap constitue un facteur qui aggrave le risque de chômage de longue durée et que cette clientèle fait partie des groupes défavorisés sur le marché du travail. Ces orientations ont donné lieu à des activités de sensibilisation et de formation qui ont permis à notre personnel de s'approprier la problématique particulière d'intégration de ces personnes et de se familiariser avec l'utilisation de nos mesures, de nos programmes et de nos services afin de répondre à leurs besoins. Des activités de mises à jour sont prévues en 2007. Le recours à l'expertise développée par certains organismes et certaines ressources externes spécialisées dans le domaine de l'emploi et du développement de l'employabilité constitue, lorsque cela est requis, un aspect de notre offre de service aux personnes handicapées.

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

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

Le Plan gouvernemental pour l'emploi, qui a été rendu public en 2005, soulevait l'importance de pouvoir compter sur l'apport de toutes les personnes disponibles pour faire face aux besoins du marché du travail dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Une participation plus grande des personnes handicapées y était présentée comme une piste de solution pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. Ce défi interpelle les principaux acteurs du marché du travail, soit les milieux patronaux et syndicaux. C'est avec eux que le gouvernement entend préciser les objectifs de résultats de la nouvelle stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Une consultation publique sur le projet de stratégie nationale se déroulera en janvier 2007 dans six régions du Québec, dont Montréal. Cette consultation permettra de déterminer des objectifs réalistes pour mobiliser les partenaires du marché du travail et permettra de cibler les moyens les plus efficaces pour agir sur les principaux obstacles à une meilleure intégration des personnes handicapées au marché du travail québécois. Les résultats de cette consultation serviront à l'élaboration de la Stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées qui devrait être adoptée d'ici l'été 2007.

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

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

Le départ à la retraite d'une portion significative de la main-d'œuvre québécoise (*baby-boomers*) risque de causer aux entreprises des problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de maintien des compétences, mettant en péril leur compétitivité et leur croissance. On prévoit qu'au cours de la prochaine décennie le nombre total de personnes en âge de travailler atteindra un plateau et amorcera une descente qui diminuera le bassin de personnes où puisent habituellement les entreprises pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.

Ce problème a suscité de nombreuses discussions lors du Forum des générations tenu à Québec à l'automne 2004. Le Forum a confié au MESS deux mandats : maintenir les travailleurs déjà en emploi et attirer davantage de gens sur le marché du travail.

Rendre plus attrayantes la retraite progressive et certaines mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail constituent une voie à explorer. La retraite progressive permet aux travailleuses et aux travailleurs âgés de se maintenir au travail au-delà de l'âge habituel de la retraite ou de se retirer graduellement, par opposition à une retraite complète ou même anticipée. Pour l'employé, elle vise la réduction du temps de travail pour divers motifs (état de santé et de bien-être, besoins familiaux, projets personnels, transition harmonieuse du travail à la retraite), le maintien d'un revenu suffisant, la possibilité de prolonger sa présence sur le marché du travail en bonifiant sa rente de retraite, etc. Pour l'employeur, elle permet le maintien en emploi d'une main-d'œuvre en apportant une plus-value à l'entreprise tout en facilitant le transfert des connaissances vers la relève.

Toutefois, ces actions à elles seules ne suffiront pas à redynamiser le marché. Il faut mettre en œuvre divers programmes et mesures dans le but d'attirer et de conserver à plus longue échéance les personnes déjà en emploi.

Ainsi, pour conserver plus longtemps les personnes en emploi :

- mener une campagne d'information auprès des entreprises quant à l'apport des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- inciter les employeurs à investir dans la formation en leur démontrant les coûts qu'entraîne un taux élevé de roulement du personnel;
- promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail;
- sensibiliser les employeurs à mettre sur pied des mesures incitant leur employés plus âgés à continuer à travailler tout en bénéficiant de conditions de travail adaptées.

Une attention particulière devra être apportée aux personnes peu scolarisées et disposant de peu d'expérience de travail qui font face à de multiples barrières à l'emploi et qui sont en chômage ou à risque élevé de le devenir.

- assurer un accompagnement plus soutenu aux personnes de 45 ans et plus dans le but de les inciter à terminer une formation professionnelle ou technique;
- viser à modifier les perceptions des employeurs et des intervenants face aux travailleurs âgés et aux retraités désireux de réintégrer le marché de l'emploi.