

**Plan d'action régional
2003-2004
Région de Montréal**

*Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal
le 5 février 2003*

Coordination de l'élaboration : Richard Masson
Secrétariat et mise en page : Diane Beaudet

Adresse Internet :

ISBN : 2-550-40456-4

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, 2003
Dépôt légal Bibliothèque nationale du Canada, 2003

SOMMAIRE

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté dix orientations régionales pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi que ce soit par des interventions auprès des individus par des actions menées auprès des entreprises. En accord avec les orientations nationales, ces orientations régionales traduisent, dans le présent plan, la vision régionale et locale des actions que nous prévoyons réaliser. Les cibles des résultats établies par Emploi-Québec pour l'année 2003-2004 indiquent que :

- 62 664** nouvelles personnes participantes recevront des services ;
- 33 308** personnes seront en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- 667** entreprises seront nouvellement aidées.

Les interventions tant locales que régionales sont réparties selon cinq blocs au regard des problématiques du marché du travail. L'ampleur de ces interventions tient compte des orientations nationales et régionales, de la contribution de nos différents partenaires sur le plan de la connaissance du marché du travail et de la clientèle servie, de l'état du marché du travail observé et anticipé, tant du point de vue de la clientèle que des différents secteurs d'activité économique. Sont également considérés : le contexte métropolitain de notre région, les cibles des résultats opérationnels établies pour l'année 2003-2004, les prévisions opérationnelles et un budget de 165 074 300 \$ pour l'année 2003-2004.

Voici donc la répartition de nos interventions relatives aux différentes problématiques de la main-d'œuvre au regard des proportions de nouveaux individus et de nouvelles entreprises à servir ainsi que des budgets prévus :

- Interventions relatives à la problématique de **recherche d'emploi** : 70,9 % des nouvelles participations pour un investissement de 12,9 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'employabilité** : 17,3 % des nouvelles participations, pour un investissement de 34,3 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'actualisation** (des compétences) : 10,8 % des nouvelles participations, pour un investissement de 39,4 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'affaires** : 0,9 % des nouvelles participations, pour un investissement de 4,8 % du budget global.
- Interventions relatives à la problématique **d'entreprises** : toutes les entreprises nouvellement aidées pourront bénéficier de 5,7 % du budget global.

Enfin, environ 2,9 % du budget global est consacré à différentes activités d'aide au développement de la main-d'œuvre ou de concertation, notamment par l'entremise ou avec la participation d'organismes et de partenaires externes.

Ces différentes interventions, dont plusieurs seront réalisées avec la collaboration de ressources spécialisées en développement de l'employabilité 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	3
Table des matières	5
Liste des graphiques et des tableaux	7
Liste des sigles et définitions	9
Message du président	11
Avant-propos de la directrice régionale	13
Présentation du Plan d'action régional (PAR 2003-2004)	15
1. Mission, services et clientèle	17
2. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal	19
3. La Direction régionale de Montréal et les CLE	21
4. Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives	
• L'île de Montréal dans son contexte historique	23
• La situation récente	25
• Les perspectives d'emploi	27
5. Les orientations stratégiques nationales et régionales	29
6. Le partenariat et son rôle stratégique	31
• Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)	32
• Les ressources spécialisées en développement de l'employabilité	32
• Les comités sectoriels et de clientèle	32
• Les centres locaux de développement (CLD)	33
• La Table métropolitaine des partenaires sur le marché du travail	33
• Le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM)	34
• La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal	34
• Les corporations de développement économique et communautaire (CDEC)	35
• Les réseaux publics d'enseignement	35
• Le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER)	36
• Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM)	36
• Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI)	36
• Les autres ministères	37
7. Les personnes : problématiques, orientations et stratégies	
7.1. Les problématiques	
• La défavorisation	39
• Les femmes et les responsables de famille monoparentale	39
• Les personnes de moins de 30 ans	39
• Les personnes de 45 ans et plus	40
• Les personnes faiblement scolarisées	40
• Les personnes handicapées	40
• Les personnes immigrantes et les personnes issues des minorités visibles	40
• Les personnes judiciairisées	41

- Les prestataires de l'assistance-emploi et les prestataires de l'assurance-emploi 41
- Les travailleuses et les travailleurs autonomes 41

7.2. Les stratégies et les ententes

- Le plein emploi et « Un emploi pour vous » 43
- Le Plan d'action jeunesse 43
- Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et plan d'action régional 44
- Stratégie de lutte contre la pauvreté 45
- Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine..... 45
- Stratégie d'intégration au travail des personnes handicapées 46
- Stratégie pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus 46
- Stratégie concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans..... 47
- Entente sur la culture 47
- Entente sur la francisation.....48
- Entente sur l'économie sociale 48

7.3. Orientations et interventions à l'égard des personnes :

Relativement à la problématique :

1. de recherche d'emploi49
2. d'employabilité53
3. d'actualisation54
4. d'affaires56

8. **Les entreprises : problématiques, orientations et stratégies**

8.1. Les problématiques

- Le déplacement de la main-d'œuvre en emploi à Montréal..... 59
- Les secteurs d'activité
 - Aérospatiale 59
 - Aliments et boissons 59
 - Arts et culture 60
 - Centres d'appels (multisectoriel) 60
 - Chimie, pétrochimie et raffinage 60
 - Commerce 60
 - Commerce de l'alimentation 60
 - Communications graphiques 60
 - Construction..... 61
 - Finance, assurances et immobilier 61
 - Meuble et bois ouvré 61
 - Production multimédia (multisectoriel)..... 61
 - Produits électroniques 62
 - Produits en plastique et matériaux composites 62
 - Produits métalliques 62
 - Produits pharmaceutiques et biotechnologiques..... 63
 - Restauration, hébergement et tourisme 63
 - Santé et services sociaux 63
 - Services pour automobiles 63
 - Services aux entreprises 64

- Services des télécommunications	64
- Textile et habillement.....	64
- Transport.....	64
- Tertiaire moteur sur l'île de Montréal.....	65

8.2. Les stratégies et les ententes

• Activités de démarchage	66
• Entente avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche	67
• Actions dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre	68

8.3. Orientations et interventions à l'égard des entreprises :

Relativement à la problématique : 5. d'entreprises	69
--	----

9. **Planification et mécanismes de suivi**

• L'outil de planification budgétaire et opérationnelle (PBO)	73
• Le tableau de bord.....	73
• Les suivis trimestriels	73
• L'évaluation.....	73

10. **Répartition du budget et des cibles d'intervention** 75

Annexes

Annexe 1 : Territoires des centres locaux d'emploi (CLE)	81
Annexe 2 : Contributions à l'élaboration du Plan d'action régional (PAR) 2003-2004.....	83

Liste des graphiques et des tableaux

Graphique 1 : Variation annuelle du nombre de résidentes et de résidents en emploi depuis 1988.....	23
Graphique 2 : Évolution du taux d'emploi depuis 1987	24
Graphique 3 : Évolution du taux d'activité depuis 1987	24
Graphique 4 : Évolution du taux de chômage depuis 1987	25
Graphique 5 : Évolution du nombre de ménages inscrits à l'assistance-emploi depuis 1989	26
Graphique 6 : Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis janvier 2000	27

Tableau 1 : Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2002	26
Tableau 2 : Croissance prévue de l'emploi par secteurs de 2001 à 2006 (en %)	27
Tableau 3 : Perspectives sectorielles de croissance et de volume d'emploi	67
Tableau 4 : Sommaire des participations des personnes et des entreprises nouvellement aidées et budget FDMT, 2003-2004.....	76
Tableau 5 : Budget FDMT 2003-2004 à l'échelle locale et régionale (en 000 \$).....	77
Tableau 6 : Budget FDMT 2003-2004 détaillé à l'échelle régionale (en 000 \$).....	78
Tableau 7 : Cibles opérationnelles, 2003-2004.....	79
Tableau 8 : Répartition locale et régionale des cibles de nouveaux participants et participantes des entreprises nouvellement aidées, 2003-2004	80

Liste des sigles et définitions

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	Compte de l'assurance-emploi
CALQ	Conseil des arts et des 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 et dessin assistés 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
CHSLD	Centre d'hébergement de soins de longue durée
CIBIM	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
CTI	Classification type des industries
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
DPSIMT (de Montréal)	Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
DRES	Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MSS
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
DSO (de Montréal)	Direction du soutien aux opérations
EED	Échange électronique de données
EPA	Enquête sur la population active
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'Emploi et de la Solidarité sociale
MESS	Ministère de l'Enseignement supérieur et des Sciences
MFER	Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche
MFOR	Mesure de formation
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
MSP	Ministère de la Sécurité publique
OBNL	Organisme à but non lucratif
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PAC	Programmation des activités du CLE
PAE	Prestataire de l'assurance-emploi
PAL	Plan d'action local (du CLE)
PALÉE	Plan d'action local de l'économie et de l'emploi
PAR	Plan d'action régional
PBO	Planification budgétaire des opérations
PDRH	Plan de développement des ressources humaines
PIB	Produit intérieur brut
PPE	Projets de préparation à l'emploi
PPTA	Projets pilotes pour les travailleurs âgés
PSR	Prestataire de la sécurité du revenu (ou d'assistance-emploi)
R&D	Recherche et développement
REEM	Recensement des établissements 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
SCIAN	Système de classification des industries d'Amérique du Nord
SDE	Société de développement économique
SEMO	Service externe de main-d'oeuvre
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
SOFI	Soutien financier
SSIE	Subvention salariale d'intégration en emploi
STA	Soutien au travail autonome
STI	Systèmes de transport intelligents

Autres définitions

Chômeurs	Personnes âgées de 15 ans et plus qui, pendant la semaine ayant précédé le jour du recensement, étaient sans emploi rémunéré, étaient prêtes à travailler et a) avaient activement cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes ou b) avaient été mises à pied mais prévoient reprendre leur emploi ou c) avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.
Famille monoparentale	Un parent seul qui vit avec un ou plusieurs fils ou filles jamais mariés, quel que soit l'âge des fils et des filles, donc y compris les parents seuls qui vivent avec un ou plusieurs fils ou filles adultes, à condition que ces derniers n'aient jamais été mariés.
Personnes à faible revenu	Personnes sous le seuil de faible revenu selon Statistique Canada qui a estimé que les familles consacrant au moins 20 % de leur revenu de plus que la moyenne à la nourriture, au logement et à l'habillement (donc aux biens de première nécessité) sont «dans le besoin», et que les personnes qui font partie de ces familles sont à faible revenu.
Population active	Personnes âgées de 15 ans et plus, qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine ayant précédé le jour du recensement.
Taux d'activité	Pourcentage de la population active totale par rapport à la population âgée de 15 ans et plus.
Taux d'emploi (ou rapport emploi-population)	Pourcentage de la population active occupée par rapport à la population totale de 15 ans et plus.
Taux de chômage	Pourcentage de la population active en chômage par rapport à la population active totale.

(Janvier 2003)

Message du président

Au cours de la prochaine année, nous serons confrontés à des défis importants qui demanderont des actions pertinentes et qui, dans une large part, exigeront des interventions concertées entre les différents acteurs interpellés par le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Depuis le début de son existence, le Conseil régional des partenaires du marché du travail est demeuré convaincu que le développement de notre région s'appuie sur la collaboration des différents milieux et c'est dans cet esprit qu'il a poursuivi et qu'il poursuivra ses efforts et ses initiatives. Naturellement, ce partenariat commence avec la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec tant au niveau du développement de la connaissance du marché du travail, de l'élaboration du présent plan d'action que du suivi des interventions qui sont réalisées pour résoudre les problématiques et répondre aux besoins qui caractérisent notre région.

Je me permets de souligner la place privilégiée qu'occupe dans ce plan d'action la politique d'éducation des adultes et de formation continue face aux problématiques des personnes immigrantes et des personnes faiblement scolarisées de notre région.

Prenant en considération qu'à Montréal nous retrouvons une clientèle éloignée du marché du travail en nombre important, en fonction de la conjoncture actuelle, une emphase particulière sera mise dans le développement de nos mesures de soutien et d'accompagnement pour augmenter les chances de réussite des participants qui veulent compléter une formation de base. Partant de la réflexion qu'un jeune qui décroche de l'école aujourd'hui devient peut-être un chômeur de demain, nous avons décidé d'apporter notre collaboration à la "Table des partenaires de l'île de Montréal sur la persévérance scolaire, la réussite et le soutien au raccrochage scolaire" dans l'action préventive. Et pourquoi pas le développement d'un créneau d'excellence auprès de la clientèle immigrante, dans la recherche d'un meilleur arrimage avec d'autres instances partenariales, telle le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Dans notre soutien à la mission du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi non seulement devons-nous trouver des solutions aux problématiques de notre région mais également les anticiper en favorisant une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre tout en apportant notre collaboration aux entreprises dans la planification de la relève. Nous devons ainsi prévoir les tendances dans l'économie qui susciteront de nouveaux besoins et qui requerront de notre part des actions préventives afin de mieux soutenir le développement de notre économie et particulièrement de certains secteurs d'activités dans les prochaines années. C'est dans cette perspective, d'ailleurs, que nous avons collaboré au Sommet de Montréal de l'été dernier. C'est également avec ces préoccupations qu'il nous est apparu essentiel de prendre l'initiative d'un événement d'échanges et de travail avec les *comités sectoriels de main-d'œuvre* qui se tiendra en mars 2003. Cet événement, axé vers la recherche de solutions sectorielles et collectives aux problématiques de croissance ou d'instabilité, contribuera sans doute à guider nos actions concertées prenant en compte la circulation de l'information ainsi que la mise en œuvre de projets structurants et dynamiques.

Finalement, je suis heureux que le projet "Déplacement des compétences" aie trouvé appui à travers le dynamisme de la direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal et de ses gestionnaires. Même si le défi reste entier, à ce jour, nous nous félicitons que ce projet ait influencé la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec dans ses mesures touchant la clientèle en situation de sous-emploi, source de solution au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

ORIGINAL SIGNÉ

Denis Deschamps

Président

Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Avant-propos de la directrice régionale

Cette année s'ouvre dans un contexte international incertain qui pourrait affecter les perspectives de croissance économique. C'est pourquoi nous devons demeurer vigilants face aux problèmes qui peuvent survenir et qu'il apparaît encore plus impératif de poser les gestes appropriés en vue d'aider les chômeurs à améliorer leurs compétences et à réduire leur durée de chômage. Dans le même esprit, il faut aussi poursuivre nos efforts afin d'intégrer en emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail, de maintenir en emploi celles qui risquent d'être mises à pied et de stimuler la création de nouveaux emplois.

C'est en voulant répondre à ces préoccupations que nous mettrons en œuvre, de concert avec nos partenaires du ministère de l'Éducation et du ministère des Relations avec le citoyen et de l'Immigration (MRCI), des interventions régionales en lien avec la *Politique d'éducation des adultes et de formation continue*, notamment à l'égard des problématiques des personnes immigrantes et des personnes faiblement scolarisées de notre région. De plus, afin de favoriser la francisation des personnes immigrantes, nous joignons nos efforts à ceux de MRCI par une entente régionale.

L'information sur le marché du travail sera de plus en plus accessible à nos clients avec la mise en place de « IMT en ligne ». Pour sa part, le service de Placement en ligne continuera d'être un outil privilégié par les personnes en recherche d'emploi et les employeurs en quête de main-d'œuvre. De plus, afin de mettre en contact rapidement la clientèle avec les emplois disponibles, nous poursuivrons nos interventions à caractère spécifique telles celles dans le cadre de « Un emploi pour vous »

Par ailleurs, dans un contexte où certains secteurs d'activités économiques seront confrontés à des problématiques de croissance, de vieillissement de la main-d'œuvre et de recrutement de nouveaux employés, nous nous devons de trouver des solutions à ces problématiques. C'est dans cette perspective que le Conseil régional des partenaires du marché du travail initiera un événement d'échange et de travail de concert avec des comités sectoriels interpellés par ces problématiques dans notre région afin de clarifier les enjeux et de mettre en œuvre des actions communes pour les résoudre. Cet événement qui se tiendra en mars 2003 arrivera à point nommé dans la perspective où nous amorcerons la nouvelle année.

Il convient, d'ailleurs, 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 la région mais aussi en tant que guide au regard des différents moyens et aides que nous pouvons apporter aux travailleurs et employeurs.

En accord avec la volonté gouvernementale de moderniser la fonction publique, la Direction régionale Emploi-Québec de Montréal poursuivra ses initiatives vers une gestion axée sur une imputabilité accrue. D'ailleurs, le présent plan d'action a été élaboré en prenant pour appui un outil, appelé PBO, qui est orienté vers les résultats, la planification et la budgétisation des opérations. De plus, la Direction régionale suit l'évolution des résultats de concert avec le Conseil régional, en vue d'ajuster les stratégies d'intervention à la réalité régionale du marché du travail et de l'emploi. Finalement, au cours de la prochaine année nous poursuivrons nos efforts pour améliorer le service à la clientèle, notamment par le développement d'une approche conseil améliorée entre les instances régionales et locales ainsi que par notre adhésion à la *Déclaration des services aux citoyennes et aux citoyens*.

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

ORIGINAL SIGNÉ
Dominique Savoie
Directrice régionale
Emploi-Québec de Montréal

Présentation du Plan d'action régional (PAR 2003-2004)

L'élaboration du Plan d'action régional a débuté l'automne dernier lorsque le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal en a approuvé le processus et qu'il a mis en place un *comité fonctionnel élargi* afin d'analyser les problématiques du marché du travail sur notre territoire, de s'assurer de la pertinence des orientations stratégiques régionales à l'égard de ces problématiques et d'analyser les résultats et les tendances observées afin de proposer au Conseil régional une répartition des interventions et des ressources d'intervention. Ces orientations et cette répartition pour 2003-2004 ont été adoptées le 20 novembre 2002 par le Conseil régional.

Par ailleurs, afin de mieux répondre aux besoins des utilisatrices et des utilisateurs, nous avons modifié la structure du présent PAR en comparativement à celle du PAR de l'année dernière. Ainsi, bien que les éléments de connaissance et d'information qui s'y retrouvent soient analogues à ceux du PAR de 2002-2003, nous avons organisé différemment la séquence d'apparition de ces éléments.

Dans un premier temps, nous présentons les différents éléments de d'introduction et de référence du PAR, puis nous abordons les dimensions économiques et les tendances observées sur le marché du travail.

Dans un second temps, nous définissons les différentes orientations stratégiques qui vont appuyer nos interventions au cours de la prochaine année.

Troisièmement, prenant appui sur les dimensions partenariat-personnes-entreprises, nous présentons les éléments concernant chacune de ces dimensions : après les problématiques de notre région, les stratégies et les ententes aux niveaux national et régional, nous décrivons les orientations propres à chacune des stratégies régionales et locales ainsi que les ressources qui y seront allouées.

Nous complétons le PAR en présentant les outils de planification et de suivi ainsi que les budgets et les cibles opérationnelles afférentes aux stratégies.

Nous espérons que ce plan contribuera au succès de notre mission auprès de notre clientèle et à son service.

1. Mission, services et clientèle

Emploi-Québec est une unité autonome de service au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle a pour mission de « contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre » Emploi-Québec est constituée d'instances nationales et régionales, dont la Direction régionale de Montréal en appui à son réseau de modules Emploi-Québec dans les 29 centres locaux d'emploi (CLE) répartis dans la région soit : 17 CLE et 12 CLE de quartier. Tous ces CLE disposent d'une salle multiservice. Les 17 CLE (voir la carte à l'annexe 1) offrent des services universels et des services spécialisés aux personnes et aux employeurs.

La personne qui se présente dans son CLE se voit offrir des services universels comportant :

- un service d'accueil et d'information sur le marché du travail ainsi que sur les mesures et les services;
- l'accès libre ou assisté à une salle multiservice comprenant un guichet Info-emploi, une aire de documentation, une vidéothèque;
- une session en groupe ou une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi;
- des services de placement et d'information sur le marché du travail. (IMT) en ligne.

De plus, des services spécialisés sont proposés aux personnes et aux employeurs qui éprouvent des difficultés particulières relativement 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 qui comprend :

- une ou plusieurs activités d'orientation, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle, d'aide à la formation;
- le supplément de retour au travail, des subventions salariales à l'embauche;
- des services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences générales ou professionnelles;
- l'aide à la formation et au démarrage de leur entreprise et le soutien transitoire du revenu pour les travailleuses et les travailleurs autonomes ainsi que leur consolidation.

Pour les employeurs, ces services peuvent prendre la forme :

- d'un soutien aux entreprises dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines, par exemple par la formation de leur main-d'œuvre, l'organisation du travail, l'aménagement, la réduction du temps de travail ainsi que la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre et d'aide au reclassement;
- d'un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs;
- de séminaires d'information et de guides d'aide à la gestion;
- d'activités de sensibilisation et d'aide au développement d'une culture de formation.

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

- travailleuses et 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 et afin de répondre aux besoins de sa clientèle, Emploi-Québec travaille également auprès des associations et elle collabore avec ses partenaires, dont plusieurs sont des ressources de formation, des ressources spécialisées en développement de l'employabilité ou en développement économique.

2. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)¹

Le Conseil régional est composé de : six représentantes ou représentants de la main-d'œuvre, six personnes représentant les entreprises, deux membres choisis après consultation d'organismes communautaires et quatre membres du milieu de la formation. La directrice régionale d'Emploi-Québec est, d'office, membre du conseil et agit à titre de secrétaire du Conseil. Sont aussi membres sans droit de vote trois représentantes ou représentants des ministères des Affaires municipales et de la Métropole, de l'Éducation ainsi que des Finances, de l'Économie et de la Recherche.

Les fonctions du CRPMT sont notamment :

- 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) le plan d'action régional (PAR) et d'émettre un avis sur le volet emploi des plans d'action locaux de l'économie et de l'emploi (PALÉE);
- 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 2002-2003.

- Adoption du Plan d'action régional 2002-2003 et mise en œuvre du processus de planification 2003-2004.
- Suivi trimestriel des résultats opérationnels et budgétaires en lien avec le PAR 2002-2003 et collaboration à l'amélioration des choix d'interventions de la direction régionale.
- Renouvellement du cadre de partenariat avec les CDEC.
- Mise sur pied et développement de la collaboration du Conseil régional avec différents lieux de partenariat, dont le comité associé à un mécanisme de révision pour les ententes avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, le comité d'approbation de projets du FNFMO – volet promotion régionale de la culture de formation.
- Organisation d'un événement avec les comités sectoriels concernés par la problématique de demande soutenue de main-d'œuvre et de son vieillissement.
- Travaux du comité du Conseil régional concernant le *déplacement des compétences*.
- Collaboration au Sommet de Montréal 2002.
- Collaboration à l'organisation de la Semaine nationale d'éducation des adultes.

Ajoutons que le président du Conseil régional siège à la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail. De plus, des membres du Conseil régional représentent celui-ci au sein des instances suivantes :

- le Forum régional des ressources externes de l'île de Montréal;
- le Conseil régional de développement de l'île de Montréal et ses comités :
 - le comité sur le décrochage scolaire, auquel collabore le président du Conseil régional;
 - l'assemblée des partenaires du Forum régional sur le développement social.

¹ Voir la composition du CRPMT à la page suivante.

**Composition en date du 20 décembre 2002
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 du papier (FTQ)

Monsieur Alain Croteau
Vice-président, section locale 8990
Syndicat des métallos (FTQ)

Monsieur Alain Rouleau
Agent d'affaires
Association internationale des machinistes et des
travailleuses et travailleuses de l'aérospatiale

Monsieur Gaétan Châteauneuf
Vice-président, Conseil central de
Montréal (CSN)

Madame Francine Richer
Responsable de la formation
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Monsieur Jean-Luc Théorêt
Conseiller syndical
CHSLD Lachine, Nazaire-Piché et Foyer Dorval

Membres représentant les entreprises

Madame Myriane Baril
Vice-présidente
Novasys inc.

Monsieur Denis Deschamps, président
Président
Drakkar et associés inc.

Monsieur Richard Genest
Directeur de la formation
Groupe Jean Coutu

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

Membres représentant le milieu communautaire et le milieu de la formation

Milieu communautaire

Madame Marie-Andrée Beaudoin
Directrice générale
CDEC Ahuntsic-Cartierville

Madame Daphnée Faustin
Agente de liaison
CAMO-Personnes immigrantes

Milieu de la formation

Monsieur Keith W. Henderson,
Directeur général
Cégep John Abbott College

Madame Manon Labelle **vice-présidente**
Conseillère à l'éducation des adultes
Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal

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

Poste vacant

Membres d'office

Madame Dominique Savoie
Directrice régionale
Emploi-Québec
Secrétaire du Conseil régional
assistée de madame Myriam Chambron

Milieu ministériel

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

Monsieur André Labrie
Directeur régional
Ministère des Finances, de l'Économie et de la
Recherche
Monsieur Gilles Lamirande
Directeur régional
Ministère de l'Éducation

3. La Direction régionale de Montréal et les CLE

La stratégie territoriale gouvernant les unités régionales et locales repose notamment sur les éléments suivants :

- l'information sur le marché du travail qui accompagne la démarche de planification et d'insertion, la compréhension des problématiques du marché du travail, ainsi que les dynamiques sectorielles, professionnelles, territoriales influençant l'emploi;
- la répartition des ressources d'intervention entre les unités régionales et locales;
- la répartition des cibles des résultats opérationnels ;
- la collaboration, pour la mise en œuvre de différentes mesures, avec les ressources de formation, de développement de l'employabilité et de développement économique;
- 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 opérationnel et budgétaire ainsi que l'évaluation des services.

De plus, les responsables de la planification régionale et locale ont procédé à différentes consultations pour la définition des orientations 2002-2005, notamment par l'intermédiaire :

- du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal;
- des autres lieux de partenariat, comme le Forum régional des ressources externes.

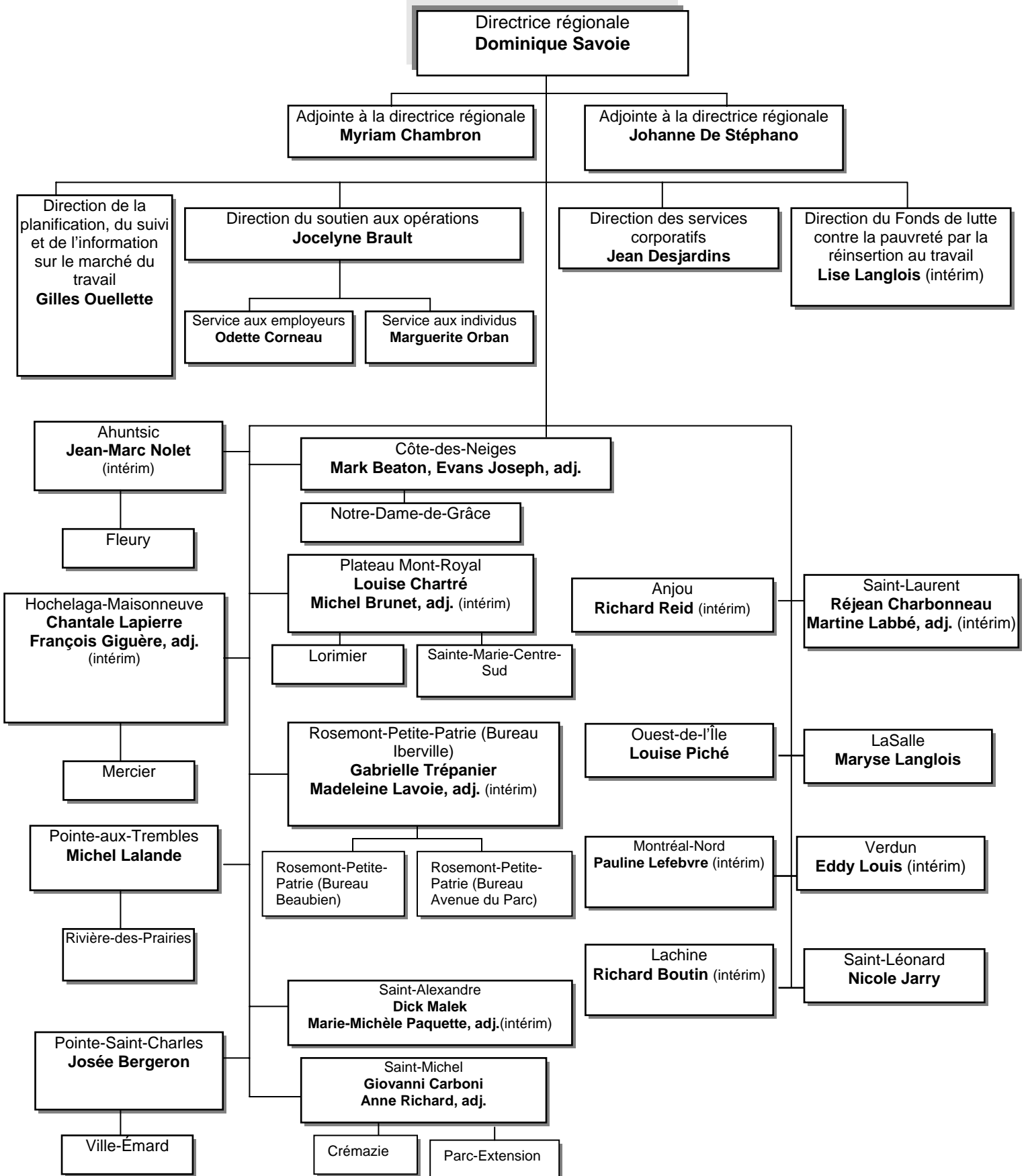
Dans les plans d'action locaux (PAL) annuels des CLE, qui tiennent compte de l'avis relatif aux services publics d'emploi compris dans les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi (PALÉE), on trouve :

- une description du module Emploi-Québec du CLE, de sa mission, de son rôle, de ses engagements, notamment par la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*, et des orientations nationales et régionales qui le guident;
- le rôle du partenariat régional et local;
- le portrait des résidentes et des résidents et des entreprises du territoire du CLE;
- une analyse des résultats des interventions du CLE ainsi que des prévisions pour l'année en cours;
- les stratégies, budgets et cibles au niveau local qui constituent la programmation des activités du CLE (la PAC) pour l'année planifiée (sous réserve des ajustements possibles aux cibles et budgets définitifs).

On prévoit donc dans ces plans d'action locaux des interventions qui visent à répondre aux besoins de la clientèle en lui offrant des services universels, tels l'information sur le marché du travail et le placement, et des services spécialisés. De plus, des initiatives locales peuvent être mises en œuvre pour compléter les efforts précédents. On trouvera d'ailleurs plus loin, aux sections sur les stratégies à l'égard des personnes et des entreprises, des exemples des stratégies locales, extraits des PAL, qu'entendent réaliser les CLE.

Cette stratégie locale repose sur la complémentarité entre les acteurs, qu'il s'agisse des établissements de formation, des services spécialisés en développement de l'employabilité ou d'autres partenaires offrant des services d'insertion ou de préparation à l'emploi.

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



4. Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives

Les données historiques de 1987 à 2001 sont tirées de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Ce sont des moyennes annuelles. Quant aux données plus récentes, soit celles de 2002, elles sont basées sur la moyenne des trois premiers trimestres et elles sont comparées, le cas échéant, à celles des trois mêmes trimestres de 2001.

• L'île de Montréal dans son contexte historique

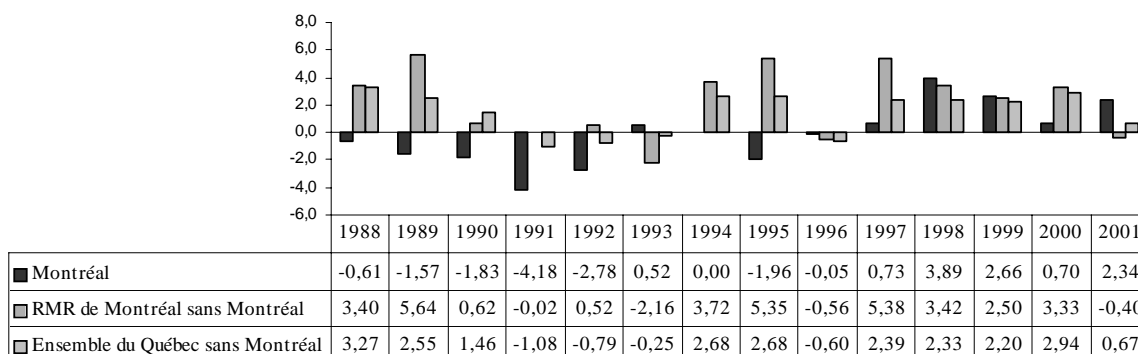
Comme on le sait, Montréal souffre, depuis plusieurs années, de l'exode de ses ménages vers les banlieues entourant l'île; sa population diminue sans cesse depuis 1987, alors que celle des villes des couronnes nord et sud augmente. Les nouvelles données du recensement de 2001 révèlent cependant un certain ralentissement de cet étalement urbain, la population totale de Montréal ayant augmenté de 2,1 % entre 1996 et 2001.

Ce phénomène se répercute évidemment sur le marché du travail des Montréalaises et des Montréalais. La population de 15 ans ou plus résidant sur le territoire de l'île de Montréal décline, passant de 1 512 200 en 1987 à 1 489 500 en 2001, pour une baisse de 1,5 %. La population active (en emploi ou à la recherche d'un emploi) chute encore plus (3,5 %), en passant de 970 900 à 937 300, et le nombre de Montréalaises et de Montréalais occupant un emploi recule de 2,4 % (de 864,400 à 843,400). À l'inverse, ces chiffres progressent dans l'ensemble des autres régions de la RMR et du Québec.

L'emploi

Le graphique suivant montre que les Montréalaises et les Montréalais n'ont pratiquement pas connu de périodes de croissance au chapitre de l'emploi entre 1988 et 1998. La récession de 1991, les compressions gouvernementales pour lutter contre le déficit et des restructurations industrielles importantes les ont touchés plus particulièrement. Le reste de la région métropolitaine (RMR de Montréal sans Montréal) s'en tire beaucoup mieux et jouit d'une variation généralement positive de l'emploi, parfois même très forte, au cours de ces années. L'ensemble du Québec (excluant Montréal) affiche également plusieurs bonnes périodes d'augmentation.

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



C'est seulement à partir de 1998 que l'emploi reprend vraiment pour la population de Montréal. Pour une rare fois depuis 1988, c'est à un rythme supérieur à celui du reste du Québec et même à celui de ses régions avoisinantes que la décennie se termine dans la métropole, avec des taux de croissance qui s'élèvent jusqu'à 3,9 % en 1998 et à 2,7 % en 1999.

Après une pause en 2000, la bonne performance de l'emploi se poursuit en 2001 pour les résidentes et les résidents de Montréal. Malgré la récession de l'économie américaine et les attentats terroristes du 11 septembre, 19 300 emplois s'ajoutent à ceux de l'an 2000, pour une hausse de 2,3 %. Sans la légère perte d'emplois au dernier trimestre de 2001 (-0,1% ou 100 postes), cette moyenne aurait été encore plus élevée, grâce aux gains remarquables des trois premiers trimestres (3,2 %, 3,6 % et 2,7 %). Excluant Montréal, l'ensemble du Québec et la région métropolitaine présentent plutôt des variations presque nulles de l'emploi en 2001 par rapport au niveau de l'année précédente.

À la fin de 2001, les Montréalaises et les Montréalais ont ainsi comblé le retard accumulé pendant les années 1990, en nombre d'emplois, sans toutefois retrouver le niveau de 1987.

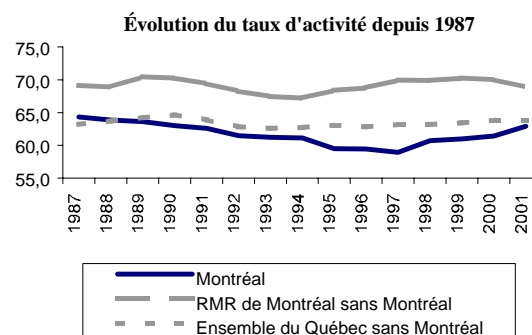
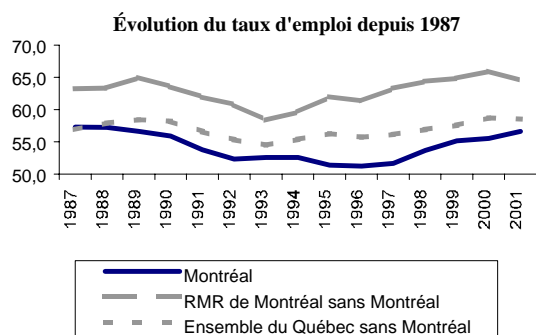
Le taux d'emploi et le taux d'activité

Les taux d'emploi et d'activité des Montréalaises et des Montréalais suivent des trajectoires semblables : inférieurs à ceux de l'ensemble des autres régions de la RMR et du Québec, ils diminuent depuis 1987 et augmentent graduellement après avoir atteint un creux autour de 1996, mais sans remonter jusqu'à leur niveau de 1987.

En 2001, le taux d'emploi est revenu exactement au même niveau qu'en 1989 (56,6 %) et le taux d'activité a presque rejoint son niveau de 1990 (63 %). En 1987, ces taux étaient respectivement de 57,3 % et de 64,3 %.

Dans le reste de la RMR et du Québec, les taux d'emploi et les taux d'activité varient moins et présentent une tendance généralement à la hausse. À 63,3 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR en 1987, le taux d'emploi grimpe jusqu'à 65,9 % en 2000 pour redescendre à 64,5 % en 2001. Le taux d'activité, quant à lui, atteint 68,9 % en 2001, un niveau semblable à celui de 1987 (69,1 %), après avoir légèrement dépassé les 70 % en 1999 et en 2000. Les taux d'emploi et d'activité québécois (sans Montréal) sont également plus élevés en 2001 (58,5 % et 63,8 % respectivement) qu'en 1987 (56,9 % et 63,2 % respectivement).

Graphiques 2 et 3. Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité depuis 1987

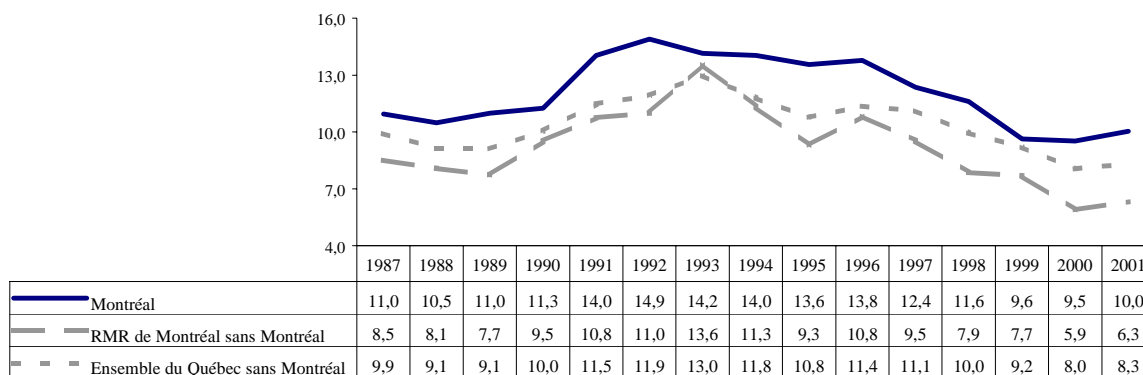


Le taux de chômage

Dans le graphique suivant, on voit aussi que le taux de chômage, à Montréal dépasse toujours celui de l'ensemble des autres régions de la RMR et celui du Québec (sans Montréal) et tend à baisser moins rapidement. La récession pousse le taux de chômage montréalais, de 11 % qu'il était en 1987, jusqu'à un sommet de 14,9 % en 1992. L'anémie du marché du travail qui perdure à Montréal pendant la majeure partie de la décennie échelonne ensuite la diminution sur

plusieurs années. Ce n'est qu'après la bonne performance de l'emploi en 1998 que le taux redescend en bas de son niveau de 1987, tombant même sous la barre des 10 %. Son niveau le plus bas atteint 9,5 % en 2000. La hausse du taux de chômage en 2001 demeure un facteur positif, puisque la population active a augmenté plus que l'emploi. Attirés par la forte activité sur le marché du travail en 2001, 26 250 Montréalaises et Montréalais se sont joints à la population active, alors que 19 300 nouveaux emplois étaient disponibles, reléguant ainsi 6 950 personnes additionnelles au rang de chômeuses et de chômeurs et faisant grimper le taux de chômage d'un demi-point, à 10 %.

Graphique 4. Évolution du taux de chômage depuis 1987



• La situation récente

Au cours des trois premiers trimestres de 2002, la croissance de l'emploi se poursuit pour les résidentes et les résidents de Montréal, mais à une cadence moyenne moins rapide (1,7 %) que dans le reste du Québec (3,8 %). L'ensemble des autres régions de la RMR de Montréal connaissent une progression encore plus forte de l'emploi de leur population (4,6 %).

À un niveau moyen de 863 400 pour les neuf premiers mois de l'année, le nombre de résidentes et de résidents en emploi à Montréal augmente de 14 300 par rapport à la même période l'an dernier. La grande majorité de ces nouveaux emplois procurent du travail à plein temps (11 900). La moyenne pour l'ensemble de cette période cache cependant le fait qu'au troisième trimestre les gains se concentrent essentiellement dans le travail à temps partiel, alors qu'aux deux premiers trimestres, ce sont uniquement des postes à plein temps qui ont été créés. On peut également remarquer qu'au deuxième et au troisième trimestre de 2002 l'emploi à Montréal est remonté au-delà de son niveau de 1987 (864 400), avec des moyennes respectives de 875 500 et de 869 000 postes.

Les taux d'activité et d'emploi ont également continué de s'améliorer pour les Montréalaises et les Montréalais, de sorte que le taux d'emploi des neuf premiers mois de 2002 (57,5 %) dépasse maintenant son niveau de 1987 (57,3 %). Le taux d'activité (63,8 %) demeure inférieur à celui atteint en 1987 (64,3 %), mais les moyennes obtenues au deuxième (64,4 %) et au troisième trimestre (64,3 %) l'ont toutefois rejoint.

Comme les 14 300 nouveaux emplois ne suffisent pas à intégrer toutes les personnes qui se sont ajoutées à la population active pendant cette période (+16 000), le nombre de chômeuses et de chômeurs s'accroît (de 1 700). Le taux de chômage demeure tout de même stable à 9,9 %.

Tableau 1. Principaux indicateurs du marché du travail à Montréal en 2002

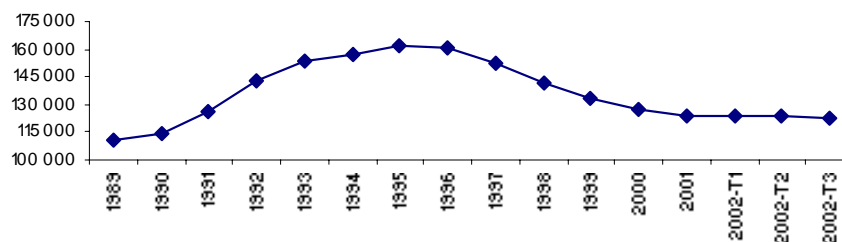
	Moyenne des trois premiers trimestres de -2002 (en milliers)	Variation par rapport à la moyenne des trois premiers trimestres de 2001	
		(en milliers)	(en pourcentage)
Population active	958,1	16,0	1,7
Emploi	863,4	14,3	1,7
Plein temps	721,9	11,9	1,7
Temps partiel	141,5	2,4	1,7
Chômeurs	94,8	1,7	1,9
	(en pourcentage)	(en points de pourcentage)	
Taux d'activité	63,8	0,5	
Taux de chômage	9,9	0,0	
Taux d'emploi	57,5	0,4	

Dans le reste de la région métropolitaine de Montréal, le taux d'activité et le taux d'emploi des résidentes et des résidents bondissent de 2,8 points et 1,8 point de pourcentage par rapport aux trois premiers trimestres de l'an dernier, ce qui les porte à des niveaux records respectifs de 71,2 % et de 66,0 %. Résultat de cette forte hausse de la population active, le taux de chômage remonte de plus d'un point de pourcentage, de 6,3 % à 7,4 %.

Dans l'ensemble du Québec (excluant Montréal), le taux de chômage pour les neuf premiers mois de 2002 demeure inchangé à 8,4 % par rapport à la même période de l'année précédente, le taux d'emploi gagnant presque autant de points que le taux d'activité (1,8 contre 1,9 point de pourcentage). À 65,6 % et 60,1 %, les taux d'activité et d'emploi accèdent ainsi à des sommets inégalés depuis 1987.

Les prestataires de l'assistance-emploi

La tendance à la baisse du nombre total de ménages inscrits au programme d'assistance-emploi, qui s'est établie depuis 1996, s'est retournée au cours du troisième trimestre de 2002. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, la variation demeure négative (-185). Mais après des diminutions de plus en plus faibles chaque année, et estimées à -558 et -249 au premier et au deuxième trimestre de 2002, le troisième trimestre s'inscrit en hausse de 252 ménages par rapport au même trimestre de l'année dernière.

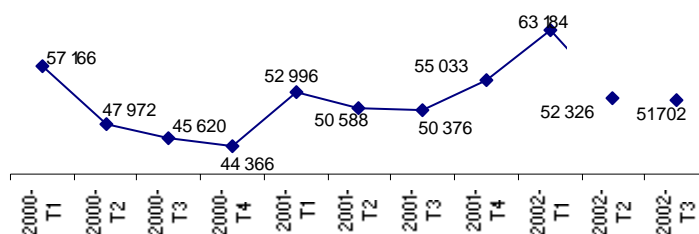
Graphique 5. Évolution du nombre de ménages inscrits à l'assistance-emploi depuis 1989

Les prestataires de l'assurance-emploi

Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi affiche une moyenne de 55 737, comparativement à 51 320 à la même période l'an

dernier, soit une hausse de 4 417 prestataires ou de 8,6 %. C'est au premier trimestre que le nombre de prestataires a fortement augmenté (10 188 ou 19,2 %), passant d'une moyenne de 52 996 pour les trois premiers mois de 2001 à 63 184 pour les trois premiers mois de 2002. Aux deux trimestres suivants, les prestataires qui s'ajoutent à ceux du même trimestre de l'an dernier deviennent beaucoup moins nombreux : 1 738 ou 3,4 % au deuxième trimestre et 1 326 ou 2,6 % au troisième trimestre.

Graphique 6. Évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi depuis janvier 2000



• **Les perspectives d'emploi**

Selon les plus récentes perspectives sectorielles d'Emploi-Québec, le nombre de personnes occupées à Montréal devrait augmenter de 1,96% en moyenne par année entre 2001 et 2006, ce qui représente un total d'environ 86 000 nouveaux emplois pour l'ensemble de la période. Les Montréalaises et les Montréalais continueront donc de bénéficier d'une croissance supérieure à la moyenne nationale (1,6 %). Seule la forte expansion prévue pour la région des Laurentides (2,4 %) surpassera cette croissance.

Ces nouveaux emplois ne se répartissent pas également entre les divers secteurs d'activité économique; certains connaîtront une forte hausse de l'emploi, alors que d'autres subiront des pertes. Les taux de croissance prévus les plus élevés se rencontrent dans les secteurs de la fabrication de meubles, des services aux entreprises, de la fabrication de machinerie (sauf électrique) et des divertissements et loisirs. Cependant, les secteurs des services aux entreprises et du commerce de détail sont de loin ceux qui offriront le plus grand nombre de nouveaux emplois.

Tableau 2. Croissance prévue de l'emploi par secteurs de 2001 à 2006 (en %)

Forte croissance (plus de 1,96% par année)	Croissance moyenne (de 1 % à 1,96 % par année)	Croissance faible ou négative (moins de 1 % par année)
Fabrication de meubles Services aux entreprises Fabrication de machinerie (sauf électrique) Divertissements et loisirs Fabrication de produits métalliques Fabrication de produits en bois Industrie du textile Construction Fabrication d'aliments, de boissons et de tabac	Fabrication de produits en caoutchouc et plastique Hébergement et restauration Industrie pétrolière et chimique Autres services personnels Fabrication de produits électriques et électroniques Fabrication de produits minéraux non métalliques Industrie de l'imprimerie et de l'édition Commerce de détail Transport et entreposage Industrie de l'habillement et du cuir Services de santé Fabrication de matériel de transport	Finances, assurances et immobilier Services d'utilité publique Administration publique Commerce de gros Fabrication de papier et produits connexes Services personnels Fabrication de métaux primaires Autres industries manufacturières Communications Services d'enseignement

5. Les orientations stratégiques nationales et régionales

En réponse aux problèmes de la main-d'œuvre et de l'emploi et afin d'intervenir de manière cohérente dans la perspective de la Politique active du marché du travail, Emploi-Québec a déterminé les quatre orientations stratégiques nationales suivantes pour 2003-2004 :

1. **Assurer une intégration maximale à l'emploi des personnes qui sont en situation de chômage.**
2. **Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**
3. **Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre.** En s'engageant à soutenir le développement économique par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et aux réalités régionales et, de façon plus spécifique, à :
 - i) favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi;
 - ii) lutter contre les pénuries de main-d'œuvre;
 - iii) assurer la relève et contrer l'exode des jeunes.

4. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et citoyens.

Aussi en complémentarité avec les orientations nationales, les orientations stratégiques régionales pour 2002-2005 ont été adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 20 novembre 2002. Rappelons que ces orientations ont été actualisées au regard des problématiques régionales présentées dans notre *Portrait et problématiques du marché du travail 2003-2004*, du *Rapport annuel de gestion régional 2001-2002* et des avis que nous avons reçus lors de consultations menées à l'été et à l'automne 2001 auprès des centres locaux de développement (CLD) et des partenaires membres du Forum régional des ressources externes.

Les orientations régionales ont été réparties selon les deux principaux groupes auxquels Emploi-Québec s'adresse : les personnes et les entreprises. Par ailleurs, une orientation régionale spécifique concernant les partenaires qui collaborent à la mise en œuvre des stratégies d'intervention d'Emploi-Québec a été définie, cette orientation ayant une incidence sur l'ensemble des orientations régionales. Enfin, considérant que la problématique du marché du travail évolue avec le temps, ces orientations régionales ont été élaborées dans une perspective de trois années, soit de 2002 à 2005.

Selon leur nature, certaines de nos orientations stratégiques régionales appuient nos interventions auprès de notre clientèle, tandis que d'autres orientations précisent les avenues de collaboration avec nos partenaires ou, encore, établissent des avenues de développement de nos activités stratégiques, par exemple en ce qui concerne l'information sur le marché du travail. Ces orientations sont présentées, dans les pages qui suivent, au fur et à mesure de leur incidence sur nos différentes stratégies. Afin d'offrir une vue d'ensemble, nous indiquons à la page suivante nos **dix orientations stratégiques régionales 2002-2005 avec leur portée** (voir le chiffre entre parenthèses à la fin de chaque orientation) sur nos stratégies d'intervention à l'égard des problématiques de recherche d'emploi, d'employabilité, d'actualisation des compétences, d'affaires, d'entreprises.

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

Concernant le partenariat

1. En accord avec la Politique active du marché du travail et en fonction des ressources disponibles, développer une vision régionale et locale et réaliser des interventions modulées en matière d'emploi et de développement des entreprises selon les besoins des milieux, notamment avec la collaboration des partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique. Cette orientation vise également les orientations régionales 2 à 10.

Concernant les personnes

2. Dans une perspective d'intégration au marché du travail, développer les compétences des personnes par des approches adaptées à leurs besoins et en tenant compte du risque face au chômage. De plus, favoriser le développement d'initiatives utiles pour la reconnaissance des compétences professionnelles que les personnes ont acquises de manière non sanctionnée. (1 à 3)
3. Dans une perspective de retour en emploi rapide, rendre accessible une formation professionnelle qui répond aux exigences du marché du travail. (3)
4. Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes faiblement scolarisées, les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. De plus, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs âgés. (1 à 5)

Concernant les personnes et les entreprises

5. Développer et diffuser l'information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des individus, des entreprises et des partenaires. (1 à 5)
6. En regard de la mesure de soutien au travail autonome gérée par Emploi-Québec en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation des futurs entrepreneurs et évaluer des résultats de cette mesure. (4)
7. Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par l'entremise de nos activités de placement universelles et assistées. (1 et 5)

Concernant les entreprises

8. 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, aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation (5).
9. En fonction des besoins locaux, apporter un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs et des travailleurs autonomes déjà en affaires afin de favoriser leur consolidation et leur croissance (5).
10. Intervenir de manière concertée avec les partenaires auprès des employeurs ciblés de la fabrication et du tertiaire moteur de manière à développer leur compétitivité, notamment par le développement de la gestion des ressources humaines et d'une culture de formation ainsi que par la mise en place de nouvelles pratiques d'affaires. (5)

6. Le partenariat et son rôle stratégique

Dans un milieu urbain aussi hétérogène que celui de Montréal, des efforts de complémentarité sont essentiels afin de fournir le plus adéquatement possible la réponse aux besoins du marché du travail et de la main-d'oeuvre. Nos stratégies sont élaborées en tenant compte de l'expertise et du rôle de nos partenaires et plusieurs des interventions, dans le cadre de nos mesures et services, s'effectuent avec la collaboration de ces partenaires. Le partenariat est donc au centre de l'offre de service d'Emploi-Québec de Montréal et c'est pourquoi le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a adopté, pour la période de 2002 à 2005, l'orientation stratégique suivante.

Première orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

1. En accord avec la Politique active du marché du travail et en fonction des ressources disponibles, développer une vision régionale et locale et réaliser des interventions modulées en matière d'emploi et de développement des entreprises selon les besoins des milieux, notamment avec la collaboration des partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique. Cette orientation vise également les orientations régionales 2 à 10.

Soulignons que, comme il est inscrit, cette première orientation² a une portée sur l'ensemble des neuf autres orientations stratégiques, soit de la seconde à la dixième orientation, que nous présenterons plus loin. Cette orientation contribue ainsi à guider nos choix stratégiques et à appuyer nos interventions auprès des personnes et des employeurs sur notre territoire, et cela, en collaboration avec les instances touchant les secteurs d'activité économique ainsi que les autres régions de la région métropolitaine. De plus, dans le prolongement de cette première orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- a) Contribuer aux mécanismes du partenariat régional et local et collaborer à des initiatives de développement du partenariat en matière d'emploi, notamment par le biais du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, du Conseil régional de développement de l'île de Montréal et de la Conférence administrative régionale.
- b) Mettre sur pied des mécanismes ou des initiatives en développement du partenariat notamment avec les réseaux des enseignements, les Centres locaux de développement, les comités sectoriels et de clientèles et les partenaires des autres ministères et organismes
- c) La direction régionale maintiendra sa participation aux différentes Tables du réseau OPTI qui regroupe les principaux intervenants économiques de Montréal. Elle tiendra compte des problématiques majeures identifiées par les partenaires qui participent à ces différentes Tables

Nous présentons aux pages suivantes différentes dimensions de ce partenariat dans notre région, partenariat qui se réalise par l'intermédiaire de lieux de concertation ou par le moyen de liens privilégiés avec des partenaires. Sans pour autant prétendre à l'exhaustivité, il s'agit ici d'une présentation sommaire regroupant les principaux éléments de ce partenariat.

² Voir dans les sections suivantes pour les neuf autres orientations.

- **Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Montréal**

Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, le CRPMT est un partenaire 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 par 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 d'ententes ainsi qu'à la prise de décisions relatives aux réalisations (ex. : suivi trimestriel des réalisations) de la direction régionale. Dans le cadre de ses attributions, le Conseil régional collabore à l'ajustement des interventions au contexte d'un marché de l'emploi en constante évolution.

- **Les ressources spécialisées en développement de l'employabilité**

La place des organismes communautaires oeuvrant en employabilité dans la livraison des services d'Emploi-Québec s'appuie sur les orientations ministérielles de mars 1999 et sur le rapport détaillé du Groupe de travail en matière de recours aux ressources externes de juillet 2000. La Direction régionale de Montréal coordonne l'ajustement entre l'offre et la demande de services auprès des organismes spécialisés en tenant compte des besoins de la clientèle et de la capacité des organismes visés à répondre aux besoins cernés, des orientations d'Emploi-Québec ainsi que des crédits disponibles. Environ 120 ententes de services seront conclues l'an prochain pour plus de 24 500 participantes et participants.

Les liens entre la direction régionale et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité sont assurés par un forum régional Emploi-Québec et Ressources externes. Ce forum sert de lieu de communication et de concertation sur des sujets touchant les rapports entre Emploi-Québec et les organismes communautaires sollicités dans le cadre des mesures SAE-PPE. Il vise, entre autres choses, à assurer une interface fonctionnelle, dans une perspective de complémentarité avec les CLE, à permettre l'échange d'information et la tenue de consultations sur des sujets précis, à assurer une compréhension commune des orientations ministérielles et des mesures SAE et PPE, de même qu'à favoriser la connaissance mutuelle des missions, champs d'intervention, expertise, clientèle et cadres de gestion.

Le forum est actuellement composé de 22 représentantes ou représentants, soit :

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

- **Les comités sectoriels et de clientèle**

Mis sur pied avec le soutien de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle (DGAIS), des comités sectoriels ou de clientèle composés de partenaires représentant les milieux intéressés (pour l'ensemble du Québec) établissent chaque année leur plan d'action basé sur l'analyse des situations particulières de ces milieux. Ces plans d'action ont été transmis à notre direction régionale qui en a tenu compte dans l'analyse des problématiques de leur région et qui les a pris en considération dans l'élaboration de ses interventions inscrites au présent plan d'action régional 2003-2004.

Par ailleurs, compte tenu des changements d'ordre structurel et conjoncturel prévus au marché du travail, il apparaît impératif de mettre en œuvre des interventions qui permettent

les ajustements de la main-d'œuvre et des employeurs. En effet, à la suite d'une croissance économique favorable au Québec, il est prévu que le nombre d'emplois disponibles sera en forte hausse au cours des prochaines années. Par contre, il est aussi prévu que le bassin de main-d'œuvre à Montréal ne cessera de diminuer. Certains secteurs devront alors faire face au phénomène incontournable du vieillissement de leur main-d'œuvre, tandis que d'autres vivront dans les prochaines années de sérieux problèmes de recrutement. C'est pourquoi le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal invitera en mars 2003 les comités sectoriels particulièrement concernés par la problématique de demande soutenue de main-d'œuvre à une rencontre d'échanges afin de définir des pistes de solutions à ces problèmes et ce, dans chaque secteur d'activité ciblé. Cette rencontre aura pour objectifs de :

- Clarifier les problématiques et les enjeux relatifs à la demande soutenue de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité;
 - Concevoir et mettre en œuvre des stratégies spécifiques pour résoudre les problèmes.
- **Les centres locaux de développement (CLD)**

Les politiques de décentralisation régionale et de l'emploi ont mené à la mise en place de deux réseaux locaux d'intervention auprès des individus et des entreprises : les CLE et les CLD. Les CLD (et leurs mandataires), qui relèvent du ministère des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM), étaient au nombre de quinze avant la refonte des municipalités de l'île de Montréal le 1^{er} janvier 2002 : soit six CLD et neuf CLD mandataires dans les arrondissements du CLD de l'ancienne ville de Montréal. 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)³ généralement étalé sur trois ans. Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration⁴ du CLD (ou du CLD mandataire) adopte un PALÉE qui comprend, notamment, des éléments relatifs aux services publics d'emploi relevant du CLE. Ces éléments contribuent à l'élaboration du plan d'action local (PAL) des différents CLE et, par conséquent, au présent plan d'action régional.

• **La Table métropolitaine des partenaires du marché du travail**

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 en tout les régions de Montréal et de Laval et une partie des régions des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. La Table est composée de partenaires du marché du travail (dont le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal) nommés par le ministre et elle travaille de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail. Au cours de l'année qui vient, la Table poursuivra ses travaux, en collaboration avec les directions régionales visées, dans l'optique des enjeux suivants :

- Mieux connaître la problématique du marché du travail métropolitain;
- Bâtir les stratégies de main-d'œuvre métropolitaine, notamment dans le secteur en émergence des nanotechnologies;
- Assurer une harmonisation des programmes de formation pour la région métropolitaine;
- Arrimer les interventions de la Table métropolitaine avec celles des régions;
- Positionner la Table tant dans le réseau interne que dans le réseau externe d'Emploi-Québec.

³ Ce plan est parfois aussi appelé PLACÉE, pour plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi. Il s'agit du même plan.

⁴ La directrice ou le directeur du CLE siège au conseil d'administration du CLD ou du comité des partenaires locaux à titre de membre non votant.

Dans le contexte des travaux alimentés par la Table métropolitaine, la région de Montréal participe au « comité métropolitain de l'offre de formation » (COF) qui, notamment, élabore des fiches sectorielles métropolitaines. De plus, dans une perspective de concertation, un nouveau comité a été instauré : le Comité de travail métropolitain (CTM); son mandat vise à permettre une meilleure circulation de l'information entre les directions régionales et la Table, à la conseiller sur ses avis et ses orientations, à arrimer les plans d'action régionaux et à élaborer des stratégies avec une vision métropolitaine. En ce sens, les directions régionales d'Emploi-Québec sollicitées ont relevé des priorités au sujet desquelles il y a consensus quant à la nécessité de réaliser des actions concertées pour leur développement. Il s'agit des priorités suivantes :

- Amélioration des connaissances des secteurs du divertissement et des loisirs (de l'industrie cinématographique notamment) et des services aux entreprises ainsi que de la clientèle des 45 ans et plus;
- Stimulation de la création d'emplois pour les secteurs du meuble et des produits métalliques;
- Stabilisation des emplois du secteur des produits électriques et électroniques.

Enfin, au chapitre des développements prévisibles de la Table métropolitaine, signalons la préparation prochaine de son plan d'action 2003-2004 et la préparation de mécanismes d'arrimage avec la Commission métropolitaine de Montréal.

• **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. En lien avec ce plan stratégique, le CRDIM et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole ont signé, en septembre 2001, une nouvelle entente-cadre (2001-2006) qui définit les axes et les priorités de développement de la région de Montréal. Emploi-Québec de Montréal a fourni des avis sur le plan stratégique et sur l'entente-cadre.

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal est président du comité sur le décrochage scolaire, apportant la contribution d'Emploi-Québec à une démarche dynamique visant la clientèle des jeunes. Signalons, par ailleurs, que des représentantes d'Emploi-Québec de Montréal participent aux comités *Femmes et développement régional* et *Forum jeunesse* du CRDIM.

• **La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal**

La Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal (coordonnée par le ministère des Affaires municipales et de la Métropole), composée des directrices et directeurs régionaux des principaux ministères, a reçu, du Conseil des ministres, le mandat d'assurer la concertation et l'harmonisation interministérielles en vue de promouvoir une vision intégrée et cohérente de l'action gouvernementale sur le territoire, dans ses dimensions économique, sociale et culturelle.

Sur le plan social, la CAR a formé un comité de travail CAR-DS (développement social) réunissant ses principaux membres qui interviennent dans le domaine social (MEQ, MESS, MAMM, SHQ, RRSSS, MFE, MRCI, Emploi-Québec) et a retenu la question de l'intervention auprès des personnes démunies. Après avoir tracé un portrait de la défavorisation sur l'île de Montréal, le comité a choisi le territoire de Montréal-Nord pour la mise en œuvre d'un projet pilote de lutte contre la défavorisation.

Le projet pilote *Démarche-action Montréal-Nord* est l'aboutissement de ce processus et vise à mettre en œuvre une stratégie de concertation interministérielle pour contrer la défavorisation à Montréal-Nord à partir de projets entrepris à l'initiative du milieu. La

concertation des principaux acteurs locaux de Montréal-Nord a mené au dépôt de deux projets d'intervention : *Soutien aux jeunes familles défavorisées socio-économiquement de Montréal-Nord* et *Un itinéraire pour tous : projet de prise en main d'une communauté* (mise sur pied d'un centre socio-communautaire dans une zone très défavorisée de Montréal-Nord : les activités de ce centre favoriseront le développement personnel, social et professionnel). Ces deux projets ont été entérinés par les membres de la CAR-DS en novembre 2002. La Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec, le MAMM et la RRSSS se sont engagés à participer financièrement au développement de ces projets dont la mise en oeuvre débutera au début de l'année 2003.

- **Les corporations de développement économique et communautaire (CDEC)**

Depuis plusieurs années, les corporations de développement économique et communautaire (CDEC), regroupées sur le territoire de la ville de Montréal (avant janvier 2002), 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. Un bilan de cet exercice a d'ailleurs été réalisé à l'automne 2000 en vue du renouvellement de ce partenariat au cours de l'année 2001. Le 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. Au cours de l'année 2002-2003, Emploi-Québec de Montréal et les CDEC ont travaillé à améliorer la complémentarité de leurs interventions respectives dans une optique de meilleure efficacité de service pour la main-d'œuvre locale.

- **Les réseaux publics d'enseignement**

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

Sur le plan régional, des modalités ont été mises en oeuvre dans un contexte d'échange accru entre Emploi-Québec de Montréal et ces réseaux tant au point de vue de l'information sur le marché du travail, de l'estimation des besoins de formation que de la planification des activités. Par exemple, dans le cadre d'un processus de consultation formel, les établissements de ces réseaux dans notre région nous ont transmis leur avis quant aux besoins de formation de la main-d'œuvre et des entreprises. Les prochains échanges auront pour objectif d'arrimer les planifications respectives des activités de formation afin de s'assurer que l'ensemble des besoins de main-d'œuvre sont couverts.

De plus, et comme on le verra plus loin à la rubrique concernant la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, nous collaborons avec le MEQ et le MRCI aux travaux du comité de travail interministériel et régional qui est chargé d'élaborer un plan d'action en vue de la mise en oeuvre d'actions pour le début de l'année 2003.

- **Le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER)**

Le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (auparavant ministère de l'Industrie et du Commerce MIC) a pour mission de contribuer au développement économique du Québec en appuyant les démarches et les actions des entreprises qui visent l'amélioration de leur compétitivité et le développement de leurs marchés, aux fins d'appuyer la création d'emplois. Le MFER apparaît donc comme un partenaire important au développement de notre région. À ce titre, son directeur régional est membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Dans le cadre de la stratégie liée à la compétitivité des entreprises et de l'entente régionale entre le MFER et EQ, les deux organismes se sont donné un objectif commun d'intervention pour le développement des entreprises et de leur main-d'œuvre dans des secteurs ciblés (voir la 10^e orientation stratégique régionale).

- **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 et il soutient le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM) ainsi que la Conférence administrative régionale (CAR) de Montréal dans l'exercice de leurs responsabilités. Le MAMM constitue ainsi un intervenant incontournable dans les dossiers d'entrepreneuriat et du développement économique et sa directrice du développement local et régional représente le MAMM au Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Dans ce contexte, le Conseil régional et la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec entendent poursuivre leurs actions afin d'encourager l'arrimage entre les 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. À cet effet, le MAMM a collaboré à la préparation d'un événement d'échanges entre les CLE et les CLD qui s'est déroulé en juin 2001 à l'initiative du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Cet événement a non seulement contribué à la révision des orientations stratégiques régionales pour la période de 2002 à 2005, mais il a aussi favorisé une synergie accrue entre les CLD et les CLE.

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

Conformément à sa volonté d'aider les personnes immigrantes qui cherchent à s'intégrer au marché du travail, Emploi-Québec est partie à l'*Entente opérationnelle cadre sur la francisation des immigrants et immigrantes* avec le MRCI et le MESS ainsi qu'à l'*Entente régionale sur la francisation* avec le MRCI. De plus, Emploi-Québec de Montréal poursuit sa collaboration avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes immigrantes, auquel participe également le MRCI, notamment dans la réalisation de son plan d'action. Par ailleurs, dans le cadre d'un comité régional interministériel Emploi-Québec MRCI qui a pour but de favoriser l'harmonisation et de mettre en oeuvre des actions complémentaires, Emploi-Québec de Montréal a participé, au cours de 2002-2003, à trois chantiers relatifs : 1) à l'information sur le marché du travail; 2) à l'harmonisation des services; 3) à l'arrimage entre les CLE et les carrefours d'intégration. Ces travaux ont permis l'expérimentation d'un projet pilote sur le territoire du Carrefour d'intégration du Nord à Montréal (CINM) touchant le cheminement de la clientèle, le processus d'orientation des personnes entre les CLE et le CINM ainsi que l'élaboration d'une grille de pertinence pour le recours aux services d' « Évaluation comparative des études effectuées hors Québec » du MRCI. Dans ce contexte, les différents partenaires entendent poursuivre leur collaboration dans le but d'étendre leur action à l'ensemble des carrefours d'intégration du MRCI et des CLE sur tout le territoire de l'île de Montréal pour 2003-2004.

De plus, et comme on le verra plus loin à la rubrique concernant la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, nous collaborons avec le MRCI et le MEQ aux travaux du comité de travail interministériel et régional qui est chargé d'élaborer un plan d'action en vue de la mise en œuvre d'actions pour le début de l'année 2003.

- **Les autres ministères**

Dans le cadre de sa mission, Emploi-Québec entend poursuivre sa collaboration avec ses partenaires gouvernementaux conformément à la Politique active du marché du travail, qu'il s'agisse du ministère de la Famille et de l'Enfance (par exemple pour la formation d'éducatrices ou d'éducateurs), du ministère de la Culture et des Communications (MCCQ) ou d'autres ministères.

À titre d'exemple, nous collaborons avec le MCCQ dans le cadre de notre contribution à la Bibliothèque nationale du Québec (BNQ). Étant intégré à cette institution documentaire d'envergure nationale, le Centre-emploi-carrière, dont la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec sera responsable, aura un rayonnement montréalais et québécois. En ce sens, il faudra déterminer les politiques de diffusion et de services pour une clientèle variée et de nombreux travaux seront réalisés dans le cadre de ce projet (ex. : développement des collections et de l'offre de service, élaboration du programme d'activités, recrutement et formation du personnel, aménagement des lieux et détermination de l'infrastructure informatique requise. L'ouverture, initialement prévue pour la fin de 2003, a été reportée à la fin de 2004 et une première équipe affectée à ce projet devrait être en place au début de 2004.

Par ailleurs, nous poursuivons notre collaboration avec le MCCQ à l'intérieur du comité consultatif régional (CCR) du secteur des arts et de la culture pour la mise en œuvre de son plan d'action ainsi que pour l'élaboration d'un portrait régional de la main-d'œuvre dans ce secteur.

7. Les personnes : problématiques, orientations et stratégies

7.1. Les problématiques

Nous présentons ici quelques éléments extraits du document *Portrait et problématiques du marché du travail 2003-2004 – Région de Montréal*⁵ concernant le contexte montréalais des personnes qui rencontrent des obstacles à l'intégration en emploi ou à leur maintien en emploi ou relativement à leur risque face au chômage et à sa durée. Toutefois, en ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs autonomes, nous les avons inclus dans cette section non parce qu'ils rencontrent des obstacles à l'emploi, mais parce qu'il s'agit de personnes, ainsi que nous l'expliquons à la rubrique des travailleuses et des travailleurs autonomes.

La défavorisation

- L'indice de « défavorisation » (utilisé dans l'étude de l'INRS-Urbanisation prenant appui sur les données du recensement de 1996) a été construit à l'aide des cinq indicateurs suivants : le pourcentage de familles monoparentales, le pourcentage de personnes à faible revenu, le taux de chômage, le pourcentage de la population avec un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année et le pourcentage de personnes immigrantes arrivées entre 1991 et 1996, dans l'ensemble de la population. Par rapport à l'ensemble des territoires des CLE de l'île de Montréal, les six territoires les plus défavorisés sont dans l'ordre : Saint-Michel, Pointe-Saint-Charles, Montréal-Nord, Rosemont, Côte-des-Neiges, Plateau Mont-Royal⁶.

Les femmes et les responsables de famille monoparentale

- La hausse marquée du nombre des femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant que ces dernières aient bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus et d'une diminution significative des obstacles à l'emploi.
- On observe toujours des différences entre les hommes et les femmes quant aux domaines d'études choisis.
- Le phénomène de la monoparentalité demeure important sur l'île de Montréal, puisque 20,4 % des familles sont monoparentales en 1996; près de deux familles monoparentales sur trois habitent à Montréal et, dans 85 % des cas, ces familles sont dirigées par une femme. La proportion de femmes est encore plus élevée chez les personnes prestataires de l'assistance-emploi qui sont chefs de famille monoparentale.
- Le taux de grossesse précoce pour le groupe des 18 ans et moins a connu une hausse de 57 % de 1980 à 1992. La grossesse chez les adolescentes s'accompagne presque systématiquement du décrochage scolaire et d'une pauvreté endémique transmise aux enfants.

Les personnes de moins de 30 ans

- Malgré le fait que l'année 2001 ait été la meilleure en matière de création d'emplois pour les jeunes depuis 1994, leur taux de chômage demeure plus élevé que celui des autres groupes d'âge.
- On observe une précarisation des conditions de travail des jeunes, qui signifie du travail à temps partiel, des emplois temporaires et peu rémunérés et se traduit par une baisse des gains ou une augmentation plus lente que pour les autres travailleurs en période ou dans une région de relative prospérité.
- 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

⁵ On trouvera également dans ce document des informations plus détaillées sur les personnes et leur problématique ainsi que sur certaines de leurs caractéristiques sur le plan local (c'est-à-dire au niveau des territoires des CLE).

⁶ Voir à l'annexe 1 la carte des territoires des CLE.

pourcentage plus élevé de jeunes qui n'avaient pas atteint la 9^e année dans la métropole montréalaise, par comparaison avec Toronto ou Vancouver, en 1996.

- Malgré la tendance à la baisse des prestataires de 15 à 29 ans à l'assistance-emploi, les nouvelles admissions dans ce groupe d'âge montrent un nombre très élevé de jeunes sous-scolarisés.

Les personnes de 45 ans et plus

- Les difficultés de réintégration professionnelle se manifestent dès 45 ans. Une perte d'emploi à cet âge risque de se transformer soit en situation d'emploi précaire ou « déqualifié », soit en cessation permanente d'activité.
- Le groupe des 55-64 ans a enregistré une diminution de sa population active de l'ordre de 5,9 % de même qu'une diminution des emplois de l'ordre de 7,3 %; le taux d'activité a enregistré une baisse de 5,6 % et le taux de chômage, une hausse de 17,5 %.
- En juin 2002, on compte 57 755 personnes de 45 ans et plus, prestataires de l'assistance-emploi, soit 41,4 % de l'ensemble des prestataires de l'île de Montréal.
- La particularité du chômage des travailleuses et des travailleurs vieillissants a toujours résidé dans sa durée, mais cette tendance s'accroît avec les années.
- Suivant les tendances démographiques de l'île de Montréal, les personnes âgées de 45 à 64 ans seront en 2004 la catégorie d'âge la plus nombreuse. La croissance du rapport de dépendance démographique s'accroît, le fardeau des personnes actives de ce groupe d'âge ira en s'alourdissant.

Les personnes faiblement scolarisées

- Les compétences de base constituent les préalables à la pleine contribution de l'employée ou de l'employé au maintien et au développement de l'organisation, outre les compétences propres à ses fonctions.
- Plus de 60 000 Montréalaises et Montréalais prestataires de l'assistance-emploi et aptes au travail possédaient un secondaire terminé ou moins en mars 2002.
- On observe dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre, tels le textile et la construction, des concentrations de main-d'œuvre faiblement scolarisée à risque de chômage dès le moindre ralentissement économique.

Les personnes handicapées

- Les obstacles rencontrés par les personnes ayant une incapacité sont nombreux et variés; ils se présentent sous divers aspects, liés soit aux caractéristiques propres à chaque personne, à son ou ses incapacités, soit aux caractéristiques du marché du travail.
- La discrimination à l'égard des personnes ayant une ou des incapacités est présente sur le marché du travail dans les contextes d'embauche, de promotion, de formation et de mise à pied.

Les personnes immigrantes et les personnes issues des minorités visibles

- L'île de Montréal est le principal lieu d'intégration économique des nouveaux arrivants ainsi que le principal lieu d'accueil des demandeurs d'asile au Québec.
- Les données du recensement de 2001 indiquent une augmentation de 6% du nombre de personnes immigrantes dans la RMR par rapport à 1996.
- Entre 1995 et 1999, 70,5 % des personnes immigrantes entrées au Québec faisaient partie des communautés incluses dans les minorités visibles comparativement à 72,7 % pour la période 1997-2001.
- En 1996, les personnes issues des minorités visibles natives et immigrantes représentaient 15,5 % de la population de l'île de Montréal.

- Les nouveaux arrivants affichaient en 1996 un taux de chômage de 17 % au Québec et de 18,9 % à Montréal. 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 l'île.
- Les personnes immigrantes se heurtent à des obstacles particuliers en matière d'intégration au marché du travail. L'accès difficile à un premier emploi dans leur champ de compétences, notamment en raison de l'absence d'expérience au pays, et les difficultés d'accès à certains ordres professionnels sont des exemples.

Les personnes judiciarisées

- La région de Montréal regroupe 47,1 % de la population totale qui a été condamnée et admise en détention sous compétence provinciale au Québec.
- La présence d'un casier judiciaire constitue un facteur très défavorable à l'emploi.
- La clientèle contrevenante présente les caractéristiques suivantes : elle est composée très majoritairement d'hommes : dans la plupart des cas, il s'agit de personnes qui sont le plus souvent célibataires, âgées de 30 ans et plus et qui n'ont pas terminé d'études secondaires. La principale source de revenu est très souvent le travail au noir ou illicite ou les prestations de l'assistance-emploi.

Les prestataires de l'assistance-emploi⁷ et les prestataires de l'assurance-emploi

- Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sur l'île de Montréal a diminué de 1% entre mars 2001 et mars 2002, s'établissant à 108 039 prestataires.
- Sur les 17 territoires de CLE, 12 ont connu une diminution entre 2001 et 2002, alors que les 5 autres n'ont pas changé ou ont augmenté. C'est le territoire d'Anjou qui a connu la plus forte diminution (- 7 %), alors que le territoire de Pointe-aux-Trembles a connu la plus forte augmentation (1,1 %). Ce sont toutefois les centres (non territoriaux) de services aux parrainés et de services aux revendicateurs de statut de réfugié qui ont connu la plus forte augmentation (combinée), soit de 17,8 %.
- Pour la période d'avril 2001 à mars 2002, on compte une moyenne mensuelle de 54 795 prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail sur l'île de Montréal, soit 14,8% de plus par rapport à la même période l'année précédente. Tous les territoires ont connu une augmentation qui varie entre 3,3% (Anjou) et 46,2% (Saint-Alexandre).
- Les territoires dont la moyenne mensuelle de prestataires de l'assurance-emploi a été la plus élevée en 2001-2002 sont ceux de : Saint-Michel, Rosemont, Plateau-Mont-Royal, Ouest-de-l'Île, Hochelaga-Maisonneuve, Côte-des-Neiges

Les travailleuses et les travailleurs autonomes

- Le travail autonome peut constituer une avenue d'intégration de la personne au marché du travail. C'est dans cette perspective que nous abordons le travail autonome à la présente rubrique concernant les personnes. Toutefois, le travailleur autonome est parfois associé à la gestionnaire ou au gestionnaire de la petite entreprise avec qui il partage certaines problématiques. C'est pourquoi nous traitons aussi du travail autonome en tant qu'entreprise à notre neuvième orientation régionale (voir le bloc 5).
- La situation de la travailleuse ou du travailleur autonome n'implique pas nécessairement que cette personne rencontre des obstacles à l'intégration au marché du travail à cause de sa situation en tant que telle, et cela, bien que l'accès à un travail autonome et le maintien de son exercice puissent constituer des défis. Cependant, bon nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes risquent de devoir faire face à des problèmes tels que la précarité des revenus, l'absence de protection sociale, les difficultés de financement, l'isolement, les

⁷ Nous visons ici les personnes prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte et avec contrainte temporaire.

difficultés opérationnelles (par exemple la gestion, la comptabilité et le développement de marché) et l'absence de reconnaissance.

- En l'an 2000, selon la revue du printemps 2001 du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), le travail autonome connaissait son recul le plus important des 25 dernières années. Ce fait ne serait pas lié à la chute de la nouvelle économie, mais plutôt à la reprise de l'embauche dans le secteur public. Par exemple, des travailleuses et des travailleurs autonomes du secteur des services de santé ont pu devenir des personnes salariées du secteur public.
- Ces travailleuses et travailleurs sont inégalement répartis sur l'île de Montréal, les plus grandes concentrations étant dans Saint-Laurent, l'Ouest-de-l'Île, Notre-Dame-de-Grâce et le Plateau Mont-Royal.

7.2. Les stratégies et les ententes

Voici les principales stratégies nationales et régionales ainsi que les ententes régionales qui viennent appuyer nos efforts pour résoudre les différentes problématiques de main-d'œuvre et d'emploi sur notre territoire.

- **Le plein emploi et « Un emploi pour vous »**

Le plan d'action « Pour un Québec meilleur – Horizon 2005 » spécifie que personne ne doit être laissé pour compte dans l'élan de croissance actuel de l'économie et que le plein emploi doit profiter aux chômeuses et aux chômeurs les plus démunis. Ainsi, il est estimé que des centaines de milliers d'emplois devront être comblés au cours des prochaines années à cause de la croissance économique et des départs à la retraite. C'est pourquoi Emploi-Québec a mis en œuvre une intervention appelée « Un emploi pour vous », qui permet la mise en contact rapide de la clientèle avec les emplois disponibles qui correspondent à sa qualification afin que cette clientèle s'approprie une part significative de ces emplois. Cette intervention qui s'inscrit dans un contexte de relation d'aide, vise à agir de manière préventive afin d'éviter, dans la mesure du possible, un passage à l'aide de dernier recours pour les nouveaux demandeurs ou une durée prolongée pour les prestataires.

- **Le Plan d'action jeunesse**

Grâce à l'initiative du gouvernement et à la réflexion menée avec les jeunes, les effets de la politique jeunesse se font de plus en plus sentir. Ainsi, la plupart des plans stratégiques des ministères et des organismes attestent une prise de conscience accrue en ce qui a trait aux attentes des jeunes Québécois. Les grands chantiers entrepris par le gouvernement, que ce soit au regard de l'éducation, de la santé, de la lutte contre la pauvreté, de la formation continue, de l'emploi ou de la famille témoignent de cette préoccupation. Le Plan d'action jeunesse 2002-2005 s'inscrit dans cette continuité. Ce plan d'action propose une série de mesures qui permettront aux jeunes de tirer pleinement avantage de l'action gouvernementale et de participer activement à l'essor de la société québécoise. Ces mesures s'articulent autour des quatre grandes orientations de la Politique québécoise de la jeunesse : assurer le développement du plein potentiel des jeunes; développer un sentiment d'appartenance; faciliter l'accès au marché du travail et améliorer la qualité de la vie professionnelle; engager la société dans une culture de la relève.

Les mesures associées à l'orientation qui consiste à faciliter l'accès au marché du travail et à améliorer la qualité de la vie professionnelle visent à encourager chaque jeune Québécois à se réaliser professionnellement et, ainsi, à participer activement au développement de la société.

D'ailleurs, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale entend reconduire son programme Solidarité jeunesse jusqu'au 31 mars 2008 grâce aux sommes allouées à l'intérieur de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le programme Solidarité jeunesse est fondé sur un cadre d'intervention personnalisé proposé aux jeunes, sur un arrimage entre les services et sur une mobilisation permanente des communautés.

De plus, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale entend mettre sur pied, avec ses partenaires, un mécanisme qui assurera la complémentarité et la continuité de l'offre de service destinée aux jeunes. Cela, notamment, pour favoriser le raccrochage scolaire et social des jeunes sous-scolarisés, selon une approche intégrée et adaptée aux divers besoins des jeunes en matière de services sociaux, d'éducation, d'aide à l'emploi et d'action communautaire, assurant ainsi un véritable continuum de services aux jeunes.

En plus de recourir aux mesures et aux programmes réguliers d'insertion socioprofessionnelle et de formation, Emploi-Québec prévoit intervenir particulièrement dans le cadre du programme Jeunes Volontaires du Régime d'apprentissage en milieu de travail et de la mesure Subvention salariale, par le volet « Première expérience de travail », destinés aux jeunes personnes diplômées qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi en rapport avec leur formation.

Enfin, avec le programme Ma place au soleil, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation rendront disponible une formation adaptée aux jeunes mères qui désirent continuer ou reprendre leurs études secondaires.

- **Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et plan d'action régional**

À la suite de l'adoption de la Politique d'éducation des adultes et de la formation continue ainsi que du plan d'action afférent, Emploi-Québec de Montréal et ses principaux partenaires sont appelés, plus que jamais, à coordonner leur travail.

Pour l'année 2002-2003, le *Comité national de suivi de l'implantation de la politique* et le *Comité de coordination MEQ-MESS*, dont le mandat est d'assurer le suivi et la mise en œuvre du plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue, ont défini huit priorités pour la prochaine année : la promotion de la formation; la reconnaissance des acquis et des compétences; le bilan des acquis relatifs à la formation générale de base; l'accompagnement et le suivi; l'information sur le marché du travail; le développement du curriculum de la formation générale de base; l'alphabetisation; les formations de courte durée au collégial et au secondaire; les mécanismes de collaboration dans le cadre de l'intervention auprès des employeurs.

À partir de ces priorités, au cours de la prochaine année des actions seront mises en œuvre au niveau régional. Ainsi, sur le plan de l'information sur le marché du travail, la DPSIMT compte organiser un événement public visant à faire connaître les produits IMT auprès des ressources en développement de l'employabilité de la région montréalaise. Dans le même domaine, une stratégie de diffusion des renseignements IMT auprès des élèves du réseau du MEQ (3^e et 4^e sec.) sera également explorée en collaboration avec le MEQ. Dans le cadre des achats de formation de la Direction des services aux opérations (DSO) et avec le développement des formations de courte durée au secondaire (attestation d'études professionnelles - AEP), une part du budget sera attribuée à l'achat de ces formations dans la mesure où ces dernières sont en lien avec des professions en demande et à la condition qu'elles soient disponibles. Un service d'accompagnement des participantes et des participants à la formation générale et professionnelle sera aussi mis en place au cours de la prochaine année en partenariat avec le MEQ et les commissions scolaires. Pour l'ensemble de la population, sur le plan de la reconnaissance des acquis et des compétences, il faudra s'assurer de concevoir des mécanismes de diffusion de l'information sur les services offerts et sur ceux qui seront développés par le MEQ et le MRCI auprès des agents et des agents d'Emploi-Québec et de ses partenaires. Dans le même domaine et plus particulièrement pour les personnes immigrantes, il importe d'étendre l'implantation des projets pilotes d'harmonisation des services entre les carrefours d'intégration (MRCI) et les CLE à l'ensemble du territoire de l'île de Montréal. Pour permettre aux nouveaux arrivants qui ont une formation dans des professions en demande d'accéder rapidement à des formations professionnelles d'appoint ou à des formations favorisant la réussite des examens aux ordres professionnels, il faut poursuivre l'élaboration de projets pilotes de concert avec les ordres professionnels, notamment avec celui des pharmaciens et celui des médecins, en collaboration avec nos partenaires. À ce titre, certains éléments de logistique devront être considérés avec nos partenaires pour poursuivre l'intégration des personnes immigrantes

aux ordres professionnels, tels que : l'évaluation du nombre de personnes visées, les professions développées et les budgets requis.

Un comité de travail interministériel et régional MEQ-EQ-MRCI a été mis sur pied. Il est chargé d'élaborer et de déposer un plan d'action en matière de politique d'éducation des adultes et de formation continue pour la mise en œuvre de ces actions au début de l'année 2003.

À la suite du succès de la première édition, à l'automne 2002, de la *Semaine québécoise des adultes en formation*, il est prévu qu'un événement similaire se tiendra à l'automne 2003. La direction régionale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal seront invités à participer à l'organisation de cette *semaine*.

Enfin, dans le cadre de nos efforts en développement de l'alphabétisation, nous contribuerons au début de 2003 à la mise en œuvre de deux projets de la Fondation québécoise pour l'alphabétisation. L'un de ces projets portera sur l'établissement de liens entre les organismes oeuvrant en formation de base en entreprise et les entreprises elles-mêmes afin de mettre en place des outils de sensibilisation et de diagnostic des besoins. L'autre projet consistera en un colloque intitulé *La formation de base en milieu de travail : des moyens pour se faire connaître aux entreprises*. Ce colloque s'inscrit dans le sens de la politique en visant la mobilisation des ressources du milieu et des entreprises afin de les outiller dans leur travail de sensibilisation et d'intervention en entreprise.

- **Stratégie de lutte contre la pauvreté**

Parmi les orientations de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale il est proposé de créer la richesse, de la partager et de développer l'emploi pour lutter contre la pauvreté ainsi que de miser sur la valorisation du travail ainsi que sur le potentiel des personnes et des collectivités. Prenant appui sur ces orientations, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, les initiatives d'appropriation des *nouvelles technologies de l'information et de la communication* (NTIC), l'intensification de l'aide à l'emploi afin de privilégier le travail, notamment avec l'aide du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), viennent soutenir la mise en œuvre de la stratégie.

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

Dans la foulée de la *Politique en matière de condition féminine. Un avenir à partager* adoptée en 1993 par le gouvernement du Québec, Emploi-Québec a élaboré une stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. La stratégie, présentée dans son intégralité dans le plan d'action régional 2002-2003, s'articule autour de deux axes majeurs d'intervention, chacun présentant respectivement deux et cinq orientations :

1. La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine :
 - dégager une compréhension commune de la main-d'œuvre féminine;
 - favoriser la prise en compte des réalités des femmes.
2. L'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec :
 - 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;
 - encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes;

- assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes;
- promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes, dans le cadre du soutien offert aux dirigeantes et aux dirigeants d'entreprise dans l'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, dans la gestion de la formation et dans la présentation de projets au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

Au cours de l'année 2003-2004, la région de Montréal visera plus particulièrement, suivant le premier axe, à poursuivre la présentation de la stratégie et de la problématique propres à la région auprès des CLE et des partenaires. Elle veillera à ce que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée aux recherches entreprises par la Direction régionale de Montréal, en sensibilisant à l'approche les acteurs concernés. Elle contribuera à l'élaboration de recherches permettant une connaissance plus pointue de certains groupes de femmes face à l'emploi, soit les femmes immigrantes et les contrevenantes adultes, afin de répondre de façon plus adéquate à leurs besoins spécifiques en matière de préparation, d'insertion, de réinsertion et de maintien en emploi.

Suivant le deuxième axe, tout en maintenant les interventions déjà en cours, la Direction régionale de Montréal continuera d'assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes et d'encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes.

- **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*. Un comité de coordination a par la suite été mis en place afin d'implanter la stratégie dans les régions. À Montréal, cette stratégie est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Trois volets ont fait partie de sa mise en oeuvre; il y a d'abord eu un atelier d'appropriation de la stratégie pour les gestionnaires désignés comme responsables dans notre région; a suivi un atelier régional de sensibilisation à l'intention des directrices et des directeurs de CLE et des personnes responsables localement de la stratégie; enfin, une session d'information a permis à l'ensemble du personnel des CLE de s'approprier les principaux éléments de la stratégie et de comprendre de quelle manière celle-ci viendrait modifier la façon de fournir les services aux personnes handicapées dans les bureaux locaux.

La région de Montréal participe, depuis novembre 2002, à un comité national de suivi de la stratégie à l'égard des personnes handicapées; ce comité a le mandat suivant :

- coordonner la mise en oeuvre de la stratégie;
 - établir un plan d'action précisant la répartition des responsabilités de chacune des unités centrales relativement à la mise en oeuvre de la stratégie;
 - réaliser le suivi en regard des objectifs définis et des outils d'intervention privilégiés, mettre en place les correctifs appropriés et faire des recommandations lorsqu'il y a lieu;
 - appuyer les régions dans la mise en oeuvre des éléments de la stratégie et favoriser la réalisation des activités nécessaires;
 - évaluer l'ensemble de la démarche au terme des cinq années prévues.
- **Stratégie pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus**

En mai 2001, un groupe de travail pour l'élaboration d'une stratégie nationale pour les travailleurs de 45 ans et plus a été mis sur pied. La *Stratégie nationale pour les travailleurs et*

les travailleuses de 45 ans et plus a été adoptée par le comité de gestion d'Emploi-Québec le 25 février 2002.

Cette stratégie, dont l'objectif premier est d'aider la main-d'œuvre de 45 ans ou plus à conserver ou à trouver un emploi, s'appuie sur les quatre principes suivants :

1. Prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre;
2. Agir pour vaincre l'immobilisme de certains intervenants face au phénomène du vieillissement;
3. Respecter le choix des individus de prendre leur retraite ou de continuer à travailler;
4. Intervenir de manière différenciée pour tenir compte des particularités de chacun des groupes démographiques qui a 45 ans et plus.

De ces principes ont surgi les quatre axes d'intervention d'où découlent les engagements d'Emploi-Québec :

1. Améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail;
2. Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines;
3. Adapter les services et les mesures d'emploi;
4. Invertir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

Le groupe de travail a, par la suite, élaboré un plan d'action qui sera diffusé dès son adoption.

- **Stratégie concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans**

En accord avec l'engagement du gouvernement de lutter contre l'exclusion des jeunes, Emploi-Québec collabore à l'« *Obligation de parcours* » dans une optique de lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et le chômage. Dans ce contexte, Emploi-Québec intensifie son action auprès des jeunes et il prend les moyens nécessaires pour les aider à améliorer leur situation en les soutenant au moyen d'activités pertinentes qui seront réalisées dans le cadre d'un parcours à l'élaboration auquel la jeune personne aura participé.

- **Entente sur la culture**

Une entente ministérielle nationale pour la mise en œuvre de la *Stratégie québécoise de développement des ressources humaines dans le domaine de la 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 a été reconduite, de façon transitoire, pour l'année financière 2003-2004. Rappelons que cette entente comprend trois volets, soit l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail. En vue de poursuivre l'action entreprise en matière de consolidation d'emplois auprès de certains organismes, la Commission des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec a entériné la reconduction de certains projets totalisant une somme de 3 millions de dollars pour l'ensemble du Québec en 2003-2004. Le volet formation continue se poursuivra à Montréal par l'entremise des activités du CCR arts et culture et du volet multi-régional. Le volet connaissance du marché du travail se concrétisera par la confection du Portrait régional sur la culture pour notre région. Il s'agit d'une vaste enquête menée auprès de l'ensemble des entreprises du secteur culturel de l'île de Montréal afin de tracer le portrait de la main-d'œuvre du secteur. Cette recherche sera effectuée sous la coordination et la mise en œuvre du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), soit le comité sectoriel d'Emploi-Québec en culture. La recherche est

financée, également, grâce aux contributions des unités centrales d'Emploi-Québec et du MCCQ. Les directions régionales d'Emploi-Québec et du MCCQ contribueront aussi au financement. La recherche totalise un montant de près de 500 000 \$. Le portrait régional, tracé en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, sera dressé en lien avec la création d'un observatoire sur la culture.

Le volet emploi de l'entente est toujours en cours. Le *Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec* présentera un bilan total des réalisations au cours de l'année financière pour le volet emploi dans chacune des régions.

- **Entente sur la francisation**

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

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

- **Entente sur l'économie sociale**

L'*Entente spécifique de régionalisation de l'économie sociale sur l'île de Montréal* qui a été signée en janvier 2001 avec le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal, la plupart des centres locaux de développement de l'île de Montréal, Emploi-Québec de Montréal et le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail se termine à la fin de mars 2003. Le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, qui a financé plusieurs projets dans le cadre de l'économie sociale, disparaît également en mars 2003. L'engagement d'Emploi-Québec de Montréal dans le cadre de l'économie sociale s'effectue principalement par le truchement de la mesure *Subventions salariales*.

Par ailleurs, la Direction de la planification du suivi et de l'information sur le marché du travail, a entrepris en décembre 2002 une étude de suivi de la mesure *Subventions salariales* dans le domaine de l'économie sociale. Les résultats de cette étude permettront d'avoir une meilleure connaissance de l'impact de cette mesure sur le cheminement des participantes et des participants (intégration en emploi, retour aux études, réorientation professionnelle, etc.). Ces résultats sont primordiaux, car cette mesure demande des investissements publics importants. Des ajustements ou de nouvelles orientations quant au développement du secteur de l'économie sociale pourront être entrepris à la suite de cette étude.

7.3. Orientations et interventions à l'égard des personnes

<p>Relativement à la problématique</p> <p>1) de recherche d'emploi</p>
--

Contexte

Une forte proportion des Montréalaises et des Montréalais qui connaissent une période de chômage sont prêts, dans un délai assez court, à réintégrer le marché du travail pendant que des entreprises ont des postes à combler. Cette période de chômage peut être diminuée grâce à des services et à des activités d'aide à l'emploi et, pour les personnes admissibles, au supplément de retour au travail.

Les orientations et les interventions

À la lumière de l'analyse des problématiques régionales et en tenant compte des orientations nationales ainsi que des stratégies nationales à portée régionale, le Conseil régional a adopté pour 2002-2005 six orientations stratégiques régionales qui visent les personnes, trois d'entre elles visant également les entreprises. Ces orientations contribuent à guider nos choix stratégiques et à appuyer nos interventions auprès des personnes sur notre territoire, et cela, en collaboration avec les organismes actifs dans les secteurs d'activité économique ainsi que dans les autres régions de l'agglomération métropolitaine.

Deuxième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

Dans une perspective d'intégration au marché du travail, développer les compétences des personnes par des approches adaptées à leurs besoins et en tenant compte du risque face au chômage. De plus, favoriser le développement d'initiatives utiles pour la reconnaissance des compétences professionnelles que les personnes ont acquises de manière non sanctionnée.

Cette orientation vise les blocs d'intervention 1 à 3

Dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A** Maintenir les échanges d'information et susciter la collaboration des organismes pour faciliter l'ajustement de l'offre de services d'Emploi-Québec en fonction des besoins du marché du travail, en tenant compte des problématiques d'alourdissement des clientèles et du contexte de développement des services universels à l'intérieur des CLE.
- B** Poursuivre les travaux au sein du comité d'harmonisation des entreprises d'insertion composé de représentants interministériels et de partenaires concernés afin de :
- de convenir d'une vision commune du développement des entreprises d'insertion sur le territoire de l'île de Montréal;
 - de développer des maillages pour stabiliser et consolider le financement des entreprises d'insertion.
- C** Assurer un nombre de postes d'insertion dans les entreprises d'insertion qui correspond aux besoins estimés par le comité régional d'Emploi-Québec responsable du renouvellement des ententes avec les ressources externes. Au moment du renouvellement des ententes, appliquer

une flexibilité dans la gestion du budget destiné aux entreprises d'insertion afin de tenir compte des difficultés financières ponctuelles vécues par certaines entreprises et des projets en développement présentés par d'autres.

D Dans le cadre de la Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue, augmenter les participations à la formation de base et conclure des ententes avec les institutions d'enseignement afin de mettre en place des activités d'accompagnement en cours de formation pour des clientèles qui vivent des difficultés dans leur cheminement académique.

Quatrième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes faiblement scolarisées, les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. De plus, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs âgés.

Cette orientation vise les blocs d'intervention 1 à 5

Dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé la consigne suivante pour l'année 2003-2004 :

A Planifier l'enveloppe budgétaire destinée aux organismes qui oeuvrent en développement de l'employabilité en fonction des décisions prises dans le cadre des coûts forfaitaires. À partir de cette planification, améliorer et adapter l'offre de services aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs expérimentés (âgés).

Les participations et les ressources FDMT⁸ allouées

Au cours de l'année 2003-2004 nous prévoyons qu'il y aura **53 209 participations** de personnes qui bénéficieront de services d'aide à l'emploi, d'activités d'aide à l'emploi, de supplément de retour au travail. Pour offrir ces activités nous prévoyons engager un montant de **21 262 100 \$⁹**.

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec nos orientations stratégiques :

CLE d'Ahuntsic

Développer des activités pouvant venir en aide à la clientèle des personnes de 45 ans et plus afin de prévenir les conséquences associées au phénomène d'attrition de la main-d'œuvre et du retrait des « baby-boomers » du marché du travail.

CLE de la Côte-des-Neiges

Accentuer l'utilisation des services externes d'aide à la recherche d'emploi, dans une perspective de complémentarité avec les services offerts par le CLE, et ce, dans une optique d'accompagnement de la clientèle dans ses démarches de recherche d'emploi. À cet effet, des ententes avec nos partenaires locaux pouvant accueillir plus de mille chercheurs d'emploi viendront appuyer le CLE dans ses efforts pour réduire le temps écoulé entre la perte d'un emploi, la fin d'une formation et l'obtention d'un nouvel emploi. Notre objectif commun est de contribuer à un taux de retour en emploi de 70 %.

⁸ Fonds de développement du marché du travail.

⁹ Nous présentons l'**ensemble des participations et des engagements** prévus à la section « Répartition du budget et des cibles d'intervention. »

CLE de l'Ouest-de-l'Île

Ajouter aux critères de repérage de la clientèle de DRHC les jeunes de moins de 30ans et les chefs de famille monoparentale.

CLE du Plateau Mont-Royal

Augmenter le taux de retour en emploi de la mesure « services d'aide à l'emploi » en améliorant nos suivis et nos interventions d'appariement d'offre et de la demande. Par exemple, par des initiatives comme l'expérience pilote « Opération placement jeunesse » par laquelle toutes les personnes quittant la mesure de formation (MFOR) et les subventions salariales (SSIE) sont convoquées à des rencontres visant à favoriser leur intégration au marché du travail.

Les services universels

Nos services universels d'information sur le marché du travail (IMT) et de placement viendront appuyer les efforts de « recherche d'emploi » des personnes ainsi que les besoins de recrutement des « entreprises » pour une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre. C'est dans cette perspective que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a énoncé les deux orientations stratégiques qui suivent.

Cinquième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

Développer et diffuser l'information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des individus, des entreprises et des partenaires.

Cette orientation vise particulièrement le bloc d'intervention 1, mais elle a également une incidence sur les autres blocs d'intervention de 2 à 5.

Dans le prolongement de cette orientation et afin d'appuyer le développement, la mise à jour et la diffusion de l'information sur le marché du travail, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A** Analyser le marché du travail ainsi que l'offre et la demande de main-d'oeuvre avec l'aide de données issues d'enquêtes, de bases de données et d'évaluation de nos interventions pour élaborer des produits d'information sur le marché du travail tels : des listes concernant des professions présentant de bonnes perspectives d'emploi à court et à moyen terme, concernant les achats de formation ainsi que d'autres publications et avis concernant les tendances du marché du travail notamment sur les professions, les secteurs d'activités et les différentes problématiques de la main-d'oeuvre
- B** En concordance avec la consigne précédente et avec la collaboration active des CLE, adapter et animer l'information sur le marché du travail régionale et locale aux besoins des personnes sans emploi et en emploi, des employeurs et des partenaires.
- C** Maintenir les liens avec les comités sectoriels et des clientèles. *(N. B. Cette consigne a, de plus, une incidence importante sur la problématique des entreprises; voir le bloc d'intervention 5.)*
- D** Recueillir, avec la collaboration active des CLE, l'information sur les entreprises et leur main-d'oeuvre avec l'aide du système de cueillette « Liste des entreprises et des commerces – LIC » *(N. B. Cette consigne a, de plus, une incidence importante sur la problématique des entreprises; voir le bloc d'intervention 5.)*

Exemple de stratégie locale en lien avec la 5^e orientation

Voici un exemple de stratégie d'intervention locale (CLE) en lien avec cette orientation :

CLE de Saint-Alexandre (N. B. Cette stratégie a aussi une incidence sur les « entreprises »)

« Dans le but d'améliorer l'information sur le marché du travail, recueillir l'information sur les entreprises avec le système LIC (Liste des industries et commerces) et diffuser aux divers partenaires internes et externes des données utiles et pertinentes relativement aux entreprises du territoire. »

Septième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par l'entremise de nos activités de placement universelles et assistées.

Cette orientation vise particulièrement le bloc d'intervention 1, mais elle a également une incidence sur le bloc d'intervention 5.

Dans le prolongement de cette orientation et afin d'appuyer le développement, la mise à jour et la diffusion de l'information sur le marché du travail, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

A Poursuivre le développement des services-conseils en placement :

- en assistant les chercheurs d'emploi et les employeurs dans l'utilisation du système québécois de placement en ligne (PEL);
- en faisant la promotion locale du système;
- en accentuant le développement d'interventions en lien avec l'appariement de l'offre et la demande de main-d'œuvre à l'intérieur de la prestation des services universels et de l'offre de services intégrés aux employeurs; (N. B. Cette consigne a, de plus, une incidence importante sur la problématique des entreprises; voir le bloc d'intervention 5.)
- en aidant les employeurs pour lesquels le PEL ne suffit pas à régler leurs problèmes d'embauche. (N. B. Cette consigne a, de plus, une incidence importante sur la problématique des entreprises; voir le bloc d'intervention 5.)

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec cette orientation stratégique :

CLE de Saint-Alexandre

« Offrir des sessions de groupe en intégrant des modules d'information sur le marché du travail, qui répondent aux besoins des individus et un module de placement en ligne, afin de favoriser l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, et ce, en assistant les chercheurs d'emploi dans l'utilisation du système (de placement en ligne) »

CLE de Saint-Michel

« Offrir de l'information sur Placement en ligne afin de faire davantage connaître le placement en ligne comme outil de recherche d'emploi pour les chercheurs d'emploi et comme outil contribuant à la recherche d'un candidat pour combler un poste vacant pour un employeur. Étant donné le manque de concordance entre les candidates et les candidats inscrits (scolarité et expérience élevée) au placement en ligne et les offres d'emploi déposées par les employeurs (peu d'exigences en termes de scolarité ou d'expérience), des moyens ont été développés au CLE de Saint-Michel afin que la clientèle qui le fréquente, qui présente souvent une faible scolarité et peu d'expérience de travail et qui recherche un emploi, s'inscrive davantage au placement en ligne. »

Relativement à la problématique

2) d'employabilité

Contexte

Dans un marché du travail en constante évolution, une partie importante de Montréalaises et de Montréalais sans emploi sont faiblement scolarisés ou ont des besoins à combler quant à leurs compétences de base. Plusieurs souhaitent réintégrer le marché du travail rapidement. Des interventions axées sur le développement de compétences qui améliorent l'employabilité sont offertes à ces personnes par le truchement de mesures et de services de formation générale, d'insertion sociale, de préparation à l'emploi et de subvention salariale dans le volet Organismes à but non lucratif (OBNL).

Les orientations et les interventions

Les interventions, par l'intermédiaire de ces services et mesures, seront mises en œuvre en tenant compte des 2^e, 4^e et 5^e orientations stratégiques que nous avons présentées aux « Interventions relativement à la problématique 1) recherche d'emploi » ainsi que des consignes régionales qui viennent les appuyer.

Les participations et les ressources FDMT allouées

Au cours de l'année 2003-2004 nous prévoyons qu'il y aura **12 968 participations** de personnes qui bénéficieront d'activités d'insertion sociale, de formation générale (MFOR), de projets de préparation à l'emploi, de subvention salariale (volet Organismes à but non lucratif), de contrat d'intégration au travail (CIT). Pour offrir ces activités nous prévoyons engager un montant de **56 691 900 \$**¹⁰.

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec nos orientations stratégiques :

CLE d'Ahuntsic

« Diffuser, auprès des organismes du milieu, pour faire suite à la tenue du forum « Nouveaux arrivants et l'emploi », l'information relative à l'ensemble des mesures d'aide existantes s'adressant aux immigrants. »

CLE de la Côte-des-Neiges

« Accepter des projets, notamment dans le cadre du FIL, et ce, en tenant compte des analyses des besoins de main-d'œuvre des employeurs et de l'information sur le marché du travail, dans le but de répondre des besoins de la clientèle immigrante ainsi que des personnes de minorités visibles afin d'augmenter leur intégration au marché du travail. En effet, le manque d'expérience canadienne représente un obstacle important pour les personnes immigrantes. Les personnes de minorités visibles, nées à l'extérieur du pays ou pas, sont fortement représentées sur notre

¹⁰ Nous présentons l'ensemble des participations et des engagements prévus à la section « Répartition du budget et des cibles d'intervention. »

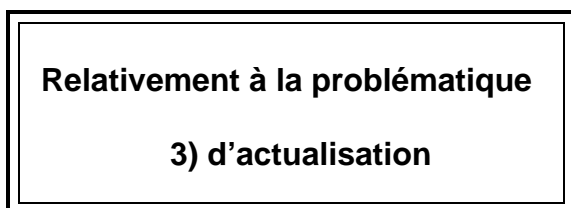
territoire. Les aider dans leur intégration en emploi permettra de contrer le taux de chômage élevé chez cette clientèle. »

CLE de Lachine

« Cibler la clientèle nécessitant ces services, tout en favorisant davantage la participation des moins de 30 ans, des chefs de famille monoparentale et des personnes immigrantes aux activités de ce bloc. »

CLE de Montréal-Nord

« Participer activement au projet de Soutien aux Jeunes Familles défavorisées socio-économiquement de Montréal-Nord et au projet un Itinéraire pour tous. »



Contexte

L'acquisition de compétences professionnelles en demande favorise l'intégration et le maintien en emploi des personnes, tout en contribuant à réduire le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Des interventions axées sur le développement des compétences professionnelles sont offertes à ces personnes par l'intermédiaire de mesures et de services de formation professionnelle et de subvention salariale, que ce soit pour le volet applicable au secteur privé ou pour celui de l'économie sociale.

Les orientations et les interventions

Les interventions, par l'intermédiaire de ces services et mesures, seront mises en œuvre en tenant compte des 2^e, 4^e et 5^e orientations stratégiques que nous avons présentées aux « Interventions relativement à la problématique 1) de recherche d'emploi » ainsi que des consignes régionales qui viennent les appuyer. De plus, les interventions concernant la problématique d'actualisation seront également guidées par la 3^e orientation stratégique régionale et par les consignes régionales qui lui sont associées.

Troisième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

Dans une perspective de retour en emploi rapide, rendre accessible une formation professionnelle qui répond aux exigences du marché du travail.

Dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

A Arrimer l'offre de formation d'Emploi-Québec avec celle des institutions d'enseignement en mettant en commun avec ces mêmes institutions, les analyses des besoins de main-d'œuvre des employeurs, les informations sur le marché du travail et en tenant compte des besoins de formation des clientèles d'Emploi-Québec

B Promouvoir, auprès des commissions scolaires, des formations qualifiantes et transférables, de courte durée, telles les services d'insertion dans des métiers semi-spécialisés, les programmes

d'alternance travail-étude, la combinaison de formation générale et professionnelle et, particulièrement, l'attestation d'étude professionnelle (AEP).

- C** Convenir avec les institutions d'enseignement collégial d'un assouplissement au niveau des critères de sélection qui permettrait de rendre plus accessibles aux clientèles d'Emploi-Québec les formations de niveau collégial.
- D** Évaluer les résultats et les impacts des formations sur l'intégration au marché du travail des personnes qui y participent.
- E** Sur la base de l'analyse des exigences du marché du travail, effectuer des recommandations de choix de formation ainsi que d'adaptation de nos interventions aux besoins de certaines clientèles

Les participations et les ressources FDMT allouées

Au cours de l'année 2003-2004 nous prévoyons qu'il y aura **8 125 participations** de personnes qui bénéficieront d'activités de formation professionnelle (MFOR), de subventions salariales (volets privé et économie sociale), de projets pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA). Pour offrir ces activités nous prévoyons engager un montant de **65 078 200 \$**¹¹

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec nos orientations stratégiques :

CLE d'Anjou

« Augmenter le pourcentage de participation des responsables de familles monoparentale qui participent aux mesures d'actualisation. »

CLE de Rosemont-Petite-Patrie

« Viser une plus grande rétention en emploi des personnes bénéficiant d'une subvention salariale d'insertion en emploi en priorisant le secteur privé. »

CLE de Saint-Laurent

« Augmenter de 15% le nombre de participations à la mesure SSIE, volet privé et économie sociale, et recourir à cette mesure dans le cas où cela pourrait constituer un tremplin vers l'emploi, plus spécifiquement pour la clientèle immigrante. »

¹¹ Nous présentons l'ensemble des participations et des engagements prévus à la section « Répartition du budget et des cibles d'intervention. »

Relativement à la problématique

4) d'affaires

Contexte

Le travail autonome constitue une avenue d'intégration au marché du travail pour les personnes qui manifestent un potentiel entrepreneurial. Toutefois, certaines de ces personnes peuvent avoir besoin d'aide pour consolider leur projet d'affaires et développer leurs compétences de gestion de leur micro-entreprise. D'ailleurs, il est généralement reconnu que le taux de survie de la micro-entreprise est fortement lié aux efforts fournis avant son démarrage. Des interventions pour appuyer ces personnes dans la réalisation de leur projet d'affaires sont mises en œuvre par l'intermédiaire de la mesure Soutien au travail autonome (STA).

Les orientations et les interventions

Les interventions, par l'intermédiaire de ces services et mesures, seront mises en œuvre en tenant compte des 4^e et 5^e orientations stratégiques que nous avons présentées aux « Interventions relativement à la problématique 1) de recherche d'emploi » ainsi que des consignes régionales qui viennent les appuyer. De plus, les interventions concernant la problématique d'affaires seront aussi guidées par la 6^e orientation stratégique régionale et par les consignes régionales qui lui sont associées.

Sixième orientation stratégique régionale pour 2002 à 2005

En regard de la mesure Soutien au travail autonome gérée par Emploi-Québec en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation des futurs entrepreneurs.

Dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A** Poursuivre le ciblage de la clientèle la plus proche du marché du travail ayant un accès plus facile à des sources de financement et prioriser les projets d'affaires présentant le meilleur potentiel de réalisation afin de permettre à notre clientèle d'atteindre l'autonomie sur le marché du travail par la création de leur entreprise ou en devenant travailleur autonome
- B** S'assurer que les activités d'accompagnement et de suivi sont en nombre suffisant pour bien supporter les participants à la mesure.
- C** Supporter la mise en place des comités de sélection et d'approbation dans chacun des CLE de regroupement afin de s'assurer de l'harmonisation des pratiques d'évaluation des projets et des promoteurs

Les participations et les ressources FDMT allouées

Au cours de l'année 2003-2004 nous prévoyons qu'il y aura **700 participations** de personnes qui bénéficieront d'activités de soutien au travail autonome. Pour offrir ces activités nous prévoyons engager un montant de **7 896 600 \$**¹²

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec nos orientations stratégiques :

CLE de Hochelaga-Maisonneuve

« Nous travaillons en étroite collaboration avec notre partenaire CLD et son mandataire le SAJE de l'Est afin de définir et d'offrir des services complets d'accompagnement aux participants et participants STA. »

CLE du Regroupement Sud-Ouest

« Poursuivre notre collaboration avec le CLD pour établir les orientations et priorités et nous assurer de la qualité du recrutement, de la sélection et de l'orientation des futurs entrepreneurs. »

CLE de Saint-Alexandre

« Collaborer avec les responsables de la mesure Jeunes Volontaires dans une approche d'offre de service intégré. Cette collaboration permettra des références mutuelles avec STA. »

¹² Nous présentons l'ensemble des participations et des engagements prévus à la section « Répartition du budget et des cibles d'intervention. »

8. Les entreprises : problématiques, orientations et stratégies

8.1. Les problématiques

Nous présentons ici quelques éléments du contexte montréalais des entreprises du point de vue sectoriel, des tendances estimées dans leur évolution, de leurs besoins en main-d'œuvre, du développement de leurs compétences et de la gestion des ressources humaines.

Il s'agit ici d'une présentation sommaire des principaux éléments de connaissance sectorielle¹³ qui sont contenus dans notre document *Portrait et problématiques du marché du travail 2003-2004 – Région de Montréal*. En lien avec l'analyse économique qui se trouve dans les sections « La structure de l'emploi » et « Les perspectives sectorielles d'emploi », présentées précédemment, ces éléments de connaissance ont contribué à l'élaboration des orientations régionales et des consignes régionales qui leurs sont afférentes et elles ont contribué à l'élaboration des stratégies d'intervention que nous entendons mettre en œuvre au cours de 2003-2004.

Dans l'élaboration de notre analyse sectorielle et de nos stratégies, nous avons pris en compte les plans d'action sectoriels qui sont élaborés par les *comités sectoriels* nationaux tant au niveau des problématiques qui y sont mises en évidence que sur le plan des solutions qui y sont envisagées. Dans la foulée du développement de notre approche sectorielle, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal entend de plus organiser, avec la collaboration de certains *comités sectoriels*, un événement d'échange et de travail en mars 2003 afin de déterminer des pistes d'action et de mettre en œuvre des initiatives pour résoudre le problème de « demande soutenue de main-d'œuvre » dans notre région. Nous aborderons, d'ailleurs, cette question plus loin à la section sur les stratégies d'intervention.

Le déplacement de la main-d'œuvre en emploi à Montréal

- En moyenne près de 73 % des résidents de l'île de Montréal en emploi « sortent » du territoire de leur CLE pour occuper un emploi ailleurs. Dans une forte proportion (plus de 92% en 1996), l'entreprise qui les emploie est située sur l'île.

Aérospatiale

- Depuis le début des années 1990, le secteur de l'aérospatiale connaissait au Québec une période de croissance continue. Cette croissance a été freinée par les événements de septembre 2001. La chute importante dans le volume des passagers a contraint plusieurs fabricants à réduire leur effectif à l'automne 2001 pour s'ajuster à la baisse de la demande pour les produits aéronautiques.
- La conjoncture exceptionnelle de 2002–2003 limitera les possibilités d'emploi dans le secteur aérospatial à court terme. Cependant, à moyen terme, les perspectives professionnelles demeurent favorables, les maîtres d'œuvre québécois étant solidement positionnés dans leurs créneaux respectifs.
- Les sous-traitants et fournisseurs de l'industrie aérospatiale ont bénéficié grandement de la croissance des maîtres d'œuvre québécois au cours des dernières années. Ils sont cependant soumis à une forte concurrence internationale. La formation continue de leur personnel, une bonne gestion de ces ressources humaines et une amélioration constante de la qualité demeurent des éléments clés au maintien de leur compétitivité.

Aliments et boissons

- Plus du tiers (35,4 %) des travailleuses et des travailleurs ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires et 30% d'entre eux seraient analphabètes fonctionnels.

¹³ On trouvera également dans ce document des informations plus détaillées sur les entreprises et les emplois ainsi que sur certaines des caractéristiques sur le plan local (c'est-à-dire au niveau des territoires des CLE).

Arts et culture

- Fortement touchés depuis quelques années par la concurrence étrangère, par 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.

Centres d'appels (multisectoriel)

- On estime que ce secteur connaît un fort taux de croissance. Il semble cependant devoir faire face à une « culture de roulement » de sa main-d'œuvre.

Chimie, pétrochimie et raffinage

- Les secteurs du raffinage et de la pétrochimie n'ont pas de fluctuations majeures de leur production mais embauchent régulièrement pour remplacer les départ d'employés à la retraite. Les besoins se font particulièrement sentir auprès des techniciens de procédés chimiques des mécaniciens industriels et des ingénieurs de procédés; comme l'embauche a été très limitée durant la décennie précédente, la moyenne d'âge est élevée et les départs à la retraite ont commencé et seront nombreux pour les prochaines années.

Commerce

- Le commerce de gros, comme celui de détail, se transforme et doit s'adapter continuellement. Les possibilités qu'offre le commerce électronique sont à surveiller.
- L'arrivée de capitaux étrangers permettant l'implantation rapide d'une entreprise sur le territoire québécois et l'élimination d'une partie de la concurrence potentielle représentent un autre défi pour les commerçants locaux.
- Pour les entreprises du secteur du commerce de gros et de détail, la recherche d'une performance accrue doit se traduire par une préoccupation d'offrir un meilleur service à la clientèle et par une augmentation du temps consacré à la formation des travailleuses et des travailleurs afin que le personnel soit plus polyvalent, plus spécialisé et qualifié.
- Pour ce qui est des ressources humaines, ce que les entreprises du secteur visent à faire s'énonce de la façon suivante : rendre attrayante l'idée de faire carrière dans le domaine de la vente, recruter du personnel compétent, le former, le retenir et faciliter l'adaptation des travailleuses et des travailleurs aux différents changements à venir.

Commerce de l'alimentation

- Ce secteur est particulièrement sensible aux différents facteurs socio-économiques influençant la société québécoise, tels que : le vieillissement de la population, le niveau de scolarité des consommateurs, la taille réduite des ménages et l'augmentation de l'immigration.
- Parmi les problèmes plus spécifiques rencontrés dans ce secteur, il faut mentionner le niveau de scolarité des travailleurs (le tiers des travailleuses et des travailleurs en emploi auraient une formation post-secondaire), la difficulté à recruter (en raison des salaires, des horaires de travail et des autres conditions de travail inhérentes à ce domaine), la rétention de la main-d'œuvre et la perception des jeunes (et des adultes) à l'endroit des métiers du commerce de l'alimentation

Communications graphiques

- La main-d'œuvre en emploi a été formée, dans une proportion importante, à la tâche; la proportion grandissante de la main-d'œuvre se dirigeant vers la retraite et la relève qui se fait timide se traduit par une difficulté croissante et persistante à combler les postes.
- L'industrie est peu ou mal connue des jeunes (secondaire, collégial ou universitaire) ou des adultes en recherche d'emploi ainsi que des professionnels œuvrant auprès de ces groupes et semble peu attrayante pour ces jeunes.

Construction

- Face à la vigueur de la demande dans l'ensemble du secteur de la construction, nous prévoyons de bonnes perspectives d'emploi, à court et à moyen termes, dans la majorité des professions de ce secteur dans notre région. Nous appuyons nos prévisions non seulement sur les investissements et les chantiers (construction ou rénovation d'édifices publics, construction résidentielle, génie civil), mais également sur un vieillissement de la main-d'œuvre dans plusieurs professions.
- Si une relève n'est pas rapidement formée dans les métiers où l'on retrouve davantage de travailleurs âgés, on pourrait se retrouver bientôt en situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Les entrepreneurs en construction devront également compter sur un nombre accru de contremaîtres responsables de la gestion des chantiers.

Finance, assurances et immobilier

- Tout ce secteur a un taux de croissance annuel moyen inférieur à la moyenne sur l'île de Montréal; il est néanmoins un moteur important de la croissance économique de Montréal.
- Les rationalisations du 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 qui comportent des tâches plus complexes.
- Le domaine des assurances de dommages doit faire face à un sérieux problème de recrutement.
- Le secteur des finances, des assurances et de l'immobilier recourt largement aux technologies de l'information, et les applications qui en découlent sont nombreuses. Ces applications ont certainement des répercussions sur la structure de l'emploi et sur les compétences professionnelles requises.

Meuble et bois ouvré

- Pour l'ensemble du secteur du meuble et du bois ouvré, on peut prévoir une croissance modérée des livraisons et de l'emploi en 2003-2004.
- Les entreprises du secteur du meuble et du bois ouvré ont des besoins de main-d'œuvre qui diffèrent en fonction de leur type de production. En ébénisterie architecturale et dans la fabrication de meubles et d'armoires de cuisine sur demande, on doit compter sur des ébénistes et sur des finisseuses et des finisseurs de meubles pleinement qualifiés, capables de s'adapter à une variété de produits et d'exigences spécifiques. La demande pour les ébénistes ainsi que pour les finisseuses et les finisseurs de meubles d'expérience continuera d'être bonne.
- La demande de main-d'œuvre dans le sous-secteur de la fabrication en série est constante; elle est attribuable à la hausse des ventes des dernières années, mais également à un taux de roulement élevé. Les pratiques en matière de gestion et de rétention des ressources humaines doivent être améliorées.

Production multimédia (multisectoriel)

- La région métropolitaine de recensement de Montréal regroupe plus de deux établissements sur trois qui sont actifs dans l'industrie des services électroniques et du multimédia. Ces établissements contribuent pour plus de 82 % aux revenus générés et environ 79 % des emplois spécialisés s'y retrouvent.
- Un des défis de la production multimédia au Québec demeure l'exportation des produits.
- Les entreprises établies à la Cité du multimédia auraient connu une baisse de 7,3 % de leurs effectifs depuis un an.
- Le chantier de construction de la Cité du commerce électronique a débuté en mai 2001 et ses promoteurs prévoient créer 20 000 emplois en cinq ans.
- Le besoin principal de main-d'œuvre qualifiée se situe dans les postes d'analyste et d'analyste-programmeuse ou analyste-programmeur.

Produits électroniques

- Depuis plusieurs années, l'industrie du matériel de télécommunication connaissait une augmentation continue de la demande pour ses produits. On avait visiblement surévalué le rythme de croissance que pouvait atteindre la demande de biens de télécommunication; au début de 2001 cette demande a commencé à descendre de plus en plus abruptement, poursuivant sa chute encore aujourd'hui. La situation de l'emploi dans cette industrie est rapidement devenue précaire, plusieurs entreprises devant libérer de la main-d'œuvre qualifiée qui venait faire compétition aux personnes nouvellement diplômées.
- À moyen terme, les perspectives d'emploi demeurent cependant favorables. Il ne faut pas oublier qu'avant la crise actuelle, on envisageait des pénuries de main-d'œuvre dans cette industrie, surtout pour techniciennes et les techniciens et les ingénieures et ingénieurs en électronique et en technologie physique.
- Dans l'ensemble du secteur des produits électroniques, l'année 2003 offrira des perspectives restreintes d'emploi. La situation s'améliorera au second semestre de l'année, mais ce n'est qu'en 2004 que les perspectives d'emploi retourneront à un niveau acceptable.

Produits en plastique et matériaux composites

- Globalement, nous prévoyons une croissance modérée des livraisons, des exportations et de l'emploi pour le secteur des produits en plastique et en matériaux composites en 2003-2004. La demande de main-d'œuvre sera alimentée à la fois par cette croissance et par le taux de roulement élevé qui caractérise ce secteur d'activité.
- Une forte proportion de la main-d'œuvre du secteur est peu qualifiée et peu scolarisée. Le secteur des produits en plastique se retrouve ainsi aujourd'hui avec de nombreux travailleurs et travailleuses qui présentent des lacunes dans leurs compétences de base et qui vivent des problèmes d'analphabétisme. Cette situation pourrait devenir 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 accru dans le contrôle de la qualité.
- Au cours des dernières années, les entreprises de l'industrie des produits en plastique ont investi de façon importante dans la modernisation de leur équipement, mais elles hésitent encore à investir dans la formation de leur personnel en raison d'un taux de roulement élevé et de l'absence d'une véritable culture de formation.

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, particulièrement dans la construction et l'aéronautique. Dans la construction, les perspectives sont dans l'ensemble favorables, alors qu'on s'attend à moins de contrats en provenance de l'aéronautique en 2003.
- Globalement, le secteur des produits métalliques dans la région de Montréal devrait donc maintenir ses livraisons à son niveau actuel en 2003. La croissance pourrait revenir en 2004, si l'activité chez les fabricants de l'aéronautique reprend son cours normal.
- Les entreprises du secteur des produits métalliques effectueront du recrutement plus pour combler des départs à la retraite que pour combler de nouveaux postes au cours de la prochaine année.
- Le recrutement du personnel dans ce secteur est par ailleurs souvent ardu, puisque la majorité des entreprises sont des PME peu structurées en ce qui a trait à la fonction ressources humaines. La rémunération proposée, les possibilités d'avancement professionnel et la sécurité d'emploi sont moins attrayantes que ce qui est offert dans d'autres secteurs. Les conditions de travail sont également plus difficiles et le niveau d'accidents de travail est plus élevé que dans la moyenne des secteurs. Enfin, le volume d'activités de formation y est plus bas que dans d'autres secteurs manufacturiers. On ne se surprendra pas que le taux de roulement y soit également plus élevé.

- Les PME de ce secteur doivent donc s'attaquer à un retard important dans la gestion efficace des ressources humaines. Or, elles ne disposent souvent pour ce faire que d'une étroite marge de manœuvre financière, ce qui fait obstacle à ces changements pourtant nécessaires.

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques

- L'apparition de nouvelles technologies et l'adaptation continue aux réglementations canadiennes et américaines concernant les « bonnes pratiques de fabrication » forcent les entreprises à hausser le niveau des compétences de base de leurs travailleuses et travailleurs.
- Ce secteur affiche des perspectives d'emploi intéressantes; une enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de perfectionnement du secteur pharmaceutique et des biotechnologies, publiée en 2002, indique que plus de mille postes sont à combler d'ici deux ans chez les entreprises bio-pharmaceutiques.

Restauration, hébergement et tourisme

- Selon une enquête du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme en mai 2001, près des deux tiers des entreprises consultées ont connu une augmentation de leurs activités et de leur chiffre d'affaires au cours de trois dernières années et la tendance devrait se maintenir dans les trois prochaines années. Ces tendances sont plus marquées dans les secteurs d'activité des congrès, voyages et services touristiques. Toutefois, l'augmentation du nombre d'employés ne suit pas la tendance à l'augmentation observée pour les activités et le chiffre d'affaires.
- Les résultats récents de l'Enquête portant sur la satisfaction de la main-d'œuvre dans l'industrie amènent cette dernière à intervenir en matière de développement des ressources humaines : la difficulté de rétention du personnel en période de croissance économique est intimement liée aux conditions de travail difficiles et aux bas salaires; le taux de roulement et le taux de chômage demeurent élevés; les employeurs valorisent peu la formation.

Santé et services sociaux

- Selon une étude de l'Association des CLSC et des CHSLD en 1999, il est probable que les compétences requises de la main-d'œuvre s'élargiront et s'enrichiront. L'enrichissement de ces fonctions demandera vraisemblablement des responsabilités accrues et un degré d'autonomie supérieur du personnel tout en exigeant plus de connaissances et d'habiletés de cette main-d'œuvre.
- Les besoins en main-d'œuvre du secteur sont susceptibles de prendre de l'ampleur parmi les professions des soins de santé, notamment chez les infirmières et les infirmiers, les infirmières et les infirmiers auxiliaires, les personnes préposées aux bénéficiaires et les auxiliaires familiales.
- Une demande accrue pour des services de garde se fait sentir et elle s'accroîtra au cours des prochaines années.

Services pour automobiles

- 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.
- En ce qui concerne le personnel avec expérience, on a décelé chez ces personnes des besoins de recyclage et de spécialisation.
- Le domaine des services automobiles doit également faire face à une problématique particulièrement inquiétante, soit le vieillissement de la main-d'œuvre
- Ajoutons que la relève est pour le moins incertaine. Une baisse constante du nombre de personnes diplômées a été observée dans les trois dernières années à Montréal.
- La demande pour les mécaniciennes et mécaniciens automobiles, les carrossières et carrossiers, les conseillères et conseillers au service à la clientèle ira en augmentant dans les prochaines années.

Services aux entreprises

- Le sous-secteur qui tend à se développer tout particulièrement est celui des services informatiques et des services connexes.
- Bien qu'il soit également touché par la situation économique actuelle à moyen terme, le sous-secteur des services de marketing-publicité voit s'ouvrir devant lui de nouvelles perspectives en raison de la pénétration de plus en plus grande d'Internet dans la population en général et de l'émergence anticipée du commerce électronique.
- La demande pour les services comptables (comptables agréés, comptables en management accrédités et comptables généraux licenciés) se maintient.
- Il existe une diversité exceptionnelle de formations disponibles en informatique afin de répondre à la demande de main-d'œuvre que requiert le grand domaine du service-conseil.

Services des télécommunications

- Le nombre d'emplois, dans le secteur des télécommunications, est en décroissance depuis 1995, et tout indique que cette tendance s'est poursuivie (voire amplifiée) au cours des 24 derniers mois.
- Le secteur des télécommunications et de la câblodistribution est soumis à une vive concurrence depuis le début du processus de libéralisation en 1992.

Textile et habillement

- Dans l'habillement, les conditions de travail sont généralement difficiles et le taux de roulement élevé. Une forte proportion des emplois sont saisonniers et le taux de chômage y est élevé.
- Les perspectives, pour la période 2002-2005, sont « très restreintes » pour les professions de conductrices et conducteurs de machines à piquer, de coupeuses et coupeurs de tissu, de fourrure et de cuir, d'ouvrières et ouvriers spécialisés dans le traitement du cuir et des peaux, de contrôleuses et contrôleurs ainsi que d'essayeuses et essayeurs dans la confection d'articles en tissu, en cuir et en fourrure. La durée moyenne à l'assurance-emploi stagne depuis quelques années à près de trois mois pour ces professions. Il en résulte un roulement élevé de main-d'œuvre, d'où l'apparence de pénurie.
- Les perspectives d'emploi pour le secteur du textile sont attribuables, en majeure partie, au remplacement de la main-d'œuvre, qui est très âgée. Ce secteur devra améliorer son image auprès des jeunes pour assurer la relève.
- Pour l'ensemble de l'industrie (fabricants de textile, fabricants de vêtements, sous-traitants, designers.), la formation de la main-d'œuvre, la collaboration accrue entre les divers acteurs, l'amélioration des compétences en gestion sont des pistes de développement.

Transport

- Le sous-secteur du transport de longue distance des marchandises a connu une croissance soutenue au cours des dernières années, attribuable à l'augmentation des échanges commerciaux et de l'exportation.
- L'augmentation des activités de certains transporteurs, jointe au fait que la moyenne d'âge du personnel des grandes entreprises dépasse souvent 50 ans, le passage d'une partie des chauffeurs de longue distance vers le transport local (à cause des conditions de travail) fait en sorte que certains besoins peuvent être signalés.
- Le développement de nouvelle main-d'œuvre en techniques de la logistique du transport et la formation de nouveaux courtiers et courtières en douane permettront à l'industrie de s'ajuster aux nouvelles règles imposées par la mondialisation des échanges et à la circulation du trafic intercontinental.
- 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 transport en commun urbain et interurbain doit renouveler sa main-d'œuvre en raison de l'attrition de son personnel de chauffeuses et chauffeurs d'autobus.

- Le sous-secteur du transport aérien est en restructuration et devra s'ajuster à un marché de plus en plus concurrentiel. Dans notre région, les perspectives d'emploi sont peu prometteuses pour l'entrée d'une nouvelle main-d'œuvre dans ce sous-secteur.

Tertiaire moteur

- Les industries des services peuvent être réparties en trois catégories : le tertiaire traditionnel, le tertiaire non commercial et le tertiaire moteur. Généralement, une activité est considérée comme motrice lorsqu'elle exerce un effet d'entraînement sur une autre activité. Les industries du tertiaire moteur sont des industries à forte valeur ajoutée qui, dans la majorité des cas, sont de plus en plus présentes dans des marchés internationaux concurrentiels. Les industries retenues dans cette catégorie sont les télécommunications, l'énergie électrique, les intermédiaires financiers et les services aux entreprises. C'est dans les territoires des CLE de Plateau Mont-Royal et de Saint-Alexandre qu'on retrouve les plus grandes concentrations d'établissements et d'emplois dans les secteurs du tertiaire moteur.

8.2. Les stratégies et les ententes

• Activités de démarchage

Dans une perspective de maintien, de stabilisation et de création d'emplois, la planification de nos initiatives auprès des entreprises s'élabore dans un contexte où non seulement nous répondons aux demandes et aux besoins exprimés par les employeurs, mais où nous adoptons une approche axée sur le développement et la prévention. À cet effet, nous devons mettre en œuvre des stratégies qui nous permettent de reconnaître les tendances ainsi que les besoins en émergence pour ensuite planifier nos actions. C'est dans ce contexte que nous poursuivons et que nous entreprendrons des activités :

- en maintien et en développement de la connaissance sectorielle et professionnelle, notamment sur le plan des « perspectives sectorielles », des « perspectives professionnelles » et des achats de formation;
- en maintien et en développement de la collecte de l'information quantitative et qualitative concernant les différents secteurs d'activité, notamment par le *Recensement des établissements et des emplois à Montréal* (REEM), par la mise en place de la liste interactive *Liste des entreprises et des commerces* (LIC) qui est également alimentée par nos partenaires comme le MFER, les CLD, DRHC, les CDEC, la Ville de Montréal;
- par la planification de nos interventions régionales où nous prenons en considération les analyses et les actions planifiées par les *comités sectoriels* nationaux ainsi que les initiatives planifiées par la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail;
- par une rencontre de travail organisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal qui invitera en mars 2003 des comités sectoriels qui sont concernés par la problématique de « demande soutenue de main-d'œuvre » dans notre région, cette problématique émergeant de l'un ou de la combinaison des deux facteurs que sont : la croissance importante anticipée d'un secteur et le vieillissement de la main-d'œuvre dans ce secteur. Cette initiative visera à définir et à mettre en œuvre des pistes d'action pour résoudre cette problématique;
- par la formulation des 8^e et 9^e orientations régionales et des consignes régionales afférentes afin de guider la planification et la réalisation de nos interventions auprès des entreprises : d'une part, en appuyant la gestion des ressources humaines et le développement d'une culture de formation et, d'autre part, en soutenant les jeunes entreprises-employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs autonomes déjà en affaires (et que, dans plusieurs cas, nous avons soutenus à l'aide de la mesure STA);
- par la mise en œuvre de l'entente avec le MFER au niveau régional afin d'appuyer la compétitivité des entreprises. Cette entente s'est concrétisée par l'adoption par le Conseil régional de notre 10^e orientation stratégique régionale 2002-2005, à l'égard de laquelle la direction régionale a énoncé une consigne où est formulé un objectif commun avec ce partenaire.

Enfin, à la section « Le marché du travail montréalais : tendances et perspectives », nous avons identifié et regroupé les entreprises de différents secteurs d'activité selon leur niveau de croissance estimé. Nous fondant sur cette analyse et à la lumière de notre connaissance sectorielle, nous avons ensuite évalué les perspectives sectorielles de croissance (en tenant compte du niveau de croissance et du volume d'emploi par secteur) selon trois groupes, soit ceux

qui présentent des perspectives de : 1) forte croissance, 2) croissance moyenne, 3) croissance faible ou négative. Nous présentons dans le tableau ci-dessous ces différents secteurs auprès desquels nous entendons effectuer des démarches : soit parce qu'il s'agit de secteurs en croissance auxquels nous entendons apporter un soutien au développement, soit parce qu'il s'agit de secteurs où nous observons ou anticipons des pertes d'emplois.

Cette catégorisation (que nous présentons au tableau ci-dessous), notre connaissance sectorielle et professionnelle, les orientations stratégiques régionales ainsi que les consignes régionales qui leur sont liées, viennent appuyer le ciblage des secteurs où nous entendons intervenir ainsi que la répartition des ressources FDMT que nous prévoyons investir au cours de la prochaine année selon une approche pro-active.

Tableau 3
Perspectives sectorielles de croissance et de volume d'emploi

Secteurs présentant des perspectives de forte croissance (en pourcentage et en volume)	Secteurs présentant des perspectives de croissance moyenne (en pourcentage et en volume)	Secteurs présentant des perspectives de croissance faible ou négative (en pourcentage et en volume)
Services aux entreprises Fabrication de meubles Fabrication de produits électriques et électroniques Divertissements et loisirs Hébergement et restauration Fabrication de produits métalliques	Fabrication de machinerie (sauf électrique) Fabrication d'aliments, boissons et tabac Transport et entreposage Commerce de détail Industrie pétrolière et chimique Fabrication de produits en bois Industrie de l'habillement et du cuir Autres services Exploitation forestière Communications Fabrication de produits en caoutchouc et plastique Services d'utilité publique Commerce de gros Fabrication de produits minéraux non métalliques Fabrication de matériel de transport Construction Finances, assurances et immobilier Industrie du textile	Industrie de l'imprimerie et de l'édition Services personnels Agriculture, pêche et piégeage Mines et carrières Autres industries manufacturières Fabrication de métaux primaires Fabrication de papier et produits connexes Fabrication de métaux primaires

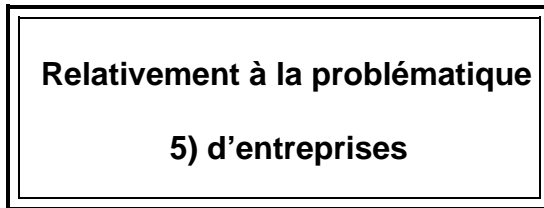
- **Entente avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER)**

En mars 2001, une *entente pour une intervention concertée auprès des entreprises* a été signée par les ministres responsables du MFER et d'Emploi-Québec. Cette entente vient appuyer la *Stratégie gouvernementale de la compétitivité des entreprises* et elle a mené à un accord entre les deux directions régionales qui s'est notamment concrétisé à la 10^e orientation régionale 2002-2005 que nous présentons plus loin. Cette orientation a contribué à l'élaboration de notre *plan d'intervention auprès des entreprises* et elle a permis de déterminer un objectif commun, ainsi qu'en témoigne la consigne régionale 2003-2004 qui est associée à cette orientation. Des mécanismes d'intervention sont donc mis en place afin d'accroître la collaboration entre les conseillères et les conseillers des deux organismes afin d'offrir à la clientèle des services complémentaires en accord avec les différentes stratégies des deux ministères.

- **Actions dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)**

Dans la foulée des attentes exprimées par la Commission des partenaires du marché du travail et d'un fonds de 730 900 \$ alloué aux fins de développer une culture de formation chez les employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, et en priorité chez ceux ont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et un million de dollars, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMT) a défini le 28 novembre 2001 des balises pour la mise en œuvre d'un programme de promotion en vue de l'implantation d'une culture de formation dans les petites entreprises. Ainsi, des actions seront menées dans des entreprises, tandis que des approches et des outils appropriés seront développés et diffusés aux intervenants auprès des entreprises. De plus, un plan de communication visant à sensibiliser les dirigeants à la nécessité de la formation permettra de rejoindre plus de 6 000 entreprises.

8.3. Orientations et interventions à l'égard des entreprises



Contexte

Plusieurs entreprises sont soumises à des pressions du marché et à des changements de conjoncture, notamment à la suite de développements technologiques. Or, une entreprise bien outillée dans la gestion de ses ressources humaines et possédant une main-d'œuvre compétente est susceptible, d'une part, de mieux gérer ces contraintes et, d'autre part, de préserver ainsi les emplois existants et d'en créer de nouveaux. Des interventions axées sur le développement des ressources humaines et sur leur gestion ainsi que sur le développement d'une culture de formation sont offertes aux entreprises à travers des mesures et des services d'aménagement et de réduction du temps de travail, des comités de main-d'œuvre (CAMO), des comités de reclassement, de formation en entreprise (MFOR-entreprise), de planification et de développement des ressources humaines et de stabilisation de l'emploi.

Les orientations et les interventions

À la lumière de l'analyse des problématiques régionales et en tenant compte des orientations nationales ainsi que des stratégies nationales à portée régionale, le Conseil régional a adopté pour 2002-2005 six orientations stratégiques régionales qui visent les entreprises, trois d'entre elles visant également les personnes. Ces orientations contribuent à guider nos choix stratégiques et à appuyer nos interventions auprès des personnes sur notre territoire, et cela, en collaboration avec les organismes actifs dans les secteurs d'activité économique ainsi que dans les autres régions de l'agglomération métropolitaine.

Les interventions, par l'intermédiaire de ces services et mesures, seront mises en œuvre en tenant compte des 4^e, 5^e, 6^e et 7^e orientations stratégiques que nous avons présentées précédemment ainsi que des consignes régionales qui viennent les appuyer. Les interventions concernant la problématique d'entreprises seront également guidées par les 8^e, 9^e et 10^e orientations stratégiques régionales suivantes ainsi que par les consignes régionales qui leur sont associées.

Huitième orientation stratégique régionale pour 2002-2005

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, aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation.

De plus, dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A Privilégier les interventions dans les secteurs moteurs de l'économie montréalaise : culture, télécommunications et technologies de l'information, aérospatiale, transport, biotechnologies et services aux entreprises en proposant aux entreprises une offre de services intégrée qui réponde à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines.

- B** Supporter les entreprises des 10 à 199 employés dans la gestion des ressources humaines principalement là où il y a des problématiques particulières: l'intégration de travailleur immigrant, une problématique de relève, sous-traitance des secteurs moteurs.
- C** Favoriser l'implantation d'une culture de formation auprès des entreprises ayant une masse salariale entre 250 000\$ et 1 M\$ en mettant en oeuvre, notamment les stratégies et les outils issus des projets de la culture de formation.
- D** Maintenir et adapter, s'il y lieu, les contenus de formation de l'offre des séminaires de formation en mettant l'emphase sur l'investissement de formation.
- E** Soutenir les employeurs dans l'intégration et le maintien d'une main-d'œuvre immigrante et ce en collaboration avec le MRCI.

Neuvième orientation stratégique régionale pour 2002-2005

En fonction des besoins locaux, apporter un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs et des travailleurs autonomes déjà en affaires afin de favoriser leur consolidation et leur croissance.

De plus, dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A** Maintenir et développer auprès des travailleurs autonomes et des jeunes entreprises-employeurs des activités qui favorisent :
 - la mise en commun des problèmes vécus et des solutions imaginées par les jeunes entrepreneurs par la constitution de réseaux d'entraide;
 - le développement des habiletés et des comportements des jeunes entrepreneurs notamment avec l'aide de la technique du coaching.

Dixième orientation stratégique régionale pour 2002-2005

Dans le contexte de la *Stratégie gouvernementale liée à la compétitivité des entreprises*, intervenir de manière concertée auprès des employeurs ciblés principalement dans les secteurs de la fabrication et du tertiaire moteur, en vue du développement de leurs ressources humaines, d'une culture de formation et de la mise en place de nouvelles pratiques d'affaires.

De plus, dans le prolongement de cette orientation et afin de l'appuyer, la direction régionale a énoncé des consignes pour l'année 2003-2004 :

- A** Emploi-Québec de Montréal (EQ) réalisera 140 interventions conjointement avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER). Ces interventions se réaliseront dans les créneaux communs des clientèles-cibles quant à la taille de l'entreprise et à leurs secteurs, fabrication et tertiaire moteur.

Les participations et les ressources FDMT allouées

Au cours de l'année 2003-2004 nous prévoyons qu'il y aura **667 entreprises nouvellement aidées** notamment sur le plan de la planification du développement des ressources humaines et de sa gestion, des comités de main-d'œuvre, de la mesure de formation en entreprise, de la stabilisation de l'emploi, de l'aménagement de la réduction du temps de travail, du reclassement. Pour offrir ces activités nous prévoyons engager un montant de **9 436 900 \$**¹⁴ au cours de l'année 2003-2004.

Exemples de stratégies locales

Voici quelques exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec nos orientations stratégiques :

CLE du Regroupement Sud-Ouest

« Un projet pilote correspondant à une formation et à un coaching pour les responsables de la gestion des ressources humaines au sein de PME s'est réalisé. Celui-ci consistait à aider les PME dans l'identification, la formation et l'accompagnement d'une personne au sein de leur entreprise qui aurait pour mandat de gérer les ressources humaines. »

CLE de Saint-Alexandre

« À titre expérimental, nous allons évaluer les besoins en gestion des ressources humaines auprès de trois secteurs d'activité de notre territoire, soit la fabrication, le transport et l'entreposage et autres services. Nous avons choisi ces secteurs économiques à cause de notre faible taux de présence. Nous allons associer à notre démarche les partenaires de notre territoire, tels que la SDE Ville-Marie et le MFER. Si l'expérience est concluante, nous nous proposons de l'étendre à d'autres entreprises de secteurs économiques faiblement touchés par nos actions. »

CLE de Saint-Laurent

« Organiser, en partenariat avec le Service de développement économique de l'arrondissement Saint-Laurent, la Chambre de commerce et le MFER, un événement permettant aux entreprises sous-traitantes du secteur de rencontrer les acheteurs des entreprises, des donneurs d'ordres, afin de développer de nouveaux marchés. Permettre aussi d'offrir aux employeurs sous-traitants notre aide pour adapter leurs ressources humaines aux exigences des grandes entreprises. »

Les services universels

De plus, nos services universels d'information sur le marché du travail (IMT) et de placement viendront appuyer l'aide au recrutement des « entreprises » ainsi que les efforts de « recherche d'emploi » des personnes pour une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre.

Exemple de stratégie locale en lien avec la 5^e orientation sur l'« IMT »

Voici un exemple de stratégie d'intervention locale (CLE) en lien avec cette orientation :

CLE de Saint-Alexandre

« Dans le but d'améliorer l'information sur le marché du travail, recueillir l'information sur les entreprises avec le système LIC (Liste des industries et commerces) et diffuser aux divers partenaires internes et externes des données utiles et pertinentes relativement aux entreprises du territoire. »

¹⁴ Nous présentons l'ensemble des participations et des engagements prévus à la section « Répartition du budget et des cibles d'intervention. »

Exemples de stratégies locales en lien avec la 7^e orientation sur le « placement »

Voici des exemples de stratégies d'intervention locale (CLE) en lien avec cette orientation :

CLE de Pointe-aux-Trembles

« Les activités prévues au *Projet Recrutement* continueront d'être développées. Ces activités viseront la publicité des emplois disponibles, les modes de recrutement, l'information sur le marché du travail ainsi que l'arrimage des besoins des employeurs et des chercheurs d'emploi. Afin de mettre à contribution le maximum d'intervenants pour favoriser l'emploi dans notre territoire, nous allons impliquer nos partenaires en les informant sur l'existence et le fonctionnement du Placement en ligne. De plus, via notre réseau Internet, nous leur diffuserons régulièrement les offres des employeurs qui effectuent du recrutement massif. »

CLE de Saint-Léonard

- « Afin d'améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, le CLE :
- fera la promotion de ses activités de placement en services universels et assistés. De l'information continuera d'être donnée aux organismes et employeurs du territoire sur le système québécois de placement en ligne (PEL);
 - développera de nouvelles activités comprenant des sessions de groupe et des interventions individuelles;
 - sera attentif aux besoins exprimés par les employeurs pour lesquels le PEL ne suffit pas à régler le problème d'embauche et leur offrira des services-conseils en placement. »

9. Planification et mécanismes de suivi

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

L'outil PBO est un calculateur qui permet d'ajuster les engagements à réaliser en cours d'année en fonction des résultats hebdomadaires de nos opérations. Si ces derniers sont supérieurs ou inférieurs à ce qui avait été planifié, nous devons réajuster, à la hausse ou à la baisse, la planification pour les mois restants avec l'objectif d'atteindre la cible annuelle.

S'il est utilisé à des fins prévisionnelles, l'outil PBO peut également servir à planifier nos activités et à en prévoir les coûts pour la prochaine année, et c'est à ces fins qu'il a été utilisé dans l'élaboration du présent PAR en lien avec ses orientations et ses stratégies d'intervention.

- **Le tableau de bord**

Le tableau de bord, qui a été bâti par la direction régionale, rend possible une analyse détaillée du suivi des résultats. Il permet de suivre l'atteinte des cibles régionales, de les comparer avec l'ensemble du Québec, de voir l'atteinte des cibles locales, de comparer les résultats de cette année avec ceux de l'année dernière à pareille date et d'extrapoler ces résultats à la fin de l'année financière. Il présente aussi des données de gestion relatives à des activités d'ordre général. Par exemple, l'information suivante s'y trouve ou s'y retrouvera bientôt : l'achalandage de la clientèle à l'accueil et dans les salles multiservices, la situation sur les demandes de réexamen administratif, les demandes d'avis sectoriels et de clientèle, l'information sur le repérage de la clientèle. Les données qui alimentent le tableau de bord sont tirées des rapports de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES), de la Planification Emploi-Québec (PEQ) et de la compilation de données provenant des CLE et des unités de la direction régionale.

- **Les suivis trimestriels**

Un rapport trimestriel sur le suivi des résultats opérationnels permet d'informer le Conseil régional de l'évolution des interventions. 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 nécessaires.

- **L'évaluation**

Un dossier récurrent qui a toujours eu de l'importance et qui demeure prioritaire pour le Service d'évaluation de la DPSIMT, c'est celui de la relance effectuée auprès des participants qui se joignent aux achats regroupés de la mesure de formation six mois après la fin de leur participation. Les résultats, qui décrivent leur situation sur le marché du travail, peuvent être réinvestis dans la planification de la mesure. Maintenant qu'il a procédé à la révision des outils de collecte et de traitement des données, le service d'évaluation entend développer davantage les outils de diffusion des résultats pour les mettre à la portée du plus grand nombre d'intervenants. En ce qui concerne les autres mesures et services d'Emploi-Québec, le Service d'évaluation intervient de deux façons en fonction des besoins. Il peut, par des méthodes basées principalement sur des enquêtes et des sondages, évaluer les résultats obtenus et mettre en évidence les diverses variables qui y ont contribué. Il peut également apporter son soutien à la préparation et au déroulement de projets, soit en apportant son appui à la réalisation d'activités d'évaluation, soit en développant des cadres et des outils d'évaluation en collaboration avec divers acteurs. Le Service conserve toujours la préoccupation de rendre le plus accessible possible les résultats de ses activités.

10. Répartition du budget et des cibles d'intervention

Les stratégies d'intervention que nous avons présentées ont été élaborées en tenant compte des différentes problématiques sur notre territoire et en considérant les orientations nationales et régionales qui ont été établies afin de contribuer à résoudre ces problématiques.

La mise en œuvre des interventions et activités contenues dans ces stratégies est assurée par les ressources budgétaires qui sont principalement issues du Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Par ailleurs, chaque année des cibles opérationnelles initiales sont établies au niveau national et au niveau régional (et elles sont ensuite réparties au niveau local) afin de déterminer des objectifs de résultats sur la base d'indicateurs (tels les retours en emploi après une intervention, le nombre d'entreprises nouvellement aidées) qui nous permettent de suivre l'évolution de nos interventions et d'ajuster nos stratégies, le cas échéant.

Ainsi que nous les avons présentées précédemment, les stratégies d'intervention auprès des personnes et des entreprises sont regroupées selon cinq types (ou blocs) d'intervention à l'égard des problématiques :

1. de recherche d'emploi;
2. d'employabilité;
3. d'actualisation (des compétences);
4. d'affaires;
5. d'entreprises.

Ces blocs d'intervention constituent aussi un mode de répartition des mesures et des services associés à ces interventions (ainsi que nous les présentons au tableau 4) et ils nous permettent de moduler le volume de clientèle que nous prévoyons servir et d'établir les budgets qui seront nécessaires pour leur mise en œuvre.

Dans les pages suivantes nous présentons les principaux éléments de la répartition budgétaire et opérationnelle qui viendront appuyer nos stratégies d'intervention au cours de la prochaine année.

Ces tableaux montrent :

4. Le sommaire des participations des personnes et des entreprises aidées et le budget FDMT pour 2003-2004.
5. Le budget FDMT 2003-2004 à l'échelle locale et régionale.
6. Le budget FDMT 2003-2004 détaillé à l'échelle régionale.
7. Les cibles opérationnelles 2003-2004.
8. La répartition locale et régionale 2003-2004 des cibles des nouveaux participants et participantes des entreprises nouvellement aidées.

Tableau 4
Sommaire des participations des personnes et des entreprises nouvellement aidées
et budget FDMT prévu, 2003-2004

Interventions auprès des personnes	Mesures et services	Nouvelles participations	Part de l'ensemble des participations	Budget ⁽¹⁾ (K\$)	Part de l'ensemble du budget
1) Recherche d'emploi	Services d'aide à l'emploi	53 209	70,9%	21 262,1	12,9%
	Activités d'aide à l'emploi				
	Supplément de retour au travail				
	Sous-total du bloc 1				
2) Employabilité	Insertion sociale	12 968	17,3%	56 691,9	34,3%
	Formation générale				
	Préparation à l'emploi				
	Fonds de lutte contre la pauvreté ⁽²⁾				
	Contrats d'intégration au travail (CIT)				
	Subvention salariale (volet OSBL)				
	Sous-total du bloc 2				
3) Actualisation	Formation professionnelle	8 125	10,8%	65 078,2	39,4%
	Subvention salariale (privé et écon. sociale)				
	Projet pilote travailleurs âgés				
	Sous-total du bloc 3				
4) Affaires	Soutien au travail autonome	700	0,9%	7 896,6	4,8%
	Sous-total du bloc 4				
Total des participations et budget, blocs 1 à 4		75 002	100,0%	150 928,8	91,4%

Interventions auprès des entreprises et organismes	Mesures et services	Entreprises nouvellement aidées	Part de l'ensemble des participations	Budget (K\$)	Part de l'ensemble du budget									
5A) Entreprises	Comité de main-d'œuvre, Plan de développement des ressources humaines, Aménagement et réduction du temps de travail, Mesure de formation en entreprise, Stabilisation de l'emploi, Comité de reclassement	667	100,0%	9 436,9	5,7%									
						5B) Organismes	Tables de concertation, Support à l'exécution de mesures actives, Autres activités de concertation	4 708,6	2,9%					
										Total du bloc 5	667	100,0%	14 145,5	8,6%

GRAND TOTAL BUDGET (BLOCS 1 À 5)				165 074,3	100,0%
---	--	--	--	------------------	---------------

(1) Incluant le report 2002-2003.

(2) Les dépenses d'intervention dans le Fonds de lutte contre la pauvreté ne sont pas imputées au budget FDMT.

Tableau 5
Budget FDMT 2003-2004 à l'échelle locale et régionale
(en 000 \$)

Centre local d'emploi (CLE)	Individus		Entreprises	Partenariat	Total
	Fonds du Québec (FQ)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	FDMT= FQ+CAE
Ahuntsic	1 586,6	1 843,9	244,4	0,0	3 674,9
Anjou-Montreal-Est	308,0	586,9	144,5	0,0	1 039,5
Cote-des-Neiges	1 532,7	2 865,6	173,7	0,0	4 572,0
Hochelaga-Maisonneuve	1 673,0	3 225,3	261,7	0,0	5 160,0
Lachine	253,1	859,2	203,1	20,0	1 335,4
LaSalle	369,5	1 183,7	116,6	0,0	1 669,7
Montreal-Nord	1 036,5	1 850,3	134,3	0,0	3 021,2
Ouest-de-l'Ile	704,6	1 466,7	433,9	71,0	2 676,2
Plateau-Mont-Royal	2 260,0	3 781,8	388,5	0,0	6 430,4
Pointe-aux-Trembles	847,0	1 699,4	596,6	0,0	3 143,0
Pointe-Saint-Charles	402,7	1 368,8	170,4	0,0	1 941,9
Rosemont	1 417,1	2 770,2	267,4	120,0	4 574,7
Saint-Alexandre	1 597,5	1 629,5	929,2	94,4	4 250,6
Saint-Laurent	589,3	2 306,7	670,9	29,7	3 596,6
Saint-Léonard	561,3	990,1	229,7	68,4	1 849,5
Saint-Michel	1 630,9	2 424,0	205,7	118,1	4 378,7
Verdun	827,6	1 996,6	286,7	0,0	3 110,9
A) Budget planifié par les CLE	17 597,4	32 848,7	5 457,2	521,6	56 424,9
B) Budget régional Réacheminé aux CLE (détails au tableau 3)	14 993,0	20 838,7	0,0	3 120,5	38 952,2
C) Budget des activités régionales (détails au tableau 3)	6 205,0	5 065,0	2 700,0	440,0	14 410,0
D) Report	18 411,0	34 969,9	1 279,7	626,5	55 287,2
Total individus, entreprises, et partenariat	150 928,7	9 437,0	4 708,6	165 074,3	

Tableau 6
Budget FDMT 2003-2004 détaillé à l'échelle régionale
(en 000 \$)

	INDIVIDUS		ENTREPRISES		PARTENARIAT		TOTAL		GRAND TOTAL		
	FQ	CAE	FQ	CAE	FQ	CAE	FQ	CAE	FQ+CAE		
B	Budget régional qui sera réacheminé aux CLE										
	PPE	13 000,0	5 600,0					13 000,0	5 600,0	18 600,0	
	SAE		12 500,0					0,0	12 500,0	12 500,0	
	STA	300,0	547,2					300,0	547,2	847,2	
	Achats de formation (coordonné)	188,0	492,0					188,0	492,0	680,0	
	Service d'apprentissage et de qualification profes. (S.A.Q.P.)		100,0					0,0	100,0	100,0	
	Achats de services auprès des CDEC					1 500,0		0,0	1 500,0	1 500,0	
	CAMO immigrants (stages)	900,0				1 400,0		900,0	1 400,0	2 300,0	
	FIL (Banlieue)	80,0	24,5			220,5		80,0	245,0	325,0	
	FIL (Ville)	525,0	1 575,0					525,0	1 575,0	2 100,0	
	TOTAL	14 993,0	20 838,7			3 120,5		14 993,0	23 959,2	38 952,2	
	C	Budget pour couvrir les activités régionales									
		Achats de formation (regroupé)	3 540,0	4 960,0					3 540,0	4 960,0	8 500,0
Achats de formation (administratif)		215,0	105,0					215,0	105,0	320,0	
Projets de la DPSIMT						440,0		0,0	440,0	440,0	
MFOR employeurs (régional)					400,0			0,0	400,0	400,0	
Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)					100,0			0,0	100,0	100,0	
Arts et culture (MFOR employeurs)					1 300,0			0,0	1 300,0	1 300,0	
CREC et CAR					600,0			0,0	600,0	600,0	
Projets de la Dir. des services aux entreprises					300,0			0,0	300,0	300,0	
Contrats d'intégration au travail (CIT)		2 100,0						2 100,0	0,0	2 100,0	
PPTA		350,0						350,0	0,0	350,0	
TOTAL		6 205,0	5 065,0		2 700,0		440,0	6 205,0	8 205,0	14 410,0	

Tableau 7
Cibles opérationnelles 2003-2004

TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES NATIONALES	CIBLES MONTRÉAL
1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement (SNP)	320 000	84 219
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (EQ)	240 000	62 664
3 Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	128 035	33 308
4 Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	47,1%	40,0%
5 Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en 000 \$)	312 900,0	81 400,0
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	31 467	8 216
7 Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,8%	34,8%
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	84 629	22 097
9 Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	50,0%	42,8%
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 540	667
11 Nombre de nouvelles ententes de qualif.	2 340	352
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en 000 \$)	150 000	39 000,0
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en 000 \$)	162 900,0	42 400,0
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	130 938	34 188
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	63 547	16 532
16 Proportion des participants aux interventions d'EQ répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations 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%
18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	120 000	38 900
19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40 786	9 650
20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,7%	24,8%
21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	33 956	8 866

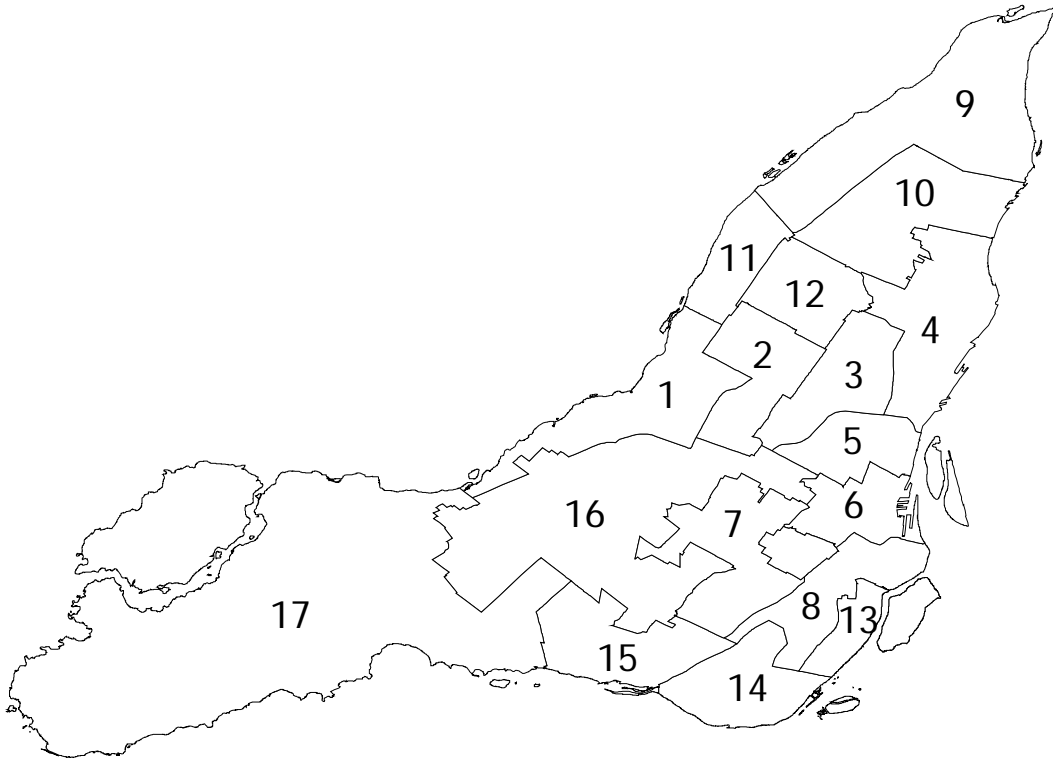
Tableau 8
Répartition locale et régionale des cibles de nouveaux participants et participantes
et des entreprises nouvellement aidées 2003-2004

CLE	NOUVEAUX PARTICIPANTS		ENTREPRISES NOUVELLEMENT AIDÉES	
	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre
Ahuntsic	7,74%	4 851	4,80%	32
Anjou-Montreal-Est	1,80%	1 127	3,45%	23
Cote-des-Neiges	8,95%	5 611	4,80%	32
Hochelaga-Maisonneuve	9,03%	5 656	3,60%	24
Lachine	2,41%	1 512	3,00%	20
LaSalle	3,05%	1 913	2,25%	15
Montreal-Nord	5,60%	3 511	2,55%	17
Ouest-de-l'Île	5,68%	3 561	9,45%	63
Plateau-Mont-Royal	9,42%	5 906	7,80%	52
Pointe-aux-Trembles	4,16%	2 607	3,30%	22
Pointe-Saint-Charles	5,79%	3 631	2,10%	14
Rosemont	9,51%	5 959	4,05%	27
Saint-Alexandre	3,20%	2 004	16,64%	111
Saint-Laurent	5,13%	3 218	14,39%	96
Saint-Léonard	3,50%	2 191	4,65%	31
Saint-Michel	10,36%	6 491	4,65%	31
Verdun	4,65%	2 915	2,55%	17
Direction régionale			6,00%	40
Total	100,00%	62 664	100,00%	667

Annexe 1

Territoires des modules Emploi-Québec des CLE – région de Montréal

Ahuntsic	1	Pointe-aux-Trembles	9
Anjou	10	Pointe-Saint-Charles	8
Côte-des-Neiges	7	Rosemont-Petite-Patrie	3
Hochelaga-Maisonneuve	4	Saint-Alexandre	6
Lachine	15	Saint-Laurent	16
LaSalle	14	Saint-Léonard	12
Montréal-Nord	11	Saint-Michel	2
Ouest-de-l'île	17	Verdun	13
Plateau Mont-Royal	5		



Annexe 2 Contributions à l'élaboration du Plan d'action régional (PAR) 2003-2004

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 page 14) ainsi que celle des membres de son comité fonctionnel élargi :

M^{mes} Marie-Andrée Beaudoin, membre du Conseil régional
Jocelyne Brault, directrice du soutien aux opérations
Myriam Chambron, adjointe à la direction régionale
Louise Piché, directrice du CLE de l'Ouest-de-l'Île
Dominique Savoie, **directrice régionale**

MM. Réjean Charbonneau, directeur du CLE de Saint-Laurent
Denis Deschamps, **président du Conseil régional**
Pierre Duguay, membre du Conseil régional
Richard Masson, secrétaire du comité fonctionnel élargi
Gilles Ouellette, directeur de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Alain Rouleau, membre du Conseil régional
Jean-Luc Théoret, membre du Conseil régional

Nous n'oublions pas non plus la contribution des présidentes et présidents et des directrices générales et directeurs généraux de centres locaux de développement (CLD et CLD mandataires) ainsi que des représentantes et représentants des ressources spécialisées en développement de l'employabilité membres du Forum régional des ressources externes dont les avis ont été pris en compte dans l'élaboration des orientations régionales 2002-2005 comprises dans le présent plan d'action régional.

Il convient de mentionner la collaboration essentielle des directrices et directeurs des CLE et de leurs adjointes et adjoints : M^{mes} Ghislaine Allard, Josée Bergeron, Louise Chartré, Odette Corneau, Chantal Denis, Nicole Jarry, Maryse Langlois, Chantale Lapierre, Pauline Lefebvre, Louise Piché, Anne Richard, Gabrielle Trépanier et MM. Mark Beaton, Richard Boutin, Yves Cantin, Giovanni Carboni, Réjean Charbonneau, Évans Joseph, Michel Lalonde, Eddy Louis, Dick Malek, Jean-Marc Nolet, Richard Reid. Ainsi que la collaboration du personnel des CLE, notamment des personnes responsables de l'élaboration des plans d'action locaux (PAL) : M^{mes} Christiane Bélanger, Manon Berthelette, Diane Bouchard, Louise Caisse, Lise de Longchamp, Lyne Foisy, Madeleine Lavoie, Claire Lebeau, Lucie Montpetit, Diane Plante, Claudette Thibert, Danielle Tremblay, Carole Vaillancourt et MM. Michel Brunet, Sylvain Forest, Martin Lacaille. Nous devons également faire état de l'importante contribution des directrices et directeurs à la direction régionale : M^{mes} Jocelyne Brault, Odette Corneau, Marguerite Orban et M. Jean Desjardins, ainsi que des responsables de mesures et activités, notamment : M^{mes} Johanne Arsenault, Francine Boissonneault, Ginette Cossette, Liliane Desgranges, Johanne De Stephano, France Dupuis, Johanne Favreau, France Joannette, Louise Jodoin, Christine Lacasse, Rosella Meffe, Chantal Michaud, Lyne Noël, Monique Raymond ainsi que MM. Jean-Guy D'Amour, Sylvain Letendre, François Ménard, Pierre Marcotte.

Mentionnons aussi le personnel de la *Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail* dont : M^{mes} Sylvie Allaire (analyse économique), Nicole Dumoulin, Dominique Lamy (personnes de moins de 30 ans, aliments et boissons, santé et services sociaux) Madeleine Le Roux (femmes, personnes de 45 ans et plus, personnes judiciairisées, restauration et hébergement), Natalie Gagnon (caractéristiques et problématiques locales), Chantal Thériault (caractéristiques et problématiques locales) et de MM. Pierre Boisseau (personnes faiblement scolarisées, travailleurs autonomes, environnement, finance et assurances, secteur pharmaceutique et biotechnologies), Claude Charrette (évaluation), Denis Hétu (aérospatiale, construction, matériel informatique, meuble, plastique, produits électroniques), Simon Gagné (caractéristiques et problématiques locales), Yves Jutras (caractéristiques et problématiques locales) Serge Lacroix (personnes immigrantes, arts et culture, habillement, transport), Daniel Lalonde (clientèles à risque de chômage), Alain Robitaille (commerce, multimédia, automobiles, services aux entreprises, services des télécommunications). Ajoutons, enfin, que l'élaboration de ce PAR a été réalisée grâce à la contribution significative de : M^{mes} Diane Beaudet (soutien à la préparation du Plan d'action régional et des plans d'action locaux), Nathalie Ouellet (données socio-économiques) et de MM. Gilles Ouellette (directeur), Steve Dupuis (données opérationnelles et budgétaires), Serge Lafrance (analyse opérationnelle et suivi), Richard Masson (coordination de l'élaboration du Plan d'action régional et des plans d'action locaux), Sylvain Richard (analyse budgétaire et suivi).