



Île-de-Montréal



**À CHAQUE BESOIN,
UNE SOLUTION**



Rédaction

Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Mise en page

Service des communications
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Ce plan d'action peut être consulté sur le site d'Emploi-Québec : www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/montreal

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
ISBN 978-2-550-76931-6 (PDF)

Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.....	4
---	---

PARTIE 1 : Présentation de l'organisation5

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec	5
--	---

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal	6
---	---

PARTIE 2 : Le contexte8

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources	8
---	---

2.2 L'environnement externe	10
-----------------------------------	----

PARTIE 3 : Les enjeux et stratégies.....16

PARTIE 4 : Les facteurs de contingence.....29

ANNEXES

Annexe A : La répartition des ressources financières	30
--	----

Annexe B : La répartition des cibles de résultats	31
---	----

Annexe C : Définitions	33
------------------------------	----

Annexe D : L'organigramme.....	34
--------------------------------	----

Annexe E : Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	35
---	----

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

Nous sommes heureux de vous présenter le Plan d'action régional d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 2016-2017. Ce plan est le troisième du cycle de planification 2014-2018, défini par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Les enjeux et les stratégies de ce cycle ont été établis à la suite d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais. Rappelons que les enjeux et les stratégies régionales priorisées se veulent en cohérence avec les orientations présentées dans le Plan stratégique 2015-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'avec celles d'Emploi-Québec.

La croissance de l'économie québécoise a été plus faible qu'attendu en 2015. La région de l'Île de Montréal présente un gain annuel de 21 700 emplois, ce qui correspond à près de 60 % de l'ensemble des emplois créés au Québec. Cependant, le taux de chômage a légèrement augmenté dans la région, la croissance de la population active ayant été plus forte que la croissance du nombre d'emplois. Selon la majorité des analystes, les perspectives s'annoncent meilleures pour 2016, bien que l'incertitude économique des dernières années plane toujours.

Toutefois, l'évolution du marché du travail montréalais est toujours modulée par certains facteurs socioéconomiques propres à la région, soit des problèmes d'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, des difficultés persistantes de certaines clientèles à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi et le vieillissement de la main-d'œuvre qui, bien qu'atténué dans la région de Montréal par rapport aux autres régions du Québec, entraînera néanmoins des défis de recrutement dans les entreprises.

Nos efforts seront donc dévolus à améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, à favoriser l'intégration des personnes, notamment des prestataires de l'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi, dans des emplois durables et à soutenir les PME montréalaises en matière de gestion, de développement des ressources humaines et de recrutement. Les services de solidarité sociale demeurent au cœur de nos interventions afin que nous puissions soutenir les personnes et les familles défavorisées financièrement.

La modernisation de la prestation de services est aussi un enjeu majeur pour notre direction régionale, qui priorisera la poursuite de ses travaux visant à offrir des modes de prestation de services diversifiés, accessibles et simplifiés à sa clientèle. Dans ce contexte, le déploiement de Services Québec constituera une opportunité d'améliorer nos services aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises.

Dans le souci d'assurer la complémentarité des interventions et des expertises (citoyens et citoyennes et entreprises), notre direction régionale mènera ses actions en étroite collaboration avec ses partenaires des secteurs de la formation, du développement de l'employabilité et du développement économique.

En terminant, nous tenons à remercier l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec et nos partenaires pour leur contribution à la réalisation des objectifs présentés dans ce plan d'action et pour leur engagement.



Louis Arsenault, président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal



Johanne Beaulieu, directrice régionale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

1. PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec

LA MISSION

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

LA VISION

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

L'OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle fournit ainsi les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

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

Plus spécifiquement, les services offerts aux citoyennes et citoyens s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec offre des services d'emploi universels à l'ensemble de la population et aux entreprises. Elle offre également des services d'emploi spécialisés qui s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Enfin, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles¹, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. Elle les encourage aussi à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

1. 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.

LE CADRE DE GESTION

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

Appuyée sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les dix-sept plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales permettant de concrétiser les orientations du plan d'action national et d'atteindre les objectifs qui y figurent. Le présent plan d'action est celui de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal (direction régionale) a la responsabilité de la gestion des services d'emploi et de solidarité sociale sur tout le territoire de l'île de Montréal. Plus de 933 employées et employés y travaillent, répartis dans différents corps d'emploi. La direction régionale comprend un bureau régional, regroupant différentes directions en un même lieu, et des centres locaux d'emploi ainsi que d'autres centres et points de service spécialisés offrant des services directs à la population et aux entreprises. Elle comprend :

- la Direction régionale (bureau de la directrice régionale)
- la Direction des services administratifs;
- la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (incluant le service du budget d'intervention et de l'information de gestion);
- la Direction régionale adjointe des ressources externes et de la mesure de formation aux individus, composée :
 - du Centre des opérations aux ressources externes.
- la Direction régionale adjointe à la prestation de services aux clientèles, composée :
 - du Centre des services aux entreprises – secteur du soutien à la gestion;
 - du Centre des services aux entreprises – secteur d'intégration en emploi;
 - de la Direction du soutien opérationnel des services aux individus et de la conformité;
- une direction régionale adjointe aux opérations, composée :
 - de seize centres locaux d'emploi (CLE) offrant la gamme complète des services;
 - de deux points de service;
 - de deux centres des services spécialisés pour les clientèles prestataires d'une aide financière qui présentent des contraintes sévères à l'emploi;
 - de deux services des enquêtes (Est et Ouest);
 - du Centre spécialisé des demandeurs d'asile, des garants défaillants et des services aux parrainés;
 - du Centre emploi-carrière, situé dans la Grande Bibliothèque;
 - du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (service régionalisé);
 - du Service du registre des entreprises, du bureau de la publicité des droits et des renseignements généraux;
 - du Centre spécialisé de renseignements généraux Langelier.

Le bureau régional a la responsabilité de donner des orientations à l'ensemble des unités administratives de la direction régionale relativement aux cibles et aux objectifs fixés par les autorités d'Emploi-Québec. Il offre d'ailleurs un soutien aux intervenantes et intervenants locaux en matière d'intervention, de répartition et de suivi des objectifs opérationnels et budgétaires.

Le bureau régional est aussi sollicité pour la production d'information sur le marché du travail et pour la diffusion de celle-ci, tant au sein de la direction régionale qu'auprès des différents partenaires externes.

Il assure enfin la formation du personnel ainsi que le soutien normatif et opérationnel auprès du personnel de la direction régionale, notamment en ce qui concerne l'application des mesures et services offerts aux citoyennes et citoyens ainsi qu'aux entreprises.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

Dans le souci d'assurer la complémentarité des interventions et des expertises, de même que d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, la direction régionale mène ses actions en étroite collaboration avec ses partenaires des secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité et du développement économique. Parmi ses partenaires, mentionnons :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (Conseil régional);
- la Commission des partenaires du marché du travail (Commission);
- les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité et le Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité;
- Les établissements d'enseignement du réseau de l'éducation;
- le Conseil emploi métropole;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs agissant auprès des groupes qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi;
- le milieu syndical;
- le milieu des affaires;
- la Ville de Montréal et ses instances de concertation régionales et locales;
- les ministères et organismes gouvernementaux du Québec et du Canada.

2. LE CONTEXTE

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources

Le marché du travail fait face à des changements majeurs. Ces transformations agissent sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement on observe une diminution de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins sont aussi différents. Parallèlement, Emploi-Québec doit prendre en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

En outre, les habitudes de service à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, notamment par la grande utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications. Pour remplir sa mission avec succès et assurer une prestation de services efficiente, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et poursuivre l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux enjeux du marché du travail, mais également aux attentes de la population.

En ce sens, Emploi-Québec doit moderniser sa prestation de services et peut compter sur l'expertise de Services Québec dans la prestation de services publics à la population et aux entreprises. L'année 2016-2017 concrétisera le rôle important de Services Québec qui deviendra la porte d'entrée des services gouvernementaux sur l'ensemble du territoire, dont ceux liés aux lignes d'affaires d'Emploi-Québec. Une première vague de déploiement se fera dans quelques régions du Québec, dont l'Île-de-Montréal, et se poursuivra sur l'ensemble du territoire par la suite.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

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

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève à 197,8 M\$ pour l'année 2016-2017.

Ce budget inclut des crédits de 132,2 M\$ provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 29,7 M\$ provenant de l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi, concernant les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Pour l'année 2015-2016 (avril 2015 à janvier 2016), les prestations versées aux fins du Programme d'aide financière de dernier recours s'élevaient à 739,5 M\$, ce qui représente une moyenne mensuelle de 74,0 millions de dollars. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les sommes sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les personnes ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

LES RESSOURCES HUMAINES

La direction régionale compte 933 employées et employés dans son réseau de centres locaux d'emploi et au bureau régional. Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif par catégorie d'emploi.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif de la direction régionale

Catégorie	Effectifs	Pourcentage (%)
Cadres	39	4,2
Personnel administratif ^a	213	22,8
Attachées et attachés d'administration	58	6,2
Agentes et agents de recherche et de planification socioéconomique ^b	13	1,4
Agentes et agents d'aide socioéconomique	549	58,8
Enquêtrices et enquêteurs	61	6,5
Total		

- Est compris un ensemble de corps d'emploi assurant le soutien aux opérations, tels les agentes et agents de bureau, les techniciennes et techniciens en administration, les techniciennes et techniciens en informatique ainsi que les agentes et agents de secrétariat.
- Sont compris plusieurs corps d'emploi exerçant des fonctions d'analyse et de conseil, particulièrement en matière de planification et d'information sur le marché du travail, tels les analystes du marché du travail, les économistes ainsi que les conseillères et conseillers à la diffusion de l'information sur le marché du travail.

2.2 L'environnement externe

LE PROFIL DE LA RÉGION DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

La région de l'île de Montréal est la région la plus peuplée du Québec : avec ses 1 999 795 habitants en 2015, elle représente 24,2 % de la population totale. L'île de Montréal se trouve au cœur d'une région métropolitaine comptant 4,0 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (49,0 %).

Une région plus jeune

- Les jeunes adultes comptent pour 39 % de la population montréalaise, en comparaison la proportion des 20-44 ans est de 33 % dans l'ensemble du Québec.
- La région se démarque donc par une plus forte présence de personnes en âge de travailler : les 20-64 ans représentent 64 % de la population montréalaise, soit la proportion la plus élevée de toutes les régions du Québec.

Une région cosmopolite

- Environ 40 % des personnes de 15 ans ou plus sont nées à l'extérieur du Canada.
- Plus du quart de la population de 15 ans ou plus appartient à une minorité visible.
- Au cours des dernières années, environ 80 % de l'accroissement de la population montréalaise est le fait des personnes nées à l'extérieur du Canada.

Une population scolarisée

- Plus du tiers de la population de 15 à 64 ans est titulaire d'un diplôme d'études universitaires, contre un peu plus d'une personne sur cinq au Québec.
- Près de 30 % des Montréalaises et Montréalais de 15 ans ou plus nés au Canada sont titulaires d'un diplôme d'études universitaires. Cette proportion grimpe à 40 % parmi la population immigrante et à plus de 50 % parmi les personnes nouvellement arrivées, soit les personnes arrivées au pays depuis cinq ans ou moins.

Des entreprises nombreuses et diversifiées

- Parmi les 65 400² entreprises sur l'île de Montréal, la très grande majorité (88 %) produit des services.
- Un peu plus de la moitié des entreprises ne comptent pas plus de cinq employés et employées et 94 % des entreprises comptent moins de 50 employés et employées.
- Les établissements de cent employés et employées ou plus, qui ne représentent que 3 % des établissements, emploient plus de la moitié des travailleurs et travailleuses.
- À titre comparatif, la région concentre le quart de l'ensemble des entreprises du Québec et plus du tiers des entreprises de 100 cent employés et employées ou plus.

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Des perspectives économiques favorables, mais une certaine incertitude demeure

Les attentes pour une économie québécoise plus vigoureuse ont été déçues en 2015, avec une croissance plus faible qu'attendue. Les dépenses des ménages et les exportations sont à l'origine de la modeste progression de l'économie québécoise en 2015. Toutefois, la forte accélération attendue des exportations internationales, portée par la dévaluation du dollar canadien, s'est fait attendre. Elle pourrait cependant se manifester en 2016. De plus, le redressement attendu des investissements des entreprises et les investissements en infrastructure du gouvernement fédéral devraient favoriser la croissance de

² Cette statistique réfère aux emplacements statistiques, soit la plus petite entité de production exerçant une activité économique à partir d'un seul emplacement physique ou d'un groupe d'emplacements. À titre d'information, plusieurs emplacements peuvent appartenir à une même entreprise, et chaque entreprise possède au moins un emplacement. Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises de décembre 2014*.

l'économie québécoise en 2016. D'ailleurs, selon la majorité des analystes, les perspectives économiques s'annoncent meilleures pour 2016, mais l'incertitude économique des dernières années plane toujours (fragilité de l'économie mondiale, volatilité du prix du pétrole, faiblesse du dollar canadien). Depuis le début de 2016, plusieurs prévisions ont été revues à la baisse.

Tableau 2 : Prévisions des variations annuelles du PIB réel, 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019	TCAM
Ensemble du Québec ¹	1,4 %	1,9 %	1,8 %	1,7 %	1,6 %	1,7 %

Source : Ministère des Finances du Québec, « Le plan économique du Québec – Mise à jour de novembre 2015 », moyenne de onze institutions du secteur privé en date du 10 novembre 2015.

PIB : produit intérieur brut

TCAM : taux de croissance annuel moyen

Hausse de l'emploi et du chômage

Malgré le recul de l'emploi au cours des trois derniers mois de l'année, la région de l'île de Montréal affiche un gain annuel de 21 700 emplois en 2015. La création d'emplois s'est réalisée du côté des emplois à temps plein, avec une hausse de 25 100, alors que 3 400 emplois à temps partiel ont été perdus. En 2015, la région montréalaise récolte ainsi près de 60 % de l'ensemble des emplois créés au Québec et plus de 55 % de la création d'emplois à temps plein.

Le chômage a augmenté en 2015 dans la région de Montréal. Le taux de chômage est ainsi passé de 9,8 % en 2014 à 10,5 % en 2015 et on y compte 10 300 chômeurs de plus qu'en 2014. Le gain d'emplois à Montréal n'a pas permis le recul du chômage, car la croissance de la population active (personnes en emploi ou en recherche d'emploi) a été plus importante : 32 000 personnes ont joint ses rangs en 2015, soit plus de 90 % de la hausse affichée dans l'ensemble du Québec. D'ailleurs, le taux d'activité montréalais est remonté à 65 %, le plus haut taux depuis 2010.

La durée moyenne du chômage a aussi augmenté entre 2014 et 2015 dans la région de Montréal, et ce, plus fortement que dans l'ensemble du Québec. Les épisodes de chômage demeurent ainsi plus longs à Montréal : ils y atteignent 29,5 semaines en moyenne contre 24,4 semaines dans l'ensemble du Québec.

Tableau 3 : Variation de l'emploi et du taux de chômage

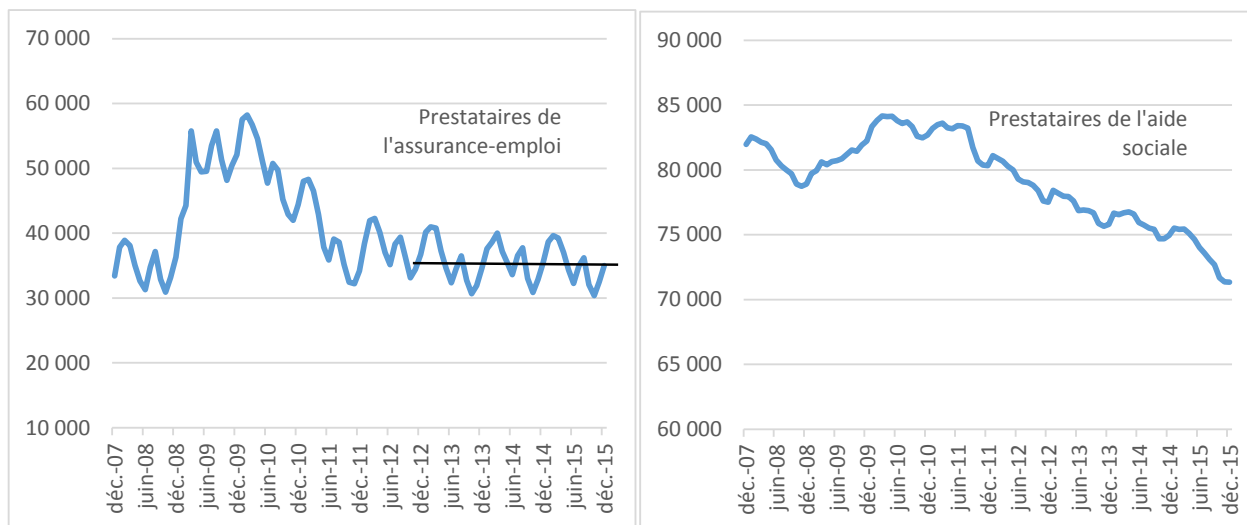
	Variation de l'emploi		Taux de chômage	
	2013-2014	2014-2015	2015	Variation 2014-2015
Île de Montréal	-16 000	21 700	10,5 %	0,9 p.p.
Reste de la région métropolitaine	5 200	-300	6,4 %	-0,2 p.p.
Ensemble du Québec sans la région métropolitaine	9 700	15 900	6,8 %	-0,5 p.p.
Ensemble du Québec	-1 100	37 300	7,6 %	-0,1 p.p.

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

p.p. : point de pourcentage

À l'inverse du nombre de chômeurs et chômeuses, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail est resté relativement stable en 2015 sur l'île de Montréal, oscillant autour des niveaux relativement faibles enregistrés au cours de 2013, soit des niveaux semblables à ceux d'avant la récession de 2009. Quant au nombre de prestataires de l'aide sociale, il a poursuivi sa tendance à la baisse en 2015, brisant des niveaux historiquement faibles. Il en est de même pour le taux d'assistance sociale (8,6 % pour les 0 à 64 ans en décembre 2015) qui demeure toutefois parmi les plus élevés au Québec, soit au troisième rang.

Figure 1 : Évolution du nombre de prestataires actifs et aptes au travail de l'assurance-emploi et du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, 2007-2015



Notes : Les prestataires de l'aide sociale excluent les prestataires qui sont enregistrés au Centre spécialisé des demandeurs d'asile (CLE 297).

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

Retour de la création d'emplois dans le secteur de la production de biens et chez les hommes

En 2015, l'emploi a progressé tant dans le secteur de la production de biens que dans celui des services. Du côté du secteur de la production de biens, l'emploi a repris le chemin de la croissance dans le secteur de la construction et dans celui de la fabrication, mais les gains enregistrés en 2015 n'ont pas effacé les pertes subies en 2014. Du côté du secteur des services, après une année de pause, la création d'emplois est de nouveau au rendez-vous, cette dernière se concentrant dans le secteur des services aux producteurs.

Tableaux 4 : Nombre d'emplois et variation de l'emploi par secteur d'activité économique, île de Montréal

Secteur d'activité économique	2015	Variation	
	(en milliers)	2014-2015	2013-2014
Production de biens	139,9	5,3 %	-10,7 %
· Construction	32,5	13,6 %	-25,1 %
· Fabrication	99,8	3,1 %	-6,7 %
• Fabrication traditionnelle	56,0	10,7 %	-16,8 %
• Fabrication complexe	41,2	-10,0 %	9,6 %
Services	829,1	1,8 %	0,0 %
• Services aux producteurs	324,7	6,6 %	3,5 %
• Services aux consommateurs	276,9	-0,7 %	-2,0 %
• Services gouvernementaux	227,5	-1,6 %	-2,0 %

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

Note : La définition des regroupements de secteurs est présentée en annexe.

La création d'emplois s'est principalement réalisée dans des postes de niveau professionnel, avec l'ajout de 28 600 emplois exigeant habituellement un diplôme d'études universitaires. D'ailleurs, la proportion d'emplois requérant ce niveau de compétence atteint un nouveau sommet en 2015, alors que 27,9 % des

emplois occupés par des Montréalais et Montréalaises sont de niveau universitaire. Les postes de niveau technique³ ont subi les plus importantes pertes d'emplois (-16 800). Quant à l'emploi de niveau intermédiaire et élémentaire, sa croissance globale en 2015 reflète une évolution contraire : les emplois de niveau élémentaire ont diminué (perte de 4 100 postes), alors que ceux de niveau intermédiaire ont augmenté (hausse de 7 800 postes).

En 2015, les hommes ont profité de la hausse de l'emploi avec un gain de 23 000 postes, dont 25 100 à temps plein. Cette situation reflète notamment l'augmentation de l'emploi dans le secteur de la production de biens, un secteur où les postes sont encore majoritairement occupés par la gent masculine. Globalement, l'emploi féminin a légèrement reculé en 2015, mais les pertes d'emploi se concentrent parmi les emplois à temps partiel (-1 500), alors que le nombre d'emplois à temps plein est demeuré relativement stable (+100). Quant à l'évolution de l'emploi par groupe d'âge, des gains d'emplois ont été observés chez les personnes de 25 ans ou plus, alors que les plus jeunes ont connu un recul de l'emploi. La baisse de l'emploi chez les personnes de 15 à 24 ans et chez les femmes n'est pas sans lien avec le repli global de l'emploi à temps partiel, où ces deux groupes sont très présents.

Finalement, seuls les hommes ont enregistré une baisse de leur taux de chômage. Malgré les gains d'emplois chez les personnes de 25 ans ou plus, une augmentation plus importante de leur population active a amené une hausse de leur taux de chômage.

Gains d'emplois chez les personnes immigrantes de la région métropolitaine

Dans l'ensemble de la région métropolitaine, la hausse de l'emploi en 2015 (+ 21 400) repose sur le gain d'emplois enregistré par la population immigrante (+ 24 000) alors que les personnes nées au Canada ont connu des pertes d'emplois (- 2 900). Bien que la proportion de personnes immigrantes en emploi demeure plus faible que celle des personnes nées au Canada (57,0 % vs 62,4 %, en 2015), le taux d'emploi de la population immigrante est le plus élevé depuis 2006 (année depuis laquelle ces données sont disponibles). De plus, le taux de chômage des personnes immigrantes a diminué, passant de 11,3 % en 2014 à 11,1 % en 2015. Par ailleurs, quelle que soit leur période d'immigration, les personnes immigrantes recueillent des gains d'emplois en 2015. Le taux de chômage a reculé dans la majorité des groupes, mais il a augmenté parmi les personnes arrivées au pays depuis 5 à 10 ans. Ce groupe a toutefois affiché les plus fortes croissances de la population de 15 ans ou plus, de la population active et de l'emploi en 2015.

Hausse du taux d'emploi parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail

À l'image de la population de 15 ans ou plus de la région de Montréal, les clientèles sous-représentées sur le marché du travail ont presque toutes connu une hausse de leur taux d'emploi entre 2014 et 2015. Seules les femmes ont enregistré une légère baisse de leur taux. Par ailleurs, quelle que soit la clientèle, les taux montréalais demeurent inférieurs à ceux de l'ensemble du Québec. La seule exception concerne les personnes de 55 à 64 ans dont le taux d'emploi reste supérieur à celui de l'ensemble des Québécois et des Québécoises de ce groupe d'âge. Par ailleurs, les femmes sont toujours moins présentes sur le marché du travail que les hommes : en 2015, leur taux d'emploi à Montréal est de 53,3 %, contre 63,3 % pour les hommes. Comme plusieurs d'entre elles se trouvent parmi les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, elles sont souvent doublement défavorisées.

3. Les niveaux de compétence dont il est question ici sont ceux établis par la Classification nationale des professions (CNP). Les emplois de niveau professionnel exigent généralement une formation universitaire, ceux de niveau technique, un diplôme d'études collégiales ou d'études professionnelles, ceux de niveau intermédiaire, un diplôme d'études secondaires, alors que ceux de niveau élémentaire n'exigent aucun diplôme.

Tableau 5 : Évolution du taux d'emploi de certains groupes sous-représentés sur le marché du travail, ensemble du Québec et île de Montréal, 2014-2015

	Île-de-Montréal		Ensemble du Québec	
	2014	2015	2014	2015
Personnes de 15 ans ou plus	57,3 %	58,2 %	59,7 %	59,9 %
Femmes	53,4 %	53,3 %	56,8 %	56,7 %
Personnes de moins de 25 ans	50,0 %	51,7 %	58,5 %	59,3 %
Personnes de 55 à 64 ans	58,3 %	58,8 %	56,3 %	57,5 %
Personnes de 15 à 64 ans peu scolarisées ¹	35,6 %	38,3 %	48,2 %	48,3 %
Personnes immigrantes ²	55,6 %	57,0 %	56,4 %	57,7 %

1. Les personnes peu scolarisées sont celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

2. Pour l'île de Montréal, le taux d'emploi des personnes immigrantes est celui de la région métropolitaine.

LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

Création de près de 45 000 emplois en cinq ans et recul du taux de chômage

Dans la région de Montréal, les perspectives de création d'emplois entre 2013 et 2017 sont comparables à celles de l'ensemble du Québec, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,9 %. À noter que les emplois créés dans l'île représenteront 42 % des nouveaux emplois de la région métropolitaine.

Tableau 6 : Perspectives du marché du travail de 2013 à 2017

	Taux de croissance annuel moyen			Nombre d'emplois créés (en milliers)	Taux de chômage en 2017
	Population active	Chômeuses et chômeurs	Emplois		
Île de Montréal	0,5 %	-3,7 %	0,9 %	44,3	8,3 %
Reste de la région métropolitaine	0,8 %	-5,2 %	1,1 %	60,8	5,1 %
Ensemble du Québec sans la région métropolitaine	0,5 %	-3,2 %	0,8 %	77,2	5,8 %
Ensemble du Québec	0,6 %	-3,8 %	0,9 %	182,3	6,2 %

Source : Emploi-Québec, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Perspectives d'emploi par industrie 2013-2017.

La tertiarisation du marché du travail se poursuivra : pour l'ensemble de la période, la création d'emplois sera portée par le secteur des services, plus particulièrement par les services professionnels et la santé. Globalement, l'emploi sera stable dans le secteur manufacturier. Toutefois, la création d'emplois sera au rendez-vous dans certains sous-secteurs, notamment ceux de la fabrication de produits métalliques, de la fabrication de matériel de transport et de la transformation alimentaire.

Par ailleurs, plus de 105 000 emplois seront à pourvoir dans la région entre 2013 et 2017 en raison notamment de départs à la retraite. Au total, ce sont donc près de 150 000 postes qui seront à doter sur cette période, dont plus de 60 % nécessiteront une main-d'œuvre qualifiée (études professionnelles, collégiales ou universitaires).

Enfin, la création d'emplois et le vieillissement de la population entraîneront le recul du taux de chômage partout au Québec. Le taux de chômage montréalais devrait donc atteindre 8,3 % en 2017.

Persistence des difficultés d'intégration au marché du travail

Bien que les conditions sur le marché du travail soient relativement plus favorables que dans les années 1990, la population montréalaise connaît globalement toujours d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail. En effet, malgré des taux d'activité similaires, le taux de chômage dans la région de Montréal est supérieur à celui de l'ensemble du Québec. De même, historiquement, la durée du chômage est plus longue dans la région montréalaise que dans le reste de la province. Selon les perspectives d'Emploi-Québec, ces écarts persisteront vraisemblablement, malgré le recul du taux de chômage. Ces difficultés toucheront particulièrement certains groupes de la population, notamment les personnes immigrantes, les jeunes de 15 à 24 ans, les personnes peu scolarisées et les femmes.

Vieillessement de la main-d'œuvre plus atténué dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec

Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accroîtra dans la région de Montréal au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec :

- La région vieillit moins vite grâce à l'apport de l'immigration et à l'attraction qu'elle exerce sur les jeunes de 15 à 29 ans venant des autres régions. Conséquemment, la part des 15 à 64 ans diminue moins rapidement dans la région de Montréal que partout ailleurs au Québec.
- Comme ailleurs au Québec, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans de la région affiche globalement une tendance à la hausse et il surpasse même celui de l'ensemble du Québec. Toutefois, le groupe des 55 à 64 ans présente toujours des écarts importants avec les 25-54 ans, soit le groupe d'âge le plus actif : taux d'activité et d'emploi plus faibles, taux de chômage plus élevé et durée moyenne du chômage plus longue.

Néanmoins, les départs à la retraite auront des répercussions sur le marché du travail, car ils toucheront à la fois les employés et employées ainsi que les propriétaires d'entreprise. Ces retraites devraient représenter plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre dans la région de Montréal entre 2013 et 2017, une proportion inférieure à celle de l'ensemble des autres régions (76 %).

Importance grandissante des besoins de main-d'œuvre qualifiée

Comme dans les dernières décennies, la tertiarisation de l'économie et le développement des grappes industrielles métropolitaines intensifieront les besoins de main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années. Les prévisions montrent également que la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité alors que la région de Montréal présente certains retards en la matière en raison, entre autres, d'un sous-investissement en capital physique (machines et équipements) et en capital humain (formation de base et formation continue, par exemple). Pour la période de 2013 à 2017, plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire. Ces besoins peuvent être comblés par une population montréalaise de plus en plus scolarisée grâce à la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et à l'apport d'une population immigrante très scolarisée. Cependant, certains signes indiquent qu'il pourrait être difficile de combler cette demande de main-d'œuvre qualifiée, soit la forte proportion de personnes occupant des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et la difficile reconnaissance des acquis et des compétences d'une partie de la main-d'œuvre disponible.

Adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail

Le recul prévu du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Ils pourraient éprouver de plus en plus de difficultés à recruter du personnel et sa rétention pourrait s'avérer plus complexe. Déjà, des problèmes d'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible s'observent. La persistance des difficultés d'intégration au marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et les besoins accrus de main-d'œuvre qualifiée risquent d'intensifier ces problèmes d'arrimage dans les prochaines années. En conséquence, une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est essentielle au développement du plein potentiel du marché du travail montréalais, y compris à une hausse de sa productivité.

3. LES ENJEUX ET STRATÉGIES

Les enjeux 2014-2018 de la direction régionale résultent d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais au cours des prochaines années ainsi que des défis qui seront à relever pour la région. Ils ont aussi fait l'objet d'une vaste consultation menée à l'interne et auprès des partenaires de la direction régionale afin de bien refléter les préoccupations de toutes les personnes concernées. Ils ont, par ailleurs, été entérinés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Les enjeux et les stratégies retenues en 2016-2017 s'inscrivent dans le cadre du Plan d'action 2016-2017 d'Emploi-Québec et sont en cohérence avec les orientations du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de celui de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le présent plan d'action tient compte des priorités gouvernementales en adéquation entre la formation et l'emploi annoncées dans le budget 2015-2016 du gouvernement du Québec.

Ainsi, les enjeux de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal sont les suivants :

1. l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
2. l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. la gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;
4. la gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi;
5. l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne et externe.

Les orientations qui soutiennent ces enjeux sont les suivantes :

1. accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
2. favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité;
4. contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre;
5. intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale;
6. poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail;
7. agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail;
8. poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LE PROFIL DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les prochaines années offrent de bonnes perspectives d'emploi. Ainsi, les personnes qui seront en mesure de répondre aux besoins du marché du travail auront de meilleures chances de s'intégrer en emploi. En revanche, ce sera plus difficile pour celles et ceux qui n'auront pas le profil ou les compétences recherchés. Afin de faciliter son intégration à l'emploi, la main-d'œuvre devra non seulement posséder la qualification requise, mais également maintenir ses compétences à jour.

Par ailleurs, le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre à Montréal est différent de celui auquel on doit faire face ailleurs au Québec. En effet, dans la mesure où la population en âge de travailler restera relativement stable à Montréal, il s'agit davantage de s'assurer que les futurs travailleurs et travailleuses pourront occuper les postes vacants que d'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible comme dans les autres régions du Québec. Déjà, des difficultés d'arrimage des besoins de main-d'œuvre et des compétences de la main-d'œuvre disponibles s'observent, comme l'indique, entre autres, le taux de chômage relativement élevé de la population montréalaise.

La formation de base est un des éléments clés de l'intégration au marché du travail. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif minimal à atteindre pour la majorité des personnes afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de diminuer le risque d'exclusion sociale. La surqualification, la reconnaissance des acquis et des compétences et la formation continue représentent aussi des enjeux majeurs pour la région, notamment afin d'améliorer l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

ORIENTATION : ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention permettant d'agir promptement pour atténuer les ruptures sur le marché du travail qu'entraînent certaines transitions professionnelles, tout en permettant une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre. La direction régionale mise, notamment, sur l'information sur le marché du travail (IMT) pour intervenir auprès des citoyennes et citoyens ainsi que des entreprises. Elle entend aussi s'assurer de l'utilisation de l'IMT par les entreprises. À cet égard, la préoccupation de la direction régionale s'inscrit dans la Stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines d'Emploi-Québec. Enfin, les services de placement et de soutien à la recherche d'emploi font aussi partie des moyens à privilégier.

ORIENTATION : CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'intervention d'Emploi-Québec contribue à combler les besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre. Elle vise à améliorer les mécanismes permettant de prévoir ces besoins, tout en accompagnant les personnes sans emploi dont l'obstacle quant à l'accès au marché du travail est le manque en compétences. Elle encourage aussi les employeurs, particulièrement au sein des PME, à offrir des possibilités de perfectionnement à leur personnel. Une attention particulière sera donc apportée pour la qualification des clientèles et la reconnaissance des acquis et des compétences. Ces travaux se feront en étroite collaboration avec les partenaires concernés par le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec compte également sur l'apport de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses conseils régionaux pour soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences et pour soutenir aussi celles qui accueillent et embauchent des personnes en marge du marché du travail. Emploi-Québec soutiendra la Commission des partenaires du marché du travail, laquelle s'est vue confier par le gouvernement de nouveaux mandats dont celui de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail. À cet effet, la direction régionale travaillera en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

AXE D'INTERVENTION 1.1 : La production et la diffusion d'une IMT qui répond aux besoins des utilisatrices et utilisateurs

Stratégies :

- 1.1.1 Assurer une veille active du marché du travail à l'échelle régionale et locale et analyser les grands enjeux et défis à relever.
- 1.1.2 Fournir une IMT qui soutient adéquatement les interventions auprès de la clientèle.
- 1.1.3 Promouvoir et faciliter l'utilisation de l'IMT auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises et des partenaires, plus particulièrement :
 - en facilitant l'utilisation de l'IMT en ligne en tant que service universel auprès de la clientèle;
 - en faisant connaître l'IMT pour aider à orienter les choix professionnels dans une perspective d'adéquation emploi-formation-compétences;
 - en mettant l'accent sur l'IMT et l'IMT en ligne dans la promotion des outils fournis aux entreprises (ex. : *Les clés du recrutement*) et dans le séminaire *Recruter et sélectionner son personnel*.

AXE D'INTERVENTION 1.2 : Le soutien au placement et l'accompagnement jusqu'à l'insertion en emploi

Stratégies :

- 1.2.1 Optimiser les façons de faire en matière de services de soutien au placement.
- 1.2.2 Poursuivre, dans le cadre des services de placement assisté, les efforts d'appariement entre les emplois disponibles et les clientes et clients qui présentent les compétences recherchées.
- 1.2.3 Renforcer les mécanismes de suivi auprès des personnes sans emploi à la suite de leur participation à une mesure ou à une activité d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 1.3 : Le développement des compétences de la main-d'œuvre

Stratégies :

- 1.3.1 Soutenir les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, notamment dans les créneaux porteurs pour la région montréalaise et dans le contexte des stratégies gouvernementales, dont la Stratégie maritime.
- 1.3.2 Poursuivre les collaborations avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et son réseau, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ainsi que les autres partenaires visés, dont Qualification Montréal, notamment pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Cibles de résultats liées aux orientations ^a	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2015-2016	Résultats prévus ^b	Cibles 2016-2017	Cibles 2016-2017
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance- emploi aux interventions des services publics d'emploi	32 363	35 164	32 363	136 500
Nombre de participantes et de participants de l'assurance- emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi ^c	10 873	13 060	11 227	50 900

a. Les cibles qui concernent les entreprises sont présentées à l'enjeu 3.

b. Projection avec les résultats au 31 mars 2016.

c. Projection avec les résultats du mois de février 2016.

ENJEU 2 : L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES GROUPES DE PERSONNES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intégration en emploi est plus difficile à Montréal que dans plusieurs autres régions du Québec, ce qui freine, notamment, son potentiel de croissance. Des difficultés d'intégration au marché du travail persistent et touchent particulièrement certains groupes de la population, dont la clientèle des programmes d'assistance sociale, les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles, les jeunes de moins de 25 ans, les personnes âgées de 55 ans ou plus et les personnes handicapées.

En outre, en tant que première ville d'accueil des personnes immigrantes, Montréal représente aussi leur principal lieu d'intégration économique. Toutefois, alors que ces personnes contribuent fortement à l'accroissement de la population active, elles connaissent une situation socioéconomique moins avantageuse que celle des personnes nées au Canada quant à leur taux d'activité, à leur taux d'emploi et à leur taux de chômage. De plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées (c'est-à-dire celles qui sont au pays depuis cinq ans ou moins), les femmes immigrantes, les jeunes immigrantes et immigrants et les personnes issues des minorités visibles forment les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.

ORIENTATION : FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Emploi-Québec comptera sur la poursuite de ses stratégies auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en continuant ses actions auprès des personnes ayant besoin d'un soutien plus important en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi.

Un axe d'intervention spécifique aux personnes immigrantes et à celles issues des minorités visibles est inscrit au plan d'action régional 2016-2017. En outre, la nouvelle politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) orientera nos interventions auprès de cette clientèle.

En raison des difficultés accrues de recrutement, la direction régionale interviendra activement afin de favoriser l'ouverture des entreprises à accueillir une main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail, notamment par des approches proactives de placement et la sensibilisation des entreprises à l'importance de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, en se penchant, par exemple, sur les préjugés dont sont victimes certaines personnes.

AXE D'INTERVENTION 2.1 : Le développement des compétences, l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les personnes nouvellement arrivées

Stratégies :

- 2.1.1** Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles, notamment en mettant en œuvre les actions qui concernent Emploi-Québec dans la nouvelle Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- 2.1.2** Intensifier les actions visant à faire reconnaître les acquis et les compétences, notamment auprès des personnes nouvellement arrivées.
- 2.1.3** Favoriser l'acquisition de compétences dans des métiers ou des professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.
- 2.1.4** Favoriser l'accompagnement des sous-groupes de personnes rencontrant les plus grandes difficultés d'insertion en emploi, notamment les femmes.

AXE D'INTERVENTION 2.2 : La préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail ou qui y sont sous-représentées*

Stratégies :

2.2.1 Prioriser les clientèles visées par les stratégies gouvernementales et ministérielles, plus particulièrement :

- les prestataires de l'assistance sociale, en leur offrant des services proactifs visant l'insertion en emploi;
- les jeunes, en intervenant rapidement auprès des nouveaux demandeurs et demandeuses d'une aide financière de dernier recours;
- les travailleuses et travailleurs expérimentés, notamment les personnes âgées de 55 ans ou plus, en les encourageant à poursuivre leur vie active;
- les personnes handicapées, en poursuivant les actions élaborées dans le cadre de la Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées;
- les femmes, en poursuivant les actions en soutien aux groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail et celles visant la diversification professionnelle, notamment en mettant en œuvre les engagements d'Emploi-Québec dans le futur Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

AXE D'INTERVENTION 2.3 : La promotion et le soutien auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

Stratégies :

2.3.1 Promouvoir l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

2.3.2 Favoriser l'utilisation d'outils d'aide à l'embauche et au maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

* Les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles ne font pas partie des clientèles visées par cet axe d'intervention, car elles font plutôt l'objet de l'axe d'intervention 2.1 et des quatre stratégies qui en découlent.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL		ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2015-2016	Résultats prévus ^a	Cibles 2016-2017
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	75 298	75 037	75 500
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	35 750	33 635	34 500
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	28 910	23 774	27 400
Nombre de participantes et participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	10 470	8 822	10 130
Nombres de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	31 770	30 976	32 045

a. Projection avec les résultats au 31 mars 2016.

ENJEU 3 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS UNE PERSPECTIVE DE CROISSANCE, D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

La croissance de l'économie et du marché du travail montréalais dépend de la composition industrielle et du dynamisme des entreprises de son territoire. Dans une perspective d'amélioration de la productivité, les entreprises feront face à de nombreux défis au cours des prochaines années. Elles devront donc augmenter leur capacité d'adaptation et effectuer certains ajustements.

Une concurrence plus forte entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre

Les perspectives d'amélioration du marché du travail, dont le recul du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible, entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Dans ce contexte de grande rareté de la main-d'œuvre anticipée, les ressources humaines seront prioritaires pour les employeurs. Ils devront procéder à divers ajustements, notamment au regard des conditions de travail (salaire, horaire de travail, etc.) et de la gestion des ressources humaines, qui comprend la gestion de la diversité et la formation du personnel.

Les répercussions des départs à la retraite

Même si le vieillissement de la population touchera moins gravement Montréal que les autres régions du Québec, plus des deux tiers des besoins de main-d'œuvre seront tout de même attribuables aux départs à la retraite. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prendra donc une place primordiale. De plus, la relève entrepreneuriale posera un autre défi important, alors que près de trois entrepreneurs québécois sur dix⁴ prévoient se retirer des affaires au cours des dix prochaines années. Cette situation peut s'avérer assez préoccupante dans une région comme Montréal, où plus de 90 % des établissements comptent moins de 50 employés et employées.

ORIENTATION : CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Certaines entreprises peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail en raison de leur capacité financière limitée les empêchant d'investir dans des activités en gestion des ressources humaines pouvant être rentables, tant pour elles que pour l'ensemble de la société. L'accompagnement des entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines est ainsi un moyen pour favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. La direction régionale poursuivra donc ses travaux d'élaboration d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises de la région de Montréal et, plus spécifiquement, pour les PME. Une attention particulière sera portée aux PME en croissance.

Le rôle d'Emploi-Québec vise, notamment, à favoriser les adaptations nécessaires permettant un meilleur fonctionnement du marché du travail et à inciter les entreprises à s'adapter par la voie de la formation continue, qui constitue un défi majeur. En outre, la formation continue facilite l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des employeurs, contribue à faire diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite et constitue un avantage concurrentiel pour les entreprises. Cet avantage peut ainsi avoir des retombées positives sur la productivité des entreprises et sur la région.

4. Fondation de l'entrepreneurship. *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, avril 2013.

AXE D'INTERVENTION 3.1 : Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises

Stratégies :

- 3.1.1** Poursuivre l'élaboration et la promotion d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises, en particulier les PME.
- 3.1.2** Offrir des possibilités aux entreprises d'adopter une culture de formation continue et les accompagner dans cette démarche en vue d'améliorer leur productivité.
- 3.1.3** Soutenir les PME innovantes ou en croissance vers l'adoption de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) pour les aider à améliorer leur productivité.

AXE D'INTERVENTION 3.2 : La concertation partenariale

Stratégies :

- 3.2.1** Valoriser la concertation entre les partenaires (privés, publics, communautaires et syndicaux) dans le cadre des interventions menées auprès des entreprises.
- 3.2.2** Participer au développement des secteurs d'activité les plus prometteurs et créateurs d'emplois, notamment en travaillant en collaboration avec les grappes industrielles, les pôles économiques et les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- 3.2.3** Développer des liens avec des partenaires ayant des mandats liés à l'économie sociale afin de rejoindre les entreprises de ce secteur.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL		ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2015-2016	Résultats prévus ^a	Cibles 2016-2017
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	2 040	2 394	2 040
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO*	790	785	757

* Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

a. Projection avec les résultats au 31 mars 2016.

ENJEU 4 : LA GESTION DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE ET LA MOBILISATION DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION ET DE RÉINSERTION DURABLES EN EMPLOI

Tout comme l'ensemble du Québec, l'île de Montréal connaît, depuis 2001, des baisses successives du nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi). Elle a toutefois connu une augmentation de 4,0 % du nombre de prestataires entre mars⁵ 2009 et mars 2010 en raison de la récession. Depuis, bon nombre de prestataires aptes au travail ont intégré ou réintégré un emploi et leur nombre n'a jamais été aussi bas. Ainsi, en mars 2015, la région compte 77 947 prestataires de l'aide sociale en recul de près de 3 % par rapport à l'année précédente. Dans l'ensemble, 106 963 personnes sont inscrites aux programmes d'assistance sociale dans la région en mars 2015.

Certains constats demeurent toutefois importants et orientent les interventions sur le territoire montréalais :

- environ 30 % de la clientèle de l'assistance sociale est inscrite au Programme de solidarité sociale;
- une proportion variant autour de 60 % pour les prestataires de l'aide sociale dont la durée de la présence à l'aide est de deux ans ou plus;
- une augmentation de la part des hommes prestataires de l'aide sociale (qui est passée de 48,9 % en 2001 à 52,3 % en 2015);
- une présence accrue au Programme d'aide sociale des personnes de 45 ans ou plus (elles comptaient pour 36,1 % des prestataires en mars 2001, contre 48,2 % en mars 2015). Cette hausse touche plus particulièrement les personnes de 55 ans ou plus;
- une surreprésentation des personnes nées à l'extérieur du Canada bénéficiant du Programme d'aide sociale : elles comptent pour environ la moitié des prestataires.

ORIENTATION : INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Ces services sont appelés à jouer un rôle significatif en vue d'aider à la mobilisation de la clientèle des programmes d'assistance sociale vers l'emploi, notamment en mettant en place des approches proactives pour les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en leur facilitant l'accès aux services d'emploi. La Stratégie d'intervention renforcée est l'un des moyens privilégiés pour accompagner dans leurs démarches les personnes nouvellement inscrites à l'aide financière de dernier recours et les prestataires ayant un bon potentiel d'intégration à l'emploi.

Les actions d'Emploi-Québec en matière d'accompagnement de cette clientèle visent aussi à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. C'est en ciblant les groupes sous-représentés sur le marché du travail que les intervenantes et intervenants des centres locaux d'emploi accompagneront les prestataires dans leurs démarches de réinsertion en emploi.

Par ailleurs, Emploi-Québec doit s'assurer d'une saine gestion des fonds publics versés annuellement dans le cadre des programmes d'assistance sociale. À cet égard, elle s'est dotée, notamment, d'activités de conformité et d'assurance-qualité suffisantes pour s'assurer d'être en contrôle de ses opérations liées à l'aide financière.

⁵ Les statistiques des mois de mars sont utilisées pour des fins d'analyse.

Emploi-Québec collaborera aussi à l'élaboration du troisième Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Les interventions de la direction régionale, en collaboration avec ses partenaires, s'inscrivent dans les orientations de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les différents phénomènes sociaux urbains nécessitent des interventions spécifiques afin de s'assurer que les personnes en situation de dénuement pourront recevoir l'aide à laquelle elles ont droit. À titre d'exemple, les problématiques au regard de l'itinérance et de la judiciarisation des personnes sont des plus présentes sur le territoire montréalais. À cette fin, nous collaborerons à la réalisation des actions sous notre responsabilité dans le cadre du plan d'action interministériel relatif à la Politique nationale de lutte à l'itinérance 2015-2020.

AXE D'INTERVENTION 4.1 : L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours, dans une perspective d'insertion en emploi

Stratégies :

- 4.1.1** Améliorer les interventions par une meilleure connaissance des caractéristiques (ex. : profils d'emploi) des clientèles.
- 4.1.2** Accentuer les actions conjointes entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi.
- 4.1.3** Intervenir dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin d'aider les personnes à se mettre en mouvement et à cheminer vers l'emploi.

AXE D'INTERVENTION 4.2 : L'aide financière aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

Stratégies :

- 4.2.1** Poursuivre les actions visant la conformité et l'équité en matière de gestion des fonds publics.
- 4.2.2** S'assurer d'offrir aux clientèles vulnérables l'accès à l'aide financière de dernier recours lorsqu'elles y ont droit.

Cibles de résultats liées aux orientations	ÎLE DE MONTRÉAL		ENSEMBLE DU QUÉBEC	
	Cibles 2015-2016	Résultats mars 2016	Cibles 2016-2017	Cibles 2015-2016
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	25 225	22 218	25 225	82 000
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables ^b	85 %	91 %	85 %	85 %

a. Projection avec les résultats au 31 mars 2016.

b. Cet indicateur est basé sur les nouvelles demandes du mois précédent.

ENJEU 5 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX CHANGEMENTS DE SES ENVIRONNEMENTS INTERNE ET EXTERNE

Afin de s'ajuster à son environnement interne (vieillesse de son personnel et changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail), la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal poursuivra l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle, en concordance avec la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyennes et citoyens et aux entreprises.

Dans le cadre de la modernisation et de l'optimisation de la prestation de services, le rôle de Services Québec sur l'île de Montréal est aussi appelé à évoluer afin d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises des services facilement accessibles et simplifiés (Web, téléphone, comptoir) pour interagir avec l'État. C'est particulièrement dans cette perspective que certains travaux se poursuivront et que d'autres seront déployés, de façon à mieux répondre aux besoins des citoyennes et citoyens et des entreprises. Rappelons que Services Québec constitue la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyennes et citoyens et les entreprises en fournissant des renseignements généraux sur tous les programmes et services gouvernementaux.

Les services rendus par la direction régionale reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail montréalais, dont les organismes communautaires spécialisés dans le domaine de l'employabilité et les établissements scolaires. La participation de ces partenaires est indispensable pour soutenir adéquatement les personnes sous-représentées sur le marché du travail à s'intégrer éventuellement en emploi.

Emploi-Québec reconnaît l'importance déterminante de la contribution du personnel à l'efficacité et à la qualité de ses services, lesquels sont notamment tributaires de l'état de la santé du personnel ainsi que du développement de ses compétences. Emploi-Québec poursuivra la démarche d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail conformément à la politique-cadre en matière de santé des personnes. Ces actions sont d'autant nécessaires avec les nombreux mouvements de personnel des dernières années, s'inscrivant dans la volonté gouvernementale de réduire la taille de l'État et d'optimiser nos façons de faire.

ORIENTATION : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

La direction régionale continuera à bonifier sa prestation de services dans le but de favoriser l'accès à des services diversifiés et de qualité à la clientèle. C'est dans cette optique que s'inscrit le Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM), un service qui vise à répondre à toutes les demandes d'information téléphoniques en matière d'emploi, formulées par la clientèle des centres locaux d'emploi de la direction régionale. Les travaux du CRCEM portent particulièrement sur la diversification des modes de prestation de services, la consolidation de la fiabilité du système téléphonique ainsi que sur la transformation organisationnelle afin que son offre de service soit complémentaire à celles des centres locaux d'emploi et des centres de contact clients du Ministère : Centre de communication avec la clientèle (CCC), Centre de relations avec la clientèle de Services Québec, Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

ORIENTATION : AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La participation des partenaires du marché du travail à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec, en l'occurrence de la direction régionale, est cruciale pour offrir des services adaptés aux besoins des

clientèles et du marché du travail. Les exigences du marché du travail et les besoins de la clientèle impliquent que les ressources et les expertises disponibles à Emploi-Québec de même que chez l'ensemble des partenaires soient mobilisées autour d'objectifs communs et partagés, tout en s'articulant dans le respect des mandats de chacun.

ORIENTATION : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Bien qu'Emploi-Québec atteigne des niveaux satisfaisants par rapport à ses cibles de résultats (notamment le volume des participations à ses interventions et le nombre de personnes en emploi à la fin de ses interventions), elle doit continuer d'améliorer ses façons de faire afin d'accroître son efficacité. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon des participantes et participants à certaines mesures. Certaines personnes sont davantage concernées, comme c'est le cas des jeunes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours. Dans cette optique, la direction régionale poursuivra ses travaux d'analyse ainsi que la mise en œuvre de son plan d'action liés à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi.

Il devient également opportun de renforcer certains leviers stratégiques sur le plan organisationnel au sein de la direction régionale. C'est à ce titre que la poursuite des initiatives en matière d'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux citoyennes et citoyens représente des actions stratégiques pouvant mener à l'amélioration de la performance.

AXE D'INTERVENTION 5.1 : La gestion des ressources humaines

Stratégies :

- 5.1.1** Poursuivre la pratique de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- 5.1.2** Développer les compétences du personnel dans une perspective de préparation de la relève, d'adaptation aux changements technologiques et d'évolution de la prestation de services.
- 5.1.3** Promouvoir les valeurs de santé, de sécurité des personnes et de qualité de vie au travail afin qu'elles se reflètent à tous les niveaux de l'organisation.

AXE D'INTERVENTION 5.2 : L'optimisation des processus de travail et de la prestation de services

Stratégies :

- 5.2.1** Consolider la prestation de services du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM) en poursuivant le développement et la diversification des modes de prestation.
- 5.2.2** Déployer les opérations liées à la mission de Services Québec sur l'île de Montréal, notamment:
 - en faisant connaître le panier de services de Services Québec aux citoyennes et citoyens, aux entreprises et aux partenaires;
 - en poursuivant le déploiement de la référence multimode (Web, téléphone et comptoir) du panier de services de Services Québec;
 - en contribuant aux travaux avec les unités centrales.
- 5.2.3** Mettre en place Entreprises Québec, en partenariat avec le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation ainsi qu'Investissement Québec, un guichet unique facilitant les rapports des entreprises avec l'État et offrant des services de renseignements, de référencement et d'accompagnement efficaces et accessibles.

AXE D'INTERVENTION 5.3 : La contribution des partenaires

Stratégies :

- 5.3.1** Miser sur la concertation avec les partenaires afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à l'adaptation de la prestation de services.
- 5.3.2** Poursuivre la collaboration avec les nouvelles instances de concertation régionales et locales ainsi que les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte contre le chômage et la pauvreté.

AXE D'INTERVENTION 5.4 : La performance des interventions

Stratégies :

- 5.4.1** Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action régional lié à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi.
- 5.4.2** Renforcer les liens entre les services aux citoyennes et citoyens et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance de l'organisation au moment de la reddition de comptes.

Ces facteurs ont été décrits dans la section portant sur le contexte. Plus particulièrement, l'état réel du marché du travail au cours de l'année 2016-2017 peut influencer l'atteinte de cibles et de résultats.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard à l'automne 2016 et pourraient être ajustées pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2015-2016, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2016-2017.

ANNEXE A : LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

	Report de l'année 2015-2016 (k\$)	Nouvelles activités (k\$) 2016-2017	Total (k\$) 2016-2017
Individus	25 264,8	27 626,1	52 890,9
Entreprises	6 701,2	26 095,5	32 796,7
Ressources externes	33 980,5	58 048,5	92 029,1
Partenariat (établissements de formation et autres)	4 448,8	15 676,8	20 125,6
Total	70 395,4	127 446,9	197 842,3

ANNEXE B : LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS (à venir)

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe								Total
	Saint-Laurent	Montréal-Nord	Verdun	Ouest-de-l'île	Saint-Léonard	La Salle	Mercier	Rosemont / Petite-Patrie	
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	7 704	6 823	5 223	4 799	5 019	5 099	6 355	5 843	46 865
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 521	3 118	2 387	2 193	2 294	2 330	2 904	2 670	21 417
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	3 240	2 927	2 155	3 070	2 350	2 305	3 090	2 783	21 920
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 124	1 016	748	1 065	815	800	1 072	965	7 605
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	2 330	2 550	2 039	813	1 631	1 956	2 135	1 904	15 358
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	861	943	754	301	603	723	789	704	5 678
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	4 794	3 178	1 426	1 726	3 081	1 660	1 705	2 147	19 717
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 076	1 376	618	747	1 334	718	738	930	8 537
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	Suivi régional								
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	Suivi régional								

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe								Total
	Ahuntsic	Sainte-Marie/Centre-sud	Hochelaga-Maisonneuve	Saint-Michel	Parc-Extension	Plateau-Mont-Royal	Pointe-Saint-Charles	Côte-des-Neiges	
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	5 309	2 187	3 369	5 451	2 316	5 275	1 633	3 095	28 635
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 426	999	1 539	2 491	1 058	2 410	746	1 414	13 083
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	2 095	666	1 144	2 034	813	2 227	443	1 021	10 443
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	727	230	397	705	282	773	154	354	3 622
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	1 959	1 152	1 626	2 266	1 062	1 900	897	1 180	12 042
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	724	426	601	838	393	702	332	436	4 452
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	3 064	409	609	3 002	1 078	1 527	506	2 133	12 328
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 327	177	264	1 300	467	660	219	924	5 338
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi			Suivi régional						
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO			Suivi régional						

ANNEXE C : DÉFINITIONS

Enjeu

Ce qu'une organisation peut gagner ou perdre à agir ou à ne pas agir relativement à une situation ou à un phénomène qui se produit dans son environnement et qui est susceptible d'influer sur son avenir.

Orientation stratégique

But général vers lequel tend l'organisation pour accomplir sa mission. Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec sont élaborées à l'échelle ministérielle afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation. Les orientations convenues entre le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent une référence pour l'ensemble de l'organisation. Un mécanisme *central-régions* permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention

Définit les domaines ou les secteurs prioritaires d'intervention pour les prochaines années.

Stratégie

Ensemble de moyens d'action.

Information sur le marché du travail (IMT)

L'IMT regroupe l'ensemble de l'information utile aux personnes qui cherchent un emploi, qui doivent faire un choix de carrière, ou qui désirent améliorer leur situation d'emploi. Elle s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'oeuvre compétente pour leur entreprise. Le site d'Emploi-Québec présente également de nombreuses publications à consulter ou à télécharger : études sur la situation de l'emploi et sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre, analyses de données locales, etc.

Secteurs d'activité économique

Fabrication traditionnelle : Aliments, boissons et tabac, Textiles et produits du textile, Vêtements et produits en cuir, Produits en caoutchouc et en plastique, Papier, Produits en bois, Produits minéraux non métalliques, Première transformation des métaux, Produits métalliques, Meubles.

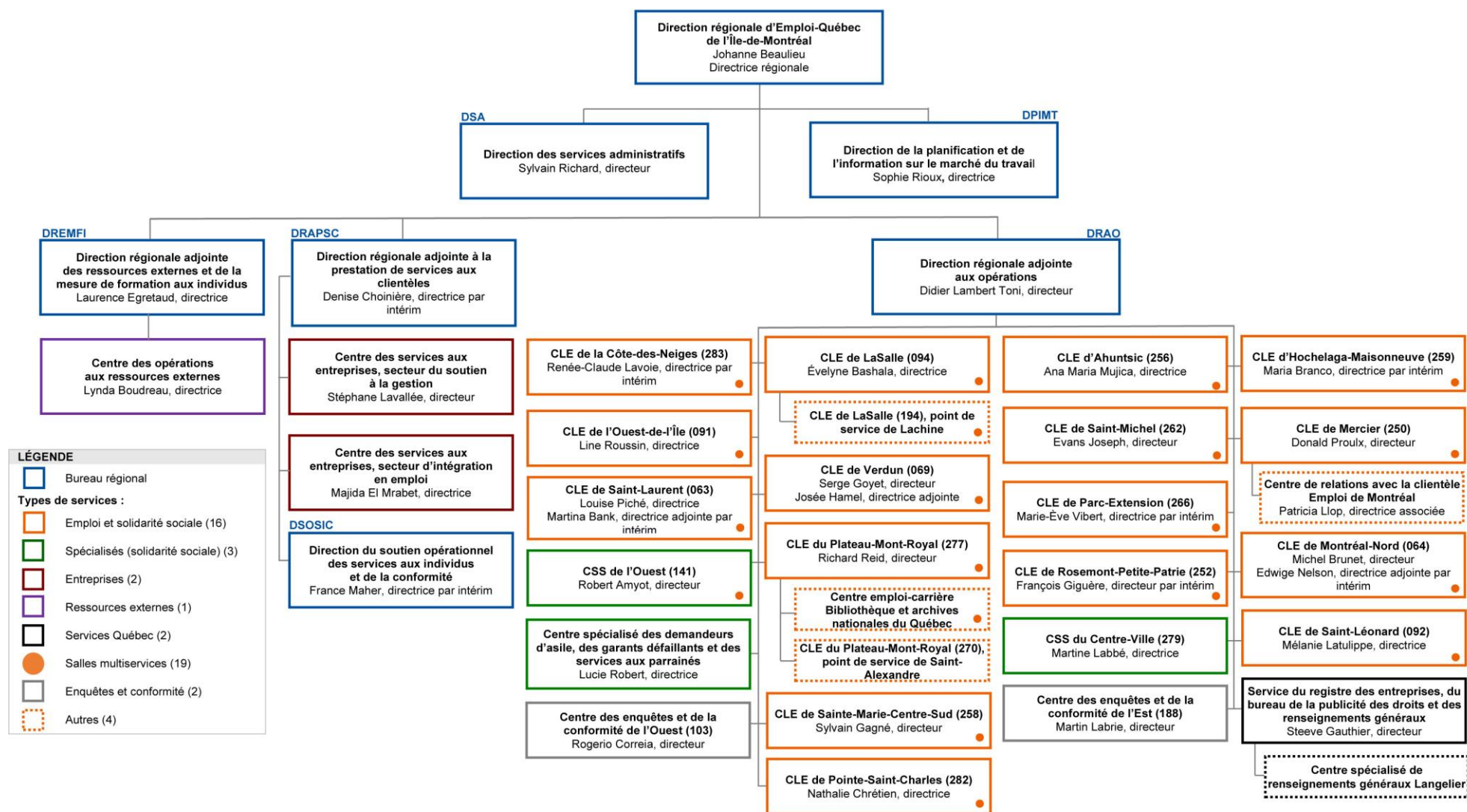
Fabrication complexe : Impression et activités connexes, Pétrole, charbon et produits chimiques, Machines, Produits informatiques et électroniques, Matériel de transport.

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

Services aux consommateurs : Commerce de détail, Information, culture et loisirs, Hébergement et services de restauration, Autres services.

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

ANNEXE D : L'ORGANIGRAMME



ANNEXE E : LES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Président

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

Vice-président

Guy Biron, directeur général, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)

Vice-présidente

Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Secrétaire

Philippe Sauvé, agent de recherche, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Membre d'office

Johanne Beaulieu, directrice régionale, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Représentantes et représentants des entreprises

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

Lise Aubin, vice-présidente, Exploitation et Administration, Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Norman Chenail, exécutif senior en ressources humaines

Pierre Duguay, président, Com-Inter Communications

Vincent-Pierre Giroux, leader apprentissage organisationnel, Bombardier Transport Amériques

Chantal Hains, directrice principale, Politique de développement de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre

Marc-Édouard-Joubert, vice-président, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Line Lemay, secrétaire au bureau exécutif, Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal, CSQ

Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Patrick Rondeau, conseiller régional, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Patrice Benoit, trésorier, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Patrick St-Pierre, délégué au conseil syndical, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Représentante et représentant des organismes communautaires

Guy Biron, directeur général, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)

Représentants du milieu institutionnel

Christian Blanchette, doyen, Faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal

Antoine El-Khoury, directeur général adjoint, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île

Nathalie Vallée, directrice générale, Collège Ahuntsic

Représentantes et représentants ministériels (sans droit de vote)

Daniel Gagné, directeur régional, Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Rose-Marie Tasseroul, chargée de mission, Secrétariat à la région métropolitaine, Ministère du Conseil exécutif

Christine Rioux, directrice par intérim, Direction de la relation avec les partenaires, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

PLAN
D'ACTION
RÉGIONAL
2016-2017