

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2019-2020

DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC  
DE LA MONTÉRÉGIE



# **PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2019-2020**

**Direction régionale de Services Québec**

**Montréal**

**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**



Ce plan a été adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie  
le 28 février 2019.

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

ISBN 978-2-550-86004-4 (version électronique)  
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020



## Table des matières

1. Mot de la directrice régionale intérimaire de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail .....	1
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie	4
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie .....	7
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux enjeux	18
5. Annexes.....	25

## 1. Mot de la directrice régionale intérimaire de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

La Montérégie, comme l'ensemble des régions du Québec, n'échappe pas au phénomène de rareté de main-d'œuvre, qui touche les entreprises de plusieurs secteurs d'activité économique de son territoire. Le vieillissement de la population, conjugué à une forte croissance économique, contribue à accroître les difficultés de recrutement vécues par les entreprises de la région.

En contrepartie, le marché de l'emploi est favorable aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs pour qui les occasions professionnelles intéressantes sont multiples. Cette situation permet de mettre en lumière les nombreuses professions qui présentent d'excellentes perspectives d'emploi dans la région.

Dans un souci de continuité avec les actions déjà entreprises pour répondre aux enjeux du marché du travail, nous avons le plaisir de vous présenter les stratégies d'intervention du Plan d'action régional qui ont été retenues par les acteurs régionaux en 2019-2020.

Le Plan d'action régional 2019-2020 de la Montérégie s'inscrit dans le cadre du nouveau cycle de planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il tient compte des priorités gouvernementales et ministérielles en matière de main-d'œuvre et d'emploi, d'inclusion économique, de participation sociale et de simplification de l'accès aux services gouvernementaux.

Au cours de la prochaine année, le Conseil régional des partenaires du marché du travail et tout le personnel de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie poursuivront leurs actions en lien avec la Grande corvée, une vaste offensive du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale visant à répondre aux besoins des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

La promotion de l'offre de services aux entreprises dans la région, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, l'intégration et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail et la promotion des métiers d'avenir seront parmi les principales stratégies qui guideront le personnel des centres locaux d'emploi et des bureaux de Services Québec, en plus d'interpeller l'ensemble des acteurs régionaux du marché du travail.

Depuis deux ans, la vision régionale « S'unir pour mieux servir » invite le personnel de Services Québec en Montérégie ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et les intervenants des organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité à travailler en collaboration pour répondre aux défis et aux enjeux de la région.

Nous sommes persuadés que l'engagement de tous permettra d'offrir un service de qualité aux citoyens et aux entreprises de la Montérégie.

Dannie Mailloux  
Directrice régionale intérimaire  
Direction régionale de Services Québec  
de la Montérégie

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



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

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

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en favorisant l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations du travail harmonieuses;
- en diffusant une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en soutenant l'action communautaire et bénévole.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services publics.

### **Organisation administrative**

Les bureaux de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie<sup>1</sup> regroupent une direction responsable de l'administration et du soutien à la gestion ainsi que deux directions opérationnelles qui soutiennent les unités territoriales et locales, soit la Direction du marché du travail et des services spécialisés et la Direction des services gouvernementaux intégrés.

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

Le centre territorial a pour mandat de coordonner la planification et la gestion des activités, des ressources et des budgets alloués au territoire. Il offre aussi l'encadrement et l'expertise nécessaires aux gestionnaires des unités locales pour réaliser leur mandat.

Chacun des centres territoriaux a sous sa responsabilité des unités locales responsables d'offrir les services à la population et aux entreprises en matière de

---

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

services publics d'emploi, de services de solidarité sociale et de services gouvernementaux.

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie offre ses services de façon décentralisée sur l'ensemble du territoire par l'entremise de ses 16 unités de services (centres locaux d'emploi ou bureaux de Services Québec) et de ses 4 centres administratifs répartis dans 14 municipalités régionales de comté et une agglomération urbaine.

## **Offre de services**

- Services publics d'emploi

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

En plus d'offrir des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement à l'ensemble de la population et des entreprises, Services Québec, en collaboration avec les membres<sup>2</sup> du Conseil régional des partenaires du marché du travail, planifie et assure l'offre de services d'emploi spécialisés aux personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

- Services de solidarité sociale

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

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

- Services gouvernementaux

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

---

2. L'annexe 5.2 présente la composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Le guichet multiservice permet un accès simplifié, selon le mode privilégié (comptoir, téléphone, Web) par la population et les entreprises, à des renseignements généraux sur les programmes et services gouvernementaux offerts par les différents ministères et organismes. Les services en ligne offerts sur le site de Portail Québec, soit l'information gouvernementale en situation d'urgence, la déclaration unique de naissance et de décès, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État, dont le Registre foncier du Québec et le Registre des entreprises du Québec, la Zone entreprise et Mon dossier citoyen, sont aussi facilement accessibles.

## **Partenariat**

La Direction régionale de Services Québec de la Montérégie réalise sa mission en collaboration avec ses partenaires gouvernementaux : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ainsi que les commissions scolaires; les centres d'éducation des adultes; les cégeps et les universités; le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; le ministère de l'Économie et de l'Innovation; le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et les municipalités régionales de comté et, finalement, le ministère de la Santé et des Services sociaux.

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

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

La présentation du portrait régional permet de bien définir les priorités régionales et d'associer les stratégies d'intervention à deux des orientations du plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

#### **Population et territoire**

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

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

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

#### **Démographie**

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

En contrepartie, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 8,2 % entre 2011 et 2016. En revanche, la population n'a augmenté que de 1,2 % chez les plus jeunes au cours de la même période. Selon les données du recensement de 2016, la population montérégienne de 15 à 64 ans a diminué de 0,4 % entre 2011 et 2016. Quant à la population provinciale en âge de travailler, elle a diminué de 0,9 %. Précisons que la diminution de la population d'âge actif a

été constatée dans l'agglomération de Longueuil ainsi que dans plusieurs municipalités régionales de comté (Acton, Brome-Missisquoi, Beauharnois-Salaberry, Haut-Richelieu, Haute-Yamaska, Maskoutains, Rouville, et Pierre-De Saurel).

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

### **Scolarité**

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

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

Sur les prévisions établies pour 2017-2021, 36 200 nouveaux emplois seraient créés en Montérégie, dont plus de 90 % seraient attribuables à des professions exigeant un diplôme collégial ou universitaire. Le développement des compétences de la main-d'œuvre qui intégrera le marché du travail au cours de cette période sera essentiel afin d'assurer l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les emplois.

## Indicateurs du marché du travail

En 2018, la Montérégie ne présentait aucune variation de l'emploi comparativement à l'année précédente, après une croissance de 4,2 % entre 2016 et 2017. Avec près de 805 000 emplois, la région représente 18,9 % des personnes en emploi au Québec. Les personnes en emploi à temps plein dans la région représentaient 81,2 % de l'emploi total en 2018 comparativement à 18,8 % pour les personnes en emploi à temps partiel. La même année, les emplois à temps plein ont connu une croissance de 0,5 % par rapport à 2017, alors que les emplois à temps partiel ont diminué de 2,1 %. L'emploi total dans la province a, lui, augmenté de 0,9 % en 2018 pour atteindre 4 262 200.

La population active a diminué de 0,1 % (-700 personnes) en Montérégie, alors qu'elle affichait une hausse de 0,3 % dans l'ensemble de la province. Le taux d'activité<sup>3</sup> demeurait toutefois plus élevé dans la région (65,9 %) que dans l'ensemble de la province (64,6 %).

La Montérégie comptait 800 chômeurs de moins et son taux de chômage a diminué de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 4,5 % en 2018. Il s'agit du plus faible taux jamais enregistré depuis la compilation de ce type de données (1987).

Dans l'ensemble de la province, le nombre d'emplois créés a atteint le chiffre de 38 900, ce qui est supérieur au nombre de personnes qui se sont ajoutées à la population active, c'est-à-dire 13 800 individus. Après avoir atteint des creux historiques successifs de 7,1 % en 2016 et de 6,1 % en 2017, le taux de chômage a de nouveau diminué de 0,6 point de pourcentage pour atteindre un nouveau creux de 5,5 %. Soulignons que la Montérégie arrive au quatrième rang parmi les régions du Québec en ce qui concerne le plus bas taux de chômage.

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

---

<sup>3</sup> Population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans ou plus. Un taux d'activité élevé signifie qu'une proportion importante de la population en âge de travailler est en emploi ou activement à la recherche d'un emploi.

## Les prestataires d'un soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi a diminué (-14,4 %) en 2018 par rapport à l'année précédente. Le nombre de prestataires a également diminué (-13,7 %) dans l'ensemble du Québec.

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

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

Clientèle	Montérégie			Québec		
	2018	2017	Variation (%)	2018	2017	Variation (%)
Prestataires de l'aide sociale	24 260	26 592	-8,8	177 398	191 985	-7,6
Prestataires de l'assurance-emploi	17 393	20 328	-14,4	112 728	130 612	-13,7

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

Le nombre de prestataires de l'aide sociale était de 24 260 en 2018, ce qui représente une baisse de 8,8 % comparativement à 2017. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était de l'ordre de 7,6 %.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail qui peuvent contribuer à combler les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Différentes actions ministérielles et mesures gouvernementales permettent la mobilisation et le développement des compétences de la clientèle éloignée du marché du travail.

## **La situation de certains groupes sur le marché du travail**

### **Les femmes**

En 2018, le nombre d'emplois a augmenté de 10 000 chez les femmes (+2,6 %) en Montérégie, alors qu'il a diminué de 9 900 chez les hommes (-2,3 %) comparativement à 2017. En 2017, le nombre d'emplois avait augmenté tant chez les hommes (+4,7 %) que chez les femmes (+3,6 %) en Montérégie.

La part des emplois à temps plein a augmenté aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Par conséquent, la part des emplois à temps partiel a diminué autant chez les femmes que chez les hommes. La part des emplois à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

En 2018, 25,9 % des emplois occupés par des femmes étaient à temps partiel comparativement à 12,2 % chez les hommes. Ainsi, la main-d'œuvre féminine comptait pour 66,2 % des emplois à temps partiel en 2018. Cette proportion présente une hausse par rapport à 2017, où elle était de 64,4 %.

La part des emplois à temps partiel a augmenté graduellement au cours des 30 dernières années, passant de 14,2 % en 1987 à 18,8 % en 2018. Pour cette même période, cette part présente des fluctuations d'une année à l'autre chez les femmes, mais elle se maintient généralement autour de 25 %. Par contre, elle affiche une nette tendance à la hausse chez les hommes, puisqu'elle était inférieure à 7 % en 1987 mais supérieure à 12 % en 2018.

Par ailleurs, en 2018, le salaire horaire médian des femmes de la Montérégie travaillant à temps plein était de 23,00 \$ comparativement à 25,33 \$ pour les hommes. Cet écart de 9,2 % est légèrement inférieur à celui de 9,4 % constaté dans l'ensemble du Québec. À l'échelle provinciale, le salaire horaire médian était de 22,64 \$ pour les femmes et de 25,00 \$ pour les hommes.

La population active a diminué de 8 700 individus chez les hommes, alors qu'elle a augmenté de 7 900 individus chez les femmes en Montérégie. Le nombre de chômeurs a augmenté chez les hommes (+1 200), mais a baissé chez les femmes (-2 000). Le taux de chômage a connu une hausse de 0,4 point de pourcentage chez les hommes et une baisse de 0,5 point de pourcentage chez les femmes. À 5,0 %, le taux de chômage des hommes était 1 point de pourcentage supérieur à celui des femmes (4,0 %).

Le taux d'activité était cependant plus élevé chez les hommes (68,6 %) que chez les femmes (63,2 %). Il affiche une diminution de 2,1 points de pourcentage pour les hommes et une augmentation de 0,9 % pour les femmes par rapport à 2017.

Au Québec, l'emploi chez les femmes a augmenté de 27 000 postes (+1,3 %) en 2018. Il s'agit d'une hausse équivalente à celle de 2017 (+1,3 %). Du côté des hommes, on dénombre un gain de 11 900 postes, soit une hausse de 0,5 %.

Avec une croissance du nombre d'emplois occupés par des femmes en Montérégie, la part des emplois occupés par des travailleuses suit une tendance à la hausse depuis la fin des années 80. En effet, 41,8 % des emplois étaient occupés par des femmes en 1987, alors que cette proportion était de 48,2 % en 2018.

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

### **Les jeunes**

Le nombre d'emplois a augmenté de 8 700 en Montérégie chez les 15 à 24 ans en 2018 et leur taux de chômage a baissé de 2,1 points de pourcentage pour se situer à 7,2 %. Le taux d'activité des 15 à 24 ans a légèrement diminué de 0,3 point de pourcentage pour s'établir à 67,2 %. Le taux d'emploi a augmenté de 1,2 point de pourcentage pour atteindre 62,4 %. En comparaison, le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans l'ensemble du Québec s'est établi à 61,0 %, ce qui représente également une hausse de 1,2 point de pourcentage comparativement à 2017.

La part des emplois à temps partiel chez les 15 à 24 ans en Montérégie, qui était de 51,0 % en 2018, a diminué de 1,1 point de pourcentage comparativement à 2017.

### **Les travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus**

Le nombre de personnes de 55 ans et plus occupant un emploi a aussi augmenté dans la région. En 2018, on comptait 4 000 emplois de plus qu'en 2017, ce qui correspond à une hausse de 2,3 %. La population dans cette catégorie d'âge a augmenté de 11 300 personnes, tandis que la population active comptait, quant à elle, 9 000 individus de plus (+5,0 %). Le taux d'emploi est demeuré stable à 34,9 %, alors que le taux de chômage a augmenté, passant de 3,3 % en 2017 à 5,8 % en 2018.

La proportion des emplois à temps partiel dans cette catégorie d'âge a augmenté de 1,7 point de pourcentage. La part des emplois à temps partiel en 2018 était de 25,0 %.

Lorsqu'on examine les données de façon plus détaillée, on constate que les personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient 18,0 % des emplois en Montérégie, en 2018, alors qu'elles représentaient 17,5 % de la population de 15 ans et plus. Depuis 2003, la part des emplois occupés par des individus de cette catégorie d'âge présente une tendance à la hausse marquée. Celle-ci est conforme à la tendance démographique présentée précédemment. La part de la population dans cette catégorie d'âge affiche également une tendance à la hausse.

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

### **Les personnes immigrantes**

En 2016, en Montérégie, les personnes immigrantes de 15 à 64 ans comptaient pour 11,2 % de la population totale du même groupe d'âge (excluant les résidents et résidentes non permanents, les étudiants et étudiantes étrangers, les personnes revendiquant le statut de réfugié, etc.). De ces 109 250 personnes immigrantes de 15 à 64 ans, 16,1 % (17 635 personnes) étaient entrées au pays entre 2011 et 2016.

Globalement, la population immigrante de la Montérégie présente un taux de chômage plus élevé que celui de la population née au Canada (7,8 % comparativement à 5,8 %). Par contre, la situation diffère beaucoup selon l'année d'arrivée au Canada. En effet, les personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou moins affichent un taux de chômage de 13,6 %, comparativement à 6,0 % chez celles qui ont immigré avant 2001, soit un taux tout près de celui des personnes nées au Canada. Force est de constater que les personnes immigrantes mettent, en moyenne, une quinzaine d'années pour arriver à un taux de chômage comparable à celui de la population née au Canada.

Comme pour le taux de chômage, les taux d'activité et d'emploi varient de façon marquée selon l'année d'arrivée au pays. Les personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou moins sont moins présentes, en proportion, sur le marché du travail que les autres personnes immigrantes. À peine 61 % d'entre elles occupent un emploi, comparativement à plus de 70 % pour les personnes arrivées au

Canada depuis plus de cinq ans. Notons que les taux d'activité et d'emploi des personnes arrivées au Canada avant 2011 sont égaux ou légèrement supérieurs à ceux des personnes nées au Canada.

Les personnes arrivées au Canada depuis moins de cinq ans représentent 1,8 % des personnes de 15 à 64 ans, mais 3,8 % des chômeurs et chômeuses. Elles sont donc, en proportion, deux fois plus nombreuses en situation de chômage que leur poids démographique.

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

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

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

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

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

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

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

La Montérégie compte plusieurs petites et moyennes entreprises qui ont besoin de soutien en matière de gestion des ressources humaines. L'implantation d'une nouvelle approche d'intervention et le recours à de nouveaux outils permettront aux entreprises d'adapter leurs pratiques aux nouvelles réalités du marché du travail. Le lancement de la Grande corvée, une vaste offensive visant à écouter et à outiller les entreprises dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, permet également d'échanger avec les entreprises, en plus de leur offrir un soutien.

L'industrie des services à la consommation en Montérégie (+27 200) affiche une augmentation de 14,5 % du nombre d'emplois comparativement à 2017. De leur côté, les industries des services à la production (-14 600), de la fabrication (-10 000) et de la construction (-2 500) ont enregistré une baisse du nombre d'emplois en 2018, pour des taux de croissance de l'emploi relatifs de 6,3 %, de -8,7 % et de -4,3 % dans chacun de ces trois secteurs respectivement.

La Montérégie compte pour 21,5 % des emplois du secteur de la fabrication de la province, ce qui est une proportion plus importante que la part de la région dans le total des emplois du Québec, qui est de 18,9 %. Cela s'explique par la plus forte représentativité de ce secteur dans la région. En effet, 13,0 % de l'ensemble des

emplois en Montérégie se trouvent dans le secteur de la fabrication comparativement à 11,5 % dans l'ensemble de la province.

Depuis 2001, la proportion des emplois en Montérégie a augmenté dans les industries de la construction et dans chaque grand regroupement du secteur des services. Plus particulièrement, le nombre d'emplois en construction a plus que doublé, passant de 25 300 en 2001 à 55 200 en 2018.

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

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

Pour les trois premiers trimestres de 2018, la Montérégie comptait en moyenne 17 800 postes vacants, comparativement à une moyenne de 12 200 lors des trimestres correspondants en 2017. Cela représente un taux de postes vacants de 3,4 %, soit un taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec (3,1 %), et une augmentation par rapport au taux de 2,4 % pour la période correspondante en 2017.

Selon des prévisions d'Emploi-Québec, 142 900 emplois seront à combler en Montérégie, entre 2017 et 2021. En effet, 36 200 emplois seront créés par la croissance de l'économie régionale, alors que 106 700 postes seront rendus disponibles en raison de nombreux départs à la retraite.

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

## **Les orientations**

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

En effet, en vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, et particulièrement aux priorités régionales qu'elle identifie. Celles qui relèvent de sa mission sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4).

En conclusion, les principales orientations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui interpellent la Direction régionale de Services Québec sont les suivantes :

- Simplifier l'accès aux services et améliorer la qualité;
- Adapter les interventions aux besoins de la clientèle.

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

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés plus haut. Elle prend également appui sur les priorités régionales ainsi que sur les orientations et objectifs qui se dégagent du processus de planification stratégique du MTESS et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice de planification annuel du secteur Emploi-Québec. Finalement, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la direction régionale de Services Québec et des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités.

Les priorités régionales de la direction régionale de Services Québec sont les suivantes :

- La connaissance des individus, des entreprises et des partenaires en matière de compétences recherchées sur le marché du travail;
- La mise en place de projets en matière d'adéquation formation-compétences-emploi;
- La promotion de l'offre de services aux entreprises en gestion des ressources humaines;
- La sensibilisation à l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée;
- La formation, l'acquisition et le développement des compétences des travailleurs en emploi;
- L'intégration et le maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail par des mesures d'accompagnement soutenues;
- Le développement des compétences de base;
- L'adaptation des interventions et de l'offre de services aux caractéristiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- La mise en œuvre de projets concertés avec les partenaires visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

#### 4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2019-2020.

<b>Objectif</b> : Améliorer la satisfaction de la clientèle du Ministère à l'égard des services reçus	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
L'accès aux services gouvernementaux	Collaborer au déploiement de Services Québec.
	Assurer le respect des ententes de partenariat avec les ministères et organismes.
L'amélioration continue de la qualité des services	Améliorer la performance organisationnelle.
	Maintenir et développer les compétences du personnel.

#### 4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

##### **Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi**

Les enjeux mentionnés dans Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020 et les orientations qui y sont proposées sont arrimés à la Planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en élaboration.

Voici les enjeux du Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020 :

- Enjeu 1 du Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi : La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte plein emploi
- Enjeu 2 du Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi : La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises

- Enjeu 3 du Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi : La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services

Ces enjeux s'inscrivent dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et s'arriment avec deux des objectifs de cette orientation, soit :

- Augmenter l'intégration et le maintien en emploi;
- Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

En conformité avec les orientations du Plan d'action national en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020, voici les axes d'interventions retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

<b>Orientation 1 : Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail</b>	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
La production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)	Identifier les déséquilibres du marché du travail, approfondir la connaissance de leurs causes et proposer des pistes d'action afin de réduire les déséquilibres de main-d'œuvre.
	Identifier les caractéristiques des personnes en chômage disponibles pour combler les besoins de main-d'œuvre et proposer des interventions ciblées.
L'adéquation formation-compétence-emploi (AFCE)	Faire connaître, auprès des individus, des entreprises et des partenaires, les besoins de main-d'œuvre et les compétences recherchées sur le marché du travail.
	Mettre en œuvre des projets novateurs, adaptés aux particularités des clientèles ou aux nouvelles réalités du marché du travail, en adéquation-formation-compétences-emploi.
	Collaborer à la mise en œuvre de projets concertés avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

<b>Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi : Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail</b>	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
L'adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) en réponse aux besoins de main-d'œuvre	Adopter une approche proactive auprès des entreprises, plus particulièrement auprès des PME, qui font face à des difficultés de recrutement et promouvoir les services pouvant leur être offerts.
	Promouvoir et soutenir la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et la mixité en emploi auprès des employeurs.
	Sensibiliser et soutenir les employeurs à l'embauche, l'intégration, la formation et le maintien en emploi des personnes immigrantes.
Le développement des compétences de la main-d'œuvre, en réponse aux besoins de main-d'œuvre	Soutenir les entreprises dans le développement des compétences de la future main-d'œuvre.
	Promouvoir, soutenir et faciliter le recours aux programmes et mesures de formation continue des travailleurs.
	Soutenir le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'interne de l'entreprise.

<b>Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi : Intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale</b>	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
La mobilisation, l'accompagnement et le développement des compétences	Établir de nouveaux modes de collaboration avec les organismes locaux pour rejoindre la clientèle éloignée du marché du travail et les informer de l'offre de services.
	Susciter l'intérêt et mobiliser les clientèles à s'engager et à persévérer dans leur démarche d'employabilité.
	Offrir un accompagnement adapté et soutenu auprès des clientèles de l'assistance sociale.
	Accompagner jusqu'en emploi les personnes ayant bénéficié d'une mesure d'employabilité et qui présentent des difficultés spécifiques d'intégration en emploi.
	Assurer le développement et l'acquisition des compétences essentielles (compétences de base) et plus

	<p>particulièrement des compétences numériques (utilisation de l'informatique).</p> <p>Diriger et accompagner les personnes qui souhaitent suivre une formation vers une profession recherchée sur le marché du travail.</p> <p>S'assurer que le mode de formation choisi est adapté à l'individu, à la profession choisie et au marché du travail.</p>
Le soutien à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi	Accroître le recours aux mesures incitatives à l'embauche et au maintien en emploi.
	Soutenir l'intégration au marché du travail de la main-d'œuvre féminine, notamment par la promotion des métiers traditionnellement masculins.
	Soutenir l'intégration au marché du travail des jeunes, des travailleurs expérimentés, des personnes judiciarisées, des personnes handicapées et des membres des Premières nations.
	Soutenir l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes.

<b>Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi : S'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec ses partenaires et également entre ses interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises</b>	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
L'adaptabilité et la complémentarité des services	Arrimer l'offre de services avec les besoins de la clientèle, en collaboration avec les organismes communautaires œuvrant en développement de l'employabilité et les établissements d'enseignement.
	Promouvoir et mettre en œuvre, en collaboration avec les ministères et organismes concernés, les actions visant à solutionner la rareté de main-d'œuvre.
	S'assurer d'un continuum de services entre les services offerts aux individus et ceux qui sont offerts aux entreprises.

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2019-2020.

<b>Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires</b>	
<b>Axes d'intervention</b>	<b>Stratégies d'intervention</b>
La participation sociale des individus	Assurer la mise en œuvre des programmes d'assistance sociale conformément au cadre législatif et réglementaire.
	S'assurer d'une prise en charge rapide des dossiers d'aide financière de dernier recours.
	Offrir de l'aide et de l'accompagnement aux prestataires des programmes d'assistance sociale.
	Assurer la consolidation de l'implantation du Programme objectif emploi.
La mobilisation des partenaires	Soutenir les initiatives favorisant l'inclusion économique et la participation sociale.

### 4.3 Autre enjeu régional

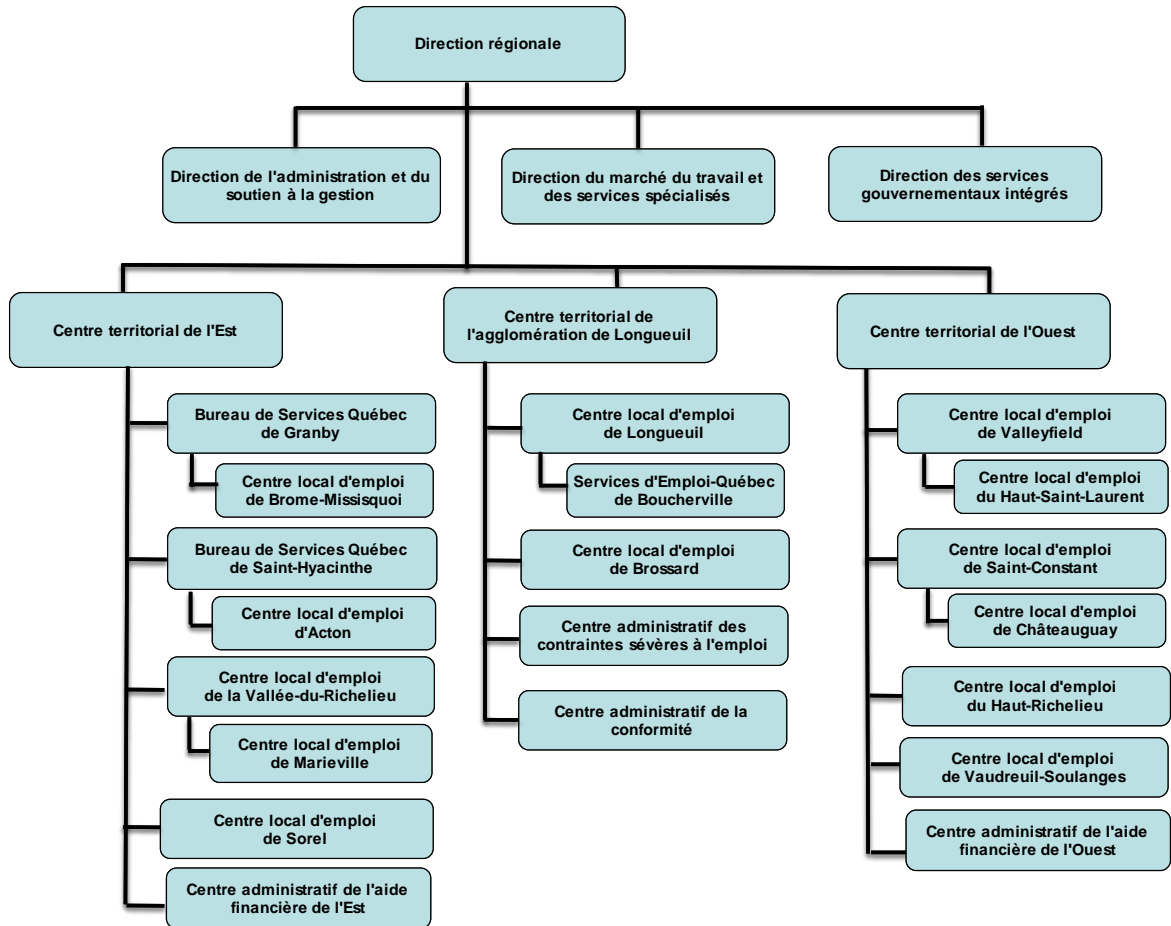
Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie contribuera à la mise en œuvre de quatre des huit priorités régionales.

- La priorité n° 1 consiste à faire de la Montérégie le chef de file du Québec en agriculture. Pour ce faire, la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie entend accroître ou actualiser les qualifications de la main-d'œuvre en emploi afin que la région montérégienne demeure active sur le marché du travail par l'entremise d'une entente sur la mesure de formation de la main-d'œuvre conclue avec la Fédération de l'Union des producteurs agricoles. Cette entente vise à soutenir la formation continue dans le secteur agricole sur l'ensemble du territoire et a pour but d'améliorer la compétitivité des entreprises agricoles, de maintenir et de consolider les emplois actuels et d'améliorer la capacité d'adaptation de ces entreprises.

- Par l'entremise de la stratégie de collaboration à la mise en œuvre de solutions visant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi dans le secteur maritime et de la stratégie de collaboration au développement des zones industrialo-portuaires en matière de main-d'œuvre et de formation, la Direction régionale de Services Québec participera à la réalisation de la priorité n° 3, dont l'objectif est de créer de la richesse grâce à l'économie et à l'innovation.
- Plusieurs stratégies d'intervention déjà en cours permettent de contribuer à la priorité n° 4, qui consiste à miser sur une main-d'œuvre compétente et sur la relève entrepreneuriale. Soulignons celles portant sur la recherche d'une meilleure adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, et celles portant sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ces stratégies peuvent être soutenues à l'aide des différents programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La contribution à cette priorité n°4 se traduira également par des interventions spécifiques auprès de la main-d'œuvre immigrante afin qu'elle intègre plus facilement le marché du travail.
- La priorité n° 5, qui vise à offrir à toute personne les conditions d'obtention d'une meilleure qualité de vie, est directement liée au Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 où, dans le cadre de la mesure de l'Alliance pour la solidarité, des initiatives locales et régionales, notamment en matière de sécurité alimentaire, d'accès au logement et d'insertion socioprofessionnelle pourront être soutenues financièrement.

## 5. Annexes

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



## 5.2 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Représentants de la main-d'œuvre (6)	Représentants des entreprises (6)	Représentants des organismes communautaires (2) et des milieux de formation (4)
<b>DEMERS, Daniel</b> Conseiller régional Montérégie Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec 4805, boulevard Lapinière, bur. 6200 Brossard (Québec) J4Z 0G2	<b>CARRIER, Stéphane</b> Président-directeur général Natur+LXTD inc. 2905, avenue José-Maria-Rosell Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 0J9	<b>CÔTÉ, Odette</b> Directrice générale Champlain Regional College 900, rue Riverside Saint-Lambert (Québec) J4P 3P2
<b>HERBEUVAL, Annette</b> Présidente Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Édifice E, bureau 100 Brossard (Québec) J4X 1C2	<b>DALLAIRE, Rémi</b> Chef de service, formation et développement Rio Tinto Fer et Titane inc. 272, rue du Prince Sorel-Tracy (Québec) J3P 4L4	<b>GROULX, Martine</b> Directrice générale Droit à l'emploi 49, rue St-Jacques Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 2J8
<b>LANCIAULT, Jacques</b> Vice-président pour la région de Saint-Jean-sur-Richelieu Conseil central de la Montérégie – CSN 7900, boulevard Taschereau Ouest Brossard (Québec) J4X 1C2	<b>MÉTHOT, Louis-Germain</b> Vice-président aux opérations Polymos inc. 150, 5 <sup>e</sup> Boulevard Terrasse-Vaudreuil (Québec) J7V 5M3	<b>INFANTE, Mark</b> Conseiller en relations de travail Syndicat de Champlain 7500, chemin de Chambly Saint-Hubert (Québec) J3Y 3S6
<b>LAPOINTE, Claude</b> Représentant de la Fédération de l'UPA de la Montérégie 1063, 20 <sup>e</sup> Rang Upton (Québec) J0H 2E0	<b>NEAULT, Kathleen</b> Présidente Réfri-Ozone inc. 810, boulevard Industriel Granby (Québec) J2J 1A4	<b>LANDRY, Liette</b> Directrice générale SDEM-SEMO Montérégie 365, rue Saint-Jean, bureau 125 Longueuil (Québec) J4H 2X7
<b>PHANEUF, Patrick</b> Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 11, rue Chapleau Granby (Québec) G2G 6K1	<b>SURPRENANT, Claude</b> Directrice générale Chambre de commerce Haute-Yamaska 102-90, rue Robinson Sud Granby (Québec) J2G 7L4	<b>LECOMPTE, Jean-Claude</b> Président du conseil d'administration du Cégep de Valleyfield 14, rue Cholette Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 5M6
<b>TROTTIER, Denis</b> Coordonnateur Syndicat des Métallos 4805, boulevard Lapinière, bur. 6500 Brossard (Québec) J4Z 0G2	<b>VINCELETTE, René</b> Vice-président aux ressources humaines Groupe Lacasse inc. 99, rue Saint-Pierre Saint-Pie (Québec) J0H 1W0	<b>ST-DENIS, Francine</b> Présidente de la Commission scolaire des Trois-Lacs 8, place Montreuil Pointe-des-Cascades (Québec) J0P 1M0
<b>Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</b>	<b>Membre désigné représentant le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation</b>	<b>Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur</b>
<b>ZOUALI, Siham</b> Directrice des relations avec les partenaires et de la promotion de la francisation Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 800, boulevard de Maisonneuve Est Montréal (Québec) H2L 4L8	<b>LABONTÉ, Martin</b> Directeur régional Ministère de l'Économie et de l'Innovation 201, place Charles-Le Moyne Longueuil (Québec) J4K 2T5	<b>COULOMBE, Jean-François</b> Directeur de l'intervention régionale Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 1035, rue De La Chevrotière Québec (Québec) G1R 5A5
<b>Membre désigné représentant la Commission de la construction du Québec</b>	<b>Membre désigné représentant le développement local</b>	<b>Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire</b>
<b>GAUVREAU, Catherine</b> Chef de section Développement des compétences Commission de la construction du Québec 8485, rue Christophe-Colomb Montréal (Québec) H2M 0A7	<b>ÉTHIER, Julie</b> Directrice générale Développement économique de l'Agglomération de Longueuil (DEL) 120-204, boulevard de Montarville Boucherville (Québec) J4B 6S2	<b>GIGNAC, Yannick</b> Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation 201, place Charles-Le Moyne, Longueuil (Québec) G8P 1N3

### 5.3 Budget du Fonds de développement du marché du travail

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour débiter l'année 2019-2020, d'un budget qui s'élève à plus de 114,4 millions de dollars.

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

<b>Comparaison de la situation budgétaire initiale 2019-2020 et 2018-2019</b>			
	<b>2019-2020</b>	<b>2018-2019</b>	<b>Variation</b>
Budget d'intervention	114 465 300 \$	111 307 500 \$( <sup>1</sup> )	3 157 800 \$
Reports en provenance de l'année précédente	44 857 300 \$	40 130 700\$	4 726 600 \$
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	69 608 000 \$	71 176 800\$	-1 568 800 \$

(<sup>1</sup>) Au cours de l'année 2018-2019, la Montérégie a reçu un budget additionnel de 315 900 \$ dans le cadre du Plan d'action gouvernementale pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2022 et un budget additionnel de 1 200 000 \$ dans le cadre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.

#### 5.4 Indicateurs de résultats et cibles

La performance des stratégies d'intervention utilisées est mesurée annuellement par l'atteinte des cibles liées à des indicateurs de résultats. En 2019-2020, sous réserve de certains facteurs de contingence<sup>4</sup>, la Montérégie devra atteindre les cibles suivantes :

<b>Indicateurs de résultats</b>	<b>Cibles 2019-2020</b>
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	<b>21 964</b>
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	<b>53,9 %</b>
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	<b>7 769</b>
4. Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	<b>59,9 %</b>
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	<b>4 933</b>
6. Proportion de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	<b>37,2 %</b>
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	<b>885</b>
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	<b>2 312</b>
9. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	<b>97 %</b>
10. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	<b>85 %</b>

<sup>4</sup> Tels que l'état réel du marché du travail, les modifications aux approches d'intervention, la mise en application de nouveaux programmes, etc., qui peuvent influencer sur l'atteinte des cibles de résultats.

