

**Plan d'action régional
2001-2002
Région de Montréal**

adopté par le Conseil régional des
partenaires du marché du travail le
24 janvier 2001 et
révisé le 13 juin 2001

Sommaire

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté seize (16) orientations régionales pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi que ce soit par le biais d'interventions auprès des individus ou des entreprises. En concordance avec les orientations nationales, ces orientations régionales traduisent, dans le présent plan, la vision régionale et locale des interventions que nous prévoyons réaliser. Les **cibles des résultats** établies par Emploi-Québec pour l'année 2001-2002 indiquent que :

- 53 161 nouvelles personnes participantes recevront des services ;
- 18 243 personnes seront en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- Prestations non versées pour des montants de 53,9 M\$ à l'assistance-emploi (voir, à la section 16, la réserve émise par le Conseil régional concernant cette cible) et de 35,4 M\$ à l'assurance-emploi ;
- 610 entreprises seront nouvellement aidées ;
- 71 218 vacances seront signalées au Service national de placement.

Les interventions tant au niveau local (les CLE) que régional sont réparties selon cinq (5) blocs à l'égard de problématiques du marché du travail. L'ampleur de ces interventions tient compte des orientations nationales et régionales, de la contribution de nos différents partenaires et ressources externes au niveau de la connaissance du marché du travail et de la clientèle desservie, de l'état du marché du travail observé et anticipé tant du point de vue des clientèles que des différents secteurs d'activité économique et ce, tout en tenant compte du contexte métropolitain de notre région, des cibles des résultats opérationnels établies pour l'année 2001-2002, des prévisions opérationnelles et d'un budget de 170 100 900 \$ pour l'année 2001-2002.

Voici, donc, la répartition de nos interventions à l'égard des différentes problématiques de la main-d'œuvre en termes de proportions de nouveaux individus et de nouvelles entreprises à desservir ainsi que des budgets prévus.

- Interventions à l'égard de la problématique de **recherche d'emploi** : de 67 % des nouveaux individus participants pour un investissement de près de 8,1 % du budget global.
- Interventions à l'égard de la problématique **d'employabilité** : de 17 % des nouveaux individus participants pour un investissement de près de 41,4 % budget global.
- Interventions à l'égard de la problématique **d'actualisation** (des compétences) : de 14,8 % des nouveaux individus participants pour un investissement de plus de 36,3 % du budget global.
- Interventions à l'égard de la problématique **d'affaires** : environ 1 % des nouveaux individus participants pour un investissement de plus de 5 % du budget global.
- Interventions à l'égard de la problématique **d'entreprises** : toutes les nouvelles entreprises aidées pourront bénéficier de plus 4,9 % du budget global.

Finalement, environ 4,2 % du budget global est consacré à différentes activités d'aide au développement de la main-d'œuvre ou de concertation, notamment par le biais ou en collaboration avec des organismes et des partenaires externes.

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

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire..	2
Table des matières	3
Liste des tableaux et graphiques	6
Liste des abréviations	7
Message du président.....	9
Avant-propos de la directrice régionale.....	10
1- Présentation du Plan d'action régional	11
1) <u>Emploi-Québec et le marché du travail montréalais</u>	
2- Une mission et une organisation centrées sur l'emploi.....	13
Une recherche d'équilibre.....	13
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)	13
Des services de base et spécialisés.....	16
Une clientèle décloisonnée.....	17
La direction régionale et les CLE.....	17
Organigramme du réseau des services publics d'emploi sur l'île de Montréal	19
3- Notre contribution au marché du travail de la région.....	20
Une équipe aux compétences diversifiées	20
Des budgets d'intervention pour les chômeurs et les entreprises.....	20
Aperçu de nos réalisations en 1999-2000	21
Le portrait des participations.....	21
L'atteinte des indicateurs nationaux.....	21
Les résultats de Montréal selon les 5 problématiques (les blocs)	22
La situation budgétaire.....	23
La formation du personnel	23
Les mécanismes de repérage	23
L'exercice de recentrage de l'offre de services	23
Nos réalisations prévues pour l'année courante (2000-2001).....	26
4- Le marché du travail montréalais	28
5- L'état de situation économique	29
Un coup d'œil sur la région métropolitaine de recensement (RMR)	29
L'économie sur l'île.....	30
6- Les personnes en chômage ou à risque de chômage.....	34
Les prestataires de l'assistance-emploi (aptes)*	34
Les prestataires de l'assurance-emploi*.....	35
Les familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (aptes)*.....	36
Les personnes vivant dans un ménage à faible revenu*	37
Les personnes sous-scolarisées*	38
La population immigrante*	39
6A- Les clientèles à risque de chômage.....	40
Les personnes faiblement scolarisées	40
Les femmes.....	41
* : données territoriales	
Les personnes de moins de 30 ans.....	43
Les personnes handicapées.....	44
Les personnes immigrantes et les minorités visibles	47

Les personnes judiciairisées	50
Les personnes de 45 ans et plus.....	51
Les travailleurs autonomes.....	53
7- Les employeurs et la main-d'œuvre en emploi sur l'île de Montréal	55
Les secteurs d'activités et la distribution territoriale des emplois*.....	55
La mobilité de la main-d'œuvre*	57
8- Les secteurs en croissance.....	59
9- Analyse sectorielle	60
Aérospatiale.....	60
Arts et culture	61
Centres d'appels (multisectoriel)	63
Commerce.....	64
Construction	65
Environnement (multisectoriel).....	66
Finances, assurances et immobilier	67
Habillement.....	68
Industries des aliments et des boissons.....	70
Industries des produits métalliques	70
Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.....	71
Industries du matériel informatique et des biens de télécommunications.....	72
Industries du meuble et des articles d'ameublement	73
Industries du transport.....	75
Production multimédia (multisectoriel)	77
Produits en matière plastique.....	79
Restauration, hébergement et tourisme	80
Santé et services sociaux.....	80
Services automobiles	82
Services aux entreprises	83
Services des télécommunications	84
10- Le développement de la connaissance sur le marché du travail	86
Profils socio-démographiques et socio-économiques par territoire de CLE.....	86
Le REEM	86
Collecte de données IMT- entreprises.....	86

2) Plan d'action 2001-2002 : À l'œuvre pour l'emploi

11- Les défis et les orientations d'Emploi-Québec	88
12- Les orientations régionales.....	89
13- Le partenariat	
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	92
La Table métropolitaine	92
Le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDÎM).....	93
* : données territoriales	
Les Centres locaux de développement (CLD).....	93
Les Corporations de développement économique et communautaire (CDEC)	94
Les ressources externes	94
Le ministère de l'Éducation (MEQ) et les réseaux de l'éducation	95
Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC).....	95

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM)	95
Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI).....	96
Les autres ministères	96
La sous-traitance	96
14- Stratégies et ententes	97
Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine	97
Stratégie d'intégration des personnes handicapées.....	99
Entente sur la culture.....	99
Entente sur l'économie sociale.....	99
15- Les pistes d'action pour les clientèles et les secteurs.....	100
16- Les cibles des résultats opérationnels 2001-2002	107
17- La détermination de la stratégie d'intervention (avec les résultats attendus et les budgets) – les « blocs d'interventions »	109
1) à l'égard de la problématique de recherche d'emploi.....	110
2) à l'égard de la problématique d'employabilité	113
3) à l'égard de la problématique d'actualisation	116
4) à l'égard de la problématique d'affaires	119
5) à l'égard de la problématique d'entreprises	122
18- Sommaire des résultats attendus et des budgets des blocs 1 à 5.....	126
19- Budget prévisionnel à l'échelle régionale	129
20- Résultats attendus et budgets locaux	130
21- Mécanismes de suivi	
Le tableau de bord.....	132
L'outil de planification budgétaire et opérationnelle (PBO).....	132
L'évaluation.....	132
Les suivis trimestriels	132
Annexes	
1) Description des principaux services et mesures	133
2) Autres exemples d'activités de partenariat.....	138
3) Données socio-économiques sur les territoires des CLE	141
4) Liste des collaboratrices et collaborateurs à la réalisation du PAR	143

Dans le texte qui suit l'usage du masculin comprend le féminin lorsque le contexte s'y prête et il n'a pour but que d'en alléger la lecture

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 : Résultats 2000-2001 selon 8 indicateurs de résultats	26
Tableau 2 : Résultats prévus et budgets par blocs d'interventions à l'égard des problématiques en 2000-2001.....	27
Tableau 3 : Résidants sur les territoires des CLE.....	58
Tableau 4 : Les 10 secteurs possédant les taux de croissance annuels moyens prévus les plus élevés	59
Tableau 5 : Cibles opérationnelles 2001-2002.....	107
Tableau 6 : Sommaire des résultats attendus et budgets 2001-2002	126
Tableau 7 : Budget prévisionnel régional 2001-2002.....	129
Tableau 8 : Part relative des problématiques pour l'établissement des résultats attendus des CLE	130
Tableau 9 : Budget prévisionnel à l'échelle locale 2001-2002	131
Tableau 10 : Quelques données socio-économiques sur les territoires des CLE	141
Graphique 1 : Résidants en emploi 1988-2000 (sur 3 trimestres).....	30
Graphique 2 : Taux de chômage 1988-2000 (sur 3 trimestres)	31
Graphique 3 : Prestataires de l'assistance-emploi (aptes).....	34
Graphique 4 : Prestataires de l'assurance-emploi.....	35
Graphique 5 : Prestataires de l'assistance-emploi (aptes) – familles monoparentales....	36
Graphique 6 : Personnes dans un ménage à faible revenu	37
Graphique 7 : Personnes sous-scolarisées.....	38
Graphique 8 : Population immigrante de 15 ans et plus.....	39
Graphique 9 : Part des travailleurs autonomes sur l'emploi total	53
Graphique 10 : Proportion des employés par territoire de CLE.....	55
Graphique 11 : Proportion des résidants travaillant à l'extérieur du territoire du CLE	57

Liste des abréviations (janvier 2001)

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

INRS	Institut national de la recherche scientifique
IPE	Industries de protection de l'environnement
MAMM	Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
MCCQ	Ministère de la culture et des communications du Québec
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MESS	Ministère de l'Enseignement supérieur et des sciences
MFOR	Mesure de formation
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSS	Ministère de la Solidarité sociale
NP	Nouveaux (individus) participants
NSP	Ne s'applique pas
OBNL	Organisme à but non lucratif
OPHQ	Organisation des personnes handicapées du Québec
OSBL	Organisation sans but lucratif
PAE	Prestataire de l'assurance-emploi
PAL	Plan d'action local
PALÉE	Plan d'action local de l'économie et de l'emploi
PAR	Plan d'action régional
PAT/RDP	(CLE) Pointe-aux-Trembles / Rivières-des-Prairies
PBO	Planification budgétaire des opérations
PDRH	Plan de développement des ressources humaines
PIB	Produit intérieur brut
PPE	Projets préparation à l'emploi
PSR	Prestataire de la sécurité du revenu (ou d'assistance-emploi)
R&D	Recherche et développement
REEM	Recensement des établissements d'affaires et de l'emploi de Montréal
RMR	Région métropolitaine de recensement
SAE	Service d'aide à l'emploi
SAQP	Service d'apprentissage et de qualification professionnelle
SEMO	Service externe de main-d'oeuvre
SODEC	Société de développement économique
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SOFI	Soutien financier
SSIE	Subvention salariale d'intégration en emploi
STI	Systèmes de transport intelligents
TCAM	Taux de croissance annuel moyen
UAS	Unité autonome de service

(Janvier 2001)

Message du président

Le marché du travail au Québec en est un de perpétuelle mouvance car il est tributaire des grands courants économiques internationaux et nationaux dont la portée se fait sentir au niveau régional et local. Dans ce contexte, Emploi-Québec a comme mission d'agir sur le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre notamment en favorisant l'équilibre de l'offre et de la demande d'emploi et en intervenant pour développer les compétences des travailleurs sans emploi ou en emploi, salariés ou travailleurs autonomes, ainsi que la gestion des ressources humaines dans les entreprises, une fonction stratégique pour leur développement. Il s'agit donc d'une mission aux multiples facettes et sa vaste portée se doit d'être envisagée en relation avec les différents milieux d'activités économiques et les partenaires qui contribuent au développement de ce marché du travail ou qui interviennent à l'égard de certaines de ses problématiques. En ce sens, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région de Montréal croit que le partenariat est l'une des clés de voûte de l'ajustement continu des interventions d'Emploi-Québec avec les réalités régionales et locales et en ce sens il est heureux d'y contribuer notamment par la mise en œuvre de ce Plan d'action régional 2001-2002.

En tant qu'entrepreneur partenaire représentant l'entreprise privée au sein du Conseil régional de Montréal, il est essentiel pour moi d'améliorer de façon pratique et concrète l'arrimage du point de vue des entreprises, partant des besoins métropolitains de la PME en passant par la compréhension des CLE et CLD, jusqu'à la position de ses représentants à la Commission des partenaires au niveau national. Pour y arriver, il devient essentiel de travailler en étroite collaboration avec les comités sectoriels dynamiques, indépendamment de leur responsabilité nationale.

Bien que, dans un contexte de prospérité, notre rôle nous porte plus au maintien et au développement des emplois, par exemple par l'actualisation des compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins sans cesse croissants du marché du travail, il demeure des personnes plus éloignées du marché du travail à cause de nombreux obstacles et ces problématiques doivent nous interpeller. Tout en ne perdant pas de vue que le client, la personne ou l'entreprise soit au centre de nos préoccupations, dynamisme et créativité doivent être au rendez-vous.

Souhaitons par exemple que des projets pilotes tel « le déplacement des compétences » impliquant une éventuelle collaboration du gouvernement fédéral soient soutenus. Ce projet viserait à offrir un soutien du revenu auprès de personnes en emploi retournant aux études, leur permettant de combler un poste plus spécialisé, à la mesure de leurs compétences (référence aux pénuries de main-d'œuvre) et libérerait un poste non-spécialisé accessible aux personnes couvertes par Emploi-Québec. Cette adéquation est un bel exemple d'action concrète que désire mener le Conseil régional de Montréal qui s'y est déjà engagé.

Je voudrais souligner en terminant la collaboration et la qualité des échanges des partenaires, de même que la compétence de la Direction régionale d'Emploi-Québec et de ses gestionnaires à l'avancement de l'emploi et au développement de la main-d'œuvre à Montréal et au Québec.

ORIGINAL SIGNÉ

Denis Deschamps

Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Avant-propos de la directrice régionale

Nous entreprenons, avec cette planification 2001-2002, une autre étape dans le développement du réseau Emploi-Québec, Île de Montréal. Cette planification est non seulement le produit de notre expérience mais aussi celui de la contribution de nos partenaires à la réalisation de notre mission.

Vers la fin du printemps 2000, nous avons complété un exercice de mobilisation du personnel axé sur le recentrage face à notre mission (que nous présentons à la section 3 du PAR). Cet exercice a été réalisé à l'enseigne d'une gestion axée sur les résultats, de l'approche-client, d'une administration rigoureuse, du partenariat et de la participation du personnel. Cet exercice s'est avéré positif tant sur le plan de la mobilisation de nos ressources humaines que sur le plan de l'amélioration continue de nos interventions pour lesquelles nous sommes imputables. Emploi-Québec, à titre d'unité autonome de service (UAS), profite d'une expérience privilégiée à l'égard de la volonté du Gouvernement, exprimée dans le *Nouveau cadre de gestion pour la fonction publique*, soit d'améliorer la reddition de comptes en concordance avec le principe d'imputabilité des gestionnaires publics.

Il convient de souligner l'apport important du Conseil régional des partenaires du marché du travail non seulement en tant que porte-parole de différents milieux représentatifs du marché du travail de notre région mais aussi en tant que guide à l'égard des différents moyens et aides que nous pouvons apporter à nos clientèles de travailleurs et d'employeurs. Ce partenariat prend forme avec les différents niveaux d'intervention de nos partenaires ou lieux de partenariat que sont, notamment : les réseaux de l'éducation secondaire et collégial, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal, les Centres locaux de développement, les Corporations de développement économique et communautaire, les ressources externes et les autres ministères interpellés par notre mission.

Sur le plan opérationnel, nous sommes à compléter la mise en place de notre réseau de centres locaux d'emploi (CLE) permanents d'arrondissements et de quartiers. Par ailleurs, nous continuons sans cesse le perfectionnement de notre personnel afin d'assurer la meilleure qualité de service à notre clientèle, notamment par une approche d'intervention centrée et adaptée à ses besoins.

Dans un contexte de taux de chômage réduit, nous pourrions faire preuve d'optimisme. Néanmoins, nous croyons plus approprié d'être vigilants et proactifs dans nos interventions car notre région en demeure une où nombre de personnes vivent encore des obstacles face à l'emploi et, de ce fait, face à leur intégration économique et sociale. L'activité que connaissent actuellement nos entreprises nous apparaît plutôt comme une occasion propice à la consolidation, au développement et à la création d'emplois.

En terminant, je me dois de souligner la contribution significative, empreinte d'expertise, de notre personnel et de nos partenaires à l'élaboration de ce plan et je les en remercie.

ORIGINAL SIGNÉ

Dominique Savoie

Directrice régionale par intérim

1- Présentation du Plan d'action régional (PAR)

Amorcé au début de l'automne de l'année dernière, ce plan est le produit de nombreux travaux réalisés¹ tant au niveau des paliers local (les centres locaux d'emploi - CLE), régional que national d'Emploi-Québec, qu'avec l'apport de plusieurs partenaires, notamment du Conseil régional. Voici donc l'essentiel des différentes étapes du processus qui a mené à l'élaboration du PAR 2001-2002 accompagné des principaux éléments que ce PAR contient.

En s'inspirant des orientations nationales connues, des stratégies de développement, d'ententes interministérielles et du plan stratégique régional 1999-2002, le Conseil régional a adopté en novembre 2000 des orientations régionales à partir desquelles s'articulent les interventions envisagées dans ce plan. Ainsi, par son comité fonctionnel élargi avec la participation de deux directrices de CLE sans oublier la collaboration de plusieurs autres CLE et centres locaux de développement (CLD) qui ont commenté une version préliminaire de ces orientations, le Conseil régional a actualisé les orientations régionales pour l'année 2001-2002.

Dans la **première partie** du PAR, après avoir situé Emploi-Québec et ses réalisations de l'année courante, nous présentons les analyses économiques ainsi que celles des problématiques des individus et des secteurs d'activités qui tiennent compte des stratégies et des ententes nationales et régionales, des plans d'action sectoriels et cela, non seulement dans une perspective régionale mais aussi métropolitaine. Ces analyses proposent des pistes d'action par rapport auxquelles nous avons identifié (à la section 15) la portée et les liens avec les différentes interventions possibles tant au niveau local que régional.

Dans la **seconde partie** du document, nous présentons notre stratégie d'intervention qui comprend les éléments opérationnels et budgétaires prévus pour la prochaine année tant au niveau régional que local. De plus, afin de présenter le contexte qui a présidé à l'élaboration de ce PAR, nous avons inclus au début de cette seconde partie, les orientations, les dimensions partenariales et stratégiques qui y ont mené à l'établissement de notre stratégie.

Parallèlement et en lien avec la préparation du PAR, les CLE ont élaboré leur stratégie, dans leur plan d'action local (PAL) pour la prochaine année et cela, en tenant compte de l'historique des réalisations régionales et locales, des prévisions de l'année courante (2000-2001), des ressources disponibles et de la conjoncture locale et régionale ainsi que des projets envisagés avec des partenaires et intervenants externes. Mentionnons aussi que dans leur planification plusieurs CLE font état² de l'arrimage de leur plan avec les éléments relatifs aux services publics d'emploi contenus dans le plan d'action local pour l'économie et l'emploi (le PALÉE) de leur CLD correspondant. En somme, les PAL traduisent les réalités locales qui ont contribué de manière significative à la détermination de nos stratégies régionales et locales

¹ Voir, à l'**annexe 4**, les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce PAR.

² Voir la section sur la " vision du développement économique " qui se trouvent dans les PAL des CLE où il y a un CLD et un PALÉE adopté.

Partie 1

Emploi-Québec et le marché du travail montréalais

2- Une mission et une organisation centrées sur l'emploi

Une recherche d'équilibre

Emploi-Québec est une **unité autonome de service** (U.A.S.) au sein du ministère de la Solidarité sociale. Cette unité est constituée d'instances nationales, régionales et locales visant à servir sa clientèle.

Sa mission est de contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à établir un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur ce marché, à réduire le chômage, l'exclusion sociale et professionnelle, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi, les obstacles à la création d'emplois et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés.

Sa contribution aux objectifs du gouvernement et du ministère se traduit par des cibles de résultats fixées annuellement.

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

Le Conseil régional est composé de six membres représentant la main-d'œuvre, de six membres représentant les entreprises, de deux membres choisis après consultation d'organismes communautaires, de quatre membres issus du milieu de la formation. Le directeur régional d'Emploi-Québec est, d'office, membre du conseil et agit à titre de secrétaire du conseil. Sont aussi membres sans droit de vote un représentant du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Industrie et du Commerce.

Les fonctions du CRPMT sont, entre autres :

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

Voici une brève revue des principaux travaux réalisés par le Conseil régional au cours de l'année 2000-2001 :

- Adoption du Plan d'action régional 2000-2001;
- Suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le PAR 2000-2001 et collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la direction régionale;

- Adoption du plan d'action du comité de travail de l'Enjeu 4 " Maintien et développement de l'emploi dans la région " dans le cadre du Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal du CRDÎM;
- Renouvellement du cadre de partenariat avec les CDEC;
- Réaffectation de fonds (Fonds demandé par d'autres régions - Fonds du Québec);
- Mise sur pied et développement de la collaboration du Conseil régional³ avec différents lieux de partenariat, notamment au niveau du " Comité fonctionnel du Plan d'action régional " et du " Comité sur les relations partenariales et les mécanismes de révision " en lien, notamment avec les CDEC et le Forum des ressources externes;
- Adoption d'un code d'éthique et de déontologie pour le CRPMT;
- Adoption et mise en œuvre du processus de planification en vue de la préparation du présent PAR 2001-2002.

Ajoutons que le président du Conseil régional siège à la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail (voir la section 13). De plus, des membres du Conseil régional siègent au sein des instances suivantes :

- L'assemblée des partenaires du " Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal " (voir la section 13 concernant le CRDÎM)
- Le " Réseau des représentantes en condition féminine "

³ Voir la composition du CRPMT à la page suivante.

**Voici la composition en date du 29 novembre 2000
du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
Membres représentant la main-d'œuvre**

Monsieur Jean-Yves Charland, vice-président Syndicat canadien des communications, de l'énergie et papier (FTQ)	Madame Josée Perrault Conseillère syndicale (FTQ)
Monsieur Gilles Dubois Vice-président Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)	Madame Dominique Glass Représentante Syndicat UES – Local 800 Fonds de Solidarité FTQ
Madame Lucie Gauthier Syndicat des employé(e)s de l'Hôpital Sacré-Cœur de Montréal (CSN)	Madame Francine Richer Responsable de la formation Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres représentant les entreprises

Monsieur Yves Beauregard Directeur des ressources humaines Noranda	Madame Myriane Baril Vice-présidente Novasys inc.
Monsieur Denis Deschamps, président Président Drakkar Ressources Humaines inc.	Madame Brigitte Carrière Chef des ressources humaines ICN Canada Limitée
Monsieur Pierre Duguay Président Com-Inter Communications	Monsieur Richard Robitaille Chef principal - Ressources humaines Nortel

Autres membres :

Milieu communautaire

Madame Céline Charpentier, **vice-présidente**
Directrice générale
CDEC Centre-Sud / Plateau Mont-Royal

Madame Daphnée Faustin
Agente de liaison
CAMO Personnes immigrantes

Milieu institutionnel

Monsieur Alain Lallier
Directeur général
Cégep du Vieux-Montréal

Monsieur Robert Leroux
Doyen de la faculté d'éducation permanente
Université de Montréal

Madame Louise Gagnon
Enseignante (CEQ)
Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île

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

Membres d'office

Madame Dominique Savoie
Directrice régionale par intérim

Milieu ministériel

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

Myriam Chambron
Secrétaire du Conseil régional

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

Madame Marie-France Bénès
Directrice régionale
Ministère de l'Éducation

Des services de base et spécialisés⁴

La population et les entreprises de l'ensemble de l'île de Montréal sont desservies par une direction régionale appuyée de dix-sept (17) CLE d'arrondissement qui offrent des *services de base* et des *services spécialisés* ainsi que de onze (11) CLE de quartier dotés d'une salle multiservice.

Les clients qui se présentent dans les CLE d'arrondissement se voient offrir des *services de base* comprenant :

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

De plus, des *services spécialisés* sont offerts aux personnes et aux entreprises qui rencontrent des difficultés particulières face au marché du travail.

Pour les personnes, ces services peuvent prendre la forme d'un « parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi » comprenant une ou plusieurs activités :

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

Pour les entreprises, ces services peuvent prendre la forme :

- de séminaires d'information et de guides d'aide à la gestion ;
- de soutien aux entreprises dans la gestion et le développement des ressources humaines, par exemple de formation de leur main-d'œuvre, de l'organisation du travail, d'aménagement et de réduction du temps de travail ainsi que de mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre ;
- d'aide financière et technique de stabilisation des emplois ;
d'aide financière et de soutien technique à des initiatives de mobilisation et de concertation, notamment par des projets majeurs et des projets économiques d'envergure permettant de créer des emplois.

⁴ Voir l'annexe 1 : Descriptions des services et mesures d'Emploi-Québec de Montréal.

- **Mesures actives** qui se divisent en cinq (5) **blocs d'interventions** à l'égard des problématiques :
 - 1- de **recherche d'emploi**;
 - 2- d'**employabilité**;
 - 3- d'**actualisation**;
 - 4- d'**affaires**;
 - 5- des **entreprises**.

Comme on le verra dans la deuxième partie du présent plan d'action, la répartition des résultats attendus et des budgets s'articule à partir de ces cinq (5) blocs d'intervention.

Une clientèle décloisonnée

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

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

Pour remplir son mandat, Emploi-Québec travaille également auprès des **entreprises**, des **associations** et collabore avec ses partenaires afin de répondre aux besoins de ses clientèles.

La direction régionale et les CLE

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

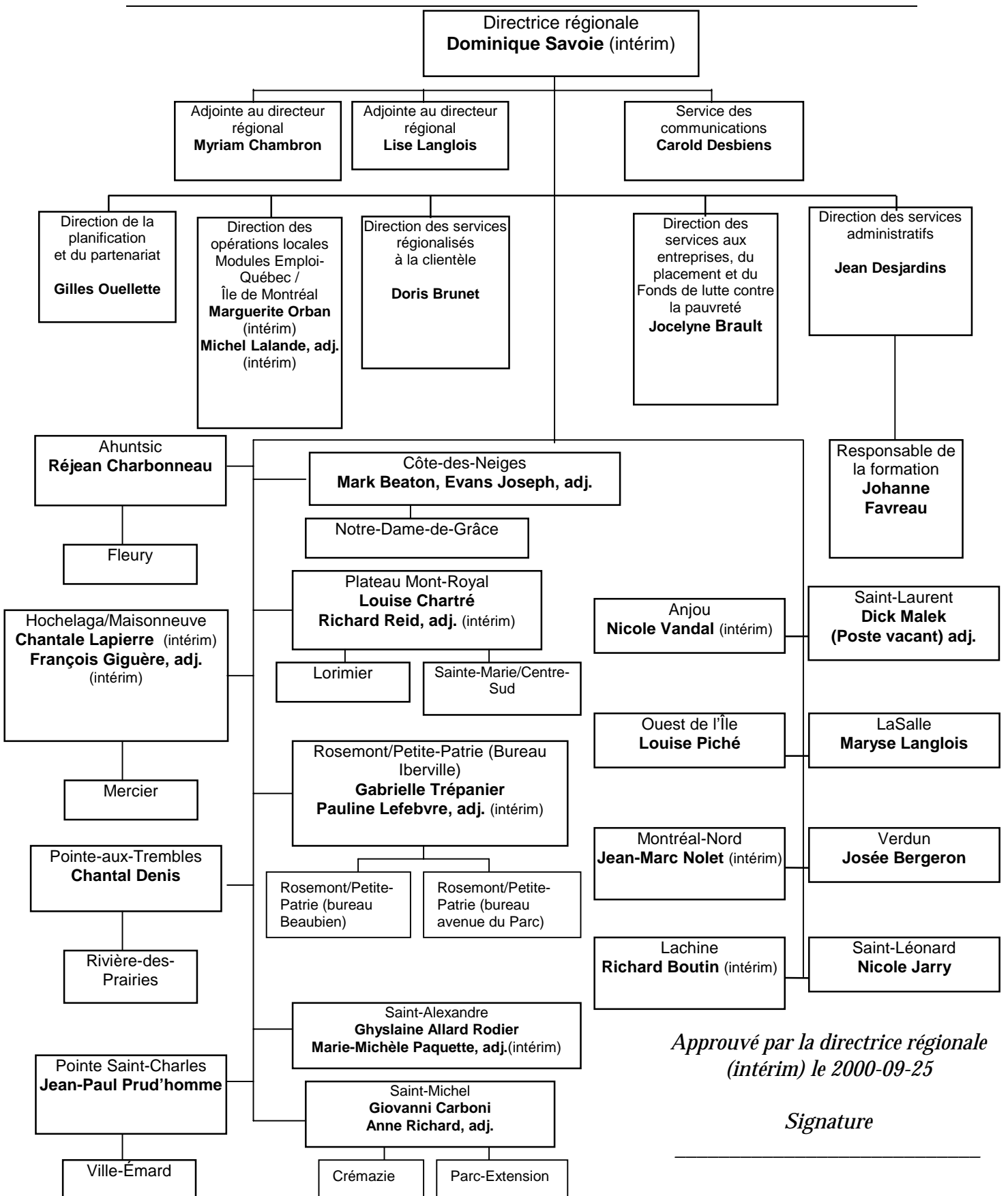
- l'information sur le marché du travail qui accompagne la démarche de planification et d'insertion, la compréhension des problématiques touchant les clientèles, ainsi que les dynamiques sectorielles, professionnelles, territoriales influençant l'emploi;
- la répartition des ressources entre les unités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

Les responsables de la planification locale ont pu, dans la plupart des cas, procéder à différentes consultations (identification des priorités, présentation au milieu par l'entremise du conseil d'administration du CLD ou autres partenaires, etc.). On retrouve dans chaque plan d'action local (PAL) une section sur les stratégies locales d'intervention du module Emploi-Québec qui porte sur l'arrimage entre les problématiques du territoire, les clientèles à servir

et les services à déployer. Les entreprises font également l'objet de stratégies pour être rejointes.

On prévoit des actions générales visant à couvrir les principaux besoins au sein des mesures actives. De plus, des initiatives locales seront financées pour compléter les efforts précédents. Par exemple, des regroupements de petites entreprises auront lieu afin de pouvoir bénéficier davantage de ressources conseil, les CLE participeront ou animeront différentes instances partenariales pour établir une vision commune et repérer des effets de levier, des collaborations à des études. Le principal moyen d'adapter les services demeure le recours à des ressources externes qui possèdent une expertise particulière, qu'elle soit axée sur une clientèle, sur une problématique ou autres. Aussi, la stratégie locale repose de façon significative sur la complémentarité entre les intervenants, qu'il s'agisse des établissements de formation, des ressources externes ou d'autres partenaires offrant des services d'insertion ou de préparation à l'emploi.

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



*Approuvé par la directrice régionale
(intérim) le 2000-09-25*

Signature

3- Notre contribution au marché du travail de la région

Une équipe aux compétences diversifiées

Les Montréalais et les entreprises de la région désirant obtenir de l'aide d'Emploi-Québec bénéficient de l'expertise d'une équipe multidisciplinaire. Cette équipe est composée d'environ 700 personnes dont près de 600 offrent des services directs à la population, ou travaillent en appui à ces services, au sein des modules Emploi-Québec des centres locaux d'Emploi (CLE) et de la direction régionale. On y retrouve notamment :

Près de 400 agents d'aide et techniciens affectés notamment : aux services de diagnostic et de la gestion du parcours individualisé, aux salles multiservices, aux sessions de groupe et au placement, au soutien aux opérations et à la recherche, à la gestion documentaire, au service d'apprentissage et de qualification professionnelle.

Plus de 150 employés de soutien comprenant notamment : les services d'accueil et d'information, la prise des offres d'emplois, le soutien clérical et les services d'entretien.

Plus d'une centaine de professionnels affectés notamment : aux services d'orientation et des stages, à l'aide aux entreprises, à la gestion des mesures, au développement de la connaissance du marché du travail et d'outils de services à la population.

Une trentaine de gestionnaires comprenant : les directeurs et les directeurs adjoints des CLE ainsi que les gestionnaires de la direction régionale.

Des budgets d'intervention pour les chômeurs et les entreprises

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) forme le budget d'intervention d'Emploi-Québec. Le budget régional issu de ce fonds est composé de deux enveloppes complémentaires. La première et la plus importante est réservée aux individus. Elle se divise ensuite pour financer les ententes de service avec les ressources spécialisées et le soutien du revenu des participants⁵. La seconde enveloppe est affectée aux entreprises. Elle est essentiellement constituée de montants pour l'achat de services spécialisés, aucun soutien du revenu n'étant prévu. Ces sommes sont complétées par les projets financés par le Fonds national de formation et principalement par les contributions des employeurs dans le cadre de la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre* (1 %). Au total en 2000-2001, le budget d'intervention initial de la région de Montréal oscillait autour de 27 % des budgets alloués aux régions du Québec, et se situait à environ 182 millions de dollars.

De plus, la gestion du Fonds de lutte contre la pauvreté (budget distinct du FDMT) ainsi que les services reliés à d'autres lois, mandats spéciaux et ententes spécifiques viennent compléter la gamme des interventions d'Emploi-Québec.

⁵ En 1999, il y avait 46 % du budget affecté au soutien du revenu des participants et 54 % aux ententes de services avec les ressources spécialisées et les entreprises.

Aperçu de nos réalisations en 1999-2000

Sources

Nous présentons sommairement les résultats à la fermeture de l'année 1999-2000 soit au 31 mars 2000. Ces données proviennent du rapport de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES) en date du 2 août 2000. Pour leur part, les résultats financiers proviennent des rapports produits par la Direction du budget et des opérations financières (DBOF).

Notes sur les résultats présentés

Afin de faciliter la comparaison avec l'année courante 2000-2001 et l'année planifiée 2001-2002, certains des résultats sont répartis en fonction des cinq blocs d'interventions à l'égard des problématiques : de recherche d'emploi, d'employabilité, d'actualisation, d'affaires et des entreprises. Or, ce mode de répartition ne fut établi qu'à compter de la mise en place du Plan d'action régional 2000-2001. C'est pourquoi, on remarquera que certaines données sont absentes. Ainsi, on ne trouvera pas ici de taux d'atteinte des cibles opérationnelles par blocs puisque ceux-ci n'existaient pas dans le PAR 1999-2000.

Au niveau des **indicateurs nationaux**, les données relatives aux retours en emploi par statut, les taux d'emploi et les économies générées aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi ne sont pas disponibles dans le présent rapport.

Le portrait des participations

Pour l'ensemble de nos mesures reliées aux individus, il y avait :

	Avant le 1 ^{er} avril 1999	Entre le 1 ^{er} avril 1999 et 31 mars 2000	Total des actifs
Participations	17 711	41 407	59 118
Participants	16 838	34 437	51 275

Il y a peu d'écart entre la clientèle de Montréal et celle du Québec au niveau de l'âge, du sexe et du statut familial (monoparental et autres). Toutefois, au niveau de la scolarité nous observons **pour Montréal** une plus faible représentation du groupe de niveau secondaire (59 % vs 69 %) et une plus forte représentation du groupe de niveau universitaire (21 % vs 11 %). Par rapport au Québec, les personnes nées hors du Canada sont plus fortement représentées à Montréal (39 % vs 16 %). Finalement, les personnes actives à l'assistance-emploi seulement sont plus fortement représentées à Montréal (36 % vs 30 %) tandis que celles qui sont actives à l'assurance-emploi seulement sont moins représentées (30 % vs 36 %).

L'atteinte des indicateurs nationaux

Au niveau du nombre de **nouveaux participants**, il y a un déficit d'environ 10 % par rapport à la cible tant pour la région de Montréal (soit un résultat de 34 437 participants⁶) que pour l'ensemble du Québec. Ce manque est de 17 % chez les nouveaux participants de **moins de 30 ans** (soit un résultat de 11 918) ce qui est similaire à la situation de l'ensemble du Québec. On constate des écarts plus prononcés pour la région de Montréal en ce qui concerne les nouveaux participants à **l'assurance-emploi** (18 101 pour 66 % vs 90 % pour l'ensemble du Québec) et les nouvelles participantes chef de famille **monoparentale** (4 800 pour 75 % vs 84 %). Au niveau de l'efficacité des interventions, le nombre de **personnes en emploi** suite à une intervention d'Emploi-Québec n'a été atteint qu'à 82 % (soit de 12 239) alors qu'il a été de

⁶ On remarquera un écart avec le total des participants de chacun des blocs, soit de 35 499, présentés à la page suivante. Cet écart est attribuable au fait qu'une personne peut bénéficier de différentes mesures dans différents blocs.

103 % pour l'ensemble du Québec. Toutefois les résultats ont été supérieurs en ce qui concerne : les nouvelles **ententes de qualification**, Montréal a dépassé sa cible de 104 % (156 ententes) vs 88 % pour le Québec - le nombre de vacances signalées au service national de placement (155 % pour 66 753 vacances) - le nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active (109 % pour 382 entreprises vs 77 % pour le Québec).

Les résultats de Montréal selon les 5 problématiques (les blocs)⁷

Rappelons que les interventions à l'égard de la problématique "**recherche d'emploi**" comprennent les mesures⁸ : services d'aide à l'emploi - activités d'aide à l'emploi - supplément de retour au travail. Aussi, au niveau de cette problématique il y eut 18 072 nouvelles participations pour 17 318 participants (avec un report de 791 participations pour l'année précédente). Ces participations étaient réparties en : 56,4 % de prestataires de l'assistance-emploi (dont 13,4 % FIRH), 35,2 % de prestataires de l'assurance-emploi et 8,4 % des personnes "sans chèques"

Les interventions à l'égard de la problématique "**employabilité**" comprennent les mesures : insertion sociale - formation générale et alphabétisation - fonds de lutte contre pauvreté (FLCP)⁹ - subvention salariale (volet OSBL). Au niveau de cette problématique il y eut 13 582 nouvelles participations pour 12 722 participants (avec un report de 9 170 participations lors de l'année précédente). Ces participations étaient réparties en : 58,1 % de prestataires de l'assistance-emploi (dont 9,8 % FIRH), 29,9 % de prestataires de l'assurance-emploi et 12,0 % des personnes "sans chèques"

Les interventions à l'égard de la problématique "**actualisation**" comprennent les mesures : formation professionnelle et subvention salariale (volet privé et économie sociale). Au niveau de cette problématique il y eut 8 985 nouvelles participations pour 8 587 participants (avec un report de 6 560 participations lors de l'année précédente). Ces participations étaient réparties en : 33,4 % de prestataires de l'assistance-emploi (dont 8,0 % FIRH), 59,9 % de prestataires de l'assurance-emploi et 6,7 % des personnes "sans chèques"

Les interventions à l'égard de la problématique "**affaires**" sont réalisées via la mesure soutien au travail autonome. Au niveau de cette problématique il y eut 768 nouvelles participations pour 717 participants (avec un report de 784 participations lors de l'année précédente). Ces participations étaient réparties en : 23,4 % de prestataires de l'assistance-emploi (dont 5,9 % FIRH), 74,1 % de prestataires de l'assurance-emploi et 2,5 % des personnes "sans chèques"

Au niveau de la problématique "**entreprises**" il y eut 382 nouvelles entreprises aidées (avec un report de 228 entreprises lors de l'année précédente). Au total, il y eut 382 nouvelles entreprises durant l'année soit 111,1 % de la cible visée (sur 350). Ces résultats sont répartis entre 222 pour les CLE de Montréal ville, 93 pour les CLE Montréal banlieue et 74 pour la Direction régionale.

⁷ On trouvera les définitions de ces problématiques au début de la présentation de chacun des blocs à la **partie 2** du présent Plan d'action régional (voir section 17).

⁸ On trouvera une description des services et mesures à l'annexe 2.

⁹ Le FLCP est un budget distinct du FDMT, il est donc différent du FQ et de la CAE.

La situation budgétaire

Globalement, les déboursés ont atteint 93,8 % des budgets prévus (soit 168,3 M\$ sur 179,4 M\$). Au niveau du Québec, les déboursés ont atteint 97,5 % sur un budget prévu de 745,6 M\$. Selon les CLE et les activités opérationnelles de la Direction régionale, les écarts entre les déboursés et les budgets prévus ont varié entre 73,0 % et 130,0 %.

Sur les 168,3 M\$, 46 % (77,6 M\$) étaient affectés au "soutien du revenu" et 54 % (90,7 M\$) aux "organismes et entreprises". Pour sa part, le soutien du revenu a été financé à 21,2 % par le Fonds du Québec et à 78,8 % par le compte de l'assurance-emploi sur un montant total de 77,6 M\$. Quant aux organismes et entreprises, sur un total de 90,7 M\$ ils ont été financés à 32,8 % par le Fonds du Québec et à 67,2 % par le compte de l'assurance-emploi.

Sur 168,3 M\$, les déboursés provenaient pour 27,5 % (soit 46,3 M\$) du Fonds du Québec et pour 72,5 % du compte de l'assurance-emploi. Les engagements pour les années futures totalisent 55,3 M\$ soit 15,6 M\$ pour le Fonds du Québec et 39,7 M\$ pour le compte de l'assurance-emploi.

La formation du personnel

La formation du personnel est un élément important dans la prestation de services, notamment à l'égard des compétences spécifiques requises pour desservir la clientèle. Durant l'année 1999-2000, il y a eu 273 cours offerts à 3 162 participants. Les principaux types de cours donnés ont été : 1) la bureautique (31 % des cours) 2) les transactions informatiques (23 %) 3) l'approche d'intervention- AIPS (12 %) 4) la Loi 186 (11 %) 5) les mesures et services (10 %) 6) autres cours (13 %)

Les mécanismes de repérage

Avec l'objectif général de contribuer à l'efficacité et à l'efficience des interventions d'Emploi-Québec et à l'atteinte de ses résultats, la Commission des partenaires du marché du travail a adopté le 24 février 1999 des lignes directrices pour le repérage des clientèles et a mandaté Emploi-Québec pour implanter le dispositif de repérage.

Ce dispositif permet de repérer de façon précoce et pro-active les personnes en vue de leur réemploi rapide ainsi que celles qui courent un risque de chômage de longue durée, notamment parmi les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou de sécurité du revenu. Le dispositif de repérage s'appuie sur la connaissance du marché du travail local et régional ainsi que sur des critères qui permettent d'estimer le risque de chômage prolongé (ex. : scolarité, âge, statut familial).

Des ententes de référence avec les modules sécurité du revenu du CLE ainsi qu'avec les CRHC seront renouvelées en adaptant les consignes aux exigences de la stratégie d'emploi et du soutien aux prestataires de l'assistance-emploi.

L'exercice de recentrage de l'offre de service

Conformément à la demande du sous ministre adjoint à tout le réseau, la direction régionale d'Emploi-Québec a procédé à une vaste opération de réflexion sur l'offre de service. La démarche initiée à Montréal en octobre 1999 a été complétée en avril 2000 avec une présentation officielle des résultats à l'ensemble du personnel.

L'opération a été coordonnée par la Direction de la planification et du partenariat et cette dernière a procédé à l'aide d'un comité de coordination et de quatre (4) comités thématiques :

- Formation;
- Services aux entreprises;
- Placement;
- Ressources externes.

L'ensemble du personnel a été interpellé par la démarche lors de divers travaux. Plus directement, on compte une centaine d'employés et du personnel cadre qui ont participé à des comités de travail au cours de l'automne 1999. Un certain nombre de recommandations visant à améliorer l'offre de service ont été présentées à l'ensemble du personnel au début de 2000-2001. Ces recommandations s'appuient sur les principes suivants :

- une gestion axée sur les résultats;
- l'approche-client;
- une administration rigoureuse;
- le partenariat;
- la participation du personnel.

Voici les recommandations issues des quatre comités thématiques :

Comité " formation "

- développer un outil de soutien aux agents concernant les orientations de MFOR et le processus d'évaluation des besoins des clients;
- diffuser à nos partenaires nos orientations concernant MFOR;
- que différentes fonctions reliées à la coordination de la formation soient assumées par les CLE;
- systématiser nos ententes avec les commissions scolaires afin d'améliorer la performance des formations.

Comité " ressources externes "

- mettre sur pied un comité permanent sur la configuration de l'offre de service externe;
- diffuser les orientations sur la complémentarité des services offerts par les ressources externes et la référence de la clientèle au Forum sur les ressources externes et aux CLE dans le but de clarifier les rôles respectifs des ressources externes et des CLE;
- favoriser une communication constante entre les CLE et les ressources externes;
- développer des outils informatiques pour favoriser une meilleure connaissance des ententes de services et de l'offre des services d'employabilité afin d'assurer une gestion cohérente de l'offre.

Comité " entreprises "

- assurer une plus grande mobilité des ressources d'aide aux entreprises;
- favoriser le développement des compétences du personnel affecté à l'aide aux entreprises tant pour l'accueil du nouveau personnel que pour son perfectionnement;
- orienter la mesure " subvention salariale d'insertion en emploi " vers des entreprises qui offrent de bonnes chances de rétention en emploi;
- faciliter l'interaction entre le personnel pour optimiser les interventions auprès des entreprises;
- préparer un plan de communication afférent aux recommandations précitées.

Comité " placement "

- préciser les responsabilités régionales et locales en matière de placement;
- développer chez les agents d'aide à l'emploi un premier réflexe d'aide au placement;
- faire connaître les services de placement auprès de la clientèle potentielle (individus et entreprises), du personnel des CLE et des partenaires d'Emploi-Québec;
- mettre sur pied des outils efficaces d'aide au placement;
- améliorer la rapidité de la diffusion et de la rétroaction des informations en matière d'offre d'emploi et de placement.

Nos réalisations prévues pour l'année courante (2000-2001)

Comme on pourra le voir au tableau de la page suivante, la région de Montréal devrait connaître une bonne année quant à l'atteinte de ses cibles nationales et régionales. Les 2 principales cibles, le "nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec" et le "nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active", devraient être atteintes si la tendance depuis le début de l'année se maintient.

Selon nos projections, nous croyons être en mesure de desservir près de 52 000 personnes sur une cible de 47 562 et d'aider environ un peu plus de 500 entreprises sur une cible de 498. Cependant, les résultats de la cible "nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans" laissent présager que nous l'atteindrons qu'à près de 85 %; cette situation se reflète aussi pour l'ensemble du Québec. Voici le portrait de l'atteinte de nos résultats au 24 octobre 2000 :

TABLEAU 1
Résultats 2000-2001 selon 8 indicateurs de résultats¹⁰

Indicateurs	Éléments	Régions	
		Montréal	Québec
1 Nombre de nouveaux participants (NP) aux interventions E.Q.	Résultats	30 131	107 319
	Cible 00-01	47 562	177 668
	% atteinte	63%	60%
2 NP Participants de l'assurance-emploi	Résultats	16 074	62 351
	Cible 00-01	25 322	100 086
	% atteinte	63%	62%
3 NP Moins de 30 ans	Résultats	10 051	38 584
	Cible 00-01	20 375	76 110
	% atteinte	49%	51%
4 NP Responsables de famille monoparentale	Résultats	3 983	14 066
	Cible 00-01	6 831	25 516
	% atteinte	58%	55%
5 Nombre de nouvelles ententes de qualification	Résultats	131	668
	Cible 00-01	180	1 042
	% atteinte	73%	64%
6 Nombre de vacances signalées au service national de placement	Résultats (30/09/00)	42 847	148 656
	Cible 00-01	58 200	200 000
	% atteinte	74%	74%
7 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active	Résultats	295	1 736
	Cible 00-01	498	2 800
	% atteinte	59%	62%

¹⁰ Résultats au 24 octobre 2000.

Nous devons aussi suivre les cibles reliées aux retours en emploi et aux économies des comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, cependant des problèmes techniques au niveau national ne nous permettent pas d'obtenir les résultats s'y rattachant. Des démarches sont actuellement en cours pour régler ces problèmes.

Nous avons réparti les cibles de nouveaux individus participants et de nouvelles entreprises aidées selon les cinq (5) problématiques. Aussi, notre prévision concernant l'atteinte des cibles régionales reliées aux 5 types de problématiques, laisse entrevoir un large dépassement au niveau de la "recherche d'emploi", une atteinte à plus ou moins 6 % concernant " l'employabilité, l'actualisation, et les entreprises " et la non atteinte de la cible reliée à la problématique " affaires " . Cette prévision se base sur les résultats réalisés au 24 octobre 2000 et d'une planification pour la période s'étalant de novembre 2000 à mars 2001. Concernant les niveaux d'atteinte budgétaire, ceux-ci ne suivent pas les mêmes tendances que les niveaux d'atteinte opérationnels. Nous en présentons le portrait au tableau suivant.

TABLEAU 2¹¹
Résultats prévus et budgets par bloc d'interventions à l'égard des 5 problématiques en 2000-2001

Problématique	Portrait opérationnel (nouveaux participants)			Portrait budgétaire		
	Résultats	Cible	% d'atteinte	Engagements (K\$)	Cible (K\$)	% d'atteinte
1) Recherche d'emploi	37 564	28 750	130.7 %	16 736.7	16 758.5	99.9 %
2) Employabilité	10 960	10 420	105.2 %	71 792.9	60 999.9	117.7 %
3) Actualisation	9 288	9 620	96.5 %	57 773.1	88 220.5	65.5 %
4) Affaires	648	900	72.0 %	7 882.4	8 857.2	88.5 %
5) Entreprises	529	498	106.2 %	14 014.1	7 105.7	197.2 %

¹¹ Prévisions sur la base des résultats au 24 octobre 2000.

4- Le marché du travail montréalais

Le marché du travail comporte des défaillances ou inadéquations entre l'offre et la demande, plus ou moins importantes selon les économies observées. L'analyse du marché du travail de la région de Montréal, explique une part des déséquilibres à l'aide de trois types d'éléments problématiques complémentaires portant sur les clientèles à risque de chômage, les problématiques territoriales et les principaux secteurs en évolution dans notre région. Ces analyses sont précédées des présentations du contexte économique entrevu ainsi que des secteurs en croissance et elle est complétée par une présentation des principaux projets de développement de la connaissance du marché du travail actuellement en cours dans notre région.

À la fin de chacune des problématiques des individus (section 6A) et des secteurs d'activités (section 9) nous présentons des pistes d'action, dans un ordre séquentiel¹², qui pourraient être envisagées pour contribuer à la résolution des problématiques des clientèles et des secteurs. Finalement, on trouvera à la section 15, un tableau qui indique la portée possible de ces différentes pistes d'action sur nos services, mesures et initiatives.

¹² Cet ordre séquentiel, n'est pas un ordre de priorités, et il a pour but de faciliter la consultation des différentes pistes d'action.

5- L'état de situation économique

Mise en garde

Les données pour l'année 2000 au complet ne seront pas disponibles à temps pour respecter le délai de production du Plan d'action régional à la fin de janvier 2001, nous avons donc basé notre analyse de la situation économique sur l'étude historique de la moyenne des trois (3) premiers trimestres de chaque année depuis la fin des années 80, soit de janvier en septembre pour chacune de ces années.

Un coup d'œil sur la région métropolitaine de recensement (RMR)

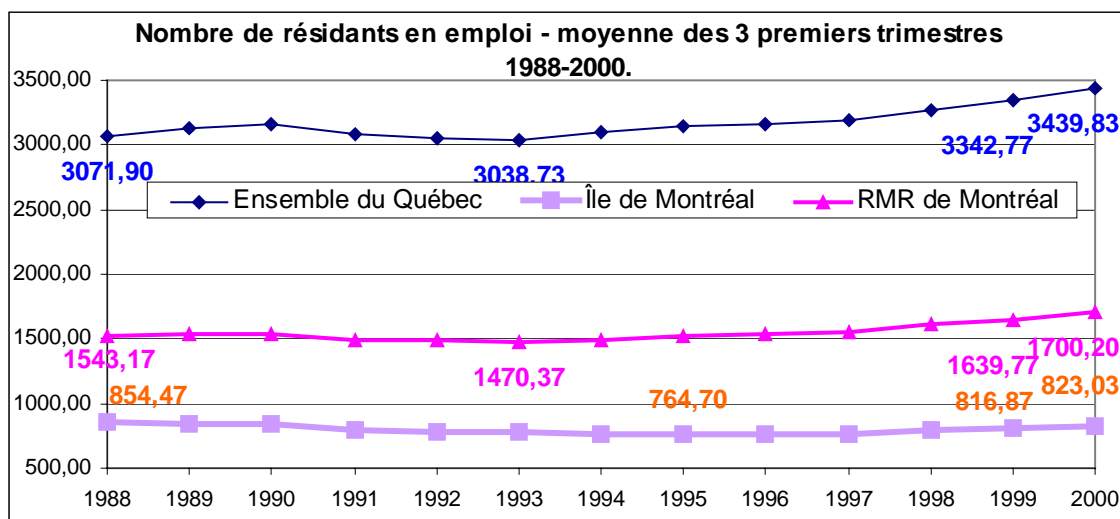
Depuis plusieurs années, nous assistons à un accroissement de l'étalement urbain : une partie de la population migre hors de l'île afin de résider dans les couronnes nord et sud de la RMR tandis que les emplois restent en très grande majorité sur l'île. À cet égard, la part des emplois de l'île occupés par des Montréalais est passée de 71 % à 65 % entre 1991 et 1996. Il est donc intéressant de procéder à l'analyse de la RMR dans laquelle l'île est économiquement intégrée.

Dans l'ensemble, en ce qui concerne la RMR de Montréal, l'an 2000 a été une année de franche confirmation de la mise au vert des grands indicateurs traditionnels (voir plus loin) du marché du travail amorcée en 1997. La spectaculaire diminution du taux de chômage amorcée en 1997 s'est poursuivie en l'an 2000. Celui-ci est actuellement, pour la moyenne des trois premiers trimestres, de 7,8 %; record décennal de tout premier plan s'il en est !

Pour une septième année consécutive, le nombre de *résidants en emploi* de la RMR a crû. Cette augmentation de 3,7 % pour la moyenne des trois premiers trimestres représente une remarquable accélération de la croissance de l'emploi qui vient s'ajouter aux plus de 1,6 millions de personnes déjà en poste et nous fait frôler le seuil des 1,7 millions. Cela, alors même que le nombre de chômeurs diminuait de façon record pour la décennie écoulée, tant en termes relatifs qu'absolus, et atteignait le plancher sans précédent de 143 700 personnes. Les 60 430 résidants en emploi de plus l'étaient dans une proportion de 53 % à temps plein. Par ailleurs, l'emploi à temps partiel a resurgi avec une vigueur d'autant plus étonnante qu'il avait subi un recul prononcé en 1999 par rapport à 1998.

En outre, depuis 1995, plus de la moitié des nouveaux emplois créés au Québec l'ont été du fait des résidants en emploi de la RMR alors que l'ensemble de ces travailleurs représentent moins de la moitié de l'effectif québécois. Ainsi, la moyenne des trois premiers trimestres de l'an 2000 ne déroge pas à cette règle étant donné que pas moins de **62 % des nouveaux emplois créés au net**, au Québec le furent du fait des résidants de la RMR qui ne représentent pourtant que 49 % du Québec en volume.

GRAPHIQUE 1



Source : Statistique Canada, moyenne des données trimestrielles de l'E.P.A.

Au total, la population de 15 ans et plus a poursuivi son rythme de croissance d'un peu moins de 1 %¹³ avec la même régularité depuis 10 ans; la moyenne des trois premiers trimestres de l'an 2000 nous conduit ainsi à une population en âge de travailler (soit les 15 ans et plus) de 2 794 900 personnes.

La population active de la RMR de Montréal a, quant à elle, accéléré sa cadence de croissance avec plus de 2 %¹⁴ d'augmentation entre les trois premiers trimestres de 1999 et ceux de 2000; elle représente dorénavant 1 843 900 personnes. À ce sujet, le dernier scénario de référence de l'Institut de la statistique du Québec prévoit une croissance de la population totale de la RMR de Montréal bien supérieure à celle du Québec, soit de 8,9 % entre 1996 et 2011.¹⁵

L'économie sur l'île

Si la tendance se maintient au quatrième trimestre, 2000 aura été une année d'amélioration amenuisée, de ralentissement¹⁶, sur le plan de la progression des indicateurs du marché du travail amorcée en 1998.

Ainsi, le **taux de chômage** pour l'île de Montréal pour les trois premiers trimestres de l'an 2000 est de 9,7 %, ce qui représente, certes, le taux le plus faible depuis 1987¹⁷, soit avant la dernière récession mais qui se situe néanmoins en-deçà de nos prévisions qui tablaient plutôt sur un taux de chômage pour l'ensemble de l'an 2000 inférieur à 9 % et donc sur une diminution bien plus conséquente qu'un demi-point de pourcentage.

¹³ Ce qui, en termes absolus, représente 50 % de la croissance de la population de 15 ans et plus au Québec.

¹⁴ Ce qui, en termes absolus, représente 61 % de la croissance de la population active au Québec.

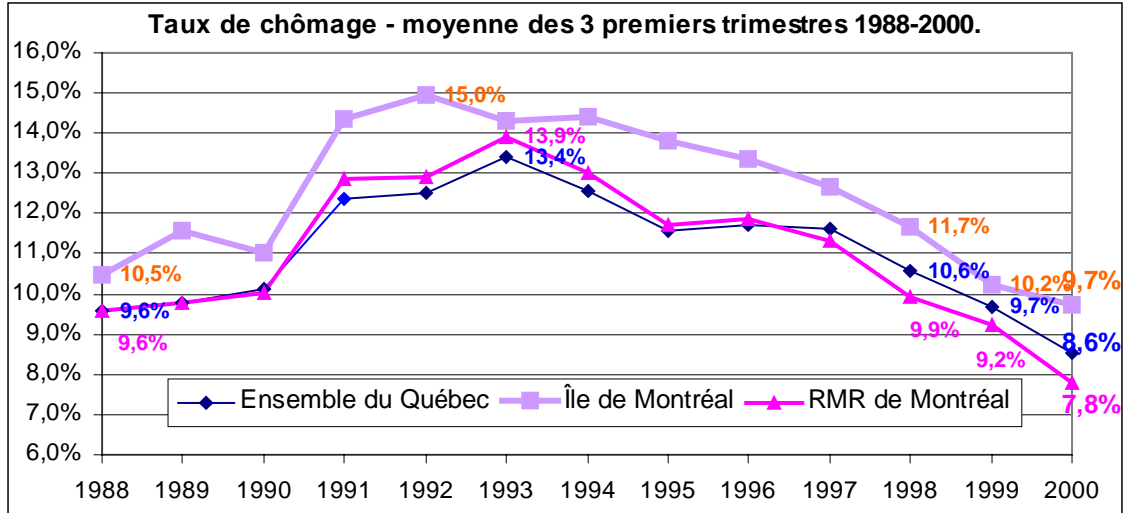
¹⁵ Ce même scénario prévoit une croissance de 5,2 % pour le Québec dans son ensemble.

¹⁶ Ralentissement probablement momentané voir le paragraphe sur les grands indicateurs macro-économiques qui composent le PIB.

¹⁷ Et ce n'est pas que le taux de chômage ait été inférieur en 1986, mais bien parce qu'il n'existe pas de données antérieures à 1987.

Cette relative moins bonne performance est la résultante de deux facteurs ayant, de conserve, tempéré leurs progressions. Le nombre de chômeurs n'a diminué, en moyenne pour les trois premiers trimestres, que de 4 300 membres contre 12 670 entre les trois premiers trimestres 1998 et 1999; de plus, nonobstant une troisième année de hausse consécutive du nombre de *résidants en emploi*, la moyenne des trois premiers trimestres de la dernière année nous indique, là encore, une variation moins impressionnante que les années précédentes avec une croissance de moins de 1 % et surtout bien moins importante que nos analyses ne nous le laissent présager.

GRAPHIQUE 2



Source : Statistique Canada, moyenne des données trimestrielles de l'E.P.A.

Les 6 170 *résidants en emploi* de plus étaient toujours à temps partiel¹⁸, l'emploi à temps plein ayant quant à lui stagné à son niveau de l'an passé. A contrario, plus des trois-quarts des emplois créés au Québec et plus de la moitié de ceux créés dans la RMR de Montréal l'auront été à temps plein. En outre, depuis deux ans, plus de la moitié des nouveaux résidants en emploi de la RMR l'étaient du fait des résidants de l'île de Montréal alors que cette année la contribution de l'île de Montréal n'aura *a priori* été que d'un modeste 10 %. En moyenne pour les trois premiers trimestres de l'année, le taux d'activité (de 61,4 %) n'a pas été aussi élevé depuis 1993 et le taux d'emploi (de 55,4 %), depuis 1990. Cette évolution se produit, il faut le souligner, dans un contexte de vieillissement démographique continu. Néanmoins, cela ne doit pas occulter le fait que ces bonnes performances, tant au niveau de leur progression que de leurs niveaux absolus se situent en dessous de celles du Québec et loin derrière celles de la RMR de Montréal.

Au total, la population active de l'île de Montréal est demeurée stable, représentant, pour la moyenne des trois premiers trimestres de l'an 2000, 1 484 300 personnes de 15 ans et plus dont 911 870 sont actives. Le dernier scénario de référence de l'Institut de la statistique du Québec prévoit une légère croissance de la population totale de l'île de Montréal, soit de 5,4 % entre 1996 et 2011.¹⁹

La **durée du chômage** sur l'île de Montréal, quant à elle, a **décru à 26,2 semaines**. C'est le seuil le moins élevé depuis 1991 en décroissance de 20 % par rapport à l'an passé. Le

¹⁸ C'était exactement la situation inverse en 1999

¹⁹ Idem note 4.

chômage de longue durée, une situation qui désigne les chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, était en diminution au Québec et touchait 10,3 % des chômeurs en 1999 contre 3,6 % en 1976 et jusqu'à 17,8 % en 1994. Par contre, le nombre de chômeurs de très courte durée (1 à 4 semaines) s'est à peu près maintenu depuis 1993 si bien que ces chômeurs de courte durée constituent une part croissante du chômage, se situant à près de 30 % en 1999.

Quelques données fragmentaires sur les durées de chômage et des prestations

Au Québec : Diminution des chômeurs depuis plus de 6 mois entre 1999 et 1998 de 25 % contre 3 % pour les chômeurs de moins de 6 mois. Pour les **chômeurs de longue durée (de plus de 12 mois)** nous observons une diminution de 29,8 %

Sur l'île de Montréal : Diminution des **prestataires d'assurance-emploi** depuis plus de 6 mois entre septembre 2000 et septembre 1999 : 20,7 % contre 8,9 % pour les moins de 6 mois. Diminution des **prestataires d'assistance-emploi** (ou sécurité du revenu) depuis plus de 24 mois entre juin 2000 et 1999 : 8,5 %²⁰ contre 3,8 % pour les moins de 24 mois.

Ces données, quoique fragmentaires, sont importantes car elles sont encourageantes pour nos clientèles plus éloignées du marché du travail; elles démontrent qu'en période de croissance économique les chômages de nature **conjoncturelle** mais aussi **structurelle** peuvent s'atténuer.

En somme, si la tendance se maintient nous devrions assister cette année à une surprenante interruption de la progression de l'emploi à temps plein sur l'île de Montréal ainsi qu'à un ralentissement de l'amélioration des indicateurs du marché du travail amorcée en 1998. Ralentissement tendanciel ou bien seulement ponctuel ? Seul l'avenir nous le dira vraiment.

Néanmoins, nous pouvons affirmer que les *grands indicateurs macro-économiques* sont encourageants et que les prévisions de croissance économique restent très bonnes²¹. Ainsi, les taux d'intérêt nord-américains ne devraient pas connaître de nouvelles hausses qui viendraient de nouveau ralentir les dépenses des consommateurs et freiner la création d'emplois; au contraire, les perspectives relatives à la consommation sont très positives à moyen terme car depuis deux ans le revenu disponible des ménages a augmenté ce qui devrait se poursuivre dans un futur proche étant donné la forte croissance de l'emploi déjà réalisée et les allègements du fardeau fiscal qui vont bientôt se concrétiser.

Par ailleurs, nous pouvons avancer plusieurs hypothèses susceptibles d'expliquer le ralentissement actuel de la consommation et donc de la création d'emploi²² et son caractère temporaire. Celui-ci est sans doute dû à un resserrement des conditions monétaires (qui ne devrait pas se perpétuer et qui pourrait même se changer en assouplissement au cours des prochains mois), à des incertitudes reliées au secteur boursier (qui remplace de plus en plus l'épargne traditionnelle des québécois malgré sa grande instabilité), ainsi qu'aux incertitudes toujours reliées aux périodes d'élections (cette dernière ayant été particulièrement riche avec des élections quasi-simultanées aux États-Unis et au Canada). Bref, tout cela ne concourrait certes pas à une restauration rapide de la confiance des consommateurs!

Au point de vue des autres composantes du Produit Intérieur Brut, l'investissement privé devrait rester dynamique surtout dans les domaines de la construction non-résidentielle et des machineries et matériels; les déficits maintenant épongés, les dépenses gouvernementales sont de nouveau à l'ordre du jour et enfin, le solde commercial devrait demeurer positif, quoique à un degré moindre, la croissance américaine ralentissant tandis

²⁰ Ce qui comprend la catégorie d'exception des 120 mois et plus qui avait crû en nombre comme en part relative.

²¹ Les taux de croissance du PIB pour le Québec et la RMR de Montréal pour l'an 2000 sont de l'ordre d'au moins 4 % ce qui est excellent!

²² La consommation qui est la première composante du Produit Intérieur Brut (PIB) et qui représente plus de la moitié de celui-ci à elle seule.

que la croissance québécoise va dans le sens d'une augmentation plus que proportionnelle de nos importations.

À moyen terme, les perspectives pour le marché du travail montréalais demeurent donc fort positives et les prévisions qui semblent s'être avérées justes pour l'ensemble de la RMR devraient finir par faire de même pour l'Île de Montréal après un regain de confiance de la part des consommateurs et malgré des ajustements dans certains sous-secteurs de la production de biens durables et non-durables.

Évidemment, ces conjectures reposent sur le fait que les économies américaine et canadienne ne fassent que ralentir au cours de la prochaine année; cependant, le spectre de la récession au sud de notre frontière est agité depuis plus de deux ans maintenant et il ne s'est pas encore matérialisé même lors de la fameuse crise asiatique ! Le pari du *softlanding* américain semble pour l'instant en bonne voie d'être gagné et les économies québécoises et montréalaises ne donnent pas d'autres signes d'inquiétude que ceux cités précédemment.

Certains marchés vont, certes, voir leurs activités ralentir et des réorientations vont certainement avoir lieu dans plusieurs industries (plus tournées vers le marché intérieur canadien ou vers le marché extérieur mais non américain...), mais, selon toute vraisemblance, ces ajustements ne devraient pas avoir pour dénouement une récession au Québec au cours de l'année qui suit.

En sus, dans l'optique d'une récession aux États-Unis, il n'est pas dit que l'économie du Québec suivrait. L'ampleur et la durée de celle-ci seraient à observer au plus près, d'une part, et, d'autre part, la vigueur de la demande intérieure canadienne pourrait être à même de contrebalancer une partie de ses effets, au moins à court terme...

Dans ce contexte d'amélioration du marché du travail, il convient que l'information permettant l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre soit plus complète, plus spécifique, et aussi plus fluide que jamais afin que les types de chômage susceptibles de se résorber rapidement le soient !

Mais aussi, il faut que des efforts sans précédent soient mis en œuvre afin de réduire à sa plus simple expression le **chômage de longue durée**, fléau social et économique que nous n'avons la possibilité de combattre efficacement que lorsque nous sommes en période de croissance économique. En effet, seule cette phase du cycle économique nous offre à la fois suffisamment de moyens, tant humains que matériels, mais aussi la sérénité et le temps nécessaire à une approche plus spécifique et souvent aussi plus lourde des problématiques rencontrées par certaines catégories de chercheurs d'emploi.

Deux clientèles stratégiques : les travailleurs âgés de 45 ans et plus et les immigrants.

En fin de compte, deux clientèles se démarquent quant à leur importance stratégique dans le cadre d'une projection à plus long terme : les travailleurs âgés de 45 ans et plus et les immigrants.

Non seulement ne sont-ils pas toujours aussi éloignés du marché du travail que certaines statistiques pourraient le laisser présager mais, de surcroît, leur portée en termes démographiques va se révéler telle que leur caractère incontournable afin de maintenir notre niveau de vie, d'une part, et de pallier la faiblesse de la cohorte démographique suivant celle du baby-boom, d'autre part.

6- Personnes en chômage ou à risque de chômage

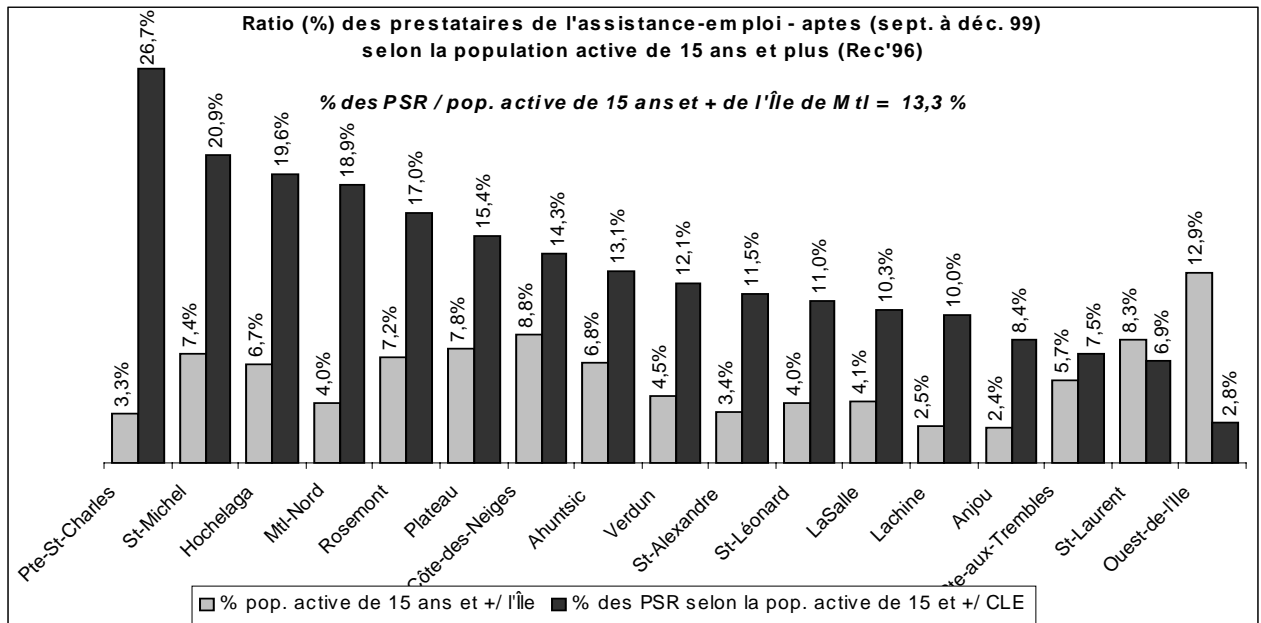
Certaines particularités territoriales de la population

Voici quelques données sur la population que nous présentons du point de vue local, c'est-à-dire à partir des territoires des 17 centres locaux d'emploi (CLE) qui couvrent les territoires de : Ahuntsic, Anjou, Côte-des-Neiges, Hochelaga-Maisonneuve, Lachine, LaSalle, Montréal-Nord, Ouest-de-l'île, Plateau-Mont-Royal, Pointe-aux-Trembles, Pointe-Saint-Charles, Rosemont/Petite-Patrie, Saint-Alexandre, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Michel, Verdun. De plus, on trouvera plusieurs données sur la population des individus et des employeurs pour l'ensemble des CLE à l'annexe 3.

- **Les prestataires de l'assistance-emploi (aptes)**

Pour les six derniers mois de l'année 1999, on compte une moyenne mensuelle de 117 130 prestataires de l'assistance-emploi (aptes) sur l'île de Montréal. Près de la moitié (48,9 %) de ces derniers se retrouvent dans cinq territoires de CLE (Saint-Michel (11,6 %), Hochelaga-Maisonneuve (9,8 %), Côte-des-Neiges (9,4 %), Rosemont (9,1 %) et Plateau-Mt-Royal (9,0 %)).

Graphique 3

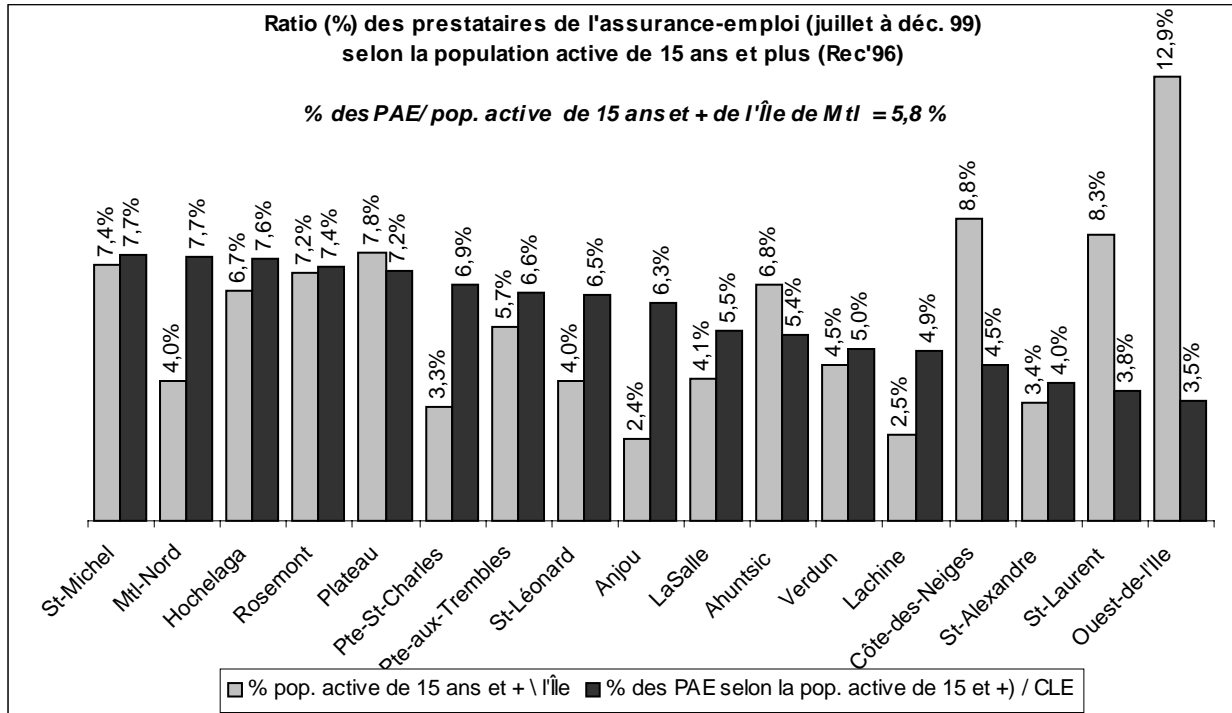


Pour chacun des territoires de CLE, le ratio de ces prestataires par rapport à la population active de 15 ans et plus varie considérablement. Ainsi, comme le montre le graphique 3, on constate, que le territoire du CLE Pointe-St-Charles affiche la part la plus élevée de prestataires de l'assistance-emploi (aptes) par rapport à sa population active et qu'à l'opposé, c'est dans l'Ouest-de-l'île que ce ratio est le plus bas.

• **Les prestataires de l'assurance-emploi**

Pour la même période (juillet à décembre 1999), on compte une moyenne mensuelle de 50 520 prestataires de l'assurance-emploi sur l'île de Montréal. Un peu plus du quart (29 %) se concentre dans trois territoires : Saint-Michel (10,0 %), Plateau-Mt-Royal (9,8 %) et Rosemont (9,2 %). Sur l'ensemble de la population active de 15 ans et plus de l'île, les prestataires de l'assurance-emploi représentent 5,8 %.

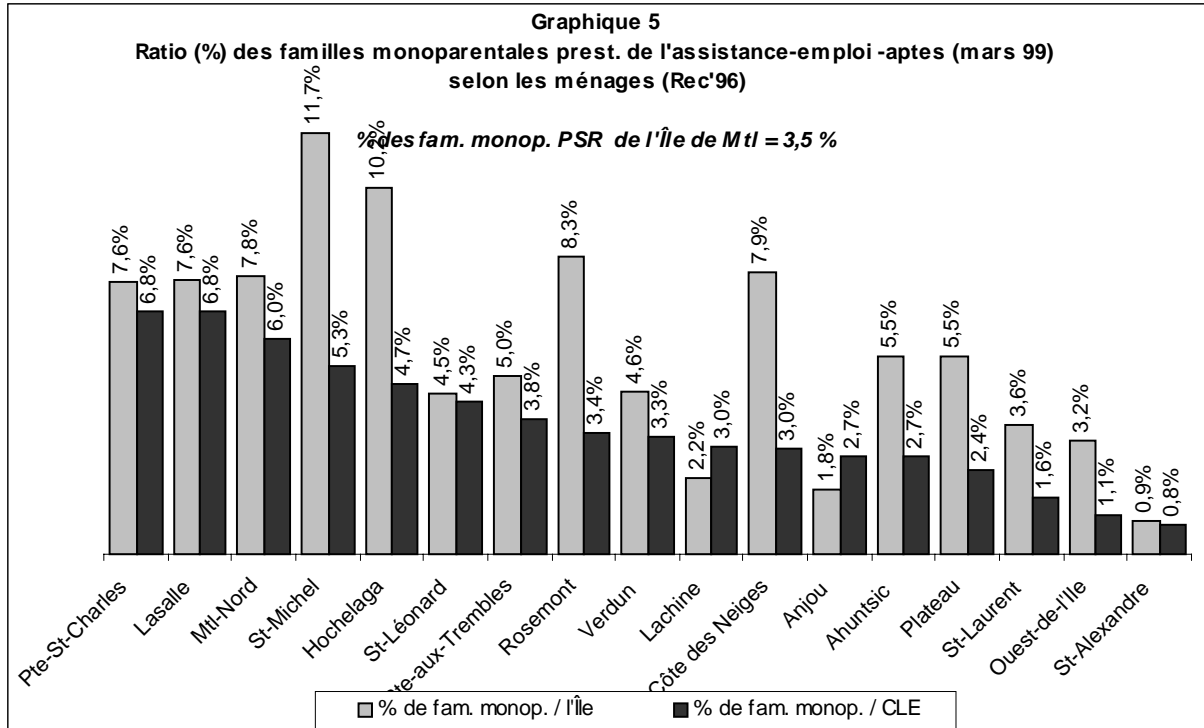
Graphique 4



Contrairement aux prestataires de l'assistance-emploi, la part qu'ils occupent au sein de la population active de 15 ans et plus de chacun des territoires de CLE varie beaucoup moins et se rapproche sensiblement de la moyenne de l'île (à plus ou moins 2 % de variation). Ainsi, comme le montre le graphique 4, aux deux extrêmes, par rapport à la population active de 15 ans et plus, la part des prestataires de l'assurance-emploi est supérieure à la moyenne de l'île de Montréal dans les territoires de St-Michel (7,7 %) et Montréal-Nord (7,7 %) et inférieure à celle de l'île sur le territoire du CLE de l'Ouest-de-l'île (3,5 %).

• **Les familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (aptes)**

En mars 1999, on compte, sur l'île de Montréal, 26 854 familles monoparentales prestataires de l'assistance emploi (aptes). En nombre absolu, ce sont les territoires de : St-Michel (11,7 %), Hochelaga-Maisonneuve (10,2 %), Rosemont (8,3 %), Côte-des-Neiges (7,9 %), Montréal-Nord (7,8 %), LaSalle (7,6 %) et Pointe-St-Charles (7,6 %) qui comptent le plus grand nombre de familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (aptes).

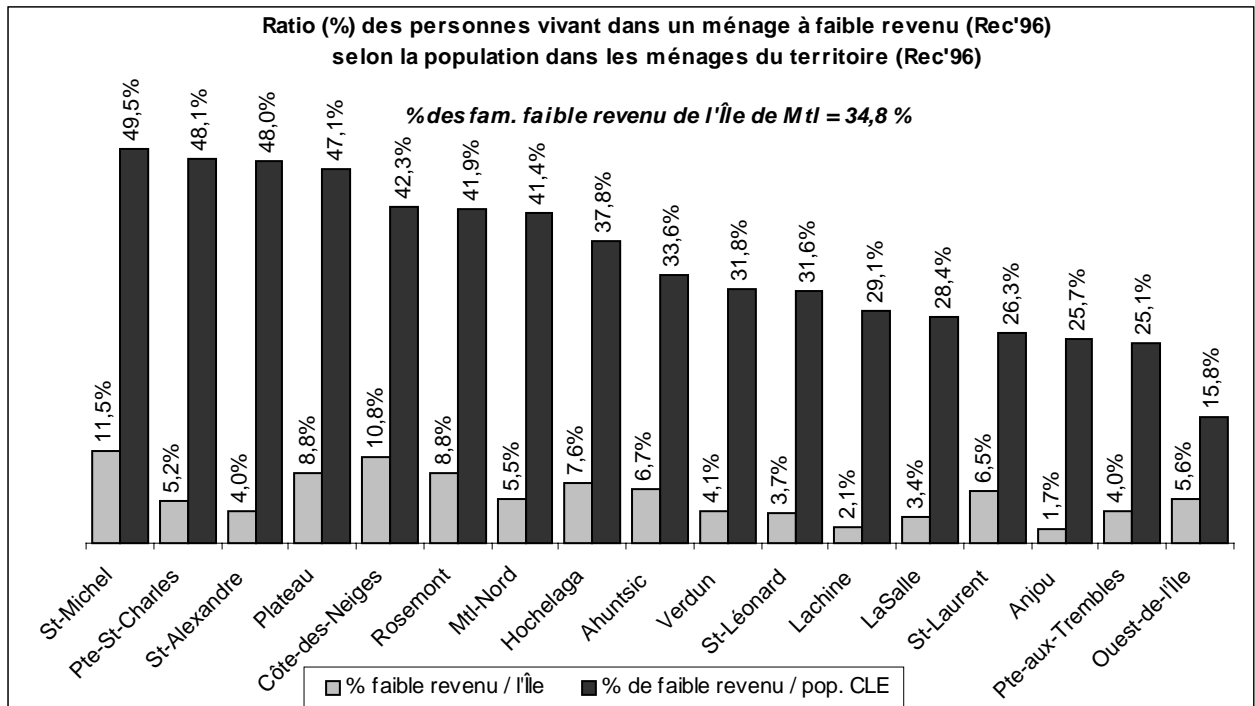


En examinant la part de ces familles au sein de l'ensemble des ménages par territoire (graphique 5), on constate qu'aux deux extrémités, c'est le territoire de Pointe St-Charles (6,8 %) qui en compte le plus et c'est le territoire de St-Alexandre (0,8 %) qui en compte le moins.

- **Les personnes vivant dans un ménage à faible revenu²³**

Selon les données du dernier recensement (1996), on compte sur l'île de Montréal 604 315 personnes faisant parties d'un ménage à faible revenu. Ces personnes représentent un peu plus du tiers (34,8 %) de la population de l'île.

Graphique 6



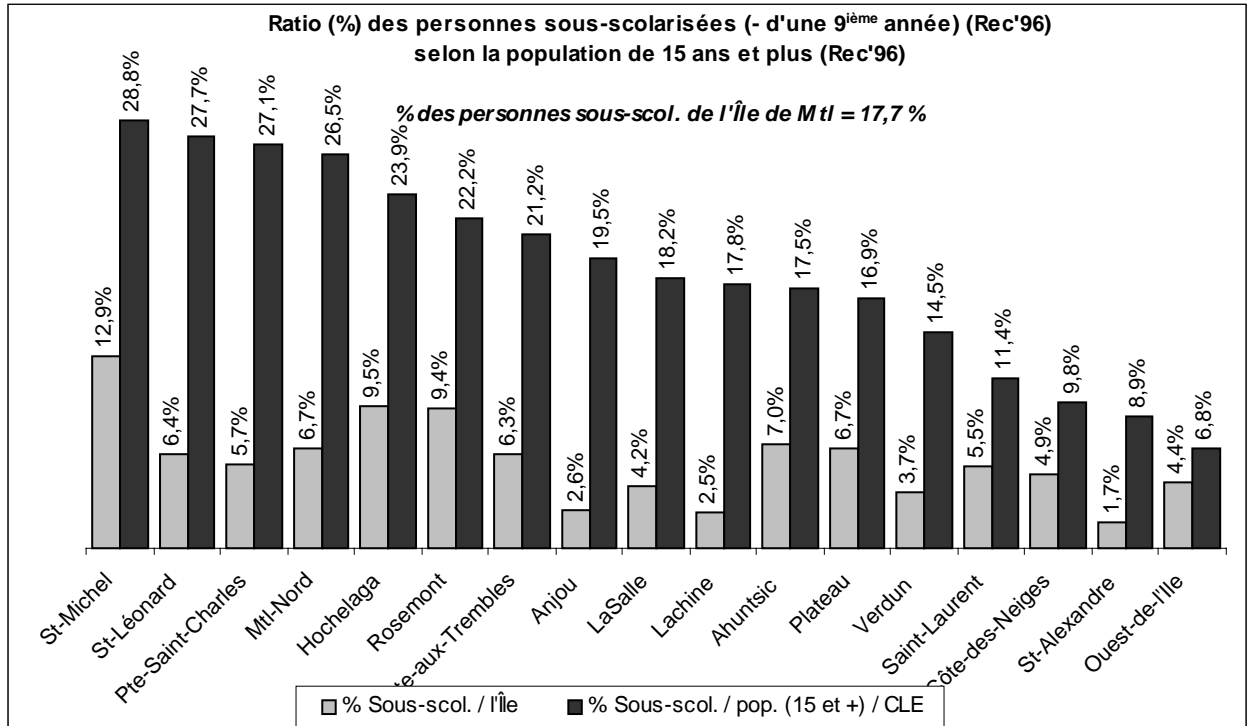
C'est dans le territoire de St-Michel (49,5 %) que l'on retrouve la part la plus élevée de personnes faisant parties d'un ménage à faible revenu et c'est dans l'Ouest-de-l'île (15,8 %) où l'on en compte le moins proportionnellement à l'ensemble de la population (graphique 6).

²³ Les seuils de faible revenu sont établis à partir du pourcentage des revenus consacré aux biens de première nécessité (nourriture, logement, habillement). Un ménage à faible revenu consacre 20 points de plus que la moyenne des dépenses des familles pour les biens de première nécessité.

• **Les personnes sous-scolarisées**

En 1996, sur l'île de Montréal, on compte 258 760 personnes ayant une scolarité inférieure à une 9^{ième} année, soit 17,7 % de la population de 15 ans et plus. Près du tiers (32 %) de ces personnes habitent les territoires de Saint-Michel (12,9 %), Hochelaga-Maisonneuve (9,5 %) et Rosemont (9,4 %).

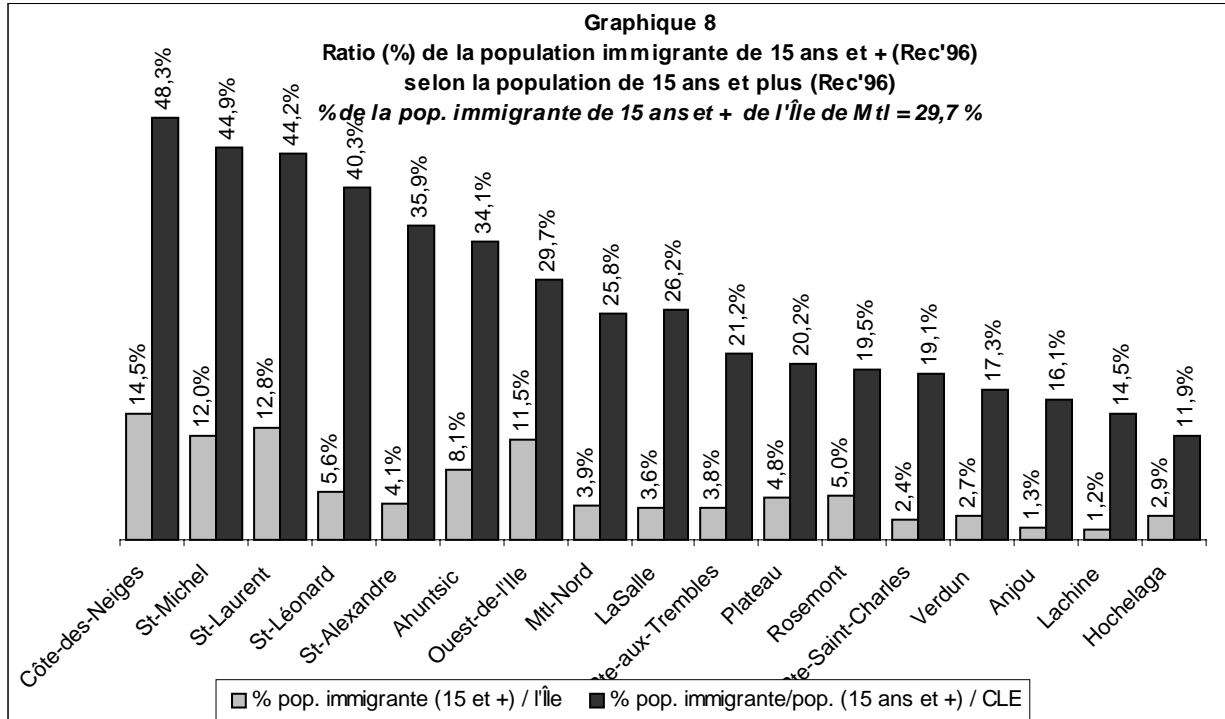
Graphique 7



Comme le montre ce graphique, c'est le territoire de St-Michel (28,8 %) qui affiche la part la plus élevée de personnes sous-scolarisées et c'est dans l'Ouest-de-l'île (6,8 %) où ce ratio est le plus bas.

• **La population immigrante**

En 1996, on compte 432 325 personnes immigrantes de 15 ans et plus sur l'île de Montréal, soit 29,7 % de la population de 15 ans et plus. En nombre absolu, plus de la moitié (51 %) de ces personnes se retrouvent dans quatre territoires de CLE : Côte-des-Neiges (14,5 %), Saint-Laurent (12,8 %), Saint-Michel (12 %) et Ouest-de-l'île (11,5 %).



Comme le montre le graphique, c'est dans le territoire de Côte-des-Neiges (48,3 %) où l'on retrouve la part des personnes immigrantes de 15 ans la plus élevée et c'est dans le territoire de Hochelaga (11,9 %) où ce ratio est le moins important (graphique 8).

6A- Les clientèles à risque de chômage

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les difficultés qu'éprouvent les personnes à s'intégrer ou à se maintenir en emploi. Nous présentons les problématiques que risquent de vivre certains groupes de Montréalais.

- **Les personnes faiblement scolarisées**

Les personnes faiblement scolarisées présentent généralement des lacunes quant à leurs compétences de base. Par compétences de base on entend l'habileté à lire, à écrire, à compter, à s'exprimer oralement de façon adéquate dans un contexte de travail, mais également la capacité de travailler en équipe, de résoudre des problèmes simples. En d'autres termes, les compétences de base constituent les préalables à la pleine contribution de l'employé au maintien et au développement de l'organisation, outre les compétences propres à ses fonctions.

Environ 250 000 Montréalais et Montréalaises en âge de travailler ne possédaient pas une neuvième année de scolarité en 1996. Leur taux de chômage est de 16 % chez les plus de 15 ans, et est deux fois plus lourd, soit 31,4 % chez les jeunes de 15 à 24. Chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, les données du mois de mars 1999 montrent que plus des deux tiers ont une scolarité de niveau secondaire complété ou non. Les personnes qui sont en emploi risquent, pour leur part, d'être mal préparées à relever des défis vécus dans les entreprises en processus d'accréditation ISO par exemple ou procédant à des changements technologiques. On observe dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre, tels que le textile et la construction, des concentrations de main-d'œuvre faiblement scolarisée à risque de chômage. Cependant, tous les secteurs sont touchés à des degrés divers et pourraient bénéficier d'interventions en ce domaine. En somme, les compétences de base peuvent s'acquérir non seulement par des formations à plein temps, mais aussi par des interventions en entreprise pour le maintien en emploi. Des mesures facilitant l'insertion ou la réinsertion des sans-emploi seraient aussi à considérer. Avec la reprise économique qui a cours, la clientèle des personnes faiblement scolarisées pourrait bénéficier d'une attention plus particulière dans le cadre du repérage de clientèle fait au niveau local et être inscrits dans des parcours potentiellement plus longs.

Signalons que les CLE, les représentants de l'éducation, des organismes communautaires, des syndicats, des employeurs, des fournisseurs de services spécialisés, la Fondation québécoise pour l'alphabétisation, le MRCl, le Regroupement des organismes d'insertion et le regroupement des organismes en alphabétisation sont parmi les principaux intervenants dans ce dossier.

PISTES D'ACTION

Volet – Main-d'œuvre sans-emploi

1. Favoriser la référence vers les mesures actives de formation et de développement de l'employabilité telles que MFOR et PPE, ainsi que les mesures facilitant l'insertion ou la réinsertion des sans-emploi.

Volet – Main-d'œuvre en emploi

2. Stratégie de diffusion du guide produit en 1999-2000: *Transformez votre organisation grâce à la formation de base !*

Stratégie de diffusion du guide à l'intention des dirigeants par le biais d'un atelier de sensibilisation inspiré du cédérom inclus dans le guide. La sensibilisation se fera auprès de réseaux pouvant aider les entreprises à implanter des programmes de formation de base et en valorisant les ressources pouvant offrir cette formation spécifique (fournisseurs en formation de base). Réseaux : gens d'affaires, nouvelles technologies, normes de qualité, transformation, comités sectoriels, etc.

3. Colloque international sur la formation de base en entreprise

Collaboration avec plus d'une dizaine de partenaires à la troisième édition du colloque prévue les 1^{er} et 2 février 2001. Cette édition s'adressera davantage aux entreprises et favorisera une réflexion sur les enjeux économiques de l'analphabétisme dans notre société, ainsi que les stratégies de développement économique et social basées sur l'éducation.

• Les femmes

Les femmes constituaient en 1996 environ 46 % de la population active de Montréal, bien que représentant 52,1 % de la population totale de l'île. Pour l'ensemble du Québec, le taux d'emploi des femmes s'est accru entre 1996 et 1999, pour atteindre 50 %. Il demeure cependant inférieur à celui des hommes, qui est de 64 %.

L'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant qu'elles aient bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus et d'une diminution marquée des obstacles à l'emploi. Les problèmes d'intégration socioprofessionnelle de la main-d'œuvre féminine sont autant liés à la culture du marché du travail, qui est encore construite principalement sur des valeurs masculines, qu'à la perception traditionnelle du rôle des femmes dans la société. Celles-ci doivent encore faire face à des pratiques discriminatoires, les excluant d'un grand nombre d'emplois de qualité tout comme elles sont très nombreuses à assumer seules la totalité des charges domestiques et familiales.

Le phénomène de la monoparentalité demeure important sur l'île de Montréal puisque 20,4% des familles sont monoparentales (22,8 % dans la seule ville de Montréal); près de deux familles monoparentales sur trois habitent à Montréal et, dans 85 % des cas, ces familles sont dirigées par une femme. En 1996, ces familles avaient un revenu moyen de 26 279\$ sur l'île de Montréal (23 918\$ sur le territoire de la ville de Montréal), soit nettement inférieur au revenu moyen des familles monoparentales dont l'homme est responsable, avec un revenu moyen de 38 922\$ pour les résidents de l'île de Montréal (34 577\$ pour les résidents de la ville de Montréal).

Le taux de grossesse précoce pour le groupe des 18 ans et moins a connu une hausse de 57 % de 1980 à 1992, passant de 16.6 à 19.8 pour mille adolescentes, soit une hausse de 4 % en moyenne par année. Cette importante hausse est propre au Québec. La grossesse chez les adolescentes s'accompagne presque systématiquement du décrochage scolaire et d'une pauvreté endémique transmise aux enfants, ceci sans compter les conséquences sur la santé physique et psychologique tant des jeunes mères que des enfants à naître.

En janvier 2000, 70 021 familles monoparentales étaient prestataires de l'assistance-emploi au Québec. Parmi celles-ci, 91 % étaient sous la responsabilité d'une femme. Les familles monoparentales représentaient 17,9 % des ménages prestataires mais leurs membres constituaient 29,3 % de l'ensemble des personnes prestataires (enfants et adultes).

Un comité interministériel coordonné par le Secrétariat à la condition féminine a été mis sur pied, dont fait partie le ministère de la Solidarité sociale. Son mandat est de rechercher une concertation des ressources et une meilleure cohérence des interventions gouvernementales en cette matière. La concertation se joue sur trois axes d'intervention : la prévention de grossesses précoces; le soutien à la prise de décision; le soutien des mères adolescentes. Pour ce troisième axe d'intervention, deux objectifs sont jugés essentiels, dont celui de soutenir la jeune mère dans son intégration sociale, scolaire et professionnelle. Signalons, de plus, qu'une *Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine* a été adoptée par Emploi-Québec (voir section 14).

On observe toujours des différences entre les hommes et les femmes quant aux domaines d'études choisis. Ainsi, à l'échelle de la RMR en 1996, près de 90 % des diplômés en génie et sciences appliquées étaient des hommes. Les diplômés des professions liées aux sciences et technologies de la santé étaient à près de 75 % des femmes.

PISTES D'ACTION

Comme le stipule la politique gouvernementale en matière de condition féminine, nous instaurerons une analyse différenciée de nos pratiques selon le sexe.

4. Promouvoir et encourager les jeunes filles à choisir les carrières scientifiques et technologiques tant dans les mesures visant la préparation à l'emploi que l'insertion en l'emploi.
5. Parallèlement, travailler en concertation avec d'autres instances à assurer des moyens pour soutenir le maintien en emploi des femmes qui ont choisi les carrières non traditionnelles.
6. Soutenir adéquatement la démarche de réinsertion ou d'intégration en emploi des femmes chefs de famille monoparentale prestataires de l'assistance-emploi, notamment en apportant notre appui à des projets d'action concertée.
7. À l'intérieur de nos mesures, prévoir une intervention adaptée auprès de la clientèle des femmes chefs de famille monoparentale, notamment en ce qui concerne l'accès aux formations professionnelles qualifiantes.
8. Fournir des outils et de la formation aux agents d'aide des CLE afin de cibler les clientèles femmes à risque de chômage prolongé, notamment les jeunes mères de famille monoparentale.
9. Susciter la participation des employeurs dans des projets spéciaux (CLE et prise d'offres) et dans le placement.
10. Travailler avec les institutions scolaires pour sensibiliser la population à la problématique des femmes sur le marché du travail et aux possibilités dans des métiers non traditionnels.
11. Participer à une recherche action sur l'abandon des filles inscrites dans des formations associées à des métiers non traditionnels.
12. Participer au Concours " Chapeau les filles " financé par le MEQ.

13. Suivre de près les travaux du Comité aviseur femmes et adapter les recommandations aux particularités de notre région.
14. Voir à l'application de la *Politique en matière de condition féminine* et de la *Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine*.

- **Les personnes de moins de 30 ans**

Dans l'ensemble du Québec, le poids démographique des jeunes est à la baisse. En 1998, le Québec compte environ 1 463 millions de jeunes de 15 à 29 ans, soit 131 000 de moins qu'en 1991. Ils représentaient toujours en 1998, 20 % de la population totale. De 1990 à 1998, le taux global d'activité des 15-29 ans au Québec a davantage diminué que celui de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

En 1996, les 15-29 ans représentent 21,3 % (372 595) de la population de l'île de Montréal. Tout comme pour l'ensemble du Québec, le poids démographique des jeunes a diminué à Montréal (23,3 % de la population totale de l'île de Montréal en 1991).

Malgré le fait que l'année 1998 ait été la meilleure en matière de création d'emplois pour les jeunes depuis 25 ans, leur taux de chômage demeure plus élevé que dans les autres groupes d'âge. En juillet 1999, un taux de chômage non désaisonnalisé de 13,1 % était enregistré pour les 15-29 ans en comparaison de 9,1 % pour l'ensemble de la population active. Si l'on ne considère que la catégorie des 15 à 24 ans, l'écart est encore plus grand. De même, selon les données de l'enquête sur la population active (EPA), sur l'ensemble des chômeurs de 15 à 64 ans de l'île de Montréal en 1999, les jeunes de 15 à 29 ans représentent près du tiers (31,3 %) de la population sans emploi, suivis des 35 à 44 ans qui en comptent 27,3 % et des 45 à 54 ans, 18 %.

On observe une précarisation des conditions de travail des jeunes : travail à temps partiel, emplois temporaires, peu rémunérés, ce qui se traduit par une baisse des gains ou une augmentation plus lente que pour les autres travailleurs en période ou région en relative prospérité.

La situation des jeunes en regard de l'emploi fluctue en fonction du degré de formation et du groupe d'âge auquel appartiennent les jeunes. Le taux de fréquentation scolaire a augmenté chez les jeunes. Le niveau d'études et une formation qualifiante sont déterminants pour trouver rapidement un emploi et pour que cet emploi soit relié à la formation acquise. Le taux de chômage est plus faible chez les plus scolarisés. En 1998, le taux de chômage des jeunes variait de 28,7 % pour ceux détenant de 0 à 8 années de scolarité à 4,6 % pour ceux détenant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat. Qu'il s'agisse de taux de chômage ou de taux d'emploi, il est préférable d'avoir à son actif des études secondaires complétées que des études postsecondaires partielles.

Le taux de décrochage demeure préoccupant, en particulier sur l'île de Montréal (voir Centre métropolitain de lutte contre le décrochage scolaire, 1998). De fait, on observait un pourcentage plus élevé de jeunes qui n'avait pas atteint la neuvième année dans la métropole montréalaise, en comparaison avec Toronto ou Vancouver, en 1996.

Des données recueillies par le ministère de l'Éducation de 1992-1993 à 1996-1997 indiquent que, sur l'île de Montréal, le pourcentage annuel net des décrocheurs non réinscrits nulle part se situait autour de 6 %, soit environ 4 500 jeunes Montréalais qui, chaque année, ne fréquentaient pas une école publique, une école privée ou un centre d'éducation des adultes

au Québec. On peut raisonnablement déduire qu'environ 30 % des jeunes inscrits en première année du secondaire ne terminent pas les études dans les cinq années prévues. Il y a un écart de pourcentage constant d'environ 1,5 % entre les non réinscrits sur l'île de Montréal (6 %) et les non réinscrits dans l'ensemble du Québec (4,5 %) annuellement.

On invoque comme facteurs explicatifs le manque de motivation, les difficultés d'apprentissage, un contexte familiale instable. Ces jeunes risquent davantage d'être exclus du marché du travail ou de subir la précarité de l'emploi.

Malgré la tendance à la baisse des prestataires de 15 à 29 ans à l'assistance-emploi, les nouvelles admissions provenant de ce groupe d'âge montrent un nombre très élevé de jeunes sous-scolarisés. Entre juin 1999 et mai 2000, le Québec comptait 14,000 nouvelles admissions à l'assistance-emploi de jeunes adultes de moins de 21 ans aptes au travail; plus de 25 % d'entre eux (3,627) habitaient la région de l'île de Montréal. Près de 75 % de ces jeunes n'ont pas complété un secondaire V. Les recherches démontrent que la possibilité de sortir de l'aide sociale diminue progressivement à mesure que se prolonge la durée de présence à la Sécurité du revenu.

PISTES D'ACTION

15. Manque d'expérience de travail

Favoriser pour les jeunes l'accès aux mesures suivantes :

- Stages en milieu de travail;
- Subvention salariale;
- Régime d'apprentissage.

Élaborer de nouvelles approches de *mentoring* (utiliser la transmission d'expérience par des personnes plus âgées).

16. Manque de compétences de travail

Favoriser pour les jeunes l'accès aux mesures suivantes :

- Préparation pour l'emploi : volets entreprises d'insertion, entreprises d'entraînement et Jeunes volontaires;
- Achat de formation;
- Soutien individuel à la formation;
- Mesure de formation.

17. Complémentarité des interventions entre partenaires

Concilier les efforts des acteurs tant au palier régional que local, notamment en facilitant l'arrimage des mesures d'Emploi-Québec avec le Programme Solidarité jeunesse, visant à rendre financièrement indépendants 75 % des jeunes adultes de moins de 21 ans qui font une demande d'aide à la Sécurité du revenu.

• **Les personnes handicapées**

D'après les données du rapport final du consultant (novembre 1998) : *Diagnostic régional, Région de Montréal-Centre*, commandité par le CAMO pour les personnes handicapées, on dénombrait sur l'île de Montréal en 1996, 111 549 personnes handicapées adultes (15-64 ans) atteintes à divers degrés d'incapacité liées à une déficience physique, sensorielle ou intellectuelle, ce qui représentait 9 % de la population adulte totale. Parmi cette population,

75 853 personnes se déclaraient aptes au travail. Plus de la moitié présentaient une incapacité légère, quel que soit le type de déficience (52 %).

Toujours sur l'île de Montréal, selon les estimations de l'an 2000 de l'OPHQ, on compterait près d'une personne sur 10 (9,3 %) de la population de 15 à 64 ans qui présente des incapacités physiques et intellectuelles (118 900 personnes), ce qui représente une augmentation importante des personnes ayant des incapacités à Montréal par rapport aux données du recensement de 1996 qui montrent qu'il y avait 76 360 personnes ayant des incapacités sur l'île de Montréal. Cette hypothèse ne peut toutefois être validée car elle est fondée uniquement sur des estimations.

Malgré notre incapacité actuelle à nous baser sur des chiffres fiables en ce qui a trait au nombre de personnes handicapées sur l'île de Montréal, les écarts étant très marqués selon les sources de données, nous pouvons cependant identifier des constats qui permettent de mettre en lumière la problématique des personnes handicapées face à l'emploi.

Les personnes handicapées à la recherche active d'un emploi connaissent des difficultés particulières d'accès au marché du travail. En effet, leur taux de chômage se situe, selon un récent document de l'OPHQ, à près de 20 % par rapport à 13 % pour les personnes sans incapacité. La situation des femmes handicapées, à cet égard, est semblable à celle des hommes handicapés, alors que les jeunes handicapés de 15 à 24 ans sont les plus touchés, avec un taux de chômage de plus de 29 %.

Les statistiques révèlent également que la non participation au marché du travail pour des raisons autres que la retraite, la poursuite d'études ou le fait de tenir maison est un phénomène qui touche trois fois plus la population handicapée (24 % par rapport à 7 % chez les personnes sans incapacité).

Le chômage de longue durée vise particulièrement les personnes handicapées puisque, parmi celles qui ont déjà occupé un emploi, près de 60 % sont exclues du marché du travail depuis plus d'un an, alors que cette exclusion atteint 29 % des personnes sans incapacité.

Contrairement à la décroissance observable chez l'ensemble des prestataires de l'assistance-emploi depuis 1997, les personnes handicapées sont quant à elles en progression à Montréal (de 15 % des prestataires de l'île qu'elles représentaient en mars 1997, le pourcentage des personnes handicapées est passé à 17 % en mars 1998, puis à 19 % en mars 1999.).

Enfin, le taux d'activité (en emploi ou en recherche active d'emploi) des personnes handicapées se déclarant aptes au travail se situe à 10 % sous celui des personnes sans incapacité (68 % contre à 78 %, qui est la donnée provinciale).

De manière générale, le niveau de scolarité des personnes handicapées est plus faible que pour l'ensemble de la population. Selon l'OPHQ (*Calcul des estimations, 1999*), le taux de personnes handicapées ayant complété des études collégiales ou universitaires (23,5 %) est presque deux fois moins élevé que celui du reste de la population (43,1 %).

Un rapport d'un consultant a également identifié par le biais des intervenants du milieu, les principales forces et faiblesses de la région de Montréal. Les forces concernent : la concentration d'expertise spécialisée et l'accès à des ressources spécialisées, la diversité du marché du travail, les programmes de soutien à l'emploi de l'OPHQ (CIT, CTA), le transport et l'ampleur du marché du travail.

Les faiblesses identifiées touchent principalement : le service de transport adapté, la complexité du réseau d'aide aux personnes handicapées, l'insuffisance d'emploi et de lieux de stages, l'inexistence d'outils d'évaluation et d'orientation, le manque de concertation et de complémentarité entre les ressources et d'arrimage des programmes et services, le manque de services réguliers et gratuits d'interprètes pour toutes les étapes du parcours de formation, d'insertion et d'emploi des personnes sourdes, la qualité de l'enseignement général aux élèves sourds et malentendants, l'insuffisance des ressources spécialisées en fonction de la demande, ainsi que l'accès plus difficile aux services dans certains secteurs géographiques de l'île de Montréal, notamment en déficience intellectuelle et en santé mentale.

Le 15 mai 2000, la Commission des partenaires adoptait un mémoire concernant la Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail. L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a reçu le mandat de transférer à Emploi-Québec la gestion des contrats d'intégration au travail (CIT), l'échéance de ce transfert étant fixée au 1^{er} avril 2001. Un Comité de coordination, créé pour implanter la Stratégie, adoptait un plan de travail final en date du 3 octobre 2000.

PISTES D'ACTION

18. Assurer le suivi de l'implantation de la *Stratégie d'intégration au marché du travail* (voir section 14) :

- en assurant des consultations dans la région (CLE, ressources externes, mouvement associatif) et analyser le rapport du consultant embauché par la Direction générale des politiques (DGP) pour tirer des grandes lignes concernant les adaptations possibles à faire du programme des contrats d'intégration au travail (CIT);
- en situant le programme dans la prestation de services;
- en révisant le programme pour qu'il s'intègre dans le coffre à outils d'Emploi-Québec;
- en rendant opérationnel le nouveau programme dans la région;
- en procédant à l'évaluation du programme.

19. Favoriser la préparation et l'insertion à l'emploi des personnes handicapées à travers les activités suivantes :

- en optimisant l'utilisation du Fonds national de la main d'œuvre (FNFMO) dans le cadre de projets de formation pour la clientèle handicapée;
- en soutenant localement ou régionalement la réalisation d'activités visant la préparation et l'insertion des personnes handicapées au marché du travail;
- en s'assurant que les mesures actives d'Emploi-Québec soient accessibles et adaptées aux besoins des personnes handicapées;
- en assurant l'accessibilité des CLE aux personnes handicapées et la formation adéquate du personnel des CLE;
- en élaborant une offre de services sur le territoire qui soit cohérente et complète à l'égard de la clientèle à servir et de ses besoins;
- en reconnaissant l'expertise des services spécialisés de main d'œuvre pour personnes handicapées.

20. Favoriser la création d'emplois et le maintien en emploi auprès des personnes handicapées à travers les activités suivantes :

- en intensifiant les efforts de promotion auprès des employeurs concernant les personnes handicapées et les aides disponibles à l'embauche et au maintien à l'emploi (subventions salariales, adaptation de postes de travail, assistance, etc.);
- en favorisant la création d'emplois auprès des personnes " soutien financier " (SOFI) pour des contrats d'intégration au travail (CIT) et des centres de travail adaptés (CTA)

à l'aide de références aux services spécialisés de main-d'œuvre qui signent ces ententes;

- en reconnaissant et appuyant les activités liées au maintien à l'emploi assumées par les services spécialisés de main-d'œuvre;
- en s'assurant que le personnel des CLE aura reçu la formation nécessaire à l'utilisation adéquate du nouveau programme d'emplois CIT transféré de l'OPHQ à Emploi-Québec;
- en participant à divers comités régionaux ou provinciaux permettant d'avoir une meilleure connaissance des besoins des personnes handicapées à l'égard de l'emploi et de favoriser une plus grande cohérence de l'ensemble des interventions de développement de l'emploi auprès des personnes handicapées;
- en donnant suite concrètement à certaines recommandations des documents produits par les partenaires concernant la reconfiguration des services publics d'emploi.

- **Les personnes immigrantes et les minorités visibles**

La grande région de Montréal (RMR) est le principal lieu d'intégration de l'immigration récente au Québec. Selon les données du recensement de 1996, environ 90 % des nouveaux immigrants (établis depuis moins de trois ans) se retrouvent dans la métropole. De plus, en 1996, 88 % des immigrants du Québec (nés à l'étranger) vivaient dans la RMR (70 % sur l'île de Montréal et 18 % dans le reste de la RMR). En proportion, 18 % de la population totale de la métropole était immigrante. Avec, en chiffres absolus, 586 000 personnes immigrantes recensées en 1996, la RMR de Montréal arrive au troisième rang au pays après Toronto et Vancouver. Les minorités visibles représentent 5,3 % de la population totale québécoise, 10,5 % de l'ensemble de la RMR et 15,5 % de la population de la CUM. La RMR de Montréal accueille 93 % des minorités visibles du Québec. L'île de Montréal à elle seule concentre 76 % du total québécois de cette catégorie de personnes. Enfin, Montréal est le principal lieu d'accueil des demandeurs d'asile au Québec.

La clientèle immigrante connaît des difficultés particulières en matière d'intégration ou de réintégration au marché du travail. Les difficultés d'accès à certains Ordres professionnels est un exemple connu. Pour les nouveaux arrivants, la problématique de la reconnaissance des acquis scolaires et extra scolaires est une barrière supplémentaire à l'emploi. Cette situation est préoccupante compte tenu que les données du recensement de 1996 montrent que cette population possède un niveau de scolarité de plus en plus élevé par rapport aux recensements antérieurs et que la proportion des diplômés universitaires chez les nouveaux arrivants est plus élevée que la moyenne québécoise. De plus, ils sont souvent surqualifiés par rapport aux emplois qu'ils occupent compte tenu de la formation et des expériences acquises à l'étranger puisqu'ils combinent un emploi inférieur à leur champ de compétences. Les personnes immigrantes, en général, ont également des salaires plus bas que la moyenne sur le marché du travail et sont surreprésentées à la sécurité du revenu par rapport à la population québécoise. Montréal est également le territoire où se retrouve la plus grande proportion de personnes faisant partie des minorités visibles au Québec. Les Noirs forment le groupe le plus important (30 %) de cette catégorie de personnes. Cette clientèle connaît des barrières encore plus grandes à l'emploi, tout particulièrement parmi les jeunes. Le taux de chômage des personnes nées hors Canada est également plus élevé. En 1996, sur le territoire de la CUM, le taux de chômage des personnes immigrantes était de 19 %, comparativement à 11 % pour la population née au pays. Parmi les personnes

immigrantes, les nouveaux arrivants (entre 1991 et 1996) affichaient un taux de chômage de 17 % au niveau du Québec, de 17,5 % dans la RMR de Montréal et de 18,9 % à la CUM.

Les minorités visibles connaissent un taux de chômage encore plus élevé. Selon les grands groupes ethnoculturels membres des minorités visibles le taux de chômage variait, en 1996, entre 20,4 % et 27,8 % sur le territoire de la CUM. Les communautés noires sont les plus touchées tant pour la catégorie des minorités visibles que pour celle des immigrants. Ce sont les répondants originaires d'Afrique (entre 36 % et 39,8 %) et d'Haïti (entre 27,8 % et 30,3 %) qui affichaient les taux de chômage les plus élevés à l'intérieur des trois unités géographiques de la RMR de Montréal. Les minorités visibles comptent davantage de diplômés universitaires que la moyenne québécoise mais aussi de personnes très peu scolarisées. Les personnes ayant atteint un niveau d'études universitaire représentaient, en 1996, 18 % de la population totale contre 30,7 % des minorités visibles. Les personnes n'ayant pas atteint un niveau de scolarité secondaire représentaient 11,4 % de la population totale contre 13,7 % des minorités visibles. Cette clientèle connaît des barrières encore plus grandes à l'emploi, tout particulièrement parmi les jeunes.

En mars 1999, les personnes immigrantes représentaient 44,4 % de l'ensemble des prestataires aptes de l'assistance-emploi sur les territoires de l'île et de la ville de Montréal. Les personnes immigrantes comptaient, en septembre 2000, pour environ 43 % des participants aux mesures d'Emploi-Québec. L'apport de l'immigration est essentiel pour combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans la région de Montréal, notamment, dans les secteurs névralgiques de la nouvelle économie. L'accroissement prévu du volume de l'immigration doit s'effectuer en lien avec les besoins du marché du travail afin de faciliter l'intégration des personnes immigrantes à la société d'accueil. De plus, l'apport des personnes immigrantes ou des personnes issues de l'immigration peut combler des besoins particuliers requis par le nouveau marché du travail et la mondialisation des échanges, notamment, au niveau du bagage linguistique et culturel que possède cette clientèle. Enfin, il faut soutenir les efforts et les volontés mis de l'avant en matière d'équité en emploi pour cette clientèle, notamment, au niveau de la fonction publique québécoise. De même, il faut outiller les entreprises afin d'accueillir et de gérer efficacement une clientèle multiculturelle.

Il est essentiel de développer de nouveaux mécanismes de concertation et de partenariat entre les différents intervenants afin de s'assurer des meilleurs résultats possibles en matière d'emploi pour cette clientèle. Les Centres locaux d'emploi, les Carrefours du ministère des Relations avec le citoyen et de l'Immigration (MRCI), le ministère de l'Éducation, les établissements scolaires, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, les ordres professionnels, le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes immigrantes sont parmi les principaux intervenants en main-d'œuvre dans ce dossier.

PISTES D'ACTION

21. Développer la concertation avec la direction régionale du Ministère des relations avec les citoyens et l'Immigration (MRCI) afin de participer à l'amélioration de l'information diffusée à l'étranger sur les pénuries de main-d'œuvre dans notre région.
22. Développer des façons de faire et des formations en collaboration avec les ordres professionnels pour permettre aux personnes immigrantes diplômées à l'étranger d'obtenir des équivalences d'études et leur faciliter l'accès aux ordres professionnels.

- Adapter les compétences acquises à l'étranger au marché du travail québécois par des projets de formation de type regroupé ou coordonné (ex. : profession en pénurie et de projets de la Table métropolitaine).
23. Intégrer la réalisation de projets d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes diplômées à l'étranger aux mesures régulières d'Emploi-Québec en collaboration avec le CAMO-PI, les organismes communautaires et les Centres locaux d'emploi.
 24. Réaliser des projets d'immersion professionnelle adaptés aux membres des minorités visibles et des jeunes des minorités visibles en collaboration avec la Table métropolitaine, la Direction régionale du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, le CAMO-PI et les organismes d'insertion du territoire. La priorité est accordée aux Noirs francophones et anglophones. Dans l'éventualité où le Fonds de lutte contre la pauvreté ne pourrait reconduire sa participation, il faudra évaluer la possibilité qu'offrent les mesures d'Emploi-Québec en vue de reconduire ce type projet dans le cadre des mesures régulières d'Emploi-Québec.
 25. Développer et réaliser des projets de formation sur mesure pour les membres des minorités visibles, notamment, les jeunes. Favoriser des projets combinant des activités de formation avec encadrement, des stages en entreprises et des activités parallèles de support de nature psychosociale en vue de l'insertion et du maintien en emploi par des projets de formation de type regroupé ou coordonné (ex. : profession en pénurie et des projets de la Table métropolitaine).
 26. Un comité avisé composé du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), du ministère de l'Enseignement supérieur et des sciences (MESS), de la Commission de la construction du Québec (CCQ), du CAMO pour personnes immigrantes, des organismes, des syndicats, des employeurs et d'Emploi-Québec de Montréal se penchera sur la question de la reconnaissance des acquis et des compétences en matière de formation professionnelle. De plus, ce comité se penchera sur l'adaptation des cours actuellement offerts aux personnes immigrantes et nouveaux arrivants notamment quant à l'offre de cours de plus courte durée.
 27. Le cas échéant (voir piste précédente), des cours de plus courte durée pourront être achetés afin d'actualiser et d'adapter les compétences acquises à l'étranger pour les personnes immigrantes diplômées à l'étranger et les nouveaux arrivants de tous les niveaux d'études. Les projets de formation doivent être en mesure d'évaluer correctement le niveau des compétences et d'expériences scolaire et de travail acquis à l'étranger pour donner aux candidats la formation manquante leur permettant d'accéder au marché du travail québécois dans leur champ de compétences.
 28. Développer des projets de développement des ressources humaines en lien avec la gestion de la diversité culturelle dans les entreprises.
 29. Soutenir le financement d'activités de formation afin de rendre accessibles les postes offerts aux personnes immigrantes et aux personnes issues de l'immigration, en respect des réglementations en matière d'équité à l'emploi.
 30. Soutenir le financement d'activités de formation et favoriser l'accès aux postes offerts lorsque la clientèle immigrante ou celle issue de l'immigration est priorisée et que ses compétences particulières (langue et culture étrangères, etc.) sont requises.

31. Effectuer une coordination régionale de projets d'insertion et de maintien en emploi pour les jeunes des minorités visibles. Cette approche spécifique à cette clientèle se réalise à l'intérieur de trois types de projets. Activités centrées sur les individus, soit les jeunes de 16 à 35 ans des minorités visibles. Activités centrées sur les entreprises. Activités centrées sur les institutions. Fonds régional de développement de la main-d'œuvre, Table métropolitaine.
32. Soutenir des projets de recherche favorisant le développement de la connaissance des problématiques spécifiques aux personnes immigrantes et à celles issues de l'immigration.

- **Les personnes judiciairisées**

L'expression " clientèle judiciairisée " est appliquée à toute personne qui a un casier judiciaire. On estime qu'à Montréal, il y a 193 922 personnes judiciairisées ayant 18 ans et plus. Cela représente 10,9 % de la population montréalaise. De ce nombre, environ 18 000 personnes seraient prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi.

La présence du casier judiciaire constitue un facteur très défavorable à l'emploi. Ce facteur, jumelé à une période d'incarcération, peut amplifier les difficultés d'intégration au marché du travail. Les données révèlent que la clientèle correctionnelle (ayant été incarcérée) sous compétence provinciale ou fédérale est essentiellement masculine et est représentée particulièrement dans les groupes d'âge qui se situent entre 20 et 39 ans. Elle est très peu scolarisée et, dans plusieurs cas, analphabète fonctionnelle; la majorité ne détient pas de diplôme d'études secondaires. De plus, elle n'a généralement que très peu ou pas d'expérience de travail significative. On estimait en 1998 pour l'ensemble du Québec que la clientèle correctionnelle comptait pour 35 % de la clientèle judiciairisée.

Aucune étude n'a été produite en vue de décrire, de manière précise, les besoins de la clientèle correctionnelle en matière d'aide à l'intégration au marché du travail. Cependant, de l'avis des personnes qui interviennent auprès de cette clientèle, cette dernière a besoin d'être soutenue pour découvrir son potentiel, développer une nouvelle culture, adopter un mode de vie différent et accorder une valeur au travail; elle a aussi besoin d'aide pour développer des compétences et des habiletés relatives à la communication entre les personnes, à la recherche d'emploi, à l'exercice d'un métier ainsi qu'à l'intégration dans un milieu de travail et au respect des exigences qui l'accompagnent.

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte a comme objectif général de promouvoir et appuyer le développement du groupe cible par le biais d'avis et recommandations transmises à Emploi-Québec. Il présentait en juillet 2000 le projet d'établir le portrait de la clientèle judiciairisée adulte correctionnelle des régions de Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie. L'acceptation de ce projet a amené la création d'un comité directeur dont fait partie la responsable de cette clientèle au bureau régional de Montréal.

De plus, au cours des derniers mois, le ministère de la Solidarité sociale (MSS) a été sollicité par le ministère de la Sécurité publique (MSP) afin d'offrir une prestation de services dans les établissements de détention du Québec. Pour ce faire, Emploi-Québec aura recours à des ressources externes spécialisées disposant de l'expertise requise pour la prestation de ces services. Cette entente devra être ratifiée sous peu et être effective en avril 2001.

PISTES D'ACTION

33. Contribuer à une connaissance plus approfondie de cette clientèle sur le territoire de l'île de Montréal notamment par une participation au Comité directeur du projet : *Portrait de la clientèle judiciarisée adulte correctionnelle*.
34. Bonifier les ententes existantes avec les ressources externes oeuvrant auprès de la clientèle visée afin d'offrir une prestation de services adéquate en conformité avec le projet d'entente entre les autorités du ministère de la Sécurité publique (MSP) et du MSS, concernant les services prévus pour les centres de détention du Québec et en conformité avec les résultats de la phase 1 du projet consistant à établir le portrait de la clientèle cible pour la région de Montréal.

- **Les personnes de 45 ans et plus**

Dans tout l'Occident industrialisé, depuis les 25 dernières années, une proportion grandissante de femmes et, surtout, d'hommes se retirent ou sont exclus du monde de l'emploi bien avant l'âge officiel ou habituel de la retraite. Ce phénomène a touché davantage les travailleurs de 55 à 64 ans, quoique la situation puisse varier selon les pays. Par ailleurs, les difficultés de réintégration professionnelle se manifestent dès 45 ans. Une perte d'emploi à cet âge risque en effet de se transformer soit en situation d'emploi précaire ou déqualifié, soit en cessation permanente d'activité.

Les modalités de mise hors travail sont variées : elles incluent tout aussi bien la préretraite ou la retraite anticipée que le chômage de longue durée assorti d'une absence de réintégration au marché du travail. Sur le *continuum* de la mise à l'écart des travailleurs vieillissants, le Canada occupe une position intermédiaire parmi les pays industrialisés. Au Canada et au Québec, c'est le marché qui détient l'initiative de la sortie anticipée des travailleurs âgés, soit par la voie des retraites anticipées, soit par celle des licenciements.

Outre les tendances lourdes qui poussent à la perpétuation de l'exclusion professionnelle des travailleurs vieillissants, il existe une contradiction entre la logique financière des systèmes de pension (favorable à l'allongement de la vie active) et la logique de compétitivité des entreprises (favorable à la réduction de la vie active).

La population québécoise vieillit plus rapidement que la population canadienne. Le vieillissement de la population québécoise comme ailleurs dans les pays industrialisés, s'accompagne d'un ralentissement notable de la croissance démographique. De 1976 à 1998, au Québec, la part des personnes actives dans la population de 45 à 54 ans est passée de moins des deux tiers à près des quatre cinquièmes tandis que, chez les 55-64 ans, cette proportion a reculé de près de la moitié, à tout juste un peu plus de deux sur cinq. Ce recul semble toutefois s'être arrêté au cours de la présente décennie.

Pour la même période, le taux de chômage des 45 à 64 ans a toujours été inférieur à celui de l'ensemble de la population active au Québec, mais cet écart diminue. Par ailleurs, après avoir été longtemps comparables, les taux de chômage des 45-54 ans et des 55-64 ans tendent à se différencier depuis la récession du début des années 90. En effet, le taux de chômage du premier groupe demeure inférieur à celui de l'ensemble de la population active de 15 ans et plus alors que celui du second groupe est maintenant comparable à celui de l'ensemble de la population active.

La particularité du chômage des travailleurs vieillissants a toujours résidé dans sa durée, mais cette tendance s'approfondit avec les années. Le chômage de longue durée (supérieur

à un an) touche une personne sur six parmi les chômeurs québécois de 45 à 64 ans (en 1998) et une personne sur cinq chez les chômeurs de 55 ans et plus. Cette incidence est plus grande chez les hommes que chez les femmes.

Pour prendre la véritable mesure de la mise à l'écart professionnel des 45 ans et plus, il faut considérer tous ceux qui sont sortis de la population active (travailleurs et chômeurs) et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des préretraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois (et dont une bonne partie vit des prestations d'assistance-emploi). Au cours de l'année 1998, plus de 30 000 individus, parmi ces inactifs, se sont retrouvés hors du marché du travail à la suite de la perte de leur emploi et près des trois cinquièmes n'avaient pas 55 ans. Ce chiffre ne comprend pas les personnes qui ont fini par abandonner leurs démarches après avoir tenté en vain pendant plus d'un an de réintégrer le marché du travail.

La sortie anticipée d'activité a des effets sur les individus eux-mêmes (variables selon que le statut est assimilable au chômage ou à la retraite), mais aussi sur les entreprises, les finances publiques et les communautés. Cette nouvelle situation pose la question du sort réservé aux travailleurs plus âgés. Doit-on favoriser chez eux une retraite hâtive ou plutôt faire en sorte qu'ils puissent s'adapter aux besoins changeants du marché du travail afin de demeurer actifs plus longtemps ?

Les mesures pour maintenir ou réintégrer en emploi la main-d'œuvre âgée sont de plus en plus connues, mais elles demeurent peu appliquées. Il existe très peu de recherches évaluatives systématiques sur les programmes spécialisés pour les travailleurs vieillissants et ce, tant au plan quantitatif que qualitatif. Nous verrons, au cours de l'année qui vient, à analyser plus spécifiquement la situation montréalaise et les possibilités d'intervention pour cette clientèle.

Il existe peu d'informations précises sur la situation des personnes de 45 ans et plus qui sont sans emploi à Montréal.

Certaines données peuvent toutefois être tirées des statistiques sur les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance emploi. En mars 1999, on compte 38 322 personnes dont l'âge varie entre 45 et 64 ans, prestataires de l'assistance-emploi, soit 42,6 % de l'ensemble des prestataires de l'île de Montréal. La grande majorité de ces personnes se retrouvent sur le territoire de la ville de Montréal.

On compte par ailleurs 16 375 prestataires de l'assurance-emploi pour le même groupe d'âge, représentant en moyenne 30,7 % des prestataires de l'assurance-emploi de l'île, pendant la période d'octobre 1998 à septembre 1999.

Dans les deux cas, le nombre de personnes se retrouvant dans le groupe d'âge variant entre 45 et 54 ans est plus élevé que celui des 55-64 ans.

On prévoit d'ailleurs que suivant les tendances démographiques de l'île de Montréal, en 2004, les 45-64 ans seront la catégorie la plus nombreuse à Montréal. La croissance du rapport de dépendance démographique allant s'accroissant, le fardeau des personnes actives de ce groupe d'âge ira en s'alourdissant.

Le Conseil des ministres signait à l'automne 2000 une Entente Canada-Québec concernant des projets pilotes pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans.

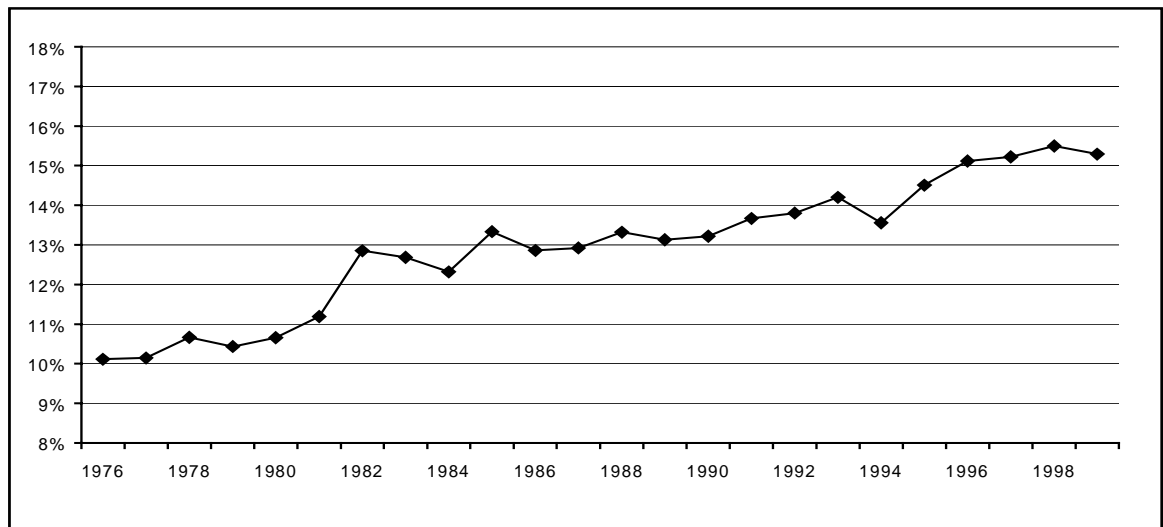
PISTES D'ACTION

35. Dans le cadre du Projet d'entente fédérale-provinciale relative à des projets pilotes destinés aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans, s'associer de près à chacune des étapes des projets pilotes retenus.
36. Sensibiliser les intervenants à présenter des projets pilotes aux approches novatrices pour maintenir ou réintégrer en emploi des travailleurs âgés qui éprouvent des problèmes d'adaptation au marché du travail.
37. Participer aux comités regroupant différents partenaires interpellés par la problématique des clientèles de 45 ans et plus, pour développer une approche stratégique de maintien et de réinsertion en emploi à moyen et long terme.
38. Sensibiliser le personnel des CLE aux besoins de cette clientèle afin d'offrir une aide appropriée dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec.
39. Suivre de près le travail du comité aviseur pour les 45 ans et plus et participer à des sous-comités selon la demande.
40. Améliorer notre connaissance de l'impact du vieillissement de la population sur les besoins en emploi de ce groupe d'âge, à moyen et long terme.

• **Les travailleurs autonomes**

De 1976 à 1999, le travail autonome est passé de 10,1 % à 15,3 % de l'emploi total au Québec. De 1989 à 1996, le nombre de travailleurs autonomes québécois est passé de 376 000 à 472 000, ce qui représente une augmentation totale de 25,5 %. Environ le quart de ces derniers résidaient dans la région de Montréal.

Graphique 9 : Part des travailleurs autonomes en pourcentage de l'emploi total, Québec, 1976-1999



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (données révisées - janvier 2000).

Cette tendance semblait vouloir se poursuivre. On a parlé de déclin du salariat dans les économies capitalistes. Se dessine maintenant une tendance à la stabilisation ou à la baisse au Canada et ailleurs. Au Québec, la proportion de travailleurs autonomes est retombée à 15,3 % en 1999, après avoir atteint un sommet de 15,5 % en 1998.

Contrairement à ce qu'on a pu penser, il semble qu'il soit trop tôt pour établir dans quelle mesure l'augmentation de l'emploi autonome constatée au cours de la dernière décennie était conjoncturelle ou structurelle. Il est possible que la croissance de l'emploi autonome ait résulté en partie de la stagnation du marché de l'emploi. On peut observer une relation entre les périodes de récession économique et la croissance du travail autonome, par exemple en 1982 et au début des années 1990.

Les travailleurs autonomes vivent des situations variables selon l'industrie et selon leur situation financière préalable. Cependant, bon nombre risquent de faire face à des problèmes tels que la précarité des revenus, l'absence de protection sociale, les difficultés de financement, l'isolement, les difficultés opérationnelles (ex. : gestion, comptabilité, développement de marché) et l'absence de reconnaissance. Autre particularité, les travailleurs autonomes dont l'activité dépend d'un seul client se verront attribuer un statut de salarié dans le code du travail, entraînant un effet sur la fiscalité ainsi que sur la possibilité de syndicalisation.

Concentration de travailleurs autonomes

On distingue plusieurs types de travailleurs autonomes. Sont répertoriés sous ce vocable les travailleurs indépendants, les travailleurs autonomes avec ou sans employés. Malgré ces distinctions organisationnelles ou de statut, le phénomène du travailleur autonome est important et il nécessite une intervention adaptée. Ces travailleurs sont inégalement répartis sur le territoire, les plus grandes concentrations étant dans le Plateau-Mont-Royal / Centre-Sud, Côte-des-Neiges, Saint-Laurent et l'Ouest de l'île.

PISTES D'ACTION

41. Cette clientèle est soutenue par les CLD qui font office d'experts en appui aux travailleurs autonomes. La mesure *Soutien au travail autonome* demeure une mesure financée par Emploi-Québec qui s'adresse à cette clientèle.

7- Les employeurs et la main-d'œuvre en emploi sur l'île de Montréal

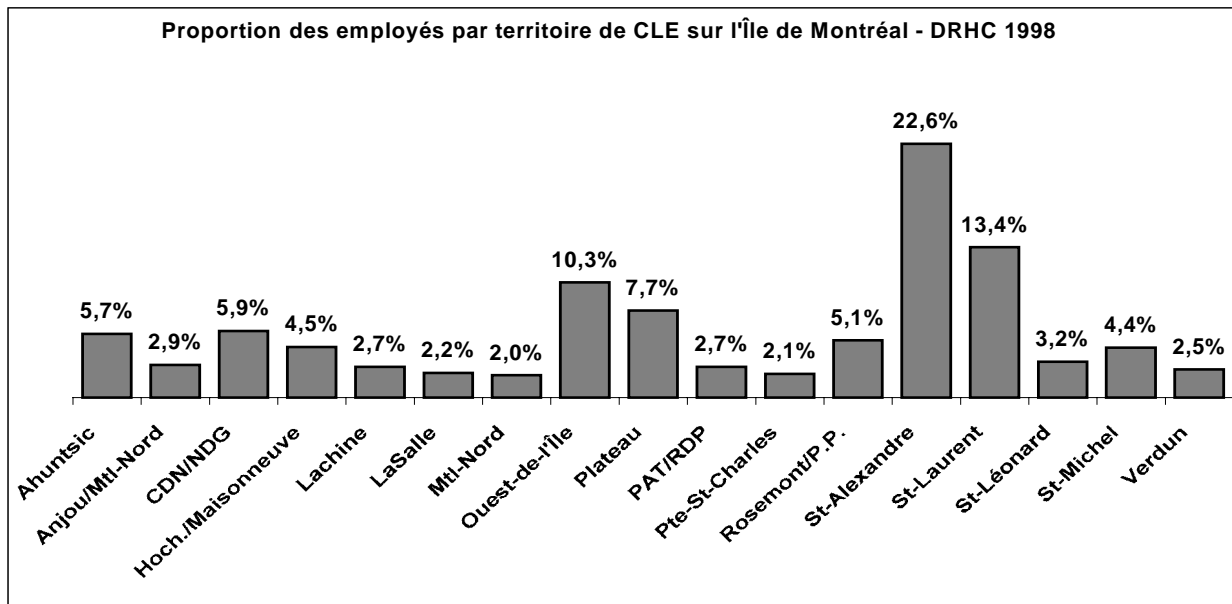
Les secteurs constituent des blocs d'employeurs pouvant éprouver des difficultés ou profiter des occasions sur le marché du travail, qu'il s'agisse de recrutement de main-d'œuvre compétente ou de développement de leurs employés. Des efforts systématiques peuvent être consacrés afin, notamment, d'aider ces derniers quant au maintien en emploi de leur main-d'œuvre et à la préparation de main-d'œuvre qualifiée pouvant y travailler. Signalons que nous incluons dans nos considérations les diverses positions émises par les Comités sectoriels, issus de la DGAIS, tout en y considérant aussi la perspective métropolitaine.

L'île de Montréal est la seule région de la (RMR) qui a plus d'emplois sur son territoire que de résidents, soit environ 1 013 000 emplois par rapport à un peu plus de 717 000 résidents en emploi en 1996. Près de 35 % de ces emplois sont occupés par des personnes qui ne résident pas sur l'île et qui proviennent principalement de Laval et des couronnes nord et sud de la RMR. Par ailleurs, 92 % des résidents de l'île y travaillent. Aussi, il apparaît utile d'apporter un éclairage sur la dimension territoriale (les territoires des centres locaux d'emploi - CLE) des emplois situés sur l'île et la mobilité de la main-d'œuvre en emploi qui réside sur l'île (c.à.d. les *résidents en emploi*).

Les secteurs d'activités et la distribution territoriale des emplois²⁴.

Le secteur primaire étant presque inexistant sur l'île, c'est le secteur des services qui prédomine avec 79,5 % des emplois suivi du secteur manufacturier avec 18,4 % et de la construction avec 1,9 %. Dans le secteur des services, les cinq (5) secteurs qui avaient en 1996 le plus grand nombre d'emplois étaient : la santé et les services sociaux, le commerce de détail, les services aux entreprises, les services d'enseignement et le commerce de gros. Tandis que pour le secteur manufacturier, les cinq plus gros volumes d'emplois se trouvent dans l'habillement, les produits électriques et électroniques, l'imprimerie et l'édition, les aliments et les boissons, le matériel de transport. Le graphique suivant présente les proportions, réparties sur la base des territoires des CLE, des emplois dans environ 61 000 établissements employeurs situés sur l'île en 1998 (source DRHC).

Graphique 10



²⁴ Sauf lorsque nous l'indiquons, les données de cette section proviennent du recensement de 1996, Statistique Canada, compilation spéciale de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) – Urbanisation pour Emploi-Québec.

Les territoires des CLE où l'on trouve le plus grand nombre d'emplois et d'employeurs (c'est-à-dire d'établissements d'employeurs) sont ceux de Saint-Alexandre (le centre-ville), Saint-Laurent, Ouest-de-l'île et Plateau-Mont-Royal / Centre-sud qui regroupent plus de la moitié des emplois sur l'île. Signalons, que Saint-Alexandre et Saint-Laurent sont aussi les territoires où l'on trouve la plus forte proportion d'employeurs de 250 employés ou plus²⁵, soit plus de 50 % de cette catégorie d'entreprises. Globalement, du point de vue du territoire de chacun des 17 CLE, entre 70 % et 90 % des emplois qui s'y trouvent sont occupés par une main-d'œuvre qui **provient de l'extérieur** du territoire du CLE²⁶. Les seules exceptions sont celles des territoires de l'Ouest-de-l'île (avec 55 % des emplois occupés par des non résidents), LaSalle (avec 65 % des emplois occupés par des non résidents) et Pointe-aux-Trembles / Rivières des Prairies (avec 68,5 % des emplois occupés par des non résidents). Inversement cela revient à dire, à ces exceptions près, que seulement entre 10 % et 30 % des emplois d'un territoire donné sont occupés par la main-d'œuvre locale.

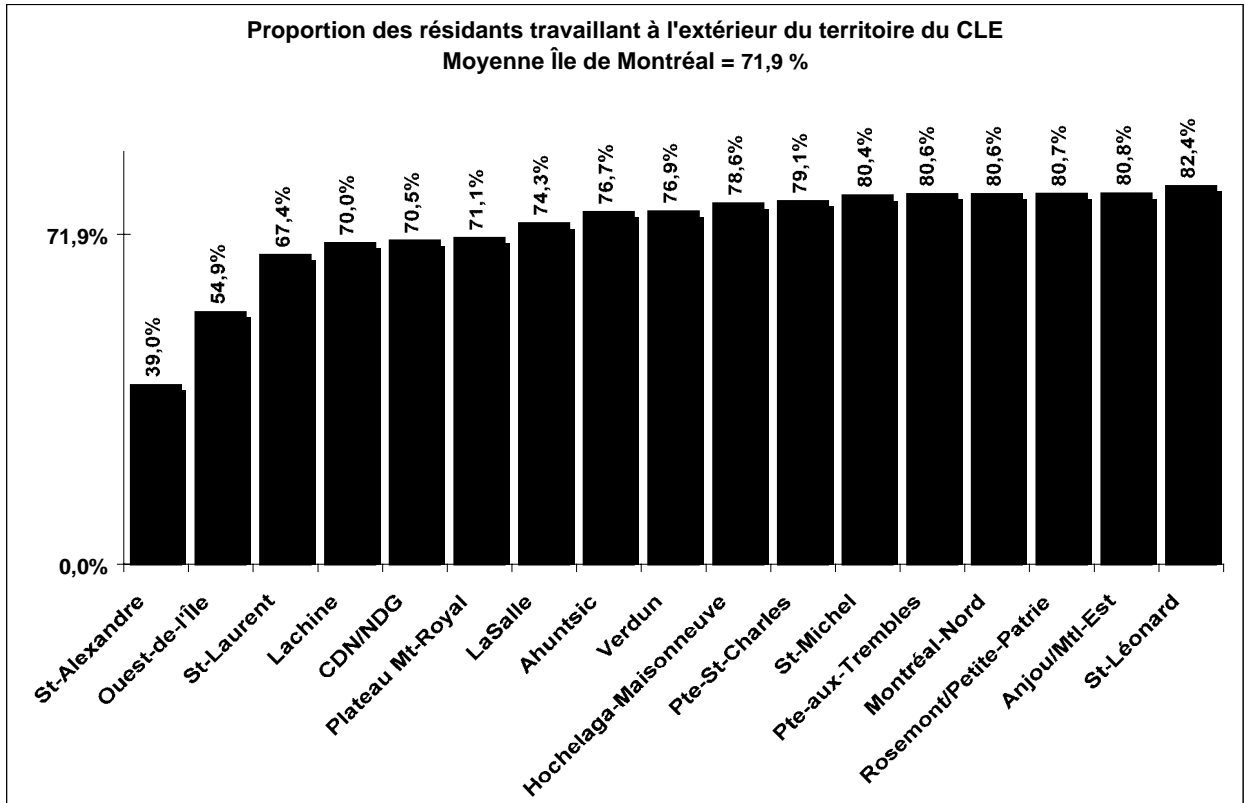
²⁵ Source : Inspecteur général des institutions financières (IGIF) 1999

²⁶ Cette main-d'œuvre peut provenir d'un autre territoire situé sur l'île ou de l'extérieur de l'île de Montréal.

La mobilité de la main-d'œuvre

Sur les 717 000 résidents en emploi en 1996, 7,8 % occupent un emploi à l'extérieur de l'île de Montréal et en moyenne près de 72 % des résidents d'un territoire d'un CLE donné occupent un emploi situé à l'extérieur de leur territoire de résidence comme le montre le graphique suivant qui en présente les proportions par ordre croissant.

Graphique 11



Ce graphique nous montre aussi, qu'inversement, les plus fortes proportions de résidents qui occupent un emploi sur leur territoire de résidence se trouvent dans les territoires des CLE Saint-Alexandre, Ouest-de-l'île et Saint-Laurent, respectivement dans des proportions de 61 %, 45,1 % et 32,6 %. En fait, dans 10 des 17 territoires, moins de 25 % des résidents en emploi l'occupent sur leur territoire de résidence. Les territoires visés correspondent à ceux des CLE : Ahuntsic, Verdun, Hochelaga-Maisonneuve, Pointe-Saint-Charles, Saint-Michel, Montréal-Nord, Rosemont/Petite-Patrie, Anjou/Montréal-Est et Saint-Léonard.

Afin d'apprécier le poids des populations de résidents en emploi dans les différents territoires, nous présentons, au tableau suivant, le nombre de résidents dans un territoire donné par rapport à l'ensemble des résidents de l'île en 1996. Mentionnons que la proportion moyenne de la population d'un territoire par rapport à l'ensemble des territoires se situe autour de 5,9 %. Alors que la plus faible proportion est de 2,5 % pour le territoire d'Anjou/Montréal-Est et la plus forte de 13,7 % pour le territoire de l'Ouest-de-l'île.

Tableau 3

Résidents sur les territoires des CLE (recensement 1996)

CLE	Résidents sur le territoire du CLE	% sur l'île
Ahuntsic	49 075	6,8 %
Anjou/Mtl-Est	17 820	2,5 %
CDN/NDG	61 175	8,5 %
Hochelaga-Maisonneuve	47 890	6,7 %
Lachine	18 750	2,6 %
LaSalle	30 435	4,2 %
Montréal-Nord	27 605	3,8 %
Ouest-de-l'Île	98 515	13,7 %
Plateau Mt-Royal	53 910	7,5 %
Pte-aux-Trembles	41 470	5,8 %
Pte-St-Charles	22 700	3,2 %
Rosemont/Petite-Patrie	50 295	7,0 %
St-Alexandre	23 745	3,3 %
St-Laurent	61 600	8,6 %
St-Léonard	28 730	4,0 %
St-Michel	49 550	6,9 %
Verdun	33 870	4,7 %
TOTAL ÎLE DE MONTRÉAL	717 135	100,0 %

8- Les secteurs en croissance

Le tableau ci-dessous présente en ordre décroissant les dix (10) secteurs les plus importants (issus d'une classification conjointe Conference Board of Canada - Emploi-Québec qui en compte 34) selon le critère du Taux de Croissance Annuel Moyen (TCAM) du nombre d'emplois prévu pour la période 2000-2004. Afin d'être à même de juger de l'importance réelle de chaque secteur à Montréal, il convient d'ajouter une colonne comprenant les volumes de résidants en emploi correspondants.

TABLEAU 4

Les 10 secteurs possédant les Taux de Croissance Annuels Moyens prévus les plus élevés

Classement des 10 principaux secteurs (sur 34) de l'Île de Montréal selon la prévision du taux de croissance annuel moyen du nombre d'emplois pour 2000-2004 (par ordre décroissant)		Nombre de résidants en emploi correspondant en 1998
Divertissements et loisirs	5,57 %	19 100
Services aux entreprises	3,84 %	93 600
Hébergement et restauration	3,10 %	50 200
Produits métalliques	2,85 %	13 300
Commerce de gros	2,75 %	45 200
Produits électriques et électroniques	2,47 %	15 600
Construction	1,58 %	18 400
Aliments, boissons et tabac	1,56 %	12 100
Matériel de transport	1,53 %	13 900
Administrations publiques	1,51 %	32 500
Total des 34 secteurs Île de Montréal	1,43 %	797 100²⁷

Source: DPP Emploi-Québec Montréal, janvier 2001

L'économie s'améliore, le revenu disponible s'accroît, le nombre de chômeurs diminue... du coup, la construction et ses secteurs amont vont embaucher, les secteurs liés aux divertissements, à la consommation et au commerce feront de même, l'administration publique pourra enfin reprendre les embauches et ainsi remplacer une partie des fonctionnaires partis à la retraite ces dernières années.

Les champions de l'exportation que sont les secteurs du matériel de transport (avec les jets régionaux de Bombardier notamment) et des produits électriques et électroniques continueront de connaître une croissance soutenue de leurs effectifs.

²⁷ Ces données sont de 1998 et il ne faut pas les confondre avec celles du recensement de 1996.

9- Analyse sectorielle

Les analyses suivantes sont basées sur les statistiques ainsi que les données quantitatives et qualitatives disponibles. Ces données proviennent des sources officielles, notamment du fichier de DRHC de 1998, du recensement de 1996 de Statistique Canada et d'informations provenant d'études spécifiques et de données recueillies par la Direction de la planification et du partenariat (DPP) de la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec auprès de différentes sources. Signalons que les analyses et les pistes d'action qui suivent ont été préparées en tenant compte des plans d'actions sectoriels élaborés avec le soutien de la DGAIS de l'administration centrale d'Emploi-Québec. Par ailleurs, les données sur les entreprises et leur main-d'œuvre doivent être constamment actualisées et c'est pourquoi la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec collabore présentement à la réalisation d'un projet appelé REEM (Recensement des établissements d'affaires et de l'emploi de Montréal) qui vise à mettre à jour ces données. On trouvera plus de détails sur ce projet à la fin de la présente section.

- **Aérospatiale**

De 1986 à 2000, le secteur de l'aérospatial (industrie aéronautique et industrie spatiale, ainsi que leurs sous-traitants et fournisseurs) a vu ses effectifs passer de 25 500 à 42 000 au Québec, soit une augmentation de près de 65 %. On estime à plus de 27 000 le nombre de ces emplois générés par les entreprises situées sur l'île de Montréal.

Dans notre région, une entreprise est responsable en grande partie de cette croissance de l'emploi, Bombardier Aéronautique, qui emploie à elle seule plus de 11 000 travailleurs. L'état de santé du carnet de commandes de cette entreprise est donc l'un des facteurs essentiels dans les prévisions de main-d'œuvre pour cette industrie. Le volume de ses commandes a un effet, non seulement sur son propre effectif, mais également, sur ceux des nombreux fournisseurs et sous-traitants pour lesquels elle est un client clé.

Bombardier Aéronautique est parvenue à s'accaparer une part importante dans deux créneaux : les avions régionaux et les avions d'affaires. Ainsi, la production du *Regional Jet* (50 places) a plus que doublé depuis sept ans et avec l'avion d'affaires *Challenger*, ces deux modèles ont été à la base de la croissance phénoménale de cette entreprise. Cependant, ces deux produits sont soumis à une forte concurrence, ce qui a amené Bombardier Aéronautique à créer de nouveaux modèles pour assurer le maintien de sa croissance. La demande du marché confirme qu'elle a visé juste pour ces nouveaux produits: le *CRJ-700* (un avion régional de 70 places), le *Global Express* (un avion d'affaires de luxe), le *Continental* (un avion d'affaires transcontinental) et maintenant le *CRJ 900* (avion régional de 86 places) qui sera lancé en 2002.

Une autre entreprise de la région connaît une croissance des plus spectaculaires, soit *CAE Électronique* qui fabrique principalement des simulateurs de vol. Cette entreprise détient maintenant 75 % du marché mondial des simulateurs de vol, comparativement à 55 % en 1996. Elle emploie près de 4 000 personnes, dont la moitié sont des ingénieurs ou des scientifiques.

La demande mondiale pour les produits de l'aérospatiale est appelée à croître au cours de la prochaine décennie, en particulier avec l'expansion du marché asiatique. Dans un tel contexte, si les entreprises québécoises maintiennent simplement leur part du marché, cela pourrait se traduire par une augmentation significative du nombre d'emplois. D'importants besoins de nouvelle main-d'œuvre sont donc à prévoir qui risquent de dépasser l'offre de main-d'œuvre qualifiée.

À court et moyen terme, des besoins importants de personnel de niveau scientifique et technique sont prévus en génie électrique/électronique (avionique, liaison électrique/électronique...), en génie aérospatial (mécanique, cellule, propulsion...) et en génie informatique (développement de logiciels, modélisation, simulation...).

En ce qui concerne les métiers de l'industrie, à court terme, des besoins importants de main-d'œuvre sont prévus dans le montage de structures d'aéronefs, le montage/câblage et le montage de circuits imprimés. Des besoins importants existent également en usinage des métaux, surtout sur machines-outils à commande numérique, et en outillage. D'autres besoins sont signalés, mais avec des volumes moindres, en traitement de surfaces, en peinture d'aéronefs, en rembourrage et en ébénisterie d'aéronefs.

PISTES D'ACTION

42. Étant donné les bonnes perspectives d'emplois dans ce secteur et le prestige qui lui est associé qui facilite le recrutement des participants, nous recommandons l'achat de plusieurs formations visant à préparer des sans emplois à occuper des postes de : monteurs de structures d'aéronefs, monteurs-câbleurs, monteurs de circuits imprimés, monteurs/assembleurs en photonique, machinistes et opérateurs de machines-outils à commande numérique.
43. Nous recommandons également, dans un volume moindre, l'achat de formations visant à faciliter l'intégration dans les métiers d'outilleur, d'opérateur dans les traitements de surfaces, de peintre d'aéronefs, de rembourreurs d'aéronefs et d'ébéniste d'aéronefs.

- **Arts et culture**

Selon une compilation effectuée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec de Montréal à partir des données du recensement de 1996, nous estimons à 44 060 le volume de travailleurs culturels sur le territoire de la RMR de Montréal, soit 66,1 % de l'ensemble de l'emploi lié aux professions retenues dans le secteur de la culture au Québec. Pour sa part, l'île de Montréal représente 44,5 % du total du Québec et 67,3 % de la RMR. De plus, la plupart des associations professionnelles d'artistes et des regroupements professionnels d'organismes se trouvent sur le territoire de Montréal. Le secteur culturel, à l'exception des industries du cinéma et du disque, est composé en majorité d'organismes sans but lucratif. De plus, la proportion de travailleurs autonomes y est très élevée. Pour l'ensemble du Québec, le relevé du recensement de 1996 évalue cette proportion à plus de 25 % pour les secteurs de la culture et des médias comparativement à 11 % pour l'ensemble de la population active québécoise. De plus, la proportion de personnes travaillant à temps partiel y est plus élevée puisqu'elle totalise 24 %, comparativement à 20 % pour l'ensemble.

Fortement touchés depuis quelques années par la concurrence étrangère, l'instabilité dans les subventions gouvernementales et par une modification des habitudes de consommation du public, les organismes culturels traversent une période de restructuration et doivent stabiliser et consolider à long terme leur situation financière. En matière d'intervention auprès de la main-d'œuvre et des travailleurs autonomes dans ce secteur, Emploi-Québec de Montréal oriente son action vers le maintien en emploi, en soutenant des projets permettant la mise en valeur de nouveaux produits et de nouveaux marchés. Pour les organismes, les actions prioritaires se situent au niveau des OSBL non assujettis à la loi 90.

En raison de l'importance de ce secteur pour la région et pour le Québec quant au nombre d'emplois et d'organismes, le Conseil régional des partenaires du marché du travail d'Emploi-

Québec de Montréal considère le secteur culturel comme étant prioritaire. Emploi-Québec de Montréal, en partenariat avec la Direction régionale du ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ), se propose de donner suite à la mise en œuvre de la " Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture " afin d'assurer le développement des emplois et de ce secteur sur l'île de Montréal. Cette stratégie a fait l'objet d'une entente de collaboration entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la ministre de la Culture et des Communications, le 19 octobre dernier.

En vertu de cette entente, Emploi-Québec de Montréal poursuivra les activités d'un comité consultatif régional (CCR) réunissant les partenaires gouvernementaux et les représentants des milieux culturels montréalais dans des sous-secteurs ciblés. L'action d'Emploi-Québec s'inscrit à l'intérieur de ses mandats dans le cadre d'un processus d'intervention régionalisé en partenariat et en complémentarité avec les instances gouvernementales et sectorielles désignées dans l'entente. Toutefois, les activités prévues dans cette entente débordent les activités du CCR qui ont trait à la formation des travailleurs autonomes, des artistes, artisans et travailleurs salariés du secteur pour les organismes et entreprises non assujettis à la Loi 90. La mise en œuvre de l'entente ministérielle nécessitera une coordination régionale avec les CLE afin de permettre la réalisation des activités prévues.

Les partenaires de l'entente sont le ministère de la Culture et des Communications (MCC), le Conseil des arts et lettres du Québec (CALQ), la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec (FSCACQ) et le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) c'est-à-dire, le comité sectoriel national d'Emploi-Québec. L'entente vise à " soutenir financièrement les interventions en matière de stabilisation et de développement de l'emploi et de formation continue pour les artistes, artisans et travailleurs culturels ainsi que les organisations culturelles ". Les interventions prioritaires s'articulent autour de trois (3) axes d'intervention : consolidation et développement de l'emploi, l'accès à la formation continue et la connaissance du marché du travail. Ces axes sont regroupés sous cinq (5) volets du Fonds soit, le volet 1 *Développement organisationnel*; le volet 2 *Consolidation et stabilisation financière*; le volet 3 *Innovation et expérimentation*; le volet 4 *Développement international* et le volet 5 *Intégration de la relève*. Pour réaliser la mise en œuvre de cette action concertée, la ministre d'État au Travail et à l'Emploi s'est engagée à assurer la participation d'Emploi-Québec pour un montant de plus de 16 M\$ au niveau national, en complémentarité des actions régulières existantes des Directions régionales auprès du secteur.

Pour assurer la réalisation de cette entente nationale les deux ministres ont mandaté un comité de coordination. L'entente est d'une durée de deux ans soit, du 19 octobre 2000 au 19 octobre 2002 (voir section 14).

PISTES D'ACTION

Les actions d'Emploi-Québec de Montréal devraient être définies en lien avec l'entente nationale et en concertation avec les partenaires régionaux gouvernementaux et sectoriels.

À l'intérieur des mesures et services dont le cadre est approuvé par le Conseil du trésor, il faudra évaluer et développer les possibilités d'adaptation aux besoins de la main-d'œuvre culturelle pour les axes d'intervention définis dans l'entente nationale.

44. En raison de la forte concentration des organismes et de la main-d'œuvre du secteur culturel dans notre région, participer activement aux travaux du comité de coordination mis en place par les deux ministres pour la réalisation de l'entente nationale.

45. S'il y a lieu, définir et concrétiser les actions régionales d'Emploi-Québec à l'intérieur d'une entente de collaboration avec la Direction régionale du ministère de la Culture et des Communications et son réseau (CALQ, SODEC) et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec (FSCACQ).
46. À l'intérieur de l'axe " Consolidation et développement de l'emploi " réaliser les aménagements requis avec le FSCACQ et le MCC, la Direction régionale d'Emploi-Québec et les Centres locaux d'emploi (CLE) afin de favoriser le maintien des emplois sur une période d'au moins deux ans, dans le respect des missions respectives des partenaires. Les interventions développées dans cet axe doivent permettre une action plus structurante et de plus longue portée au profit du développement et de la consolidation des emplois dans le secteur culturel. C'est pourquoi, la participation des conseillers en entreprise des CLE est sollicitée afin d'assurer l'élaboration de diagnostics d'entreprises.
47. Les besoins en matière de subventions salariales, de stabilisation de l'emploi et de services d'aide aux entreprises seront comblés au niveau local, selon les disponibilités budgétaires des CLE, sous supervision d'une coordination régionale.
48. Dans le cadre de l'axe " Accès à la formation continue " maintenir un service spécialisé régionalisé afin de combler les besoins de formation des individus et des organismes. La composition du Comité consultatif régional (CCR) Arts et culture devra être révisée en lien avec les secteurs ciblés dans l'entente de collaboration. La concertation avec le MCC, le CQRHC et les associations professionnelles est requise compte tenu que la région de Montréal est la seule région du Québec où un Conseil régional de la culture n'est pas constitué. Les travaux du CCR permettront d'effectuer l'estimation et la priorisation des besoins en matière de formation pour les secteurs retenus dans l'entente.
49. En matière de " Connaissance du marché du travail ", Emploi-Québec de Montréal devrait apporter toute sa collaboration aux travaux liés à la mise en œuvre du portrait régional de main d'œuvre et de l'Observatoire de la culture et des communications en partenariat avec MCC et le CQRHC.
50. Compte tenu que les modalités et le partage des responsabilités centrales/régionales de la mise en œuvre de cette entente ne sont pas encore déterminées, nous proposons de bâtir une réserve régionale. En raison de la disponibilité prévue au niveau des fonds fédéraux, il est proposé d'analyser les possibilités de la mesure Concertation pour l'emploi afin de financer le plus grand nombre de volets de l'entente, notamment, pour la reconduction de postes financés par le Fonds de stabilisation et de consolidation ou pour la réalisation de diagnostics d'entreprises et de projets liés à la connaissance du marché du travail.

- **Centres d'appels (multisectoriel)**

Montréal est devenu un territoire de prédilection pour les centres d'appels. Il est reconnu, en effet, que les frais d'exploitation d'un tel centre à Montréal se comparent avantageusement aux autres villes en Amérique du nord. Nous disposons par ailleurs d'un excellent réseau de télécommunication et d'une main-d'œuvre maîtrisant souvent plusieurs langues. Ces atouts réunis permettent de tableer sur une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne pour la profession d'agent de centres d'appels.

Aucune statistique officielle ne nous renseigne sur le nombre d'emplois dans cette industrie. Il faut comprendre qu'un centre d'appels est un moyen qu'utilise une entreprise, peu importe

son appartenance à un secteur d'activité économique, pour entrer en relation avec sa clientèle. C'est pourquoi il est difficile de comptabiliser ces personnes qui souvent travaillent dans un département à l'intérieur d'une organisation. Néanmoins, les acteurs concernés l'estiment à environ 39 000 pour la RMR de Montréal. Une étude récente (mai 2000) réalisée pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal reconnaissait qu'un taux de croissance annuel de l'emploi de l'ordre de 20 % était réaliste dans le présent contexte.

PISTES D'ACTION

51. Afin de contrer les préjugés qui nuisent à l'équilibre entre l'offre et la demande dans ce marché, nous avons supervisé la réalisation d'une vidéocassette faisant état des différents contextes de travail. Cette vidéocassette a été conçue à l'intention des chercheurs d'emploi et sera utile à tous ceux qui veulent mieux connaître la profession d'agent de centre d'appels. Il sera distribué dans tous nos bureaux locaux. Nous avons aussi l'intention d'en élargir la diffusion à tout organisme intéressé par ce sujet. Nous allons par ailleurs donner suite aux demandes des différentes associations et partenaires qui nous ont été adressées afin de présenter les résultats de nos travaux sur cette industrie.
52. Des efforts seront encore consentis au niveau des achats de formation afin de préparer une main-d'œuvre qui n'aurait pas toutes les compétences requises pour accéder à cette profession qui offre de nombreux débouchés dans différents domaines.
53. D'autre part, nous voyons de ce côté plusieurs opportunités que pourraient saisir la Direction des services aux entreprises puisque plusieurs entreprises éprouvent des difficultés à attirer et à retenir leur main-d'œuvre.

• Commerce

En janvier 1998 (DRHC), on dénombrait sur l'île de Montréal 5 338 employeurs dans le secteur du commerce de gros, ce qui générerait un total de 72 143 emplois. Le commerce de détail quant à lui regroupait 14 416 établissements ce qui représente 108 368 emplois. Il s'agit de l'un des plus importants secteurs pour ce qui est du volume d'emploi sur l'île de Montréal. Très diversifié, on dénombre environ 30 sous-secteurs d'activité, qui se trouvent aussi bien dans le commerce de gros que de détail. Le commerce de gros comme celui de détail se transforme et doit s'adapter continuellement. À l'aube du 21^{ième} siècle, les détaillants vendent sur Internet, mettent sur pied des places d'affaires virtuelles, utilisent l'informatique pour rejoindre les consommateurs d'ici et du monde entier.

Le défi général de ce secteur pourrait se résumer en : maintenir la rentabilité acquise, s'adapter aux changements d'habitudes, de comportements des consommateurs et pouvoir répondre aux nouveaux besoins que ceux-ci expriment.

Au niveau technologique, il s'agit de relever les défis suivants : la gestion informatisée des stocks et l'échange électronique des données (soit le commerce électronique d'entreprises à entreprises).

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

Ces différents changements s'opèrent à partir des exigences de plus en plus élevées des consommateurs et du phénomène de la concurrence accrue peu importe la région

d'appartenance, du sous-secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise. D'autres changements se produisent ou se sont produits récemment dont la multiplicité des magasins à grandes surfaces de type multiproduit, ce qui donne présentement lieu à une lutte féroce dans certains sous-secteurs non pas nécessairement entre les grandes chaînes et les petits détaillants mais bien entre les géants de l'industrie.

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

Conséquemment, la principale compétence recherchée chez les travailleurs(es) de ce secteur devient donc l'aptitude pour les relations humaines. À cette compétence essentielle, vient s'ajouter le bilinguisme, les habilités pour la vente, une connaissance poussée du produit et enfin une capacité à travailler avec les chiffres (contrôle des prix et l'inventaire des ventes).

Une formation dans le réseau régulier de niveau collégial ayant pour titre provisoire : Gestion de commerces verra le jour à l'automne 2001 pour ensuite être disponible à l'ensemble des Collèges à compter de l'automne 2002. Cette formation permettra aux détaillants de solutionner pour ce qui est de la gestion d'un commerce, la problématique de recruter du personnel compétent et qualifié. Cette difficulté avait été abordée dans le *Rapport d'enquête sur les compétences dont aura besoin les employés face à l'évolution de l'environnement commercial*, produit par un consultant en novembre 1998.

PISTES D'ACTION

54. Toute forme de formation de la main-d'œuvre à prévoir dans ce secteur devra tenir compte pour ce qui est des vendeurs des points suivants : le service à la clientèle, le travail d'équipe, la sécurité, la prévention des pertes et la protection de l'entreprise, les relations interpersonnelles et la connaissance des produits et de l'informatique. Pour ce qui est des superviseurs de premier niveau, la formation devrait porter sur le service à la clientèle, la sécurité, la prévention des pertes et la protection de l'entreprise, l'évaluation et l'appréciation du rendement, la motivation/mobilisation, le leadership et l'informatique.
55. Le recrutement d'une main-d'œuvre compétente représente un défi important pour ce secteur. Tout support ou outil en lien avec la fonction recrutement serait apprécié. Un mécanisme de reconnaissance de l'expérience de travail ou des compétences acquises est un autre besoin exprimé par les détaillants.
56. Sans être plus spécifique pour le moment, une demande d'aide axée sur le développement de formations orientées vers l'utilisation du Web afin de positionner les vendeurs et vendeuses au même niveau de connaissance du produit que le client, pourrait être faite dans l'année à venir.

- **Construction**

Le secteur de la construction génère de l'emploi pour environ 25 000 résidents de l'île de Montréal. Cela inclut à la fois la main-d'œuvre régie par la *Loi R-20* (métiers de la construction) et celle qui ne l'est pas (contremaîtres, techniciens, estimateurs...). Ce secteur a également un impact important sur le volume d'emplois dans d'autres secteurs (produits métalliques, machinerie, produits en plastique, bureaux d'architectes...).

Le secteur de la construction dans la région de Montréal a connu une excellente année en 1999. Le nombre d'heures travaillées sur les chantiers situés dans l'île de Montréal a augmenté de 9 %, en comparaison avec l'année précédente. Cette croissance devrait se continuer en 2000-2001, puisque d'importants travaux ont été confirmés (agrandissement du Palais des congrès, Grande Bibliothèque du Québec, Cité du commerce électronique, bâtiments industriels pour Nortel et Rolls Royce, Plan de transport pour la région de Montréal...). La *Commission de la construction du Québec* prévoit une croissance des heures travaillées de 6 % en 2000 et de 7 % en 2001 pour les régions qui constituent le Grand Montréal.

Globalement, les perspectives d'emplois qui étaient mauvaises dans la plupart des métiers de la construction jusqu'au début de 1998, se sont progressivement améliorées. Si bien qu'en 1999, des difficultés de recrutement ont été signalées dans certains métiers. La *Commission de la construction du Québec* prévoit d'ailleurs de bonnes perspectives d'emploi à moyen terme dans pratiquement tous les métiers de cette industrie. Elle appuie ses prévisions non seulement sur les chantiers auxquels nous venons de faire référence, mais également sur un certain vieillissement de la main-d'œuvre.

PISTES D'ACTION

57. Étant donné les bonnes perspectives d'emplois dans ce secteur, nous recommandons l'achat de formations visant à préparer des sans emplois à occuper des postes de : carreurs, cimentiers-applicateurs, ferblantiers, poseurs de revêtements souples et poseurs de systèmes intérieurs.
58. De plus, dans les professions non assujetties à la *Loi R-20*, nous recommandons l'achat de formations dans la spécialité du dessin de structures d'acier et dans celle du dessin et de la conception de systèmes de protection-incendie, étant donné le potentiel d'emplois que ces domaines offrent.

- **Environnement (multisectoriel)**

Le développement de l'Industrie de la protection de l'environnement (IPE) est fonction de quatre grands facteurs, soient: l'opinion publique, les conditions économiques, le pouvoir politique et la réglementation gouvernementale. Il s'agit d'un secteur où le développement de l'emploi se fait à plus long terme et est relié à l'image corporative des entreprises aux prises avec des impératifs de concurrence serrée.

La "préoccupation environnementale" ne crée actuellement à Montréal que peu de nouveaux emplois qui lui sont spécifiquement attribuables. Dans les faits, l'industrie de l'IPE montre présentement une relative stabilité du volume d'emplois après cinq années de décroissance; en effet, le pourcentage de l'embauche totale dans ce secteur par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise a diminué de 0,7 % à 0,35 %.

Ce secteur souffre pour le moment des réductions des budgets d'assainissement, de décontamination, de recherche et développement, ainsi que d'une réglementation environnementale jugée désuète par plusieurs intervenants.

La main-d'œuvre est composée d'entrepreneurs, de consultants, d'universitaires et techniciens. Quelque 70 % des entreprises offrent des services, alors que les autres sont des fabricants.

Le caractère relativement "nouveau" et "évolutif" des emplois de certains secteurs font en sorte que les besoins de perfectionnement technique sont constants.

PISTES D'ACTION

59. Dans ce domaine, les capacités de communication orale et écrite sont à maîtriser, de même que celles reliées à la gestion de projets. Des formations collégiales de type " post DEC " sont à recommander.
60. Comme les emplois du domaine de l'environnement sont reliés en bonne part à de la consultation ou à l'implantation de petites entreprises, la participation à la mesure de Soutien au travail autonome dans ce secteur d'activités doit être encouragée.
61. L'insertion en emploi par des projets de recyclage et de protection de l'environnement devrait aussi être encouragée. Des projets reliés au développement durable sont à encourager également.

- **Finances, assurances et immobilier**

Le secteur finance, assurances et immobilier est un secteur clé à la fois pour Montréal et pour le de Québec. On estime que près de 66 000 emplois en font partie sur l'île de Montréal (ou 5,6 % de l'emploi total de la région); ces emplois sont répartis de la façon suivante : 35 000 en finance, 15 000 en industries des assurances, et 16 000 en immobilier (incluant les agences d'assurances). Tout ce secteur a cependant un taux de croissance annuel moyen inférieur à la moyenne sur l'île de Montréal.

Ce secteur est à la fois concentré et fragmenté. La *concentration* se situe notamment autour de l'actif et du nombre d'emplois (40 % de la main-d'œuvre des intermédiaires de dépôt est regroupée dans une dizaine d'entreprises alors que 45 % de la main-d'œuvre des compagnies d'assurances se retrouve dans quinze entreprises). La *fragmentation* est réelle de par le nombre élevé de petites entreprises de courtage dans les sous-secteurs de l'immobilier et de l'assurance.

Les rationalisations de personnel survenues au cours des dernières années ont modifié la structure d'occupation des entreprises. De façon générale, la majeure partie de l'effectif se retrouve dans des postes stratégiques ou comportant des tâches plus complexes. Ainsi, le nombre de postes affectés au soutien administratif et autres tâches de bureau a diminué sensiblement durant les dernières années en raison de moyens technologiques plus efficaces. Dans le domaine de l'assurance de dommages par exemple, le personnel affecté à la tarification de primes a chuté au profit de l'évaluation des risques spécifiques. De même, le niveau d'informatisation de la souscription en assurance atteint 30 % pour l'assurance des entreprises et 90 % pour l'assurance des particuliers. Dans le sous-secteur bancaire (incluant les caisses Desjardins), il y a eu décroissance pour les postes de commis alors qu'on a constaté une progression pour les postes en service à la clientèle, en conseils financiers et en technologie. Ainsi, le personnel est appelé à se perfectionner en vue d'occuper des postes de complexité supérieure.

Le secteur finance, assurances et immobilier est très friand de technologies de l'information et les applications qui en découlent sont nombreuses : intégration des systèmes informatiques, échange électronique de données (EED) et transactions en ligne (par Internet) pour ne nommer que les plus importantes. Ces applications ont certainement des répercussions sur la structure d'emploi et sur les compétences professionnelles requises.

Le phénomène de fusions d'entreprises n'est pas terminé dans ce secteur. Régulièrement, nous assistons à de nouvelles acquisitions, autant en assurance qu'au niveau des banques et des intermédiaires financiers, fréquemment entre partenaires de divers pays.

PISTES D'ACTION

62. Bien que les grandes entreprises de ce secteur favorisent la formation de ses employés à l'interne, il y a place pour des interventions pour favoriser l'embauche au niveau des petites entreprises en assurances de personnes et assurances de dommages; du côté immobilier, l'attrition d'une main-d'œuvre vieillissante ouvre la place à de la formation en évaluation immobilière de type collégial.

• **Habillement**

Les données récentes compilées par la Direction de la planification et du partenariat ont trait à l'ensemble des emplois du secteur habillement et cuir. Pour l'ensemble du Québec, la moyenne annuelle des emplois s'est située autour de 75 000 postes pour l'année 1999. Eu égard à la situation de l'emploi en juin 2000, le total du secteur habillement et cuir cumule autour de 71 000 emplois, pour une perte d'environ 4 000 emplois par rapport à 1999.

Pour le secteur de l'habillement uniquement, le total québécois en 1999 se situait à environ 70 000 emplois en moyenne pour l'ensemble de l'année. En 1998, ce total cumulait autour de 74 800 emplois.

Pour le territoire de l'île de Montréal, le secteur de l'habillement et cuir représentait environ 38 700 emplois en 1998. Pour l'année 1999, le total des emplois se situait autour de 39 000 postes.

Une caractéristique importante de ce secteur est la saisonnalité des emplois et le taux de chômage élevé de la main-d'œuvre laisse entrevoir que les personnes en emploi ne travaillent pas à l'année.

La durée moyenne à l'assurance-emploi pour la profession conducteurs/conductrices de machines à piquer (CNP: 9451) s'établissait à 11,7 semaines pour la période de janvier à août 1999. Une compilation plus récente de DRHC évalue cette durée à une moyenne de 11,8 semaines pour le total de l'année 1999. Pour la période de janvier à juin 2000, la durée moyenne à l'assurance-emploi s'établissait à 11,74 semaines.

Pour l'année en cours au niveau de l'emploi, on peut observer que le secteur a récupéré en juin une bonne partie des emplois perdus en janvier 2000. Toutefois, il ne semble pas que le volume des emplois atteint en 1999 soit récupéré totalement. On observe une baisse des prestataires à l'assurance-emploi aptes et actifs de l'ordre de 35 % si on compare le nombre en juin 2000 à celui de janvier 2000. En juin 1999, on observait une baisse des prestataires aptes et actifs de l'ordre de 28,1 % par rapport à janvier 1999. Pour l'ensemble des professions du secteur habillement, le nombre des prestataires aptes et actifs à l'assurance-emploi s'établissait à 746 personnes en juin 2000 alors qu'il s'établissait à 907 personnes en juin 1999. Toutefois, cette donnée brute ne permet pas de conclure nécessairement que la baisse des personnes à l'assurance-emploi puisse être attribuable à une meilleure situation de l'emploi dans le secteur. En effet, on peut observer une baisse généralisée du chômage dans l'ensemble de l'économie au Québec par rapport à l'an dernier: il se peut qu'un nombre important de chômeurs du secteur se soit déplacé vers d'autres emplois ou encore qu'un certain nombre d'entre eux ait quitté le marché du travail, notamment, en raison de l'attrition. Le volume des personnes prestataires de l'assurance-emploi ayant le statut apte et actif

demeure élevé et la durée moyenne des personnes à l'assurance-emploi ne s'est guère améliorée par rapport à l'an dernier. En fait, la durée moyenne à l'assurance-emploi stagne depuis quelques années à près de trois (3) mois, ce qui confirme le caractère saisonnier d'un nombre important d'emplois. Il en résulte un roulement important de main-d'œuvre d'où l'apparence de pénurie.

Le secteur de l'habillement est en restructuration et les entreprises du secteur connaissent des situations inégales dues aux aléas du marché et à la concurrence féroce que se livrent les entreprises sur le marché local. Le Libre-échange et l'ALENA ont modifié les règles du jeu et le marché local, auparavant à l'abri de la concurrence étrangère, s'est transformé par l'entrée de produits étrangers à bon prix. Par ailleurs, le marché de l'exportation s'ouvre aux entreprises québécoises et la faiblesse du dollar canadien augmente la compétitivité de nos produits sur le marché américain. Au niveau de l'industrie, cette situation se traduit par une situation inégale pour les entreprises. Certaines sont en perte de vitesse en raison de l'inadéquation de leurs produits à l'intérieur de ce nouveau marché alors que d'autres entreprises se sont orientées vers l'exportation et réussissent à maintenir leur marché ou sont en croissance.

Au niveau du volume d'entreprises, notons que la répartition régionale des établissements du secteur de l'habillement a considérablement évolué de 1992 à 1998. La proportion des entreprises sur le territoire montréalais a considérablement diminué au profit d'autres régions. En matière de pourcentage, Montréal représentait 63,8 % des entreprises en 1992 pour se situer à 40,5 % en 1998. Cet écart montre bien les profondes transformations vécues par ce secteur. Toutes les autres régions du Québec, sauf la Mauricie et le Centre du Québec ont connu une croissance des entreprises du secteur de l'habillement sur leur territoire. Les hausses les plus significatives ont été enregistrées dans les régions limitrophes de Montréal, notamment, Laval/Laurentides/Lanaudière avec une croissance de 14,3 %, passant de 7,5 % en 1992 à 21,8 % en 1998. La région de la Montérégie a augmenté sa représentativité de 4,4 % passant de 7,8 % à 12,2 %.

L'île de Montréal demeure toutefois le territoire le plus important en matière de volume d'entreprises et d'emplois.

PISTES D'ACTION

63. Le grand défi des entreprises de ce secteur, afin de maintenir les emplois, réside dans sa capacité à former sa main-d'œuvre, à diminuer sa sensibilité à la réglementation et aux interventions gouvernementales (taxes sur la masse salariale, santé et sécurité, normes du travail, etc.) et d'atténuer les effets des accords de l'Organisation mondiale du commerce qui aboliront progressivement, d'ici le début de 2005, toutes les barrières tarifaires et les quotas d'importation.

Les difficultés vécues par la main-d'œuvre au niveau de la durée des emplois et du taux de chômage ne permettent pas d'affirmer, pour le moment, que la croissance des exportations garantit de façon durable et sans équivoque les emplois créés qui y sont liés. Il y a certes eu amélioration mais la situation des emplois demeure précaire en raison du taux de chômage élevé et de la nature saisonnière des emplois. L'entrée de nouvelle main-d'œuvre grâce au support des mesures d'Emploi-Québec viendrait perturber un équilibre déjà fragile et ne réglerait pas les problèmes cités au niveau du chômage.

64. Emploi-Québec recommande d'encourager plutôt le placement direct de nouvelle main-d'œuvre qui pourrait être formée en entraînement à la tâche. Il s'agit du moyen de

formation le plus privilégié dans ce secteur. Nous rappelons que les objectifs fixés par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)*. De l'avis du Comité sectoriel de l'habillement, beaucoup d'entreprises de ce secteur ne rencontrent pas ces objectifs. Toutefois, il ne s'agit pas d'une situation généralisée et certaines entreprises respectent les objectifs de la Loi.

65. De plus, des expériences-pilotes de formation de courte durée en entreprise, avant l'embauche, ont donné de bons résultats. Cette formule de formation avant l'embauche pourrait également se dérouler en établissement de formation selon un contenu déterminé par d'éventuels employeurs. Les coûts de formation peuvent être comptabilisés par l'entreprise comme dépense admissible dans le cadre de la Loi 90 suite à l'embauche des finissants à l'intérieur de la même année d'imposition ou, dans le cadre du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, conditionnellement à l'embauche des participants à l'intérieur d'un délai de six mois suite à la formation.

Enfin, notons également que les réseaux des Commissions scolaires et des CÉGEPS démarrent des formations permettant aux jeunes d'entrer sur le marché du travail.

- **Industries des aliments et des boissons**

Cette industrie occupe 19 365 travailleurs (janvier 1998) sur l'île de Montréal. Il représente ainsi le 3^e plus gros employeur de main-d'œuvre pour le secteur manufacturier. 70 % des emplois se retrouvent dans les sous-secteurs suivants :

1. Viande et volaille;
2. Boulangerie-pâtisserie;
3. Boissons;
4. Lait.

Une proportion importante des emplois dans ce secteur requiert peu de qualifications. En effet, 60 % des employés sont des manœuvres. Plus du tiers (35,4 %) des travailleurs ne possèdent pas de diplôme d'étude secondaire. 30 % d'entre eux seraient analphabètes fonctionnels ce qui occasionne des difficultés importantes lorsqu'on implante de nouvelles méthodes de travail. Ce secteur est également caractérisé par sa diversité culturelle.

PISTE D'ACTION

66. Nous nous sommes joints récemment (juin 2000) à un comité de travail mis sur pied par le *Conseil des industries bioalimentaires de l'île de Montréal (CIBIM)*. Ce comité travaillera à l'élaboration d'un portrait de ce secteur sur l'île. Par ailleurs, un comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire vient d'être créé. Les problématiques " main-d'œuvre " de cette industrie seront donc prises en charge de façon plus efficace et coordonnée de telle sorte qu'elle permettra aux entreprises bénéficiaires de mieux affronter les exigences de compétitivité auxquelles elles sont exposées.

- **Industries des produits métalliques**

Le secteur de la fabrication des produits métalliques est en bonne partie composé de sous-traitants et de fournisseurs pour des donneurs d'ouvrage qui proviennent d'autres secteurs d'activité économique. Ce secteur est également très diversifié. On y retrouve une grande variété d'industries qui vont de l'usinage au soudage, au matriçage, au placage et au traitement thermique du métal. Sur l'île de Montréal, on compte plus de 700 employeurs dans la fabrication de produits métalliques, qui embauchent plus de 17 000 travailleurs (36 % du

total québécois). On y retrouve d'abord des PME, 90 % des entreprises ayant moins de 50 employés, ce qui est un pourcentage plus élevé que la moyenne du secteur manufacturier. Le niveau de l'emploi dans le secteur des produits métalliques a augmenté considérablement depuis 1996 (augmentation de plus de 40 %). Cette croissance a suivi la reprise progressive des activités dans le secteur de la construction et dans l'ensemble du secteur manufacturier, elle a permis de récupérer les emplois perdus au début de la dernière décennie.

Pour prévoir le niveau d'activité dans le secteur des produits métalliques, il faut d'abord évaluer les perspectives d'activité pour son principal secteur client, l'industrie de la construction. La construction, autant aux États-Unis qu'au Canada, traverse une période de croissance depuis quelques années et les analystes, malgré la hausse des taux d'intérêts, ne prévoient pas de ralentissement dans un proche avenir. Au Québec et dans la région de Montréal en particulier, les perspectives de croissance sont favorables d'ici à la fin 2001 et même au-delà. Cette prévision s'appuie sur les chantiers confirmés dans les sous-secteurs de la construction commerciale et institutionnelle et dans celui des travaux de génie civil.

Par ailleurs, le secteur des produits métalliques devrait continuer à bénéficier, également, de la croissance spectaculaire de l'industrie aéronautique. Cette dernière alimente toute une série de PME que l'on retrouve dans ce secteur (ateliers d'usinage, outillage, traitements de surface, traitements thermiques...).

Globalement, on peut ainsi prévoir que le secteur des produits métalliques continuera à bénéficier du bon état de santé de l'ensemble des secteurs manufacturiers, en particulier de celui de l'aéronautique, ainsi que des grands chantiers prévus dans le secteur de la construction. Une prévision de croissance de l'emploi de l'ordre de 3 % à 5 % est donc tout à fait raisonnable pour 2001. Des besoins importants de nouvelle main-d'œuvre sont à prévoir qui risquent, dans certains cas, de dépasser l'offre de main-d'œuvre disponible.

PISTE D'ACTION

67. Étant donné les bonnes perspectives d'emplois dans ce secteur, nous recommandons l'achat de formations visant à préparer des sans emplois à occuper des postes de : soudeurs, de soudeurs-assembleurs, de machinistes, d'opérateurs de machines à commande numérique, d'outilleurs, de moulistes, de dessinateurs industriels, d'opérateurs de machines à former les métaux légers (tôlerie industrielle) et d'opérateurs aux traitements de surface. Cependant, étant donné que les possibilités offertes par ces métiers sont souvent peu connues des chercheurs d'emplois, la Direction de la planification et du partenariat et la Direction des opérations locales développeront une stratégie conjointe pour sensibiliser davantage les agents d'aide à l'emploi et les clientèles à ce sujet.

• **Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques**

Avec 9 540 emplois, l'île de Montréal compte 55 employeurs qui en font la capitale des industries pharmaceutiques et biotechnologiques du Canada.

L'avenir de l'industrie des produits pharmaceutiques et biotechnologiques est intimement lié à la recherche et ceci force les entreprises du secteur à investir des centaines de millions en R&D de façon continue. L'industrie des produits pharmaceutiques et biotechnologiques de la grande région métropolitaine peut compter sur des avantages concurrentiels : la qualité des relations entre l'industrie, les universités, les centres hospitaliers et les centres de recherche publics et privés crée une synergie vigoureuse.

L'importance relative de Montréal dans ce secteur est prépondérante; en effet, avec près des deux tiers des entreprises et des emplois québécois qui se retrouvent dans la région métropolitaine, on peut qualifier ce secteur de névralgique.

Au cours des dernières années, *l'industrie des produits pharmaceutiques* a perdu un bon nombre d'emplois liés à la fabrication (opérateurs); par ailleurs, les activités de recherche et développement s'appuient sur 150 équipes regroupant 4 600 chercheurs pour lesquels les entreprises ne cessent de recruter. Cette situation est attribuable au fait que la concurrence mondiale s'est accrue, engendrant des rationalisations importantes pour les employés affectés à la fabrication. Cette période de rationalisation étant terminée, on observe maintenant le maintien des emplois existants. Toutefois, les fonctions de travail des opérateurs risquent de changer de façon significative au cours des prochaines années.

En effet, l'apparition de nouvelles technologies et l'implantation des "bonnes pratiques de fabrication" forcent les entreprises à hausser le niveau des compétences de base de leurs travailleurs et travailleuses. Compte tenu des critères de qualité et des changements technologiques, les postes d'opérateurs font appel de plus en plus à des compétences de base éprouvées (lecture, calcul, communication). Enfin, bien qu'en nombre moins élevé, certaines occasions d'emplois à titre d'opérateur en production ou en transformation sont présentes dans l'industrie des produits biotechnologiques. Les entreprises en biotechnologie offrent également, mais en nombre moins élevé qu'en pharmaceutique, des emplois liés à la recherche.

Le profil des travailleurs et travailleuses varie selon que l'emploi est de type manuel (opérateurs), scientifique (chercheurs, techniciens) ou administratif. Pour les emplois scientifiques, on demande un diplôme d'études collégiales dans une discipline appropriée pour les techniciens. Une scolarité de deuxième ou de troisième cycle est exigée pour les chercheurs. Des études postdoctorales sont également requises pour certains postes en recherche. Pour les emplois de type administratif, les exigences sont comparables à celles des autres secteurs.

PISTES D'ACTION

68. Des compétences en gestion de projets sont à développer pour le personnel de l'industrie, du fait de l'existence de plusieurs protocoles de recherche. Il y a donc place à une intervention en entreprise qui porterait sur le développement de ces compétences. La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (loi 90) pourrait servir d'outil pour la mise en place d'une formation d'appoint à ce sujet.
69. D'autre part, la mesure de formation pourrait favoriser l'embauche de nouveaux techniciens sur ce marché.

• **Industries du matériel informatique et des biens de télécommunications**

Dans la région de Montréal, on retrouve dans l'industrie de la fabrication de matériel informatique, en majeure partie, des entreprises spécialisées dans la fabrication de composants électroniques (ex. plaquettes de circuits imprimés). Certaines de ces entreprises, situées dans l'ouest de l'île pour la plupart, connaissent actuellement une croissance spectaculaire (Systèmes SCI, Primetech Électronique, Viasystems, Systèmes électroniques Matrox...). La capacité de recruter rapidement de la main-d'œuvre spécialisée dans l'assemblage ou le montage des composants sera un des facteurs décisifs qui déterminera la part de ce marché en expansion qui aboutira dans les entreprises locales.

Du côté de l'industrie des biens de télécommunications, la problématique est double : l'industrie se doit de recruter de la main-d'œuvre qualifiée et compétitive non seulement au niveau de la fabrication, mais également du côté de la recherche et du développement (personnel universitaire, en particulier en génie électrique et en génie informatique). La recherche et le développement à l'intérieur des principales entreprises de cette industrie est stratégiquement essentielle au maintien de leur compétitivité. Le marché, les technologies et les produits évoluent rapidement, ce qui nécessite une adaptation constante.

La plus importante entreprise de cette industrie à Montréal, Nortel Networks, est un des plus importants fabricants au monde de matériel de télécommunication. La division de Montréal de Nortel Networks est sortie nettement gagnante de la restructuration de l'entreprise au niveau mondial. Plus de sept cents emplois ont été créés en 1999 et cette croissance de l'emploi devrait se continuer en 2000-2001. Ces emplois sont associés aux nouveaux mandats qu'a obtenus cette division (produits destinés aux réseaux de fibre optique, produits d'accès à l'internet...).

On évalue à environ 25 000 le nombre d'emplois générés par les entreprises montréalaises dans les industries du matériel informatique et des biens de télécommunication. L'un des points forts de ces industries est l'accès à une main-d'œuvre de niveau universitaire de qualité (ingénieurs en génie électrique/électronique et en génie informatique, analystes de systèmes informatiques, programmeurs...) et ce, en nombre suffisant pour l'instant. Cependant, pour attirer les finissants et la main-d'œuvre expérimentée, la compétition est déjà forte avec d'autres industries de haute technologie (aérospatiale, multimédia, services informatiques et développement du logiciel, services de télécommunication...) situées au Québec et à l'étranger. On pourrait assister, à court terme, à des pénuries qui feraient obstacle au développement de ces deux industries dans la région de Montréal.

PISTES D'ACTION

70. Pour répondre au fort besoin de main-d'œuvre de niveau universitaire (génie électrique/électronique et génie informatique) de ces industries, il est pertinent de financer les formations d'appoint (ex. CAO-DAO) qui peuvent faciliter l'insertion en emploi de la main-d'œuvre immigrante possédant des diplômes universitaires dans ces domaines.

71. Du côté de la fabrication en usine, le potentiel d'emplois offerts aux monteurs de circuits imprimés est important. De plus, l'intégration en emploi peut se faire rapidement suite à la participation à un programme de formation de courte durée. Pour permettre à notre clientèle de tirer profit de ces besoins du marché, il faudra donc faire une place importante à cette option dans l'achat des formations offertes aux chômeurs de notre région en 2001-2002. Le potentiel de création d'emplois en photonique (fibre optique, opto-électronique...) est également énorme, nous recommandons donc l'achat de formations visant à préparer à la fois des monteurs/assembleurs et des techniciens en photonique.

• **Industries du meuble et des articles d'ameublement**

Depuis quelques années, l'industrie du meuble et des articles d'ameublement connaît une croissance spectaculaire. Ainsi, en 1998, pour l'ensemble du Québec, c'est ce secteur qui a connu la plus forte croissance de son PIB réel (21,8 %) et de ses livraisons (22,5 %) parmi les secteurs manufacturiers. L'emploi dans le secteur du meuble a bénéficié de cette croissance des activités, ayant connu une augmentation de 35,7 % au Québec en 1998. Les

statistiques de 1999 ne sont pas encore connues mais tout indique que cette croissance de l'emploi s'est continuée depuis.

La croissance du secteur du meuble s'explique en bonne partie par la faiblesse du dollar canadien qui a favorisé les exportations. Le niveau du dollar canadien au cours de cette période a rendu le meuble québécois compétitif sur le marché américain, même si les coûts de fabrication des entreprises québécoises étaient plus élevés que ceux des manufacturiers américains. Les exportations représentent maintenant près de 50 % des livraisons du secteur du meuble au Québec. Sur le marché local, la croissance dans les reventes de maisons et dans la construction commerciale et institutionnelle, jumelée à la confiance retrouvée des consommateurs dans l'économie, contribue également à la bonne santé de l'industrie.

Dans notre région, la progression des industries du meuble et des articles d'ameublement, bien que plus modeste que dans d'autres régions du Québec, a été constante depuis quelques années. On y dénombrait, en janvier 1999, 387 employeurs qui embauchaient 5891 travailleurs. L'industrie de l'ébénisterie (ébénisterie architecturale, meubles sur commande pour institutions ou commerces, ébénisterie pour les intérieurs d'avions...) offre des perspectives particulièrement intéressantes d'emplois. Là aussi, la valeur du dollar canadien favorise les exportations vers les États-Unis, mais également la qualité de la production. Plusieurs grandes chaînes commerciales américaines (ex. : J.C. Penney, Massey's, Sears...) accordent régulièrement des contrats à des entreprises de la région de Montréal pour la fabrication de meubles commerciaux. La demande pour les ébénistes et les finisseurs de meubles, en particulier expérimentés, est donc forte.

Dans la fabrication du meuble en série, la demande de main-d'œuvre est également en hausse à cause de la croissance des ventes et d'un taux de roulement élevé. On recherche des rembourreurs industriels, des couturières, des assembleurs de meubles, des opérateurs de machines à bois à commande numérique.

PISTES D'ACTION

72. Étant donné les bonnes perspectives d'emplois dans ce secteur et le faible nombre de finissants, nous recommandons l'achat de formations visant à préparer des sans emplois à occuper des postes d'ébénistes, de finisseurs de meubles, de couturières pour le meuble rembourré et d'opérateurs de machines à bois à commande numérique.
73. Pour des postes ne nécessitant pas un apprentissage complexe (rembourreurs industriels, assembleurs de meubles, assembleurs de matelas...), l'octroi d'une subvention salariale à des personnes ayant peu de scolarité ou d'expérience de travail constitue une intervention positive.
74. Les entreprises du secteur des industries du meuble et des articles d'ameublement sont pour la plupart faiblement organisées en matière de gestion des ressources humaines. On y dénote un haut taux de roulement attribuable en partie à des politiques déficientes en matière d'embauche, de rémunération et de formation du personnel. Ce secteur de PME en développement devrait être ciblé dans le cadre des mesures s'adressant aux entreprises.

- **Industries du transport**

Transport des marchandises

La demande actuelle dans le secteur du camionnage vise essentiellement les conducteurs de semi-remorques effectuant des trajets sur de longues distances. Le segment du transport local (c'est-à-dire lorsque le chauffeur peut revenir chez lui à l'intérieur d'une période approximative de quinze heures) offre assurément moins de possibilités. Néanmoins, l'augmentation des activités de certains transporteurs, jointe au fait que la moyenne d'âge des travailleurs des grandes entreprises dépasse souvent 50 ans fait en sorte que certains besoins en ce sens peuvent également être signalés.

La forte dépendance de plusieurs transporteurs face à un nombre restreint de clients, dans le contexte concurrentiel que l'on connaît depuis quelques années, amène également des fluctuations importantes des activités de ces entreprises et du niveau d'emploi qu'elles peuvent maintenir. Plusieurs chauffeurs suivent ainsi les mouvements concurrentiels d'obtention des contrats des transporteurs, qui suscitent des mises à pied d'un côté et de l'embauche de l'autre.

Mentionnons que si l'ouverture des marchés (ALE et ALENA) et l'avantage comparatif du camionnage face au rail, en ce qui a trait notamment aux exigences du " juste-à-temps ", ont favorisé l'augmentation des activités de transport routier de longue distance, une partie de la demande de ce type de chauffeurs est attribuable au roulement de la main-d'œuvre. Toutefois, il existe de véritables besoins liés à l'augmentation des activités, au vieillissement de la main-d'œuvre et au passage d'une partie des chauffeurs de longue distance vers des postes de transport local à cause des conditions de travail difficiles.

Les conditions de travail difficiles de ce métier et le mode de vie très particulier qu'il exige ont raison de certains candidats. Le secteur vit donc, dans le sous-segment d'activités du transport de longue distance, une problématique structurelle à laquelle ont commencé à réagir les entreprises pour ne pas perdre de bonnes recrues. En effet, un sondage récent de Léger & Léger révèle que les entreprises ont augmenté les salaires pour freiner l'érosion et attirer de nouveaux candidats.

La croissance du sous-secteur du transport longue distance est attribuable à l'augmentation des échanges commerciaux et de l'exportation. Le transport des marchandises est en croissance et la région de Montréal tente de raffermir sa position concurrentielle. La bonne performance du commerce de détail, l'augmentation sensible des échanges entre le Canada et les États-Unis et la tendance plus récente de la croissance des échanges entre l'Europe et l'Amérique du nord permettent à l'industrie du transport des marchandises, à Montréal, de déterminer les conditions favorables à son développement dans tous les secteurs du transport des marchandises : maritime, fret aérien, le camionnage et l'intermodal rail-route. C'est, avant tout, le secteur du transport routier qui bénéficie d'une croissance importante due à l'augmentation de la circulation transfrontalière des marchandises. Le développement du commerce électronique a également un impact positif sur l'augmentation de la circulation des marchandises entre le Canada et les États-Unis. Toutefois, un autre facteur très important expliquant la poussée de la demande de nouvelle main-d'œuvre est l'entrée en vigueur de la Loi 430 (*Loi concernant le propriétaire et exploitants de véhicules lourds*), en avril 1999. Le resserrement de l'application de la réglementation et l'augmentation des mécanismes de surveillance touchant la sécurité routière et, surtout, la tenue des livres de bord et du cumul des heures de travail (maximum 60 heures sans congé) forcent les entreprises à respecter

les normes en matière de sécurité routière et à maintenir une bonne note à ce niveau, sous peine de perdre leur permis d'exploitation.

Le développement de nouvelle main-d'œuvre en techniques de la logistique du transport et la formation de nouveaux courtiers en douane permettront à l'industrie de s'ajuster aux nouvelles règles imposées par la mondialisation des échanges et à l'augmentation du trafic intercontinental, notamment, vers les États-Unis.

PISTES D'ACTION

75. Le soutien au développement des nouvelles technologies (Internet, échanges de données informatisées EDI, systèmes de transport intelligents STI, commerce électronique) et le développement de la main-d'œuvre dans le transport routier longue distance sont les principales conditions permettant d'assurer la poursuite de la croissance. Les pénuries de main-d'œuvre pour les conducteurs en transport routier longue distance peuvent être comblées par des clientèles-cibles : jeunes, femmes, personnes immigrantes.
76. L'économie de la consommation de carburant par la formation des chauffeurs aux méthodes de conduite appropriées aux nouveaux véhicules, l'économie du coût des réparations par un meilleur entretien préventif, l'économie découlant d'une meilleure commercialisation visant à réduire les retours à vide des camions, l'utilisation différente des chauffeurs par une utilisation accrue et mieux planifiée de l'intermodal ne sont que quelques avenues pouvant permettre l'offre de meilleures incitations financières et de conditions de vie plus normales aux chauffeurs de longue distance. Certaines entreprises ont déjà adopté ce type de mesures, mais la tendance ne se manifeste pas encore de façon évidente. Toutefois, l'entrée en vigueur de la *Loi 430* est une incitation efficace.

Transports des personnes

Les entreprises du secteur du transport des personnes estiment des besoins de recrutement de main-d'œuvre liés à des problématiques spécifiques selon les sous-secteurs. Le sous-secteur du transport en commun urbain et interurbain doit renouveler sa main-d'œuvre en raison de l'attrition de son personnel de chauffeurs d'autobus. L'entrée massive de nouveaux chauffeurs durant les années soixante a créé cette situation : ces travailleurs se retrouvent maintenant à la retraite.

Dans le sous-secteur du transport nolisé, le besoin de main-d'œuvre est lié surtout à un facteur de croissance du tourisme.

Dans le sous-secteur du transport scolaire, la détérioration des conditions de travail en ce qui a trait au nombre d'heures de travail a créé une demande de nouvelle main-d'œuvre : le personnel travaillant auparavant à temps plein ayant quitté leur emploi devenu moins rémunérateur.

PISTES D'ACTION

77. Dans le sous-secteur du transport urbain, la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) pourrait combler en bonne partie ses besoins de nouvelle main-d'œuvre par l'entremise de la Loi 90 ou du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Toutefois, pour atteindre ses cibles déterminées en lien avec la réglementation en matière d'équité en emploi pour les personnes immigrantes et les femmes, la STCUM devra s'associer avec le CAMO route, le CAMO pour personnes immigrantes et le comité aviseur femmes et des organismes spécialisés auprès de ces clientèles, afin d'assurer le

recrutement et un niveau de résultat satisfaisant pour le placement. Une formation avec encadrement sous la mise en œuvre d'Emploi-Québec s'avère une intervention complémentaire souhaitable pour permettre à ces clientèles-cibles d'accéder à des postes bien rémunérés.

78. Un projet-pilote est en cours au niveau du transport scolaire. L'accès aux postes disponibles peut améliorer la situation de personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, compte tenu que les exigences académiques requises sont très basses pour exercer le métier et suivre la formation.

- **Production multimédia (multisectoriel)**

Dans la foulée de son implication dans la Cité du multimédia (projet annoncé en mai 1997 mais officialisé en juin 1998), le gouvernement du Québec annonçait le printemps dernier la création d'un nouveau quartier spécialisé dans les technologies de l'information, à Montréal.

Ce qu'il est maintenant convenu d'appeler la Cité du commerce électronique devrait toucher beaucoup plus d'entreprises et d'employés, que le concept lancé il y a deux ans dans le Vieux-Montréal. La création d'une Cité du commerce électronique implique l'utilisation du multimédia comme support de communication. Par multimédia, il faut entendre une forme de communication interactive offrant une combinaison de texte, de son, d'images et de vidéo soutenue par des progrès technologiques permettant la numérisation et la compression de tous ces types de données.

Tout comme ce fut le cas pour la Cité du multimédia, Québec soutien l'implantation d'entreprises et la création d'emploi. C'est donc dire que les entreprises qui s'établiront dans la Cité du commerce électronique profiteront d'avantages fiscaux.

Le chantier de la Cité du commerce électronique devrait démarrer à l'automne 2000 et ses promoteurs prévoient créer 20 000 emplois en 5 ans. Rappelons à titre comparatif, que l'objectif visé au moment du lancement de la Cité du multimédia était de créer 10 000 emplois en 10 ans.

D'un point de vue sectoriel, le multimédia ne possède pas de frontières étanches. Actuellement, la relative nouveauté de cette forme de communication et la méconnaissance implicite que plusieurs en ont, fait en sorte qu'il faut être prudent en ce qui concerne les chiffres de création d'emplois dans ce domaine. Ces emplois se créent en fait dans l'ensemble des technologies de l'information, par exemple; une entreprise comme Discreet logic, qui crée des logiciels d'effets spéciaux utilisés principalement en cinéma et dans certains produits multimédias, est une firme de conception de logiciels. Elle appartient donc d'abord et avant tout à ce secteur.

Les emplois que l'on associe au multimédia peuvent donc se retrouver dans plusieurs activités économiques existantes. C'est pourquoi dans l'état actuel des connaissances, il est difficile de se faire une idée réaliste du marché du travail dans l'industrie du multimédia, en terme de nombre d'entreprises et du nombre d'emplois. Il y a une grande disparité au niveau des données pour ce secteur.

Le secteur du multimédia se caractérise par son aspect créatif et par le travail d'équipe qu'il exige de la part de professionnels qui n'ont pas nécessairement l'habitude de travailler ensemble : concepteurs/scénaristes, graphistes/infographistes, programmeurs etc.

La donnée de base essentielle dans ce secteur d'activité demeure la nécessité pour les véritables professionnels de maîtriser d'abord et avant tout une force bien précise, et ce, qu'elle soit en lien avec le monde artistique ou technologique : la conception/scénarisation, le graphiste/l'infographie ou la programmation. Ce n'est qu'en complément de cette force première que toute formation spécialisée en multimédia peut réellement prendre son sens.

Les programmes de formation tous azimuts risquent donc de ne pas former une main-d'œuvre recherchée sur le marché du travail. Les programmes sérieux forment des gens possédant les connaissances précitées. Ils s'articulent autour de la réalisation concrète d'une production, permettant ainsi aux candidats de bien saisir les particularités du multimédia, le fonctionnement d'une production multimédia et le rôle de chacun des intervenants. Ils incluent également l'apprentissage des principaux logiciels utilisés. À cet égard, les candidats qui réussissent dans le domaine sont ceux qui sont passionnés et qui auront le réflexe de se tenir parfaitement à jour au sujet des nouveaux logiciels. Quelle que soit la ramification que l'on étudie, le besoin principal de main-d'œuvre que chacun partage est celui de programmeur.

Si le marché des programmeurs, en raison de toutes les ramifications qu'il représente est grand ouvert, il faut cependant être prudent dans la préparation des professionnels (ex : infographistes) voués spécifiquement au multimédia. Le marché de la production de contenus multimédia évolue de manière graduelle et comme nous le disions plus haut, les grandes annonces publiques touchent souvent davantage le domaine informatique et des technologies de l'information en général.

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

PISTES D'ACTION

79. Assurer une formation adéquate, tenir compte de la spécialisation de l'industrie et tableer sur la commercialisation des produits.

L'industrie du multimédia requiert de plus en plus un diplôme universitaire comme pré-requis académique de base (*Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia*, Centre de promotion du logiciel québécois, septembre 2000) . Ainsi après une période d'embauche trop souvent sans réel critère de sélection ou de pré-requis académique, l'industrie tend de plus en plus à définir ses besoins de main-d'œuvre en rapport avec le volume de ressources humaines disponibles, ce qui n'était pas nécessairement le cas il y a quelques années.

80. Ainsi, tout en se spécialisant, l'industrie recherche du personnel ayant une formation de niveau universitaire. Il s'agit là d'une réalité qu'il ne faut pas négliger. Ce qui pourrait vouloir dire la possibilité d'une implication financière d'Emploi-Québec, afin d'assurer le soutien de revenu d'un étudiant qui voudrait débiter un certificat universitaire en lien avec le multimédia ou encore l'achat possible de formations universitaires (certificats) par Emploi-Québec.

81. Dans ce sens, il est important que les contenus de formation se spécialisent également. Par exemple les diplômés des Techniques de l'informatique option programmeur-analyste devront pouvoir recevoir une formation spécialisée en programmation ce qui les

distinguera des gestionnaires de réseaux, une autre option des Techniques de l'informatique.

Pour ce qui est du potentiel de développement du commerce électronique, il convient d'être prudent. Les avis sur l'ampleur du phénomène varient énormément selon les sources et les auteurs consultés. Après des débuts qu'il est possible de qualifier d'euphoriques, il semble bien que le retour du balancier vers une zone plus modérée s'opère graduellement. Il est certain que ce secteur manque la disponibilité d'une main-d'œuvre capable d'assurer la commercialisation de ses produits principalement auprès des plus petites et moyennes entreprises.

- **Produits en matière plastique**

Le secteur de la plasturgie comptait, en janvier 1999, 187 employeurs qui employaient environ 6 186 travailleurs sur le territoire de l'île de Montréal. Ce secteur est essentiellement constitué de PME, 75 % des entreprises ayant moins de 25 employés. Quoiqu'on ait atteint un stade de consolidation dans plusieurs domaines de substitution du plastique aux matériaux traditionnels, ce secteur garde encore de bonnes perspectives de développement et d'innovation, tant au regard des produits que de l'utilisation des matières, notamment des matières recyclées.

Au cours des dernières années, les entreprises ont investi de façon importante dans la modernisation de leurs équipements, mais hésitent encore à investir en formation en raison d'un taux de roulement élevé et de l'absence d'une véritable culture de formation. Une forte proportion de la main-d'œuvre de l'industrie de la plasturgie est peu qualifiée et peu scolarisée. L'industrie se retrouve donc aujourd'hui avec beaucoup de travailleurs qui présentent des lacunes dans leurs compétences de base et qui vivent des problèmes d'analphabétisme. Cette situation pourrait être problématique dans la perspective où, de plus en plus, les entreprises devront se fier à une main-d'œuvre plus autonome, capable de s'adapter à l'utilisation d'équipements sophistiqués et de jouer un rôle dans le contrôle de la qualité.

L'industrie des produits en plastique, au Québec, vient de connaître une très bonne année, attribuable en bonne partie au niveau d'activité de ses principaux secteurs clients (automobile, construction, emballage...). La valeur des exportations a continué sa croissance. En se basant sur l'augmentation de la demande prévue dans l'ensemble du secteur manufacturier, dans la construction et dans la consommation, on estime que la croissance globale du secteur des produits en plastique devrait se poursuivre au cours des prochaines années. Emploi-Québec estime à environ 2 % la croissance annuelle moyenne de l'emploi dans ce secteur d'activité économique d'ici à 2004.

PISTES D'ACTION

82. Étant donné les bonnes perspectives d'emplois dans ce secteur et le faible nombre de finissants, nous recommandons l'achat de formations visant à préparer des sans emplois à occuper des postes d'opérateurs de machines à mouler les plastiques.
83. Cependant, à la lumière des pratiques et des exigences actuelles de l'industrie et des besoins de notre clientèle (retour rapide sur le marché du travail), il n'apparaît pas nécessaire de privilégier l'achat d'une formation de longue durée (DEP). Nous suggérons plutôt que la priorité soit donnée à une version abrégée d'environ 600 heures qui mettrait l'accent sur les deux procédés les plus utilisés dans l'industrie, injection et extrusion.

Cette formation initiale pourrait, dans certains cas, être complétée par une participation au régime d'apprentissage qu'administre Emploi-Québec.

84. Dans la spécialité des matériaux composites, l'achat de la version abrégée (460 heures) est également recommandé, plutôt que celui du DEP. Ce choix est aussi justifié par les pratiques et les exigences de l'industrie et par la nécessité d'offrir une réintégration rapide au marché du travail à notre clientèle.
85. Les entreprises du secteur des produits en matière plastique sont pour la plupart faiblement organisées en matière de gestion des ressources humaines. On y dénote un haut taux de roulement attribuable en partie à des politiques déficientes en matière d'embauche, de rémunération et de formation du personnel. Ce secteur de PME en développement devrait être ciblé dans le cadre des mesures s'adressant aux entreprises.

- **Restauration, hébergement et tourisme**

Grandement influencé par les flux touristiques, ce secteur connaît présentement à ce niveau une période faste particulièrement au chapitre de l'hébergement. Les taux moyens d'occupation n'ont jamais été aussi élevés depuis les jeux olympiques de 1976. On observe présentement une relance qui se traduit par un accroissement du nombre de chambres ainsi que par des travaux importants de rénovation. Le taux de change qui incite les québécois à demeurer au pays et qui attire les visiteurs étrangers explique en bonne partie cette situation.

Montréal compte 57 371 emplois (janvier 1998) dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Le seul secteur de la restauration en compte près de 45 161, représentant ainsi le tiers des emplois de cette industrie au Québec. Nous comptons par ailleurs le plus grand nombre de restaurants par 10 000 habitants au pays. Cette statistique n'est probablement pas étrangère au fait que nous remportons année après année le championnat des faillites au pays dans le secteur de la restauration.

PISTE D'ACTION

86. Considérant la demande pour du personnel de préposé à l'entretien ménager dans les hôtels, nous nous sommes associés au *Conseil québécois des ressources humaines en tourisme* (CQRHT) afin d'élaborer une stratégie qui permettra à une nouvelle main-d'œuvre d'avoir accès à un programme spécifique de formation reconnue par le milieu.

- **Santé et services sociaux**

Le réseau montréalais de la santé et des services sociaux, avec ses 96 établissements publics et 47 établissements privés pour un total de 143 établissements, compte 88 349 personnes à son emploi (septembre 2000). Cela représente 36,4 % des emplois québécois dans ce secteur. À cela s'ajoutent les cabinets privés de médecins, dentistes et autres praticiens de la santé ainsi que les services sociaux hors institution comme les centres de la petite enfance (CPE). On estime donc à 126 000 le nombre total de personnes travaillant dans ce secteur.

Le gouvernement fédéral a consenti dernièrement (sept. 2000) une augmentation substantielle de ses transferts pour la santé de l'ordre de 23,4 milliards échelonnés sur cinq ans. Pour le Québec, cela se traduira par une somme supplémentaire de 667 millions en 2001-2002 et de 1,3 milliards en 2005-2006. Montréal profitera certes de ces ressources financières supplémentaires qui permettront d'améliorer les services rendus à la population. Une croissance du niveau d'emploi dans ce secteur est ainsi anticipée.

La réforme en profondeur qu'a connue le réseau de la santé ces dernières années s'est traduite notamment par un accroissement du taux de chirurgie d'un jour et de services destinés aux personnes âgées en perte d'autonomie. Il en résulte donc une importante augmentation des services à domicile, tendance qui se poursuivra.

Le programme de départ à la retraite pour les employés de ce secteur (1997) a laissé quelques séquelles notamment au niveau du personnel infirmier. Les périodes de pointe s'avèrent particulièrement problématiques en raison des difficultés à remplacer le personnel absent. Le problème toutefois devrait se poser avec moins d'acuité puisqu'on attend un nombre supérieur de finissant(e)s en *Techniques Infirmières* pour les prochaines années. L'été 2000 qui s'annonçait catastrophique n'a pas vu son scénario apocalyptique se réaliser en raison notamment de l'application de mesures exceptionnelles visant à atténuer le manque de main-d'œuvre infirmière. La situation demeurera toutefois précaire et exigera un suivi très serré de la part des acteurs concernés.

Par ailleurs, le ministère de la Famille et de l'Enfance a procédé lui aussi à une vaste réforme introduisant un réseau de centres de la petite enfance qui prend le relais des garderies à but non lucratif. Une contribution parentale réduite (5 \$ par jour) est proposée et s'appliquera graduellement à tous les groupes d'âge. Une demande accrue pour de tels services se fait déjà sentir et s'accroîtra au cours des prochaines années. Montréal compte présentement 4 000 éducatrices et éducateurs répartis dans 443 services de garde. Cela représente 38 % des services de garde au Québec. Par ailleurs, une nouvelle réglementation oblige les centres de la petite enfance (CPE) à privilégier l'embauche d'éducatrices diplômées (ratio de 2/3).

PISTES D'ACTION

Considérant les caractéristiques générales de la clientèle que nous desservons, nous avons choisi d'investir les professions en déséquilibre sur lesquelles nous pouvions intervenir.

87. Ainsi, des besoins importants nous ayant été signalé pour des préposés aux bénéficiaires oeuvrant plus particulièrement en centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD), nous allons intensifier nos efforts pour former un plus grand nombre de personnes dans ce domaine.
88. D'autre part, les budgets consacrés aux programmes de service de maintien à domicile étant croissants, cela crée une demande supplémentaire pour des auxiliaires familiales et sociales. Nous allons là aussi investir davantage dans la formation d'une nouvelle main-d'œuvre afin d'atténuer le déséquilibre actuel.

La problématique liée aux éducatrices en centre de la petite enfance nous interpellera de la façon suivante :

89. Afin de favoriser le maintien en emploi des éducatrices non diplômées et ainsi menacées de perdre leur emploi en raison de la nouvelle réglementation, un programme de formation a été mis sur pied avec notre support technique et financier afin de permettre à ces personnes de compléter leur formation et rencontrer ainsi les exigences du ministère.
90. Nous allons augmenter sensiblement nos investissements en formation au niveau de l'AEC en *Techniques de services de garde* afin d'orienter un plus grand nombre de

personnes vers ces professions qui sont très recherchées sur le marché et qui donne accès à des conditions salariales qui se sont grandement améliorées.

- **Services automobiles**

Le secteur des services automobiles est généralement identifié comme l'une des composantes des secteurs du commerce de gros et du commerce de détail. Le document *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles au Québec* commandé par le Comité sectoriel précisait que l'industrie des services automobiles au Québec regroupait environ 12 000 points de services et fournissait du travail à 84 000 personnes, en 1997. Les activités de ce secteur généraient des ventes au détail de l'ordre de 3,6 milliards de dollars annuellement. À Montréal, le seul secteur des services automobiles représente un total de 2 499 employeurs et génère 21 452 emplois. À noter qu'à elles seules les activités des ateliers de réparation de véhicules automobiles représentent, toujours pour la région de Montréal, 1 184 employeurs ce qui procure de l'emploi à 5 211 personnes.

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

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

Le Comité sectoriel vise à favoriser l'identification d'une relève de main-d'œuvre dans le domaine des services automobiles, ce secteur se prête bien à l'utilisation des nouvelles technologies sous la forme, par exemple de visites virtuelles descriptives d'un milieu de travail ou à la présentation actualisée d'une profession qui se caractérise par la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée (ex. : carrossier-peintre). La promotion du domaine des services automobiles auprès des intervenants du milieu scolaire (ex. : conseillers d'orientation) est à envisager de même que la participation à différents salons portant sur l'éducation, la formation et l'emploi.

En ce qui concerne la rétention en emploi, la mise en œuvre d'un projet de suivi des finissants pourrait être envisagée. Ce projet devrait comporter entre autre un outil de relance (sondage écrit) qui fournira de précieuses informations sur les obstacles que rencontrent les jeunes diplômés en emploi. Enfin pour ce qui est du recyclage du personnel déjà en emploi, une analyse des situations de travail dans les métiers en émergence de l'industrie devrait permettre d'identifier les nouvelles compétences à acquérir et aider à planifier un calendrier des activités de formation à prévoir.

PISTE D'ACTION

91. Selon les résultats de l'étude sur les situations de travail commandée par le Comité sectoriel, Emploi-Québec pourra envisager la mise en œuvre de projets de formations professionnelles afférents.

- **Services aux entreprises**

En janvier 1998 (DRHC), le secteur " Services aux entreprises " regroupe sur l'île de Montréal 6 168 employeurs pour un total de 83 136 emplois.

Le secteur des " Services aux entreprises " se caractérise par sa diversité et la pluralité de ses problématiques. Le sous-secteur qui tend à se développer tout particulièrement est celui des " Services informatiques et les services connexes ". Dans ce qu'il est convenu d'appeler *la nouvelle économie*, basée sur la convergence des compétences, les gens dont la fonction est de fournir des services informatiques et des services auxiliaires tels la programmation, la planification, le support à l'utilisateur et l'analyse des systèmes, sont très recherchés et sollicités. Il est généralement admis, que le développement de ce sous-secteur est limité par un manque de ressources humaines disponibles.

Pourtant, il existe une multiplicité de formations disponibles (dans le secteur public et privé) en informatique. Ce phénomène peut jouer en défaveur de ce secteur, en diluant le nombre d'inscriptions d'étudiants(es) par programme. De plus, le grand nombre de formations disponibles fait en sorte qu'il est difficile de bien situer qui est en mesure de faire quoi sur le marché du travail, à la fin de ses études.

Tout particulièrement au niveau universitaire de même qu'au niveau collégial, il serait souhaitable de prendre des actions appropriées afin d'augmenter le nombre des inscriptions d'étudiants(es) dans les domaines suivants : Sciences de l'informatique (université), Techniques de l'informatique : Programmeurs/analyste et Support aux usagers (niveau collégial). De plus, il serait particulièrement important de prévenir le décrochage dans ces programmes où la demande de main-d'œuvre est élevée.

Le sous-secteur des " Services de publicité " voit s'ouvrir devant lui de nouvelles perspectives en raison de la pénétration de plus en plus grande de l'Internet dans la population en générale et de l'émergence du commerce électronique. Le secteur des " Services de publicité " sous la pression du développement du commerce électronique aura besoin de conseillers capables de vendre des solutions d'affaires électroniques aux petites et moyennes entreprises. Ce conseiller, en plus de procéder à la vente d'un produit devra être en mesure d'élaborer et présenter à son client, la solution aux véritables besoins de ce dernier.

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

PISTES D'ACTION

Pour ce qui est du secteur des " Services informatiques et services connexes ", voici quelques éléments de réflexion.

92. La révision du contenu de la formation *Techniques de l'informatique* devrait permettre de spécialiser et différencier d'avantage les diplômés(es);
93. Enfin devant l'urgence de la demande, d'autres pistes peuvent être envisagées comme par exemple de développer des programmes techniques courts comme un second DEC en informatique.

- **Services des télécommunications**

En janvier 1998 (DRHC), il y avait dans le secteur des " Services des télécommunications et de la câblodistribution " 192 employeurs qui embauchaient 21 502 employés. Précisons tout de suite que les entreprises de fabrication d'équipement de télécommunication et de câblodistribution ne sont pas comptabilisées dans ces chiffres.

Comme le mentionne l'étude : *Analyse économique des marchés des produits et services et du travail dans le secteur des technologies de l'information et de la communication*, réalisée pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et de la communication, en date du 1^{ier} avril 1999, le secteur des télécommunications et de la câblodistribution est soumis à une concurrence de plus en plus forte, depuis le processus de libéralisation entrepris en 1992. Précisons que l'industrie des services de télécommunication et de câblodistribution fournit des infrastructures de communication permettant la transmission d'un contenu de voix, de données et d'images ou encore établit la capacité à offrir des services (compagnie de téléphone, fournisseur remplaçant de services de téléphonie, compagnie de télévision par câble).

Le segment de l'industrie de l'équipement qui sont les entreprises qui conçoivent, mettent au point, fabriquent et commercialisent de l'équipement de télécommunication se trouveront dans le secteur *Industries du matériel informatique et des biens de télécommunications*.

L'accroissement rapide du trafic sur l'autoroute électronique (Internet, Extranet, Intranet), soutenu en partie par certains incitatifs du gouvernement québécois, la percée et la progression fulgurante de la téléphonie sans fil avec accès mobile à l'autoroute électronique, l'évolution technologique effrénée reliée aux *nouveaux* supports en matière de télécommunication (la fibre optique) de même que les communications par satellites, font en sorte que le secteur des télécommunications est au cœur de nombreux bouleversements.

La remise en cause des monopoles et les importantes offensives commerciales et boursières visant à acquérir de nouvelles entreprises ou à conserver/augmenter des parts de marché, décrivent bien depuis quelques années déjà, ce secteur. Tout ceci ne s'est pas fait sans que le portrait des ressources humaines de l'industrie en soit modifié. La rationalisation et la réorganisation de grands joueurs de l'industrie ont donné lieu à de nombreuses mises à pied dans certaines professions. Cette même situation a favorisé notamment un imposant mouvement d'impartition des services d'installation-câblage et réparation. Si les services de télécommunication (tout particulièrement les nouvelles entreprises ou divisions) sont à la recherche constante d'ingénieurs et de techniciens, force est d'admettre que le plus grand volume d'emplois récemment créés concerne le personnel du service à la clientèle (ex : support aux usagers) ou à la mise en marché du produit. La multiplicité et la complexité des offres pour le consommateur, l'arrivée régulière de nouveaux produits résultat du développement technologique (ex : accessibilité à Internet à partir d'un téléphone sans fil), la guerre commerciale et boursière que se livrent les compagnies, l'ampleur des sommes investies en recherche et développement, conduisent de façon presque assurée à d'autres fusions ce qui ne manquera pas d'influencer le portrait de l'emploi dans ce secteur.

PISTES D'ACTION

En raison de l'évolution technologique effarante de ce secteur, il n'est pas facile pour le personnel déjà en poste ou pour les nouveaux travailleurs désireux d'intégrer le marché du travail, de posséder les compétences et connaissances que recherchent les employeurs.

D'autant plus que le milieu de l'enseignement arrive de plus en plus difficilement, en raison des coûts que cela occasionne, à suivre le rythme technologique qui caractérise ce secteur.

94. C'est pourquoi le maillage entre le milieu de l'enseignement et les industries, les programmes alternance travail-études, la révision conjointe industries et milieu d'enseignement des contenus de formation devraient être réalisées en fonction des besoins réels des entreprises.

95. La formation sur mesure en industrie et la possibilité d'impliquer les industries dans le recyclage de la main-d'œuvre déjà en emploi peuvent s'avérer différentes pistes à développer.

10- Le développement de la connaissance sur le marché du travail

Profils socio-démographiques et socio-économiques par territoire de CLE

La Direction de la planification et du partenariat a retenu les services de l'INRS-Urbanisation pour la production de **17 profils** socio-démographiques et socio-économiques, soit un par territoire de CLE. Ces profils seront constitués de 2 volets : 1) un portrait statistique (sur la base des données du recensement de 1996), des données sur les prestataires de l'assistance-emploi et sur les prestataires de l'assurance-emploi 2) un portrait qualitatif élaboré à partir d'entrevues effectuées auprès du personnel des CLE et des ressources externes sur les besoins en employabilité de la population. L'échéancier final pour la production de ces études est prévu pour le mois de juin 2001.

Le REEM

Le recensement des établissements d'affaires et de l'emploi de Montréal (REEM) est un inventaire exhaustif (conduit de porte en porte) de tous les établissements localisés sur le territoire de la Ville de Montréal. Les partenaires sont : le CLD Montréal, la Ville de Montréal, Emploi-Québec de Montréal, le ministère de l'Industrie et du Commerce ainsi que Développement économique Canada. Ceux-ci font appel à un même questionnaire dans le but de recueillir auprès des employeurs leurs coordonnées, leur activité économique principale, le nombre d'emplois, les besoins de main-d'œuvre actuels et futurs, les difficultés de recrutement, ainsi que des questions reliées à la sous-traitance, la certification qualité, les exportations et le chiffre d'affaires. **Un répertoire** sera disponible en mars 2001, ainsi qu'un CD-ROM qui rendront compte des réponses obtenus auprès des entreprises. Pour sa part, Emploi-Québec de Montréal pourra analyser la croissance ou les pénuries de main-d'œuvre par secteur d'activité économique ainsi que par CLE, ce qui pourra faire l'objet de diffusion sur l'Intranet et éventuellement pour le grand public. Ces données pourront enrichir le PAR et les PAL, améliorer les services de placement et assurer une meilleure identification des mesures à offrir aux entreprises.

Collecte de données IMT- entreprises

La Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec Montréal a mis sur pied un mécanisme régulier de collecte de données auprès des entreprises ciblées. **La collecte de données** appelée IMT- entreprises 2001 (IMT = Information sur le Marché du Travail) est la première du genre réalisée par Emploi-Québec Montréal et elle se déroulera, dans un premier temps, dans les CLE-banlieue sous forme de projet pilote à partir du 4 janvier 2001. Comme nous disposerons de plusieurs données sur les entreprises du territoire de la Ville de Montréal, grâce au recensement des établissements d'affaires et de l'emploi de Montréal (REEM), l'implantation du mécanisme de collecte de données dans les CLE sur le territoire de la ville de Montréal, débutera dans un an, soit en janvier 2002. **Cette démarche continue** se fera au niveau local (CLE) par les conseiller(ère)s des services aux entreprises et les agent(e)s d'aide à l'emploi-entreprises lors de leurs interventions en entreprises. La collecte de données portera, entre autres, sur les sujets suivants : les intentions d'embauche, les causes et difficultés de recrutement, les compétences recherchées et la gestion des ressources humaines.

L'information issue de cette collecte sera utilisée et publiée, dans le réseau interne d'Emploi-Québec, à des fins d'analyse économique, de planification et d'intervention. Ces données, très précieuses pour l'information sur le marché du travail de la région de Montréal, permettront à Emploi-Québec de mieux faire l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur son territoire et d'adapter ses mesures et services pour les individus et les entreprises.

Partie 2

Plan d'action 2001-2002 : à l'œuvre pour l'emploi

11-Les défis et orientations d'Emploi-Québec pour 2001-2002

Orientations gouvernementales et ministérielles	Orientations de la Commission des partenaires du marché du travail
<ul style="list-style-type: none">• Amélioration de la gestion des services publics d'emploi.• Amélioration de la mesure des résultats.• Utilisation des mesures actives d'aide à l'emploi.• Amélioration de la prestation de services à la clientèle.	<ul style="list-style-type: none">• Faire d'Emploi-Québec un service public performant au service des usagers.• Soutenir l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable.• Favoriser l'arrimage des visions économiques et sociales dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre.• Développer la culture de la concertation et soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Dans son " Plan d'action annuel 2001-2002 ", Emploi-Québec a déterminé les quatre (4) orientations suivantes :

1. Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.
2. Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail.
3. Aider les entreprises à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois par ses actions en matière de développement de la main-d'œuvre.
4. Raffermer la gestion par résultats.

12-Les orientations régionales

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) reçoit annuellement les orientations émises par le ministère de la Solidarité sociale et par la Commission des partenaires du marché du travail à l'échelle nationale. Le Conseil régional, conformément à ses mandats, doit établir une stratégie d'emploi adaptée à la situation régionale. Aussi, en collaboration avec le réseau régional et local, il s'approprie ces dernières et formule des orientations complémentaires et des priorités d'action. Les orientations qui suivent s'inspirent du Plan stratégique 1999-2002 d'Emploi-Québec de la région de Montréal et, suite à un processus de révision en octobre 2000, elles ont été bonifiées suite aux commentaires des CLE ainsi que de plusieurs partenaires CLD de leur territoire respectif. On retrouve ci-après nos orientations adoptées le 24 novembre 2000 par le CRPMT en lien avec les cinq grands défis complémentaires identifiés dans le Plan stratégique. De plus, étant donné que ces orientations ont une incidence sur les problématiques (reliées à des " blocs " d'interventions) régionales nous en inscrivons la référence dans de chacun de ces défis et orientations.

Défi 1 : Pour une intégration et une insertion durable au marché du travail

FAIT RÉFÉRENCE aux problématiques 1) recherche d'emploi et 2) employabilité

Orientation 1

Développer et diffuser une information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des différentes clientèles et des décideurs.

Orientation 2

Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, en définissant une offre de service et des normes de qualité et en portant une attention particulière au placement des participants aux mesures actives.

Orientation 3

Développer les compétences des personnes à risque de chômage prolongé en mettant à profit l'expertise des groupes du milieu.

Défi 2 : Pour une formation professionnelle et technique adaptée et accessible

Fait référence à la problématique 3) actualisation

Orientation 4

Assurer une plus grande accessibilité aux différentes clientèles visées localement à des activités de formation professionnelle et technique pertinentes

Orientation 5

Arrimer la formation professionnelle et technique avec les besoins en formation des entreprises, notamment avec la collaboration des comités sectoriels.

Orientation 6

Assurer une utilisation accrue et régulière du régime de qualification, d'activités d'alternance travail-études ainsi que le développement des initiatives en reconnaissance des acquis.

Défi 3 : Pour un entrepreneuriat dynamique

Fait référence au problématique 4) affaires (soutien au travail autonome)

Orientation 7

En regard des mesures et programmes gérés par Emploi-Québec et en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation adéquats des futurs entrepreneurs.

Orientation 8

En regard des mesures et programmes gérés par Emploi-Québec et en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, apporter un soutien accru aux nouvelles entreprises ayant moins de trois (3) ans d'existence afin de favoriser leur consolidation.

Défi 4 : Pour un marché de l'emploi solidaire

Orientation 9

Fait référence à la problématique 5) entreprises

Aider les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation et cela, dans une optique de soutien aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à leur responsabilité face au maintien et à la création des emplois.

Orientation 10

Fait référence à la problématique 5) entreprises mais aussi aux problématiques 1 à 4 soit la recherche d'emploi, l'employabilité, l'actualisation et les affaires

Développer et collaborer aux différentes stratégies de nos partenaires en lien avec nos dossiers de main-d'œuvre et d'emploi à l'égard des personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes immigrantes, les chefs de famille monoparentales, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. Toutefois, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes et aux travailleurs âgés.

Défi 5 : Pour une organisation efficace et efficiente

*Fait référence à toutes les problématiques soit
la recherche d'emploi, l'employabilité, l'actualisation, les affaires et les entreprises*

Orientation 11

Assurer une diffusion adéquate de l'information sur les mesures et services d'Emploi-Québec auprès des clientèles et des entreprises.

Orientation 12

Réaliser des interventions concertées entre les partenaires des différents niveaux en s'assurant que ces interventions sont modulées selon les besoins du milieu.

Orientation 13

Développer avec les ressources externes une offre de service adaptée aux besoins des clientèles dans une vision régionale et locale.

Orientation 14

Améliorer la performance des mesures actives notamment par un repérage de la clientèle qui permet de lui offrir les services et mesures appropriés.

Orientation 15

Améliorer la démarche d'intégration du client ainsi que le suivi de cette démarche.

Orientation 16

Assurer un système de suivi de gestion efficace et adapté aux besoins des utilisateurs et utilisatrices.

13- Le partenariat

Une très forte proportion des services spécialisés sont offerts par l'entremise de partenaires d'Emploi-Québec. Les modalités de fonctionnement sont consignées dans des ententes établies sur une base annuelle. Dans un milieu urbain aussi dense et hétérogène comme Montréal, des efforts de complémentarité sont essentiels afin d'assumer le plus adéquatement la réponse aux besoins du marché du travail. Le partenariat est donc au centre de notre offre de service. Nous présentons les différentes dimensions de ce partenariat et de plus, on trouvera à l'annexe 2 d'autres lieux de partenariat auxquels nous collaborons.

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

Ainsi qu'il a été présenté à la section 2, le Conseil régional constitue le lieu de partenariat privilégié de la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec. Tant par les travaux lors de ses assemblées régulières que dans le cadre de travaux spécifiques réalisés par des comités qu'il a mis sur pied (ex. : le Comité sur les relations partenariales et les mécanismes de révision) ou encore des représentations auprès d'autres instances (ex. la Table métropolitaine), le Conseil régional contribue de manière déterminante à l'élaboration des orientations régionales, à la mise en œuvre de cadres et d'ententes ainsi qu'à la prise de décision face aux réalisations (ex. suivi trimestriel des réalisations) de la direction régionale. Ainsi, dans l'exercice de ses attributions, le Conseil régional collabore à l'ajustement des interventions au contexte d'un marché de l'emploi et de développement de la main-d'œuvre en perpétuelle mouvance.

La Table métropolitaine

La Table métropolitaine des partenaires du marché du travail a été créée en 1998 pour assurer la concertation sur les questions relatives à la politique active du marché du travail pour la région métropolitaine de recensement de Montréal qui recouvre aussi, en tout ou en partie, les régions de Laval, des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. La Table est composée de partenaires du marché du travail (dont le président de notre Conseil régional) nommés par la Ministre et elle travaille de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail.

En 2000-2002, la Table a fixé cinq grands enjeux :

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

Aussi, dans une perspective de concertation, les directions régionales d'Emploi-Québec ici interpellées ont identifié des secteurs et une clientèle pour lesquels il y a consensus à l'effet de réaliser des actions concertées pour leur développement. Il s'agit des secteurs des **produits métalliques**, du **transport** et du **matériel de transport** ainsi que la clientèle des **personnes immigrantes**. Ces problématiques métropolitaines ont d'ailleurs été prises en compte dans les analyses de clientèles et sectorielles présentées aux sections 9 et 6A précédentes.

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

Le plan stratégique régional 2000-2005 « *Une métropole internationale et solidaire – Pour un développement durable* » du CRDIM a été adopté le 27 juin 2000 par les membres de son assemblée générale. Emploi-Québec de Montréal et le ministère de la Solidarité sociale (module Sécurité de revenu : Ville de Montréal et Montréal-Banlieue et Laval) ont déposé conjointement, au ministère des Affaires municipales et de la Métropole, un avis sur le Plan stratégique du CRDIM.

C'est à la base de ce plan stratégique que le CRDIM et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole conclueront une nouvelle Entente-Cadre (la signature est prévue pour le début de l'année 2001) qui définira les axes et priorités de développement de la région de Montréal. La signature de cette Entente-Cadre est toutefois conditionnelle aux résultats des travaux du Comité d'harmonisation interrégional qui regroupe les cinq Conseils régionaux de développement de la région métropolitaine de Montréal (Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides, Lanaudière) et dont le but est d'harmoniser les Ententes-Cadres qui seront signées avec le ministère des Affaires municipales et de la Métropole.

En matière de développement social, tous les projets issus du Forum régional sur le développement social ont été intégrés au Plan stratégique du CRDIM (Axe 3.2 : *Contre l'appauvrissement et l'exclusion*). Dans ce dossier, Emploi-Québec de Montréal entend poursuivre sa participation au comité de direction qui est responsable du suivi des projets du plan d'action du Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal. Au cours de la prochaine année, certains projets nécessiteront la participation d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

En lien avec l'axe 1.1 *Valoriser l'Éducation et la formation continue* du plan stratégique du CRDIM et dans le cadre de la priorité #3 *Assurer une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, tout en maintenant une solide formation générale*, au cours de la prochaine année, le CRDIM et Emploi Québec de Montréal, en collaboration avec le RCMM et d'autres organismes éducatifs du milieu entendent développer un projet d'adéquation formation – emploi. À partir de l'identification d'un ou deux secteurs d'activité économique présentant des pénuries professionnelles, le projet vise les activités suivantes :

- produire un portrait de l'offre de formation ;
- mettre sur pied un consortium d'établissements scolaires (commissions scolaires, collèges, universités) pour la préparation d'une offre de service de formation en lien avec les besoins identifiés;
- développer un plan de communication et d'information auprès des entreprises et des clientèles potentielles pour suivre la formation (chômeurs, travailleurs en entreprise).

De plus, une représentante d'Emploi-Québec de Montréal participe aux travaux du « Comité Femmes et développement régional » qui a été créé par le CRDIM.

Les Centres locaux de développement (CLD)

Les politiques de décentralisation du ministère d'État aux Régions ainsi que du ministère de la Solidarité sociale, ont mené à la mise en place de deux réseaux locaux d'intervention auprès des individus et des entreprises. Ensemble, ces deux entités contribuent, en collaboration avec les partenaires du marché du travail local et régional, à la réalisation d'un

plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE)²⁸ généralement étalé sur trois ans. Dans le cadre de ses attributions le conseil d'administration²⁹ du CLD adopte un PALÉE qui comprend, notamment, des éléments relatifs aux services publics d'emploi qui sont de la responsabilité du CLE. Ces éléments ont ainsi contribué à l'élaboration du plan d'action local (PAL) des différents CLE et par conséquent au présent Plan d'action régional. On trouvera d'ailleurs dans plusieurs³⁰ de ces PAL, une section sur la « vision de développement économique » où il est fait état des éléments qui illustrent l'arrimage entre le PAL et le PALÉE.

Les Corporations de développement économique et communautaire (CDEC)

Depuis plusieurs années, les Corporations de développement économique communautaire (CDEC), regroupées sur le territoire de la Ville de Montréal, constituent des partenaires stratégiques pour rejoindre une clientèle défavorisée sur le marché du travail. À ce propos, un cadre de partenariat adopté, par le Conseil régional, en juillet 1999 a été reconduit pour l'année 2000. D'ailleurs, un bilan de cet exercice a été réalisé à l'automne 2000 en vue du renouvellement de ce cadre au cours de l'année 2001. Ce cadre de partenariat permet à la fois au CLE d'assumer sa responsabilité de gestionnaire de l'offre publique des services d'emploi et à la CDEC d'agir en tant que facilitateur / catalyseur du développement de la main-d'œuvre sur son territoire.

Les ressources externes

Les orientations régionales relatives aux ressources externes sont établies en fonction des orientations ministérielles de mars 1999 et du Rapport détaillé du Groupe de travail en matière de recours aux ressources externes de juillet 2000. Les orientations ministérielles définissent la place des ressources externes dans l'offre des services publics d'emploi et les conditions qui président à leur utilisation. Les recommandations issues du Rapport détaillé du Groupe de travail consolident les orientations ministérielles, visent à surmonter les obstacles qui en rendent l'application difficile et permettent de mieux baliser le recours aux ressources externes.

À cette toile de fond s'ajoutent des préoccupations reliées au processus de renouvellement des ententes de service, au comité de révision et à la question du recrutement et de la référence. Le fonctionnement du processus de renouvellement et du comité de révision sera amélioré pour favoriser une meilleure communication avec les ressources externes. Nous entendons aussi mettre en place les conditions qui faciliteront la référence de participants par les CLE et le recrutement direct par les organismes.

Mis en place l'an dernier, le mode de gestion des ententes de service avec les ressources externes est maintenu cette année. Ce mode de gestion prévoit la régionalisation des opérations de préparation et de négociation des ententes et le maintien dans les CLE des activités de suivi et d'évaluation.

Les liens avec les ressources externes sont assurés par la mise en place d'un Forum régional, dont le mandat est de servir de lieu de communication et de concertation sur les sujets touchant les rapports entre Emploi-Québec et les ressources externes oeuvrant dans le cadre des mesures SAE et PPE. Le Forum vise, entre autres, à assurer une interface fonctionnelle, dans une perspective de complémentarité avec les CLE, à permettre l'échange

²⁸ Ce plan est parfois aussi appelé PLACÉE pour plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi.

²⁹ La directrice ou le directeur du CLE siège au conseil d'administration du CLD à titre de membre non votant.

³⁰ Il y a présentement 15 CLD sur les territoires des 17 CLE. Il y a donc deux (2) CLE qui n'ont pas de CLD sur leur territoire soit ceux de Montréal-Nord et de Saint-Léonard.

d'information et la tenue de consultations sur des sujets précis, à assurer une compréhension commune des orientations ministérielles et des mesures SAE et PPE et à favoriser la connaissance mutuelle des missions, champs d'intervention, expertises, clientèles et cadres de gestion.

Le forum est actuellement composé de 20 représentants, dont :

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

Le ministère de l'Éducation (MEQ) et les réseaux de l'éducation

Les mandats du ministère de l'Éducation et d'Emploi-Québec sont intimement liés quant à l'objectif de rehausser les compétences de la population et plus particulièrement de la main-d'œuvre. Emploi-Québec dirige annuellement vers les établissements d'enseignement de la région plusieurs milliers de Montréalais sans emploi désirant accroître leur niveau de formation. Les activités retenues visent à combler un besoin du marché du travail en complémentarité avec l'effectif inscrit dans le système usuel de l'éducation. Il s'agit d'une collaboration continue qui se traduit, également, par la présence de représentants des réseaux de l'éducation des niveaux secondaire, collégial et universitaire au Conseil régional.

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

Le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), conformément à ses mandats, apporte son aide aux entreprises particulièrement en regard du développement technologique et de l'exportation. Ses activités sont, par exemple, l'aide à l'embauche d'une ressource professionnelle afin de renforcer ou d'implanter la fonction exportation des entreprises, l'aide au développement des marchés, le crédit d'impôt pour la recherche et le développement. Le directeur régional du ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) est membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail depuis avril 1998. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et le MIC, représentés par leur sous-ministre adjoint, s'entendaient en 1998 pour établir aux échelles nationale et régionale des mécanismes de coordination et de discussion sur les plans d'action, les responsabilités mutuelles ainsi que des projets communs. Des rencontres ont eu lieu à l'échelle régionale. Par ailleurs, une entente entre Emploi-Québec et le ministère de l'Industrie et du Commerce « pour une intervention concertée auprès des entreprises » est présentement en préparation.

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

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole coordonne la mise en place des centres locaux de développement (CLD) de la région de Montréal. Il y en a actuellement quinze (15) sur le territoire de l'île de Montréal : soit six (6) CLD et neuf (9) CLD-mandataires dans les arrondissements du CLD de la ville de Montréal. Le MAMM constitue ainsi un intervenant incontournable dans les dossiers d'entrepreneuriat et de développement économique avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC). Le Conseil régional et la direction régionale entendent poursuivre leur actions afin d'encourager l'arrimage entre les4

planifications et les interventions des CLE et des CLD et cela, en visant l'harmonisation des efforts du développement de l'emploi tant au niveau local que régional.

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

Conformément à sa volonté d'aider les personnes cherchant à s'intégrer sur le marché du travail, Emploi-Québec est partie prenante à *L'Entente opérationnelle cadre sur la francisation des immigrants et immigrantes* avec le MRCI et le MSS. Cette entente a pris effet en avril 2000. Par ailleurs, Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec le comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes immigrantes dans la réalisation de son plan d'action.

Les autres ministères

Qu'il s'agisse du ministère de la Culture et des Communications (ex. Grande Bibliothèque du Québec, voir annexe 3), du ministère de la Famille et de l'Enfance (i.e. formation d'éducatrices), Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ou d'autres ministères, Emploi-Québec entend poursuivre sa collaboration avec ses partenaires gouvernementaux conformément à la *Politique active du marché du travail*. Le Conseil entend ainsi contribuer aux politiques touchant les clientèles de ces derniers dans les limites de sa mission de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Par ailleurs, Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec le comité consultatif régional (CCR) pour le secteur des arts et de la culture dans la réalisation de son plan d'action.

La sous-traitance

Tout recours aux ressources externes, donc à la sous-traitance, doit être précédé d'une consultation des représentants des employés syndiqués afin de préserver et de mettre à contribution l'expertise détenue par le personnel d'Emploi-Québec.

14-La stratégie et les ententes

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

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

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

- 1) La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine (il y a deux (2) orientations en relation avec ce premier axe) :
 - Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine :
 - en inscrivant la stratégie dans les outils de planification du Ministère et d'Emploi-Québec (plan stratégique du MSS, plan d'action d'Emploi-Québec, plans d'action régionaux);
 - en présentant, en collaboration avec le Comité aviseur Femmes, la problématique et la stratégie au personnel de différents paliers de l'organisation et aux partenaires selon une formule adaptée à chacun des groupes visés.
 - Favoriser la prise en compte des réalités des femmes :
 - en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques (évaluation des mesures) d'Emploi-Québec;
 - en s'assurant que l'information sur le marché du travail reflète bien la situation des femmes;
 - en développant le réseau interne de coordination du dossier de condition féminine;
 - en maintenant le Comité aviseur Femmes et sa composition régionale;
 - en incitant les régions à se doter de mécanismes de consultation qui permettraient de mieux connaître la situation de la main-d'œuvre féminine de la région;
 - en visant l'objectif d'une représentation équitable des femmes au sein des instances partenariales rattachées à Emploi-Québec;
 - en incitant les comités sectoriels à mettre de l'avant des stratégies afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;
 - en documentant, pour les hommes et pour les femmes, les retombées de la formation offerte par les entreprises dans le cadre de l'application de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* et des projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

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

Cette organisation de l'offre de services se fera sur deux plans : la prestation de services aux individus et la prestation de services aux entreprises (il y a cinq (5) orientations en relation avec ce second axe) :

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

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

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a adopté, en mai 2000, un mémoire traitant d'une Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail. Conséquemment, un comité de coordination a été mis en place afin d'implanter cette stratégie dans les régions. Plusieurs des pistes d'action (énoncées à la section 6A) concernant la clientèle des personnes handicapées sont en lien avec cette stratégie.

- **Entente sur la culture**

Une entente ministérielle nationale pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture a été signée le 19 octobre 2000 entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ).

L'entente est valide pour l'année financière 2001-2002. Elle comprend trois volets soit, l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail. Emploi-Québec s'est engagé à rendre disponibles des budgets de 15M\$ pour la réalisation des 3 axes de l'entente au niveau provincial pour la période du 19-10-00 au 31-03-02. Il agira en complémentarité avec le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec qui injectera 10,6M\$ et le MCCQ qui investira 2M\$ dans le cadre de cette entente.

Le volet emploi est actuellement en cours. Le Fonds a versé à l'intérieur de deux concours un montant équivalent à près de 5M\$. Un troisième concours aura lieu en cours d'année financière.

Dans le cadre de cette entente, Emploi-Québec et les partenaires participeront au financement de salaires sur une base minimale de deux années afin de maintenir les personnes en emploi. Une première année financée par le Fonds se terminera sous peu et Emploi-Québec prendra en charge les salaires pour la deuxième année. Suite à des échanges avec le Fonds, le maintien de ces postes dans la région de Montréal équivaut à environ 1,5M\$ soit, 50% de la mise du Fonds dans le premier concours au niveau national.

Des discussions ont eu lieu avec le Fonds, les unités centrales d'Emploi-Québec et des représentants de la Direction régionale pour opérationnaliser l'apport d'Emploi-Québec au Fonds. Selon l'information que nous possédons actuellement de la DGAIS, le financement de ces projets se ferait à l'aide de budgets provenant des unités centrales d'Emploi-Québec.

Eu égard à la mise en œuvre des autres volets de l'entente par Emploi-Québec, aucun développement n'a eu lieu jusqu'à maintenant et cet aspect sera abordé ultérieurement.

- **Entente sur l'économie sociale**

Une entente spécifique sur l'économie sociale sera bientôt conclue entre le CRDîM et différents partenaires, dont le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM). Aussi, la direction régionale d'Emploi-Québec a acheminé au MAMM une proposition concernant son engagement à l'égard de cette entente spécifique.

15-Pistes d'action pour les clientèles et les secteurs

Nous avons présenté, aux sections 4 à 9, différentes problématiques et pistes d'actions. Afin de mieux situer la **portée** des pistes d'action énoncées pour chacune des clientèles et secteurs d'activité économique, nous avons indiqué les liens que celles-ci peuvent avoir avec les différentes problématiques (les blocs³¹ d'intervention) ainsi qu'avec des activités de " concertation et d'innovation " et " d'autres " activités.

Il est important de signaler que ces pistes d'action et leur portée sont des indications qui visent à améliorer l'efficacité des interventions de la direction régionale et de ses instances locales, les CLE. Sur la base des orientations nationales, de celles adoptées par le Conseil régional de partenaires du marché du travail de Montréal, et de concert avec les partenaires régionaux et locaux, notamment les CLD, **elles constituent des guides** (et non des *cibles de résultats* qui seront présentées à la prochaine section) pour les interventions régionales et locales et cela, dans le but de répondre aux besoins prioritaires de la main-d'œuvre sans emploi et en emploi ainsi que des entreprises de la région. Ces interventions doivent, de plus, composer avec les limites humaines et financières d'Emploi-Québec.

N.B. : La numérotation dans les colonnes 3 à 9 indique le numéro de page de la piste d'action.

Pistes d'action et blocs d'intervention

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
CLIENTÈLES								
Les personnes faiblement scolarisés								
1	Favoriser MFOR, PPE		40					
2	Diffusion d'un guide pour aider les entreprises à implanter programmes de formation					40		organisationnel
3	Colloque sur la formation en entreprise						41	
Les femmes								
4	Promouvoir les carrières scientifiques et technologiques auprès des jeunes filles		42					
5	Maintien en emploi des femmes aux carrières non traditionnelles						42	
6	Projets pour femmes chef de famille monoparentale	42	42					

³¹ Les blocs d'intervention à l'égard des problématiques : 1) de recherche d'emploi 2) d'employabilité 3) d'actualisation 4) d'affaires 5) d'entreprises.

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
7	Formations professionnelles qualifiantes pour femmes chef de famille monoparentale			42				
8	Formation aux agents d'aide des CLE pour cibler clientèles femmes							organisationnel 42
9	Susciter employeurs pour projets spéciaux						42	
10	Travailler avec institutions scolaires pour l'accès aux femmes aux métiers non traditionnels			42			42	
11	Pourquoi les filles abandonnent les formations associées à des métiers non traditionnels						42	
12	Participer au concours "Chapeau les filles"						42	
13	Suivre travaux du comité aviseur femmes						43	
14	Appliquer politique en matière de condition féminine						43	
Les moins de 30 ans								
15	Favoriser stages, subvention salariale ... pour les jeunes		44	44				
16	Favoriser mesure de formation pour jeunes		44	44				
17	Concilier efforts du régional et local pour jeunes							organisationnel 44
Les personnes handicapées								
18	Assurer suivi de la stratégie d'intégration au marché du travail (personnes handicapées)						46	organisationnel
19	Favoriser préparation et insertion à l'emploi des personnes handicapées	46	46			46		
20	Favoriser création et maintien en emploi des personnes handicapées		46	46		46	46	
Les personnes immigrantes et minorités visibles								
21	Développer concertation avec MRCI pour diffuser information sur pénuries de m-o. immigrante						48	IMT
22	Développer formations pour personnes immigrantes			48			48	
23	Intégrer projets d'immersion pour personnes immigrantes aux mesures E.Q.		49	49				
24	Réaliser projets d'immersion professionnelle pour minorités visibles		49	49				

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
25	Développer formation sur mesure pour minorités visibles		49	49				
26	Reconnaître acquis et compétences des personnes immigrantes						49	
27	Actualiser et adapter compétences des personnes immigrantes			49				
28	Développer projets permettant aux entreprises de gérer diversité culturelle					49		
29	Soutenir financement de formation aux personnes immigrantes		49	49		49		
30	Soutenir la formation et favoriser l'accès aux postes offerts aux personnes immigrantes		49	49				
31	Projets d'insertion et de maintien en emploi pour jeunes des minorités visibles	50	50				50	
32	Soutenir projets de dév. de la connaissance des problématiques des personnes immigrantes						50	
Les personnes judiciarisées								
33	Contribuer à une connaissance plus approfondie de la clientèle judiciarisée						51	
34	Bonifier ententes avec ressources externes de la clientèle judiciarisée		51					
Les 45 ans et plus								
35	S'associer aux projets pilotes pour travailleurs de 55 à 64 ans						53	
36	Sensibiliser intervenants à présenter projets pour maintenir travailleurs âgés en emploi						53	
37	Participer aux comités pour la clientèle de 45 ans et plus pour maintien en emploi						53	
38	Sensibiliser personnel des CLE aux besoins des 45 ans et plus							organisationnel 53
39	Suivre travail comité aviseur pour 45 ans et plus						53	
40	Améliorer notre connaissance de la main-d'œuvre en emploi des 45 ans et plus						53	
Les travailleurs autonomes								
41	Maintenir mesure 'Soutien au travail autonome' pour les travailleurs autonomes				54			

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
SECTEURS								
Aérospatiale								
42	Former des sans emplois dans l'aérospatiale		61	61				
43	Former des outilleurs, opérateurs, peintres d'aéronefs etc.			61				
Arts et culture								
44	Participer au comité de coordination pour réaliser entente nationale						62	
45	Définir actions E.Q avec CALQ, SODEC, FSCACQ						63	
46	Favoriser maintien des emplois dans le secteur culturel			63		63		
47	Besoins (ex:subventions salariales) du secteur culturel comblés au local						63	
48	Comblir besoins de formation des individus et organismes			63		63		
49	Collaborer à la mise en œuvre du portrait régional de main-d'œuvre						63	
50	Financer projets et volets					63	63	
Centres d'appels (multisectoriel)								
51	Diffuser vidéo de la profession d'agent de centre d'appels						64	
52	Former des agents de centre d'appels			64				
53	Effort pour attirer et retenir main-d'œuvre			64				
Commerce								
54	Former des vendeurs dans le secteur			65				
55	Supporter le recrutement dans le secteur			65		65		
56	Développer des formations pour l'utilisation du Web			65				
Construction								

NO de piste	Mots repères de la piste d'action	Probl. 1	Probl. 2	Probl. 3	Probl. 4	Probl. 5	Activité de concertation et d'innovation	Activité autre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
57	Former des sans emplois dans le secteur		66	66				
58	Formations pour les professions non assujetties à la loi R-20			66				
Environnement (multisectoriel)								
59	Formations collégiales pour ce secteur			67				
60	Entrepreneuriat dans l'environnement				67			
61	Projets de recyclage et de protection de l'environnement		67	67				
Finance, assurances, immobilier								
62	Favoriser l'embauche au niveau des petites entreprises (assurances,immobilier)			68		68		
Habillement								
63	Former main-d'œuvre du secteur			69				
64	Encourager le placement de nouvelle main-d'œuvre			69		69		
65	Formation de courte durée en entreprise					70		
Industries des aliments et des boissons								
66	Élaborer un portrait des industries des aliments et boissons sur l'île						70	
Industries des produits métalliques								
67	Former les sans emplois des industries des produits métalliques		71	71				
Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques								
68	Développer des compétences en gestion de projets			72		72		
69	Favoriser l'embauche de nouveaux techniciens			72		72		
Industries du matériel informatique et télécommunications								
70	Financer formation d'appoint			73				

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
71	Recommander formations (monteurs/assembleurs et techniciens en photonique) Industries du meuble et des articles d'ameublement			73				
72	Former des sans emplois		74	74				
73	Octroyer subvention salariale pour postes non complexe		74	74				
74	Mesures pour les entreprises					74		
Industries du transport (marchandises et personnes)								
75	Soutenir le dév. des nouvelles technologies et dév. la main-d'œuvre (marchandises)			76		76	76	
76	Former des chauffeurs de camion sur les nouvelles tendances (marchandises)			76				
77	Former des personnes dans le sous-secteur du transport urbain (personnes)					76	76	
78	Former des personnes au niveau du transport scolaire (personnes)		77				77	
Production multimédia (multisectoriel)								
79	Former pour le secteur multimédia			78				
80	Former au niveau universitaire			78				
81	Former des techniciens			78				
Produits en matière plastique								
82	Former des sans emplois pour des postes d'opérateurs de machines à mouler les plastiques			79				
83	Formation abrégée pour le secteur des produits en matière plastique (ex:injection)			79				apprentissage
84	Formation abrégée dans la spécialité des matériaux composites			80				
85	Mesures pour les entreprises					80		
Restauration, hébergement et tourisme								
86	Former une main-d'oeuvre pour ce secteur			80			80	

NO de piste (1)	Mots repères de la piste d'action (2)	Probl. 1 (3)	Probl. 2 (4)	Probl. 3 (5)	Probl. 4 (6)	Probl. 5 (7)	Activité de concertation et d'innovation (8)	Activité autre (9)
Santé et services sociaux								
87	Former des préposés aux bénéficiaires		81	81				
88	Former des auxiliaires familiales et sociales		81	81				économie sociale
89	Former les éducatrices non diplômées pour leur maintien en emploi			81				
90	Former des personnes pour l'AEC en techniques de services de garde			81				
Services automobiles								
91	Envisager la mise en œuvre de projets de formation professionnelle						82	
Services aux entreprises								
92	Reviser le contenu de la formation 'Techniques de l'informatique'						83	
93	Développer des programmes techniques courts ex:DEC en informatique			83				
Services de télécommunication								
94	Favoriser les programmes alternance travail-études						85	
95	Développer formation sur mesure en industrie			85		85		

16-Les cibles des résultats opérationnels 2001-2002

Voici les cibles des résultats opérationnels actuellement prévues pour l'année 2001-2002, telles qu'elles nous ont été transmises par la DPIMT et la DGADE en décembre 2000. Les cibles pour Montréal, constituent des paramètres de base pour la détermination et l'imputabilité face aux interventions régionales.

Tableau 5 : Cibles opérationnelles 2001-2002

Ordre de présentation	TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES NATIONALES	CIBLES MONTRÉAL
1	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	257 018	71 218
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	207 989	53 161
3	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	72 865	18 243
4	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,1 %	34,9 %
5	Somme des prestations non-versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	368,4 M\$	89,3 M\$
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	28 230	7 556
7	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,0 %	30,0 %
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	79 915	22 537
9	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,5 %	34,3 %
10	Nombre de d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 200	610
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	1 265	240
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	205,7 M\$	53,9 M\$ ³²
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	162,7 M\$	35,4 M\$

³² IMPORTANT : le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal réitère l'importance d'adopter une approche centrée sur les clientèles ayant le plus de difficultés à intégrer le marché du travail et il considère, dans cette optique, que cette cible des « prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi » risque de ne pas être atteinte.

« Vos services à l'emploi... »

14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	102 260	27 160
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51 461	12 884
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupation en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %	75 %
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %

17-La détermination de la stratégie d'intervention (avec les résultats attendus et les budgets)

La détermination des choix stratégiques s'établit à partir d'un ensemble de facteurs et d'intrants concernant les orientations, la connaissance du marché du travail et de ses tendances. Plusieurs de ces facteurs et intrants sont identifiés par les différentes instances et partenaires et cela, tant au niveau national, régional que local. Parmi ceux-ci mentionnons :

- les orientations gouvernementales, ministérielles et de la Commission des partenaires du marché du travail ;
- les orientations régionales 2001-2002 adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 24 novembre 2000 ;
- les orientations identifiées par la Table métropolitaine ;
- les recommandations en matière de services publics d'emploi identifiés dans les PALÉE des CLD ;
- la politique de recours aux ressources externes ;
- la politique sur la sous-traitance ;
- les ententes avec d'autres ministères et organismes publics (par exemple, avec le MIC et le CRDÎM) ;
- la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine, de l'intégration des personnes handicapées et les ententes relatives au développement des secteurs de « l'art et de la culture » et de « l'économie sociale ».

De plus, à cette collaboration s'ajoute notre connaissance de la situation et des perspectives du marché du travail et des pistes d'action telles que nous les avons présentées aux sections 4 à 9 et 15 (c'est-à-dire, l'état de la situation économique, les personnes en chômage ou à risque de chômage, les employeurs et main-d'oeuvre en emploi, les secteurs en croissance et l'analyse sectorielle, les pistes d'action en lien avec les problématiques de main-d'oeuvre).

Finalement, à la lumière de l'expérience de nos interventions et des résultats obtenus (voir la section 3) à l'égard des différentes clientèles que nous desservons et en tenant compte des cibles opérationnelles déterminées pour 2001-2002 par Emploi-Québec et du budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), nous présentons les choix opérationnels et budgétaires en les comparant avec ceux qui avaient été établis pour l'année 2000-2001. On trouvera, dans chacun de blocs d'interventions³³ que nous présentons, la teneur et les motifs à l'appui de ces choix stratégiques.

NOTE

À titre d'information, les références aux défis stratégiques et aux orientations régionales ont été indiquées au début de chacun des blocs présentés ci-après.

³³ On trouvera à l'annexe 1, les descriptions des différentes mesures indiquées dans chacun des blocs d'intervention.

17.1 Bloc d'intervention # 1 à l'égard de la problématique de recherche d'emploi

Aide aux clients détenant déjà des compétences professionnelles en demande

Voir les orientations régionales 1-2-3 et 10 à 16.

Définition de la problématique en lien avec le défi d'une insertion durable

- La conjoncture positive observée en 1999 et 2000 se poursuit et incite un plus grand nombre de chômeurs à intensifier leur démarche de recherche d'emploi plutôt que de développer davantage leurs compétences.
- Chaque année, près de 250 000 Montréalais connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à combler.
- La grande majorité de ceux-ci sont à même de se retrouver un emploi seul, mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi et sur les possibilités que leur offre le marché du travail.

Stratégie régionale

En général

- Faire la promotion des *salles multiservices*, et des services externes visant l'aide à la recherche d'emploi.
- Assurer le bon fonctionnement des mécanismes de repérage afin que le maximum de résidents de notre territoire puissent en bénéficier.
- Mettre en place des *activités de placement* auprès des individus et des entreprises de notre territoire (ex. : événement pour une industrie spécifique) – (voir travaux du comité de recentrage).
- Offrir des *services d'aide à l'emploi* (ex. : curriculum vitae , entrevues, etc.) en collaboration avec des partenaires tels que les Clubs de recherche d'emploi et les Services externes de main-d'œuvre concernés.
- Développer et diffuser sous diverses formes des contenus relatifs au marché du travail pouvant aider autant les décideurs au sein d'Emploi-Québec que les clientèles elles-mêmes.

Exemples de projets spéciaux dans nos CLE

Ahuntsic

Faire la promotion de nos salles multiservices et des services externes visant l'aide à la recherche d'emploi;

CDN/NDG

Suite à l'expérience encourageante de la "Journée de l'emploi", nous envisageons la tenue d'autres salons thématiques, tels :

- Recrutement massif pour employeurs d'envergure;
- Salon des nouveaux arrivants de concert avec le MRCI et les partenaires concernés.

Hochelaga-Maisonneuve

Collaborer au maintien d'activités de placement auprès des entreprises de notre territoire. Pour ce faire, une entente avec la CDEST pouvant accueillir plus de 1000 chercheurs d'emploi, viendra appuyer le CLE dans ses efforts pour réduire le temps écoulé entre la perte d'un emploi et l'obtention d'un nouvel emploi, prioritairement dans le quartier. Notre objectif conjoint pour l'année est de contribuer à 550 placements;

LaSalle

Offrir des ateliers en reconnaissance des compétences génériques à des étudiants en formation professionnelle dans un établissement de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys afin d'améliorer leur connaissance de soi et de mieux les préparer aux entrevues d'embauche.

Montréal-Nord

Accroître avec les CLE environnants l'échange d'information relativement au marché du travail et aux besoins spécifiques de main-d'œuvre. Mettre en place au besoin une action commune pour répondre à divers besoins ou problématiques;

Ouest-de-l'île

Effectuer la promotion de notre Service de Placement auprès des groupes du Centre de recherche d'emploi de Pointe-Claire ainsi qu'auprès de tous les finissants de cours approuvés par Emploi-Québec, sur notre territoire.

Plateau Mont-Royal

Optimiser l'utilisation des services externes d'aide à la recherche d'emploi par une référence régulière vers ces ressources, dans une perspective de complémentarité avec les services offerts par le CLE et de gestion soutenue des démarches de recherche d'emploi de nos clients. Collaborer au comité de placement de la CDEC et mettre sur pied divers projets favorisant l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Développer des services de placement, dans le CLE, notamment à l'intention des personnes ayant terminé une formation financée par Emploi-Québec.

Rosemont/Petite-Patrie

En terme d'activités de placement, nous sommes en lien direct avec la Société de Développement Angus par un projet qui nous permet d'intervenir en formation et placement aussitôt qu'une entreprise s'établit sur les terrains Angus. Nous collaborons également avec la CDEC, via le comité placement, pour le Centre Angus et un futur Home Dépôt qui s'installera sur notre territoire sous peu.

Saint-Alexandre

Diverses sessions de groupe sont offertes : entrevue initiale et informations générales, activités de soutien à la recherche d'emploi et activités de mise en mouvement.

Saint-Michel

Rencontrer en groupe tous les participants qui n'ont pas trouvé d'emploi après leur participation, dans le cadre du suivi après 12 semaines pour évaluer la possibilité de leur remettre une lettre d'admissibilité à la mesure subvention salariale d'insertion à l'emploi pour des entreprises privées.

Verdun

Développer nos activités de placement pour nos clients prêts à travailler auprès des entreprises de Verdun, de Westmount et de la région de Montréal à partir de notre banque de curriculum vitae et avec la contribution de l'équipe de première ligne.

Commentaires sur les choix opérationnels et budgétaires

Suite à l'amélioration de l'économie et de l'emploi, nous prévoyons un accroissement de la demande de ce type d'interventions. De plus, nous prévoyons une augmentation du supplément du retour au travail pour les prestataires de l'assistance-emploi. Conséquemment, nous prévoyons une augmentation de 26,3 % des personnes desservies (par rapport à 28 750 nouveaux participants en 2000-2001) et cela, même si le budget

afférent à ce type d'interventions devrait diminuer de près de 18 % (par rapport à 16 758 500 \$ en 2000-2001).

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 1 : recherche d'emploi)

Mesures et services	Nouveaux participants
Services d'aide à l'emploi	9 404
Activités d'aide à l'emploi	23 397
<i>Supplément de retour au travail</i>	3 505
Résultats attendus	36 307

Part sur le total régional	67,0 % de tous les nouveaux participants
-----------------------------------	---

Ressources consenties (# 1 : recherche d'emploi)

	Total et part
	(000 \$)
Total	13 787,5
Part du budget global prévu	8,1 % du budget global prévu

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001

17.2 Bloc d'intervention # 2 à l'égard de la problématique d'employabilité

Aide aux clients ayant des besoins de développement
de leurs compétences de base pour s'insérer

Voir les orientations régionales 1-2-3 et 10 à 16.

Définition de la problématique en lien avec le défi d'une insertion durable

- Les *compétences de base* sont nécessaires et préalables pour être en mesure de fonctionner de façon productive et efficace dans un environnement de travail en constante évolution. Elles englobent l'alphabétisation (lecture, écriture, calcul, écoute et communication orale), les habiletés liées à la pensée (créativité et résolution de problèmes, conceptualisation, raisonnement logique, méthodes d'apprentissage), les habiletés liées aux attitudes (relations interpersonnelles, travail d'équipe, persévérance, autonomie).
- Près de 250 000 Montréalais en âge de travailler ne possédaient pas une neuvième année de scolarité en 1996. Bon nombre de ces personnes sont sans emploi et le sont depuis plusieurs années et pourraient bénéficier d'un soutien au développement de leurs compétences de base pour faciliter leur intégration à emploi ou poursuivre une démarche de qualification en vue de l'exercice d'un métier.
- Quoique souvent fortement scolarisées, les personnes immigrantes établies dans la région doivent développer leur connaissance de la langue de travail pour pouvoir s'intégrer.
- Les personnes intéressées à amorcer une démarche souhaitent le plus souvent réintégrer le marché du travail rapidement et privilégient une voie de formation débouchant à court terme sur le marché du travail.
- Plusieurs personnes éprouvant des problèmes de compétences de base connaissent d'autres barrières à l'intégration, par exemple les chefs de famille monoparentale, les personnes immigrantes et les personnes judiciariées.

Stratégie régionale

En général

- Déterminer les personnes pour qui ce type de démarche constitue une avenue adéquate et réaliste. À cet égard, nous ciblerons de façon particulière les moins de 30 ans, les chefs de famille monoparentale, les personnes immigrantes. Les 45 ans et plus et les personnes judiciarisées seront également aidées de façon adaptée.
- Faire reposer autant que possible le projet de développement des compétences de base (c'est-à-dire alphabétisation, formation générale) sur des objectifs d'application dans une situation de travail.
- Assumer une plus grande complémentarité avec le MRCI quant aux nouveaux arrivants ayant besoin de francisation.
- Offrir la possibilité d'expérimenter le marché du travail par le biais de *subventions salariales* au sein d'organismes à but non lucratif.
- Réviser les mécanismes actuels de recours à des services externes afin d'améliorer la cohérence de l'offre externe de services en employabilité, la complémentarité des services offerts par les ressources externes, la référence de la clientèle; l'adéquation entre l'offre et la demande de services d'employabilité.
- Négocier les ententes de service avec les ressources externes sur une base régionale afin de favoriser la cohésion. Les besoins auront été préalablement définis à l'échelle locale.

Exemples de projets spéciaux dans nos CLE

Ahuntsic

Identifier les clients pour qui ce type de démarche constitue une avenue adéquate et réaliste. À cet égard, nous ciblerons de façon particulière les moins de 30 ans, les chefs de famille monoparentale, les personnes immigrantes;

Anjou/Montréal-Est

Favoriser des formations de base de courte durée (au plus 12 mois) pouvant être jumelées ou suivies de formation dans un métier semi-spécialisé (ex. Alpha-métier ou alpha-exploration).

Hochelaga-Maisonneuve

De concert avec les partenaires poursuivre et bonifier les projets offrant des activités de nature communautaire à favoriser l'insertion sociale permettant le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'intégration à l'emploi des personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long terme.

Lachine

Adapter des formules d'insertion comprenant des activités d'exploration, de connaissance de soi, de recherche d'emploi. Ces services pouvant être offerts par du personnel du CLE ou par des ressources externes;

Montréal-Nord

Travailler en collaboration avec le CAMO des personnes immigrantes pour l'intégration des jeunes des minorités visibles.

Ouest-de-l'île

Par l'entremise de l'étude menée par l'INRS-Urbanisation et avec l'aide de notre prochain analyste du marché du travail, identifier plus précisément les clients pour qui ce type de démarche constitue une avenue adéquate et réaliste. À cet égard, nous accorderons une attention particulière aux moins de 30 ans, aux femmes chef de famille monoparentale, aux personnes immigrantes, et aux travailleurs âgés de 45 ans et plus.

PAT/RDP

Pour répondre aux besoins de la clientèle immigrante, organiser une formation en francisation jumelée à une formation professionnelle répondant aux besoins en main-d'œuvre du territoire;

Pointe-Saint-Charles

Adapter à l'interne des formules d'insertion comprenant des activités d'exploration, de connaissance de soi, de recherche d'emploi. Ces services pourront être offerts par du personnel du CLE ou par des ressources externes.

Saint-Laurent

Continuer de prioriser des interventions auprès de la clientèle immigrante qui compose une partie importante de sa clientèle. L'accent sera mis encore cette année sur :

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

Saint-Michel

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

Commentaires sur les choix opérationnels et budgétaires

Les données sur le nombre de prestataires et de chômeurs ainsi que sur l'évolution du nombre moyen de semaines au chômage nous indiquent que c'est dans cette problématique que nous retrouvons les clients les plus éloignés du marché du travail. L'intégration en emploi de ces personnes requiert souvent des services spécifiques de plus longue durée, notamment au niveau des compétences de base. Par ailleurs, ce type d'intervention s'avère être le plus coûteux. C'est pourquoi nous prévoyons une augmentation de plus de 15 % du budget (par rapport à 60 999 900 \$ en 2000-2001) pour ce type d'intervention et cela, même si le nombre de nouveaux participants diminue de près de 12 % (par rapport à 10 420 en 2000-2001).

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 2 : employabilité)

Mesures et services	Nouveaux participants
Insertion sociale	1 102
Formation générale	3 502
Préparation à l'emploi	3 181
Subvention salariale (volet OBNL)	1 400
Fonds de lutte contre la pauvreté ³⁴	
Résultats attendus	9 191
Part sur le total régional	17,0 % de tous les nouveaux participants
Ressources consenties (# 2 : employabilité)	
	Total et part (000 \$)
Total	70 465,4
Part du budget global	41,4 % du budget global prévu

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001.

³⁴ Les dépenses associées à ces activités sont imputées au Fonds de lutte contre la pauvreté et non au Fonds de développement du marché du travail, c'est-à-dire, ni au Fonds du Québec, ni au Fonds de l'assurance-emploi.

17.3 Bloc d'intervention # 3 à l'égard de la problématique d'actualisation

Aider la clientèle qui a besoin d'actualiser

Ses compétences professionnelles pour s'insérer

Voir les orientations régionales 4-5-6 et 10 à 16.

Définition de la problématique en lien avec le défi d'une formation professionnelle et technique accessible

- Les compétences spécialisées constituent un atout favorisant l'insertion ou le maintien des travailleurs en emploi.
- On constate un déséquilibre relatif entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans plusieurs métiers, laissant vacants des postes affichés ou rendant le recrutement plus difficile.
- À partir de la connaissance du marché du travail, il nous est possible de recenser les besoins de la main-d'œuvre des différents secteurs. Par la suite, nous pouvons intervenir à la marge afin d'orienter nos clientèles vers une réponse à ces besoins, qu'elles détiennent les compétences ou qu'elles aient besoin de formation.

Stratégie régionale

En général

- Orienter les personnes désirant actualiser leurs compétences vers les métiers présentant de bonnes perspectives d'emploi.
- Recourir pour les compétences spécialisées aux options les plus adaptées telles que le diplôme d'études professionnelles (DEP), attestation d'études collégiales (AEC).
- Favoriser avec le ministère de l'Éducation (MEQ) le développement plus soutenu des programmes de formation alternance travail-étude pour les métiers semi-spécialisés.
- Soutenir financièrement les personnes désirant suivre une formation ciblée ou liée à une demande sur le marché du travail. Dans les autres cas, diriger les personnes vers le régime de prêts et bourses du ministère de l'Éducation.
- Assurer un suivi des personnes en formation pour favoriser le plus grand taux de succès.
- Recourir aux subventions salariales – secteur privé ou économie sociale, dans les cas où cela pourrait constituer un tremplin vers l'emploi.
- Consolider le Régime de qualification dans les métiers retenus pour Montréal.

Exemples de projets spéciaux dans nos CLE

Anjou/Montréal-Est

Projet MFOR de type coordonné s'adressant aux femmes dans un métier non traditionnel.

CDN/NDG

Offrir une formation spécialisée en CDAO à notre clientèle immigrante fortement scolarisée pour lui permettre de transférer les acquis obtenus à l'extérieur du Québec et de l'adapter aux besoins de marché du travail québécois tout en jumelant cette formation à un cours d'intégration professionnelle, d'une méthode dynamique de recherche d'emploi et d'un stage.

LaSalle

Développer de nouveaux outils pour assurer un meilleur suivi des clients en formation et favoriser un plus grand taux de succès;

Montréal-Nord

S'associer avec la Commission scolaire Pointe-de-l'île afin d'offrir une formation académique parallèlement à une formation professionnelle pour que les finissants obtiennent les 2 niveaux de

diplôme c'est-à-dire un DEP et un DES.

PAT/RDP

Démarrer diverses activités de formation et d'intégration au travail adaptées aux besoins du marché du travail en partenariat avec les entreprises locales.

Plateau Mont-Royal

Continuer de favoriser le recours à des formations liées aux exigences du marché du travail (technique de garderie, préposés aux bénéficiaires, multimédia, etc.).

Pointe-Saint-Charles

Favoriser le recours à des formations liées aux exigences du marché du travail (ex. DEP avec courtes périodes d'interruption, AEC);

Saint-Alexandre

Permettre l'accès à des métiers non-traditionnels pour des femmes en soutenant une formation de type coordination développée par une ressource externe;
Favoriser la clientèle des femmes monoparentales dans le cadre de projets de type coordination réservés pour celles-ci.

Saint-Laurent

Insister sur l'information liée à la connaissance du réseau de l'éducation et de son fonctionnement (surtout pour la clientèle immigrante ayant des études universitaires sans grade).

Saint-Léonard

Recourir aux subventions salariales – secteur privé ou économie sociale, dans les cas où cela pourrait constituer un tremplin vers l'emploi.

Commentaires sur les choix opérationnels et budgétaires

Dans un contexte de dynamisme économique, les compétences professionnelles spécialisées sont en demande. Or à la lumière de nos réalisations de l'année précédente, nous observons que ce type d'interventions s'avèrent être moins coûteuses que prévu notamment parce que la durée des activités est plus brève. En effet, au 4^e trimestre de l'année 2000-2001, nous n'avions engagé que 68 % d'un budget de 88 220 500 \$. C'est pourquoi le budget prévu pour l'année 2001-2002 est réduit à un peu moins de 62 000 000 \$. Aussi, bien que nous ayons réduit le nombre de nouveaux participants attendus d'environ 16 % (par rapport à 9 620 en 2000-2001), il est possible que nous desservions plus de personnes que nous escomptons considérant nos résultats atteints l'année précédente avec des argents équivalents. Néanmoins, nous maintiendrons une veille sur l'évolution de ces interventions afin d'effectuer les ajustements nécessaires, le cas échéant.

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 3 : actualisation)

Mesures et services	Nouveaux participants
Formation professionnelle	6 490
Subvention salariale (volet privé et économie sociale)	1 532
Résultats attendus	8 022
Part sur le total régional	14,8 % de tous les nouveaux participants
Ressources consenties (# 3 : actualisation)	
	Total et part (000 \$)
Total	61 671,2
Part du budget global prévu	36,3 % du budget global prévu

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001.

17.4 Bloc d'intervention # 4 à l'égard de la problématique d'affaires

Aide aux clients pouvant bénéficier d'une formation en entrepreneuriat pour démarrer leur entreprise

Voir les orientations régionales 7 et 8 et 10 à 16

**Définition de la problématique
en lien avec le défi d'un entrepreneuriat dynamique**

- Plus de 100 000 Montréalais se déclarent travailleurs autonomes.
- La part des travailleurs autonomes dans la population occupée est passée de 10,1 % en 1976 à 15,3 % en 1999. Cette part tend cependant à se stabiliser.
- Les personnes manifestant un potentiel entrepreneurial peuvent généralement bénéficier d'une aide pour consolider leur projet d'affaires ainsi que certaines compétences liées à la gestion.
- Le taux de survie de ces micro-entreprises est fortement lié aux efforts fournis avant l'implantation ainsi que dans les premières années.
- Il faudra tenir compte de la réforme du code du travail donnant aux travailleurs autonomes dépendant économiquement d'un seul client le statut de salarié.

Stratégie régionale

En général

- Favoriser le recours à la mesure *Soutien au travailleur autonome* (STA) dans le cas où la personne démontre que sa démarche est sérieuse.
- Collaborer avec le CLD du territoire pour établir les orientations et priorités.
- Favoriser une plus grande homogénéité des services de base offerts par les différents mandataires de la mesure STA.
- Assurer une meilleure adéquation entre les besoins variés de la clientèle et les services offerts par les mandataires STA.
- Renforcer le suivi auprès des entrepreneurs en situation de démarrage.

Exemples de projets spéciaux dans nos CLE

CDN/NDG

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

Hochelaga-Maisonneuve

Organiser des activités de réseautage pour les travailleurs autonomes en collaboration avec le SAJE et la CDEST

Lachine

Participer au développement récréotouristique et culturel de la municipalité en encourageant le dépôt de projets d'entreprises de ce type.

Montréal-Nord

Collaborer avec le SAJE, division Nord à identifier les projets et candidats ayant un réel potentiel de succès;

PAT/RDP

Initier une démarche auprès des partenaires pour trouver des solutions aux problèmes financiers reliés au démarrage des entreprises.

Plateau Mont-Royal

Informers les travailleurs autonomes et les entrepreneurs en quête de connaissances supplémentaires en affaires, de l'existence des ateliers de la CDEC " En affaires pour de bon " ou tout autre atelier en entrepreneuriat offert sur le territoire ou ailleurs.

Pointe-Saint-Charles

Notre priorité en 2001-2002 est de travailler conjointement avec notre partenaire du CLD afin d'assurer aux participants STA des services complets d'encadrement et de suivi, en tenant compte des caractéristiques de notre territoire.

Rosemont/Petite-Patrie

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

Saint-Michel

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

Verdun

Organiser avec la table des intervenants en entrepreneuriat deux (2) activités de réseautage avec les propriétaires de micro-entreprises et les travailleurs autonomes du territoire.

Commentaires sur les choix opérationnels et budgétaires

Dans un contexte de marché du travail déprimé, plusieurs travailleurs sont portés à créer leur propre entreprise. Inversement, dans une conjoncture plus positive comme celle que nous connaissons, les travailleurs occupent les emplois qui leur sont offerts par les employeurs. C'est pourquoi nous observons une diminution (soit de 27 % par rapport à la cible de 900 personnes en 2000-2001) de la demande de soutien au travail autonome. Conséquemment, nous réduisons de 30 % (par rapport à 900 en 2000-2001) le nombre de nouveaux participants attendus tout en maintenant sensiblement le même budget que celui de l'année précédente.

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 4 : affaires)

Mesures et services	Nouveaux participants
Soutien au travail autonome	626
Résultats attendus	626
Part sur le total régional	1,2 % de tous les nouveaux participants

Ressources consenties (# 4 : affaires)

Total et part

Plan d'action 2001-2002

	(000 \$)
Total	8 812,6
Part du budget global prévu	5,1 % du budget global prévu

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001.

17.5 Bloc d'intervention # 5 à l'égard de la problématique d'entreprises

Services aux entreprises pour maintenir leur main-d'œuvre en emploi et favoriser la création d'emplois

Voir les orientations régionales 9 à 16

Définition de la problématique en lien avec le défi d'un marché du travail solidaire

- On compte plus de 60 000 employeurs sur le territoire de l'île, dont plus de 8 000 ont plus de 20 employés.
- De 1983 à 1996, 45 % des emplois ont été créés par des entreprises de moins de 20 salariés. Ce sont d'ailleurs les seules qui ont créé des emplois de 1989 à 1996.
- Emploi-Québec doit relever le défi de stabiliser l'emploi et d'assurer la survie des entreprises de son territoire, en particulier des plus petites, et celui d'améliorer leur compétitivité.
- Malgré leur croissance, les entreprises montréalaises ont eu un niveau de compétitivité moins élevé que celui de la majorité des autres grandes villes nord-américaines. Cet écart risque de s'accroître si les entreprises n'investissent pas davantage dans la formation de leur personnel.
- L'amélioration générale de la situation économique et de l'emploi au Québec fait ressortir les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée. Bien qu'il demeure une main-d'œuvre sans emploi abondante, plusieurs entreprises éprouvent des difficultés de recrutement.
- Des efforts importants de l'ensemble des partenaires du marché du travail sont actuellement consentis pour favoriser le développement d'une culture de formation. Néanmoins, des lacunes subsistent en matière de formation en particulier chez les dirigeants et chez la main-d'œuvre des PME.

Stratégie régionale

En général

- Réserver une enveloppe budgétaire pour les services aux entreprises. Cette somme sera complétée par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que les projets d'envergure.
- Mettre en place une organisation de nos services et une utilisation de nos ressources qui tiennent mieux compte des besoins et du potentiel qui varient selon les territoires.
- Assurer une meilleure visibilité de notre organisation auprès de la clientèle entreprise en renforçant nos stratégies de communication et de promotion à l'égard des services disponibles. Organiser un événement où Emploi-Québec pourra rejoindre et intéresser un nombre important d'entreprises : conférenciers, ateliers animés par des conseillers aux entreprises.
- Offrir des sessions d'information sur la loi du 1 % ainsi que faire la promotion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Faire la promotion de l'entente fédérale-provinciale relative à des projets-pilotes destinés aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans et inciter les intervenants régionaux et locaux à présenter des projets visant notamment à aider ces travailleurs à conserver leur emploi.

Exemples de projets spéciaux dans nos CLE

Hochelaga-Maisonneuve

Collaborer avec le CDEST pour développer une stratégie commune dans les secteurs jugés prioritaires sur le territoire. Le programme "Consultation express MPE (micro et petites entreprises).

PAT/RDP

Collaborer avec le CLD pour développer une stratégie commune dans les secteurs jugés prioritaires sur le territoire, principalement dans la transformation et dans le commerce de détail. Participer à l'élaboration d'une solution au problème de transport qui décourage les chercheurs d'emplois à accepter un poste sur le territoire et qui restreint les employeurs dans leur développement.

Plateau Mont-Royal

Collaborer avec Emploi-Québec au niveau régional pour la mise sur pied de projets de stabilisation des emplois et d'aide à la gestion dans le domaine des arts.

Poursuivre notre collaboration avec la SIDAC Mont-Royal et la SDC St-Laurent afin de soutenir les commerçants dans l'aide à la gestion des ressources humaines.

Pointe-Saint-Charles

Compte tenu de l'intérêt et du succès de ce projet auprès des participants, nous continuerons en 2001-2002 de supporter le projet *Détail Formation* qui s'adresse aux petits commerces de détail (secteur d'activités très important sur notre territoire).

Rosemont/Petite-Patrie

Dans le cadre de la vocation de zone laboratoire de développement durable en milieu urbain de notre arrondissement, nous avons mis sur pied avec le CLD et le Collège de Rosemont, un projet de services intégrés de consultation et d'intervention en gestion appelé "Laboratoire industriel". Ce projet permet à des entreprises de notre arrondissement de réaliser l'implantation de changements en matière de respect de l'environnement et d'éco-efficacité. Ces changements majeurs ont toujours des répercussions sur la gestion des ressources humaines en terme de rôles et responsabilités, de travail d'équipe, de climat organisationnel et même de recrutement.

Saint-Alexandre

Coordinations provinciales dévolues au CLE St-Alexandre, soit ISO 14000 avec AMEQ et coordination journées portes ouvertes avec Vision Québec pour les centres d'appels.

Saint-Laurent

Supporter les entreprises obligées à se conformer à la Loi sur l'équité salariale par la mise en place de conditions minimales pour réaliser la démarche (description de tâches). Sessions d'information conjointes avec la Commission de l'équité salariale.

Saint-Léonard

Offrir des ateliers de recrutement et de sélection de personnel afin de promouvoir le développement des habiletés des gestionnaires dans ce domaine.

Saint-Michel

Consolider le partenariat avec la CDEC Centre-Nord, en vue d'apporter un soutien complémentaire aux entreprises de moins de 3 ans d'existence selon les responsabilités respectives de nos organisations et favoriser la référence mutuelle. Promouvoir la mesure de formation pour entreprises dans les cas de changements technologiques et d'actualisation.

Verdun

Organiser en partenariat avec le CLD à un projet appelé " Objectif croissance " qui permettra à une douzaine de petites entreprises d'obtenir la formation et l'aide conseil à la réalisation d'un plan stratégique de développement.

Commentaires sur les choix opérationnels et budgétaires

Les efforts consacrés à cette problématique se répartissent entre deux catégories soit les services dédiés au développement des ressources humaines et à la formation dans les entreprises (principalement les PME) d'une part, et les services offerts en partenariat avec les organismes du milieu, d'autre part. L'amélioration du marché du travail nous amène à augmenter nos interventions (nouvelles entreprises et budgets afférents) auprès des entreprises visant favoriser le maintien en emploi et la création d'emploi, notamment par l'amélioration de la gestion des ressources humaines et le développement d'une culture de formation. D'ailleurs, la mise en oeuvre de la nouvelle « mesure de formation en entreprise » s'ajoute à ce bloc d'interventions et vient appuyer nos efforts en ce sens. Par ailleurs, l'entente interministérielle sur les arts et la culture ainsi que les stages d'insertion professionnelle aux immigrants devraient requérir des investissements plus importants et cela, bien que les besoins reliés aux licenciements collectifs aient diminué.

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 5A : entreprises)

Mesures et services	Nouvelles entreprises aidées
Comité main-d'œuvre (CAMO)	
Plan de développement des ressources humaines	
Aménagement et réduction du temps de travail	610
Projets de stabilisation de l'emploi	
Support à l'exécution de mesures	
MFOR entreprises	
Comités de reclassement (CREC et CAR)	
Résultats attendus	610
Part sur le total régional	100 % de toutes les nouvelles entreprises aidées
Ressources consenties (# 5A : entreprises)	
	Total et part (000 \$)
Total	8 268,0
Part du budget global prévu	4,9 % du budget global prévu

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001.

Mesures et services planifiés et résultats associés (# 5B : organismes)

Mesures et services

Tables de concertation et autres projets de concertation (FIL, achats auprès des CDEC, CAMO personnes immigrantes, CCR arts et culture, projets de la Direction de la planification et du partenariat et de la Direction des services aux entreprises et du fonds de lutte contre la pauvreté)	Ne s'applique pas (N.S.P.)
--	----------------------------

Résultats attendus	N.S.P.
---------------------------	---------------

Part sur le total régional	N.S.P.
-----------------------------------	---------------

Ressources consenties (# 5B : organismes)

**Total et part
(000 \$)**

Total	7 096,3
--------------	----------------

Part du budget global prévu	4,2 % du budget global prévu
------------------------------------	-------------------------------------

Note : Montants totaux estimés en fonction des reports prévus en janvier 2001.

18- Sommaire des résultats attendus et des budgets des blocs d'intervention 1 à 5

Tableau 6 : Sommaire des résultats attendus et des budgets 2001-2002

BLOC D'INTERVENTION # 1 (recherche d'emploi)

Mesures et services	Nouveaux participants	Ressources consenties (en 000 \$ avec proportion sur le budget total)
Service d'aide à l'emploi	9 404	13 787,5 (8,1 %) ³⁵ (avec report)
Activités d'aide à l'emploi	23 397	
Supplément de retour au travail	3 505	
Résultats attendus et part des nouveaux individus participants	36 307 (67,0 %)	

BLOC D'INTERVENTION # 2 (employabilité)

Mesures et services	Nouveaux participants	Ressources consenties (en 000 \$ avec proportion sur le budget total)
Insertion sociale	1 102	70 465,4 (41,4 %) (avec report)
Formation générale	3 502	
Préparation à l'emploi	3 181	
Subvention salariale (volet OBNL)	1 400	
FLCP ³⁶		
Résultats attendus et part des nouveaux individus participants	9 191 (17,0 %)	

BLOC D'INTERVENTION # 3 (actualisation)

Mesures et services	Nouveaux participants	Ressources consenties (en 000 \$ avec proportion sur le budget total)
Formation professionnelle	6 490	61 671,2 (36,3 %) (avec report)
Subvention salariale (volet privé et économie sociale)	1 532	
Résultats attendus et part des nouveaux individus participants	8 022 (14,8 %)	

³⁵ Sur un budget global prévu de 170 100 900 \$

³⁶ Les dépenses associées à ces activités sont imputées au Fonds de lutte contre la pauvreté et non au Fonds de développement du marché du travail, c'est-à-dire, ni au Fonds du Québec, ni au Fonds de l'assurance-emploi.

BLOC D'INTERVENTION 4 (affaires)

Mesures et services	Nouveaux participants	Ressources consenties (en 000 \$ avec proportion sur le budget total)
Soutien au travail autonome	626	8 812,6 (5,1 %) (avec report)
Résultats attendus et part des nouveaux individus participants	626 (1,2 %)	

BLOC 5 (entreprises et organismes)

A) Interventions entreprises

Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes	Ressources consenties (en 000 \$ avec proportion sur le budget total)
CAMO, PDRH, ARTT, Stabilisation de l'emploi. Comité de reclassement, MFOR	610	8 268,0 (4,9 %) (avec report)
Résultats attendus et part des nouvelles entreprises participantes	610 (100 %)	

B) Interventions organismes

Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes	Ressources consenties Total (000 \$)
Tables de concertation et autres activités de concertation	Ne s'applique pas	7 096,3 (4,2 %) (avec report)
Résultats attendus et part des nouveaux individus participants	Ne s'applique pas	

	Nouveaux participants individus et entreprises aidées	Budget en 2001-2002
Total nouveaux individus participants	53 161 ³⁷	154 736 600 \$
Total des nouvelles entreprises aidées	610	15 364 300 \$ ³⁸
GRAND TOTAL	N.S.P.	170 100 900 \$

³⁷ La sommation de chacun des blocs (1 à 4) pour les individus totalise 54 146 étant donné qu'une personne peut bénéficier de plus d'une mesure d'aide.

³⁸ Ce budget comprend les interventions pour les entreprises **ET** pour les organismes.

19- Budget prévisionnel à l'échelle régionale**Tableau 7 : Budget prévisionnel régional 2001-2002**

**Prévisions 2001-2002
nouvelles activités – argent neuf (000 \$)**

Dossiers régionaux	Fonds du Québec	Compte de l'assurance-emploi	Total
Achats de formation (regroupé)	4 000,0	6 500,0	10 500,0
Achats de formation (administratif)	206,0	111,0	317,0
Projets de la DPP		250,0	250,0
Jeunes Volontaires	200,0	50,0	250,0
Régime de la qualification		30,0	30,0
S.A.Q.P.		120,0	120,0
Arts & Culture		800,0	800,0
CREC & CAR		750,0	750,0
Projets DSE/FLCP		100,0	100,0
Projets de préparation à l'emploi	11 816,7	5 183,3	17 000,0
Services d'aide à l'emploi		8 000,0	8 000,0
Achats de services auprès des CDEC		1 600,0	1 600,0
Camo immigrants	2 000,0	500,0	2 500,0
FIL (banlieue)	100,0	400,0	500,0
FIL (ville de Montréal)	525,0	1 575,0	2 100,0
Contrats d'intégration au travail	1 713,5		1 713,5
TOTAL	20 561,2	25 969,3	46 530,5

Environ la moitié de ces budgets seront distribuées au niveau local lors du renouvellement des ententes de service pour les projets de préparation, pour des services d'aide à l'emploi ainsi que pour l'insertion sociale. Les autres budgets visent des clientèles qui seront reçues sur une base locale, mais dont la coordination des ententes sera régionale.

20- Résultats attendus et budgets locaux

Ainsi que nous l'avons présenté, nous prévoyons desservir 53 161 nouveaux (individus) participants et aider 610 nouvelles entreprises. Sur la base de paramètres indiqués au bas de la page, nous avons réparti ces deux cibles au niveau des différents CLE de notre territoire.

	Nouveaux participants ³⁹		Nouvelles entreprises ⁴⁰	
	Part	Nombre	Part	Nombre
Ahuntsic	6,76 %	3 594	5,94 %	36
Anjou	2,08 %	1 108	3,06 %	19
CDN/NDG	8,54 %	4 542	6,04 %	37
Hochelaga-Maisonneuve	9,44 %	5 018	4,45 %	27
Lachine	2,08 %	1 107	2,66 %	16
LaSalle	3,59 %	1 910	2,42 %	15
Montréal-Nord	5,77 %	3 067	2,84 %	17
Ouest-de-l'île	5,22 %	2 773	9,69 %	59
Plateau Mont-Royal	9,52 %	5 061	8,41 %	51
PAT/RDP	4,87 %	2 588	3,01 %	18
Pointe Saint-Charles	5,46 %	2 900	2,52 %	16
Rosemont	9,35 %	4 970	5,32 %	33
Saint-Alexandre	2,83 %	1 507	17,72 %	108
Saint-Laurent	5,05 %	2 682	13,13 %	80
Saint-Léonard	4,09 %	2 174	4,62 %	28
Saint-Michel	11,27 %	5 990	5,16 %	32
Verdun	4,08 %	2 170	3,01 %	18
TOTAL	100 %	53 161	100 %	610

³⁹ Les proportions pour les problématiques des nouveaux individus participants ont été établies en tenant compte de : 1) des PAE actifs selon les relevés mensuels de DRHC de juillet 1999 à juin 2000 + 2) les PSR sans contraintes selon la moyenne des relevés trimestriels de la DRES de septembre 1999 à juin 2000 + 3) les personnes à faible revenu selon le recensement de 1996 de Statistique Canada.

⁴⁰ Les proportions pour les problématiques des nouvelles entreprises aidées ont été établies en tenant compte de : 1) des entreprises de 1 à 4 employés + 2) les entreprises de 5 à 499 employés + 3) de 500 employés et plus à partir du relevé des entreprises de DRHC de 1998

Tableau 9 : Budget prévisionnel à l'échelle locale 2001-2002
Argent neuf (en 000 \$)

CLE	Individus		Entreprises	Total par CLE
	Fonds du Québec	Compte de l'assurance-emploi	Compte de l'assurance-emploi	
Ahuntsic	1 014,7	1 673,4	359,8	3 047,9
Anjou	372,5	572,1	188,8	1 133,4
Côte-des-Neiges	1 261,4	2 082,2	372,4	3 716,0
Hochelaga - Maisonneuve	1 817,7	2 680,2	274,0	4 771,9
Lachine	328,1	530,4	164,0	1 022,5
LaSalle	554,7	897,4	149,2	1 601,3
Montréal-Nord	798,0	1 447,1	80,6	2 325,7
Ouest de l'Île	711,2	1 243,0	592,2	2 546,4
Plateau Mont-Royal	2 313,8	3 154,8	518,5	5 987,1
Pointe Saint-Charles	965,1	1 470,5	155,5	2 591,1
Pointe-aux-Trembles	689,2	1 146,5	197,1	2 032,8
Rosemont/Petite-Patrie	1 394,1	2 286,7	327,6	4 008,4
Saint-Alexandre	1 065,4	1 355,7	1 070,4	3 491,5
Saint-Laurent	657,0	1 175,7	815,5	2 648,2
Saint-Léonard	524,7	929,7	285,4	1 739,8
Saint-Michel	1 520,4	2 544,7	379,3	4 444,4
Verdun	967,3	1 327,9	185,7	2 480,9
TOTAL	16 955,3	26 518,0	6 116,0	49 589,3

21- Mécanismes de suivi

- **Le tableau de bord**

Tous les indicateurs de résultats sur le plan opérationnel sont suivis par le " tableau de bord ". Cet outil de gestion nous permet d'analyser les résultats mensuels et cumulatifs, de suivre les cibles, de comparer les résultats de la région de Montréal avec ceux obtenus par l'ensemble des régions du Québec, de se comparer avec ses propres résultats de l'année précédente pour une période identique, de faire des extrapolations pour dégager des tendances de résultats.

Cet outil sera en constante évolution, et s'ajustera au fur et à mesure que de nouveaux besoins de suivi de gestion seront nécessaires. De plus, afin de consolider notre suivi des résultats, nous avons mis sur pied un comité d'analyse du tableau de bord, constitué des principaux responsables du suivi des résultats de chaque CLE et de la Direction régionale.

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

La PBO est un outil de planification budgétaire qui permet de déterminer l'impact financier obtenu par des combinaisons de volume de participants dans chaque mesure. Cette planification doit faire l'objet d'un réajustement mois après mois en fonction des résultats connus à la fin de chaque mois. Si les résultats obtenus pour un mois donné sont supérieurs ou inférieurs à la planification de ce mois, on devra réajuster à la hausse ou à la baisse, selon le cas, la planification des mois qui restent à écouler dans l'année en cours, tout en gardant comme objectif l'atteinte de la cible annuelle. Cet exercice de planification budgétaire est demandé à chaque gestionnaire de CLE. Un exercice de PBO sera demandé mensuellement de façon récurrente afin de suivre de près l'évolution des résultats et de prendre rapidement les actions qui s'imposent pour l'atteinte des cibles opérationnelles. L'administration centrale d'Emploi-Québec a développé une version de l'outil PBO qui vise à répondre aux divers besoins qui ont été exprimés par les différentes régions du Québec.

- **L'évaluation**

La connaissance des effets et des résultats concernant les mesures et services qu'offre Emploi-Québec de Montréal à sa clientèle d'individus et d'entreprises est nécessaire pour lui permettre de les améliorer. C'est pourquoi l'évaluation aux paliers régional et local constitue un outil nécessaire à la réalisation de son mandat et en accord avec sa politique d'évaluation telle que présentée l'an dernier dans son Plan d'action régional 2000-2001.

- **Les suivis trimestriels**

Nous continuerons de produire *un rapport trimestriel sur le suivi* des résultats opérationnels et sur la situation budgétaire en lien avec le présent Plan d'action régional. Ce rapport permet notamment d'informer le Conseil régional de l'évolution des interventions et il contribue aussi à l'analyse de la situation et cela, en complémentarité avec les outils du Tableau de bord et de la PBO. Cette analyse peut le cas échéant, faciliter la mise en œuvre d'ajustements qui pourraient être requis.

ANNEXE 1

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

Services et mesures s'adressant aux individus

SERVICES DE BASE

Les clients qui se présentent dans les centres locaux se voient offrir :

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

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

Salle multiservice

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

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

Activités d'aide à l'emploi : les sessions de groupe

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

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

SERVICES SPÉCIALISÉS

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

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

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

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

D'une durée variable, le parcours commence lorsqu'un plan d'intervention est établi et accepté par les deux parties. Il prend fin lorsque la personne :

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

MESURES ACTIVES

Fonds de lutte contre la pauvreté

Objectifs : favoriser l'intégration ou la réintégration au marché du travail pour les personnes démunies économiquement. Il s'agit des prestataires de l'assistance-emploi dans une proportion de 70 %, des personnes immigrantes et des minorités visibles dans une proportion de 20 % et des femmes dans une proportion de 50 %. Le Fonds soutient principalement des projets d'insertion ou de création d'emplois présentés par des organismes à but non lucratif, des coopératives (sauf les coopératives de travailleurs actionnaires), les municipalités et les conseils de bande. Exceptionnellement, les entreprises privées à but lucratif sont admissibles, notamment dans des projets de stages.

N.B. Ce fonds provient d'un budget distinct de celui du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Formation de la main-d'œuvre (aux individus) de nature générale et professionnelle

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

Les activités de formation admissibles incluent l'alphabétisation, la formation secondaire (générale ou professionnelle), collégiale et universitaire, la formation en francisation et en langue seconde, des activités préparatoires et des activités périphériques essentielles à la démarche de formation ainsi que le développement d'outils et de modes ou d'approches de formation.

Les clientèles admissibles sont les sans-emploi, les personnes en emploi dont l'emploi est menacé ou précaire, ainsi que les apprentis participant au régime de qualification.

Insertion sociale

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

Projets de préparation à l'emploi

Objectif : permettre l'acquisition de compétences personnelles et professionnelles au moyen d'une combinaison d'activités de préparation et d'insertion en emploi.

Cette mesure regroupe l'ensemble des activités intensives de développement de l'employabilité offertes par des ressources externes dans un cadre permettant aux participants d'avoir accès au soutien du revenu.

Services d'aide à l'emploi

Objectif : aider les personnes qui cherchent un emploi à préciser leurs besoins en matière d'emploi et de formation et leur fournir les outils et les moyens nécessaires par le biais de services périphériques au placement ou d'aide-conseil à la recherche d'emploi. La mesure proposée regroupe uniquement les activités de courte durée et les activités périphériques au placement, notamment :

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

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

Soutien au travail autonome

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

Subventions salariales d'insertion en emploi

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

- Dans le secteur privé, la subvention salariale sera attribuée pour des emplois durables, des emplois de qualité et en demande, et ne devrait pas servir à la substitution d'employés. Les secteurs et les entreprises visés devront avoir été désignés dans le plan local d'action concerté pour l'économie et l'emploi.

- Pour les entreprises de l'économie sociale, la subvention salariale sera également octroyée pour des emplois durables, des emplois de qualité et en demande, mais le financement sera accordé pour une plus longue période selon un mode décroissant.
- Pour les organismes communautaires, la subvention salariale sera accordée pour un emploi existant à l'intérieur des activités normales de l'organisme. Elle devra permettre aux participants d'acquérir une formation et une expérience transférables dans des emplois en demande.

La personne choisie se verra remettre normalement un " bon d'emploi " conçu pour la responsabiliser dans la recherche. La subvention sera accordée en fonction de deux critères : la possibilité d'insertion durable et la transférabilité des compétences acquises.

Supplément de retour au travail

Objectifs : Inciter les personnes sans emploi à intégrer le marché du travail au moyen d'une prestation financière de retour au travail, visant à aider les personnes à faible revenu à surmonter les obstacles potentiels à l'obtention d'un emploi. L'aide financière vise à encourager la clientèle à intensifier sa recherche d'emploi et à l'aider à défrayer les dépenses reliées à un début d'emploi.

Services et mesures s'adressant aux entreprises

Séminaires et guides

Objectifs : Permettre aux entreprises, des secteurs privé et public ainsi qu'aux organismes sans but lucratif, de participer à des séminaires axés sur la formation de leur personnel. Les séminaires offerts sont :

- ◆ La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- ◆ Aide à la préparation d'un projet dans le cadre du FNFMO;
- ◆ La gestion de la formation;
- ◆ Recruter et garder son personnel;
- ◆ Produire un manuel des employés.

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

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

Concertation pour l'emploi

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

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

- les comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), les comités sectoriels, les comités consultatifs;

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

S'ajoute à cette mesure le service de prise d'offre d'emplois vacants. À la demande des employeurs, ces postes sont affichés grâce à une série de moyens, dont les guichets Info-emploi.

Formation de la main-d'œuvre dans les entreprises

Objectifs : La Mesure de formation (MFOR) volet employeurs se définit en fonction de son impact sur la situation de l'emploi, son apport en termes de développement de compétences liées à l'emploi et son effet sur le comportement de l'employeur en regard de la formation, compte tenu des responsabilités qui lui sont normalement dévolues dans le cadre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et en tenant compte de FNFMO

Par employeurs, on entend les entreprises privées, publiques et parapubliques, les municipalités, les organismes à but non lucratif, les coopératives et les travailleurs autonomes.

Les activités admissibles doivent permettre le développement de compétences dites qualifiantes et transférables et ne sont pas nécessairement certifiées.

Voir également les mesures Subventions salariales (volet entreprises privées) et Services d'aide à l'emploi.

D'AUTRES MESURES ACTIVES

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

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

ANNEXE 2

AUTRES EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE PARTENARIAT

Nom du comité	Mandat (s) du comité
Comité régional S.Q.P.H.	Organisation de la semaine québécoise des personnes handicapées
Comité Femmes et développement régional	Plan stratégique en matière de condition féminine et suivi
Comité régional du concours Chapeau les filles	Organisation du volet régional du concours provincial
REEM	Recensement des entreprises et de l'emploi de la Ville avec les partenaires de la ville de Montréal, du MIC et du Développement économique Canada
Projet AVATIL	Présentation d'un projet d'étude de besoins dans le but de mettre sur pied une ressource (déficience intellectuelle légère)
Table de concertation pour l'emploi des personnes handicapées de Montréal	Favoriser et contribuer à la croissance du taux d'emploi et du niveau d'employabilité des personnes handicapées de la région de Montréal
Projet MAP Montréal	Création d'un complexe immobilier et de service en vue de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes femmes chefs de famille monoparentale.
Cheminement de la clientèle immigrante vers l'emploi	Faire un portrait du cheminement de la clientèle immigrante, de quels services elle reçoit, et à quel point de service: MRCI (insertion au M.T.), PSIE (ONG subventionnés par le MRCI), et Emploi-Québec. But: Harmonisation des services d'emploi
Projet T. A. formation	Projet T. A « formation à distance », activités complémentaires, site Internet. Participation des partenaires.
CCR Arts et culture	Estimation des besoins confection du plan d'action et priorisation des besoins
CAMO personnes immigrantes	Estimation des besoins confection du plan d'action et priorisation des besoins
Comité Emploi-Québec – Commission de la construction du Québec	Analyse des besoins de formation des travailleurs de la construction et des solutions à y apporter (MFOR, projets spéciaux, perfectionnement, clientèles spécifiques...)

Plan d'action 2001-2002

Nom du comité	Mandat (s) du comité
Comité consultatif Repères	Déterminer et planifier les orientations et les actions à prendre pour l'amélioration continue du système Repères (information sur le marché du travail)
Table de concertation sur l'emploi du Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM)	Promotion et défense des droits des personnes handicapées.
Comité directeur du projet d'étude Montréal métropolitain.	Réalisation du profil de la clientèle judiciairisée adulte pour la région du Grand Montréal : - statuer sur le contenu de l'offre de services pour la réalisation de l'étude; - convenir d'une méthode de travail pour la réalisation de l'étude.
Conseil des industries bioalimentaires de Montréal (CIBIM)	Estimation des besoins de la main-d'œuvre dans cette industrie; Élaboration d'un plan d'action
Groupe de travail du Plan régional de la formation professionnelle et technique	Révision de la carte des enseignements par des partenaires des réseaux de l'éducation et d'Emploi-Québec
Comité de travail sur la reconnaissance des acquis pour les personnes immigrantes	Évaluer la faisabilité et contribuer au développement de projets de formation permettant d'adapter les compétences acquises à l'étranger par les personnes immigrantes
Comité interrégional pour le transport des marchandises	Produire un plan d'action stratégique permettant de consolider et de développer le secteur du transport des marchandises dans la région métropolitaine de Montréal.
Comité d'orientation projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes	Donner les orientations au projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes et minorités visibles afin de définir le type de projets et d'organismes admissibles. Déterminer les critères de sélection des projets.
Comité sur les minorités visibles	Coordonner les actions et le champs d'intervention des différents acteurs dans le dossier des minorités visibles. Informer les CLE.
Table de partenariat pour le Centre Emploi Carrière de la Grande Bibliothèque du Québec	Proposer les aménagements du futur Centre Emploi Carrière de la GBQ en lien avec la Programmation des activités et des espaces de la GBQ.
Groupe de travail – Salle Multiservice	Évaluation d'implanter une SMS dans ces organismes : - Centre spécialisé des revendicateurs de statut de réfugié; - Bureau des garants défaillants.
Guichets dans la communauté	Évaluation pour le déploiement de Guichets Info-emploi dans la communauté.
Comité Zone laboratoire de développement durable	Implantation d'une Zone laboratoire. de développement durable en région urbaine, dans Rosemont/Petite Patrie.
Comité des répondants des directions régionales en économie sociale et action	Rencontres d'information sur l'état de situation sur l'économie sociale et l'action communautaire en lien avec les travaux du Comité

« Vos services à l'emploi... »

Nom du comité	Mandat (s) du comité
communautaire	sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
École Montréalaise	Table de concertation réunissant plusieurs intervenants du milieu de l'Éducation, de l'immigration, de l'emploi, des affaires, des arts et de la culture dont l'objectif est de mettre sur pied des projets pour venir en aide aux écoles en milieu défavorisé.
Comité entreprises éducation photonique, optoélectronique, fibre optique	Comité 1 : Réaliser une étude sur les besoins de main-d'œuvre; Comité 2 : Revoir l'offre de formation; Comité 3 : Création d'un centre spécialisé
Comité aviseur " Boutique du détaillant "	Réaliser une étude sur les besoins de formation de commerçants du secteur de la vente au détail. Comment combler les besoins inventoriés : <ul style="list-style-type: none"> • Un café du détaillant ? • Un centre de documentation ? • Un milieu de formation stable ou une clinique mobile ? • Territoire visé : RMR Montréal •
Comité sur la relève de la main-d'œuvre dans le domaine de l'assurance des dommages.	Faire un constat de la situation de l'emploi et chercher des solutions à la forte pénurie d'emploi prévue à court et moyen terme.
Comité sur la relève de la main-d'œuvre dans le domaine des technologies des opérations en pétrochimie.	Faire un constat de la situation de l'emploi et chercher des solutions à la forte pénurie d'emploi prévue à court et moyen terme.
Comité formation non-trad.	Évaluer les implications de projet de trois groupes de formation pour femmes dans secteur non-trad menant à un DEP.

TABLEAU 10 : Quelques données socio-économiques sur le territoire des CLE

	Ahuntsic	Anjou	NDG/CDN	Hochelaga-Maisonneuve	Lachine	LaSalle	Montréal-Nord	Ouest de l'île	Plateau Mont-Royal	PAT/RDP	Pte-St-Charles	Rosemont/Petite-Patrie	St-Alexandre	St-Laurent	St-Leonard	St-Michel	Verdun	Île de Montréal
POPULATION (Recensement 1996)																		
Population totale (1996)	120 935	40 385	156 250	122 125	44 135	71 425	80 220	214 595	115 375	97 120	65 540	127 585	53 205	150 050	71 085	140 645	78 845	1 749 510
Population totale de 15 ans et + (1996)	102 910	34 155	129 885	103 505	35 975	59 580	65 810	167 640	102 420	76 540	53 890	110 010	49 440	124 930	59 530	115 605	66 480	1 458 280
Population active (1996)	59 990	21 010	77 030	58 840	21 915	36 230	35 530	113 450	68 400	49 640	28 950	63 065	29 915	73 110	35 540	65 255	39 870	877 735
Travailleur(euse)s autonomes (1996)	5 830	1 425	8 960	3 515	1 975	2 445	2 275	12 890	7 630	3 650	2 350	4 600	4 310	12 955	2 565	3 950	5 615	86 940
% des femmes dans la pop. active (1996)	47,5%	48,0%	48,1%	46,0%	46,5%	48,1%	46,9%	46,0%	44,6%	47,1%	45,0%	47,7%	41,7%	47,2%	48,1%	45,3%	48,3%	52,1%
Pop. Immigrante dans la pop. totale (1996)	37 990	5 830	67 955	13 255	5 515	16 650	18 425	52 895	21 740	16 785	11 050	23 255	18 690	59 180	25 245	56 155	12 265	462 890
Pop. minorités visibles dans la pop. totale (1996)	27 630	3 915	53 755	9 275	3 515	12 720	14 955	35 855	12 355	10 965	10 280	16 940	15 555	34 360	10 850	46 945	6 570	326 440
Personnes de 15 à 29 ans dans la pop. totale (1996)	24 920	7 935	35 285	25 215	7 945	14 605	16 270	40 245	32 170	19 780	13 690	27 280	15 645	28 940	15 590	32 655	14 405	372 575
Personnes de 45 et + dans la pop. totale (1996)	48 890	16 345	54 000	47 010	16 515	27 815	31 880	71 955	32 975	30 975	22 885	48 220	20 055	64 860	27 770	47 750	32 335	642 235
Personnes de 15 ans et + n'ayant pas atteint la 9 ^{ième} année de scolarité (1996)	18 045	6 645	12 750	24 695	6 390	10 835	17 455	11 325	17 270	16 210	14 620	24 415	4 405	14 290	16 490	33 275	9 635	258 750

Données socio-économiques sur le territoire des CLE (suite sur la population)

	Ahuntsic	Anjou	NDG/CDN	Hochelega- Maisonmeuve	Lachine	LaSalle	Montréal-Nord	Ouest de l'île	Plateau Mont- Royal	PAT/IRDp	Pte-St-Charles	Rosemont/Petite- Patrie	St-Alexandre	St-Laurent	St-Léonard	St-Michel	Verdun	île de Montréal
Pop. des ménages privés à faible revenu dans pop. (1996)	40 255	10 340	65 375	45 780	12 765	20 270	33 125	33 825	53 410	24 345	31 145	53 125	24 460	39 330	22 440	69 425	24 905	604 330

Quelques données socio-économiques sur les clientèles des territoires des CLE

Prestataires de l'assistance-emploi, MSS et Prestataires de l'assurance-emploi, DRHC

Prest. de l'assistance- emploi aptes (moyennes des trimestres 09-99 à 06- 2000)	7 762	1 721	10 768	11 416	2 172	3 592	6 573	3 042	10 435	3 592	7 669	10 517	3 370	4 911	3 807	13 490	4 746	109 583
Prest. de l'assistance- emploi aptesnb de familles monoparentales (relevé mensuel de mars 1999)	1 487	485	2 110	2 744	580	1 024	2 085	849	1 480	1 333	2 048	2 228	252	976	1 203	3 152	1 223	25 259
Prest. de l'assurance- emploi (relevés mensuels de 07-99 à 06-2000)	3 330	1 382	3 482	4 574	1 122	2 042	2 888	3 904	4 800	3 425	2 051	4 755	1 198	2 724	2 468	5 246	1 970	51 361

Employeurs et emplois, relevé des employeurs, DRHC (janvier 1998)

Nb d'employeurs	3 819	1 589	4 000	2 849	1 651	1 481	2 089	5 493	6 043	1 677	1 780	3 899	9 040	5 931	3 427	4 112	1 970	
Nb d'employeurs 20 empl. et plus	541	329	409	336	273	205	217	956	575	265	213	392	1 486	1 256	371	432	220	
Nb d'emplois	59 405	30 295	61 659	46 770	28 668	22 678	20 811	107 087	80 898	28 639	22 031	53 220	236 296	140 033	33 268	46 386	26 301	

ANNEXE 4

Contributions à l'élaboration du Plan d'action régional (PAR) 2001-2002

Dans le cadre de l'élaboration du présent PAR :

Nous tenons à souligner la contribution essentielle des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (voir sa composition à la section 2 du PAR) et particulièrement des membres de son Comité fonctionnel élargi :

Mmes Céline Charpentier, **vice-présidente** du Conseil régional
Marguerite Orban, directrice des Opérations locales
Josée Perreault, membre du Conseil régional
Louise Piché, directrice du CLE Ouest-de-l'île
Dominique Savoie, **directrice régionale par intérim**
Gabrielle Trépanier, directrice du CLE Rosemont/Petite-Patrie

MM. Denis Deschamps, **président du Conseil régional**
Gilles Dubois, membre du Conseil régional
Pierre Duguay, membre du Conseil régional
Alain Lallier, membre du Conseil régional
Gilles Ouellette, directeur de la Planification et du partenariat

Ainsi que des présidents de centres locaux de développement (CLD et CLD mandataires) qui ont émis des commentaires à l'égard de nos orientations régionales préliminaires pour l'année 2001-2002.

De plus, il convient de mentionner la collaboration essentielle des directrices et directeurs des CLE : Mesdames Ghislaine Allard, Josée Bergeron, Louise Chartré, Chantal Denis, Nicole Jarry, Maryse Langlois, Chantale Lapiere, Nicole Vandal et Messieurs Mark Beaton, Richard Boutin, Giovanni Carboni, Réjean Charbonneau, Dick Malek, Jean-Marc Nolet, Jean-Paul Prud'homme. Ainsi que du personnel des CLE, notamment des personnes responsables de l'élaboration des plans d'action locaux (PAL) : Mesdames Manon Berthelette, Liette Émond, France Joannette, Martine Labbé, Diane Lafontaine, Ginette Lapointe, Pauline Lefebvre, Lucie Montpetit, Danielle Tremblay et Messieurs Simon Croteau, Yves Gauthier, Évans Joseph, Yves Jutras, Normand Sauriol, Michel Trépanier.

Par ailleurs, nous devons mentionner l'importante contribution des directrices et directeurs au niveau de la direction régionale : Mesdames Jocelyne Brault, Doris Brunet et Messieurs Jean Desjardins, Michel Lalande ainsi que des responsables de mesures et activités, notamment : Mesdames Johanne Arsenault, Suzèle Bordeleau, Myriam Chambron, Ginette Cossette, Lilliane Desgranges, Johanne De Stephano, France Dupuis, Johanne Favreau, Gaétane Huot, Christine Lacasse, Rosella Meffe, Lyne Noël, Sandra Pageau ainsi que Messieurs Taoufiq Bendaoud, Jean-Marc Boileau, André Cadieux, Jean-Guy D'Amour, Patrice LeRoux, Sylvain Letendre, François Ménard, Jacques Savard.

Mentionnons aussi le personnel de la direction de la Planification et du partenariat dont : Mesdames Nicole Dumoulin, Micheline Leblanc, Madeleine Le Roux (resp. : femmes, personnes de moins de 30 ans et de 45 ans et plus, personnes handicapées, personnes judiciarisées), Suzanne Loubert, Chantal Thériault et Messieurs Roger Allard (resp. : centres d'appels, aliments, restauration et hébergement, santé et services sociaux), Pierre Boisseau (resp. : personnes faiblement scolarisées, travailleurs autonomes, environnement, finances et assurances, pharmaceutique et biotechnologie), Cédric De Chardon (économiste), Steve Dupuis, Denis Héту (resp. : aérospatiale, construction, matériel informatique, meuble, plastique), Serge Lacroix (resp. : personnes immigrantes, arts et culture, habillement, transport), Alain Robitaille (resp. : commerce, multimédia, automobiles, services aux entreprises, services des télécommunications). Finalement, l'élaboration de ce PAR a été réalisée grâce à la contribution significative de : Mesdames Diane Beaudet (secrétariat et mise en page), Carole Gravel (données socio-économiques) et de Messieurs Serge Lafrance (données opérationnelles et budgétaires), Daniel Lalonde (analyses et révision), Richard Lévasseur (analyses et révision), Richard Masson (analyses et coordination de l'élaboration).