

DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE
SERVICES QUÉBEC MONTRÉAL
2023-2024

Rédaction et coordination

Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT)
Services Québec de Montréal

Collaborateurs

Patrick Allard, Direction des services aux entreprises;
Stéphane Beaudet, Direction des services spécialisés;
Julie Beuparant, Direction des services spécialisés;
Évelyne Bishisha Bashala, Bureau de Services Québec de l'est de Montréal;
Christine Blouin, Centre spécialisé des demandeurs d'asile, des garants défaillants et des services aux parrainés;
Maria Branco, Bureau de Services Québec centre-nord de Montréal;
Sylvain Bujold, Direction générale de Services Québec de Montréal – Partenariat et services aux entreprises;
Rukmini Canape-Brunet, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
Claudia Carvajal, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
Marie Jean-Baptiste, Direction des services gouvernementaux aux individus;
Isabelle Lizotte, Bureau de Services Québec du nord de Montréal;
Alex Gervais Nguebou Sime, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
Rositza Pavlova, Centre des opérations de la formation et des ressources externes;
Annie Ross, Direction des services gouvernementaux aux individus;
Chantal Savaria, Direction des services aux entreprises;
Émilie Toupin, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Le 12 juillet 2023, le Conseil des ministres a approuvé le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi, en conformité avec l'article 3.1 de la Loi sur le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

Le présent document¹ peut être consulté sur le site Internet est accessible en ligne uniquement à l'adresse : <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications>.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023
ISBN : 978-2-550-95768-3
© Gouvernement du Québec

1. Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

Table des matières

Mot	4
Directrices générales de Services Québec de Montréal	
Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	
Présentation de Services Québec de Montréal	8
Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent les directions générales de Services Québec de Montréal	10
Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs	26
Accroître la participation de tous au développement social et économique	27
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel	31
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	32
Annexes	
Annexe 1 : Budgets d'intervention au Fonds de développement du marché du travail	33
Annexe 2 : Indicateurs de résultats et cibles	34
Annexe 3 : Organigramme de Services Québec de Montréal	37
Annexe 4 : Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	38
Annexe 5 : Lexique	40

Mots des directrices générales de Services Québec de Montréal

C'est avec fierté que nous vous présentons le Plan d'action régional 2023-2024 de Services Québec de Montréal.

Ce Plan est le premier du cycle de planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et il est élaboré en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Il aborde les enjeux vécus par la région de Montréal dans un contexte de transformation du marché du travail.

Le Plan s'accorde avec les orientations nationales visant à accroître la participation de tous au développement social et économique, à faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de la clientèle, ainsi qu'à partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel. Il est également en harmonie avec les objectifs de l'Opération main-d'œuvre qui cible certains secteurs prioritaires afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre à Montréal, comme au Québec, et ainsi contribuer au développement économique de la province.

Cette année, nos travaux s'appuient sur des priorités régionales qui nous tiennent à cœur et qui, combinées à des stratégies innovantes, nous permettront de répondre aux défis d'un marché du travail en transformation. Ainsi, les enjeux auxquels font face les personnes en situation de précarité, la transition vers une économie plus verte et plus juste, l'écoute comme base d'une expérience client enrichie sont autant d'éléments qui seront au centre des réflexions et des actions au cours de la prochaine année. Finalement, les axes d'intervention et les stratégies d'action élaborées dans ce Plan résultent d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais.

Pour l'année à venir, les personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi ainsi que les employeurs seront accompagnés par des services publics d'emploi adaptés à leurs attentes et à leurs besoins. Les services de solidarité sociale resteront également au centre des interventions, et ce, afin de soutenir les personnes et les familles de Montréal en situation de précarité. Nous poursuivrons notre mission de les accompagner dans le but de favoriser leur autonomie financière et de leur permettre de s'accomplir tant individuellement que socialement. À cet effet, la région peut toujours compter sur un partenariat précieux avec les organismes spécialisés en employabilité en vue de favoriser la participation économique et sociale, au marché du travail, des diverses clientèles.

Ensuite, nous continuons d'être mobilisés afin de soutenir les personnes les plus vulnérables, notamment par le biais de l'Alliance pour la solidarité qui poursuivra la mise en œuvre des mesures de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en collaboration avec la Ville de Montréal.

Enfin, nous tenons à souligner la contribution essentielle de l'ensemble du personnel de Services Québec de Montréal dans la mise en œuvre des actions qui découlent de ce Plan, ainsi que celle des membres du comité de rédaction et des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail dans l'élaboration de ce Plan. La collaboration, valeur phare

de Services Québec de Montréal, prend tout son sens dans le cadre de cet exercice. Nous profitons également de l'occasion pour exprimer notre reconnaissance envers l'ensemble de nos partenaires et souligner l'importance de nos liens afin de réaliser notre mission.

En terminant, le Plan d'action régional 2023-2024 se réalisera à nouveau dans un contexte évolutif, mais teinté d'incertitudes. Nous nous engageons donc à faire preuve d'agilité pour soutenir les personnes et les entreprises du territoire en leur offrant une prestation de services optimisée et adaptée à leurs besoins afin de contribuer à la prospérité et au développement économique de la région.



Ana Maria Mujica

Directrice générale de Services Québec de Montréal – Partenariat et services aux entreprises
et
Secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail



Linda Blanchard

Directrice générale de Services Québec de Montréal – Services aux individus

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je vous présente, à titre de président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMT), le volet « Main-d'œuvre et emploi » du Plan d'action régional 2023-2024 de Services Québec de Montréal.

L'année 2022 s'est déroulée dans un contexte d'incertitude économique marqué par un risque de récession qui était omniprésent et qui persiste d'ailleurs en 2023. La pénurie de main-d'œuvre, qui sévissait déjà en 2022 et qui est toujours d'actualité, ne vient qu'alimenter ce climat d'incertitude. Le taux de chômage très faible observé en 2022 (5,7 %) combiné au taux de postes vacants élevé (qui a atteint un sommet à 5,8 % au deuxième trimestre de 2022) témoignent de la tension du marché du travail. La main-d'œuvre sans emploi et disponible pour occuper un emploi est rare et les postes à pourvoir sont nombreux. Dans ce contexte imprévisible et tendu du marché du travail, nous avons dû revoir nos pratiques pour répondre avec agilité aux besoins actuels en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Les membres du CRPMT soutiennent activement la prospérité de Montréal et proposent, par le biais du plan d'action régional 2023-2024, des priorités aux couleurs de la Métropole ainsi que des stratégies d'intervention adaptées aux transformations actuelles du marché du travail.

Les stratégies présentées au volet « Main-d'œuvre et emploi » illustrent parfaitement notre volonté d'accompagner et de soutenir autant les personnes à la recherche d'emploi que les entreprises ayant des besoins en matière de gestion de leurs ressources humaines. Ainsi, en tentant d'assurer l'adéquation entre les compétences de la population et les besoins en main-d'œuvre de la région, nous souhaitons contribuer à dynamiser l'économie régionale.

Au cœur des priorités régionales se retrouvent notamment la valorisation de l'équité, la diversité et l'inclusion, l'offre d'une prestation de services accessibles et simplifiés, le soutien des personnes éloignées du marché du travail et le développement des compétences de la main-d'œuvre. Les enjeux environnementaux figurent également au centre de nos réflexions. D'ailleurs, la transition vers une économie plus verte, juste et prospère est l'objectif d'un de nos comités de travail régional.

Pour y arriver, nous avons besoin que chaque acteur du marché du travail offre sa collaboration ainsi que sa force mobilisatrice. Il est important de maintenir une concertation étroite avec nos partenaires régionaux représentant les entreprises et la main-d'œuvre, ainsi que ceux des secteurs de la formation, du développement de l'employabilité et du développement économique. De ce fait, les membres du CRPMT s'engagent encore cette année à valoriser des actions s'adressant à des personnes défavorisées sur le marché du travail, ainsi qu'à faire rayonner les services et les initiatives de Services Québec de Montréal auprès de la population et des entreprises de la Métropole.

Enfin, c'est avec enthousiasme que le Conseil régional des partenaires du marché du travail a participé à l'élaboration des stratégies avec la contribution indéniable du personnel de Services Québec de Montréal. Je tiens d'ailleurs à les remercier vivement pour la qualité du travail accompli tout au long de l'année. J'aimerais également souligner la mobilisation de tous les partenaires du marché du travail dans cet exercice.

Je suis convaincu qu'en nous appuyant sur la force et l'engagement de chacun, nous relèverons les défis que nous réserve la prochaine année et nous pourrons atteindre nos objectifs grâce au déploiement des stratégies élaborées dans ce plan.



Florian Roulle

Président du CRPMT de Montréal
Vice-président, Finance durable

Présentation de Services Québec de Montréal

Services Québec de Montréal compte un effectif de 1 130 personnes, dont 38 gestionnaires, qui prennent part à la mission du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin de contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec.

L'ORGANISATION GÉNÉRALE

Au cours de l'année 2022, la structure de gouvernance de Services Québec de Montréal a été légèrement revue. La Direction générale des services à la clientèle de Montréal (DGSCM) a accueilli sous sa responsabilité les directions régionales de Laval et des Laurentides pour former la Direction générale des services à la clientèle de Montréal, de Laval et des Laurentides (DGSCMLL) et ainsi assurer une meilleure représentativité régionale entre les trois directions générales.

Par ailleurs, depuis le 1er mai 2023, l'appellation « directions générales des services à la clientèle » a été changée pour « directions générales principales des services à la clientèle ». Quant aux directions régionales de Services Québec, elles portent dorénavant le nom de directions générales de Services Québec, et cela, afin d'assurer une meilleure cohérence et compréhension des structures au sein de l'organisation. Ainsi, la Direction générale principale des services à la clientèle de Montréal, de Laval et des Laurentides (DGSCMLL) est responsable de la gestion des services d'emploi et de solidarité sociale offerts aux personnes et aux entreprises sur l'ensemble des trois territoires ainsi que de la prestation des services gouvernementaux.

De plus, depuis 2021, la structure organisationnelle de Services Québec de Montréal est composée de deux directions générales : la Direction générale de Services Québec de Montréal - Services aux individus (DGSQM-SI), et la Direction générale de Services Québec de Montréal - Partenariat et services aux entreprises (DGSQM-PSE). Toutes deux regroupées, elles sont désignées ainsi : Services Québec de Montréal².

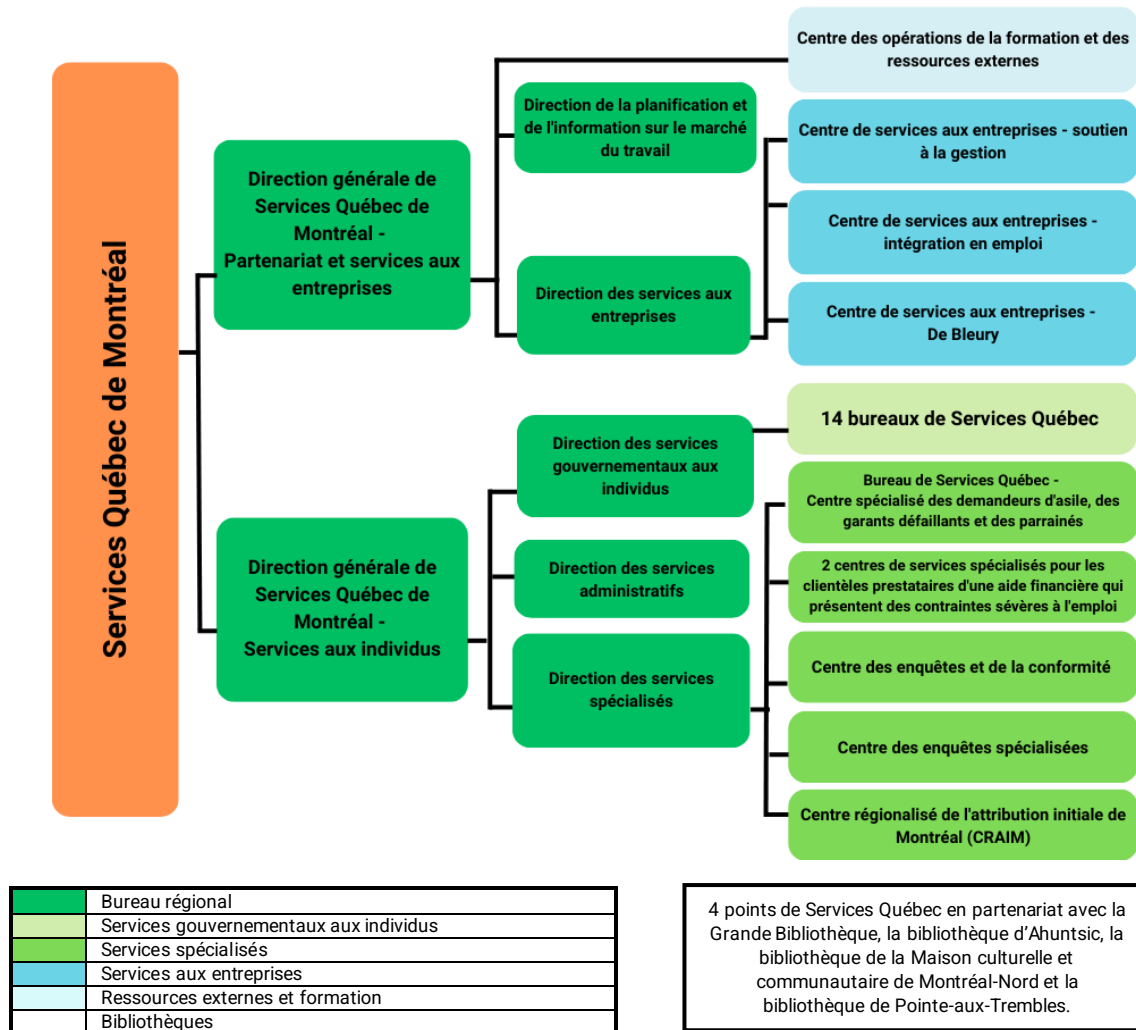
La DGSQM-SI regroupe une direction des services administratifs ainsi que deux directions de soutien aux opérations, responsables des activités des bureaux de Services Québec et des centres spécialisés offrant des services directs aux individus. Pour sa part, la DGSQM-PSE regroupe la direction des services aux entreprises qui chapeaute trois centres de services aux entreprises, un centre opérationnel, responsable des ententes avec les partenaires en employabilité et les établissements d'enseignement, ainsi qu'une direction qui détient la responsabilité de définir des orientations pour l'ensemble des unités administratives en ce qui a trait aux cibles opérationnelles, au budget d'intervention ainsi qu'aux objectifs fixés par les autorités du Ministère.

2. Pour connaître la structure organisationnelle, consultez l'organigramme de Services Québec de Montréal en annexe

Cette structure organisationnelle propre à Services Québec de Montréal permet d'accroître l'efficacité et l'agilité avec laquelle la région intervient auprès des individus et des entreprises du territoire afin de répondre à leurs besoins dans un marché du travail en transformation.

Le schéma suivant présente l'organisation générale de Services Québec de Montréal.

Schéma : Organisation générale Services Québec de Montréal



LES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif de Services Québec de Montréal par catégories d'emploi, dans son réseau d'unités organisationnelles et au bureau régional.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif de Services Québec de Montréal

Catégorie	Effectif	Pourcentage (%)
Cadres	38	3,4 %
Personnel administratif ^a	231	20,4 %
Attachées et attachés d'administration ^b	112	9,9 %
Agentes et agents de recherche et de planification socioéconomique ^c	36	3,2 %
Agentes et agents d'aide socioéconomique	663	58,7 %
Enquêtrices et enquêteurs	50	4,4 %
Total	1 130	

- a. Comprend un ensemble de corps d'emploi assurant le soutien aux opérations, comme les agentes et les agents de bureau, les techniciennes et techniciens en administration, les techniciennes et techniciens en informatique ainsi que les agentes et agents de secrétariat.
- b. Comprend un ensemble de professionnels assurant diverses responsabilités telles qu'adjoints à la direction, conseillers et coordonnateurs.
- c. Comprend plusieurs corps d'emploi de niveau professionnel exerçant des fonctions d'analyse et de conseil, notamment les analystes du marché du travail, les économistes, les analystes en enquête et les conseillers en informatique.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Pour offrir des services gouvernementaux, Services Québec est doté d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Les orientations budgétaires peuvent être ajustées régionalement, selon l'état du marché du travail et les priorités fixées. Les attentes relatives aux services publics d'emploi et aux cibles sont établies en concordance avec le budget d'intervention accordé. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale compte également sur un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours et pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Afin d'atteindre les objectifs prévus au Plan d'action régional 2023-2024, la région de Montréal a une planification budgétaire de 297 M\$, ce qui représente environ 31 % de l'ensemble des directions générales de Services Québec. Le budget est composé de deux grandes catégories : les Fonds du Québec et les Fonds du Compte d'assurance-emploi. Chacun d'eux sert à financer différentes interventions auprès des diverses clientèles et entreprises.

LES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

La moyenne mensuelle des prestations versées aux fins des programmes d'assistance sociale s'élève à 77,9 M\$. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les sommes sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les personnes ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, A-13.1.1) et de son règlement d'application.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

Grâce au caractère représentatif de ses membres relativement aux réalités du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)³ est un partenaire essentiel pour Services Québec de Montréal. Par ailleurs, dans le souci d'assurer la complémentarité des interventions et des expertises sur le territoire montréalais et de favoriser la participation sociale, Services Québec de Montréal mène ses actions en étroite collaboration avec ses partenaires des secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité, du secteur communautaire et du développement économique.

Parmi eux, mentionnons :

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Les organismes spécialisés en employabilité et le Forum régional des ressources externes

Les établissements d'enseignement du réseau de l'éducation

Le Conseil emploi métropole

Les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs

Les grappes industrielles

Le milieu syndical

Le milieu des affaires

La Ville de Montréal et ses instances de concertation régionales et locales

Les ministères et organismes gouvernementaux du Québec et du Canada

3. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (loi MESS-CPMT) a institué un conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) dans chacune des 17 régions administratives du Québec, comme il est inscrit à l'article 38 de la Loi.

Évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent Services Québec de Montréal

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TEINTÉ PAR L'INCERTITUDE

L'année 2022 a été marquée par des signaux contradictoires, mais globalement, les perspectives demeurent moins pessimistes comparativement à ce qui avait été annoncé par plusieurs prévisionnistes. En effet, la guerre en Ukraine et le ralentissement économique en Chine ont lourdement pesé sur la croissance mondiale. L'économie à l'échelle internationale s'est heurtée à un durcissement des politiques monétaires puisque plusieurs banques centrales ont augmenté leurs taux d'intérêt pour maîtriser l'inflation. Toutefois, l'économie québécoise s'est montrée résiliente et la croissance du PIB s'est poursuivie dans la province. L'épargne des ménages et la vigueur du marché du travail ont vraisemblablement contribué à cette résilience. Selon les dernières prévisions de Desjardins⁴, la progression de l'activité économique s'est poursuivie pour atteindre 2,8 % en 2022.

Dans le contexte actuel, les inquiétudes face au risque de récession dans la zone euro, aux États-Unis, au Canada ainsi qu'au Québec sont de plus en plus vives. Plusieurs économistes s'accordent à dire que l'année 2023 sera plus difficile, en raison de l'accumulation des signes de ralentissement. Le repli des secteurs plus sensibles aux taux d'intérêt est déjà amorcé, notamment dans le marché de l'immobilier où la consommation enregistre un ralentissement compte tenu de la remontée rapide des taux d'intérêt depuis mars 2022. Par conséquent, la croissance du PIB réel devrait vraisemblablement être en deçà de son potentiel. En effet, Desjardins prévoit un repli cette année. Enfin, même si le risque d'une récession économique est toujours présent pour le Québec, son effet restera limité. Le nombre élevé de postes vacants devrait limiter les effets sur l'emploi.

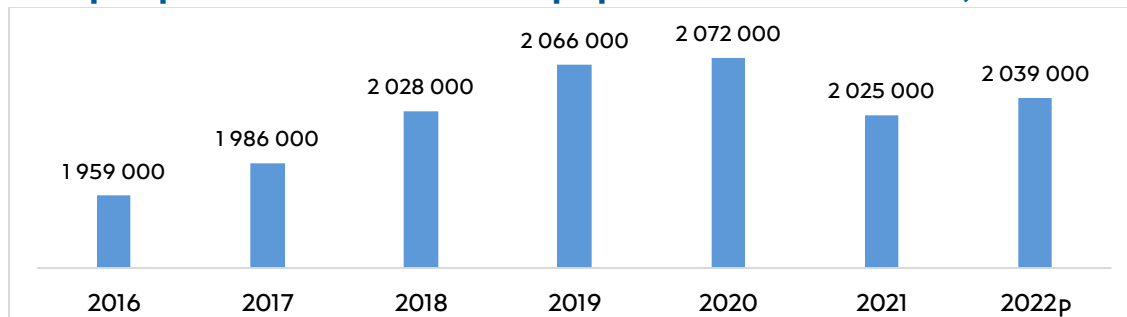
Le présent chapitre de la planification régionale donne un aperçu de la situation du marché du travail à Montréal et de son évolution au cours des douze derniers mois. De nouveaux modes d'organisation du travail, dont le télétravail et le mode hybride, ainsi que le développement de nouveaux modèles d'affaires illustrent le contexte de transformation du marché du travail qui prévaut. L'analyse met en lumière les principales caractéristiques de la main-d'œuvre montréalaise et la dynamique de l'emploi dans les secteurs d'activités économiques les plus importants de la région.

4. Prévisions économiques et financières, 17 mai 2023 [en ligne], [previsions-economiques-financieres-mai-2023.pdf](https://desjardins.com/previsions-economiques-financieres-mai-2023.pdf) (desjardins.com).

REPRISE DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE À MONTRÉAL EN 2022

Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), Montréal compte près de 2 039 000⁵ habitants au 1^{er} juillet 2022, soit 23,4 % de la population du Québec. La population de la région a poursuivi sa croissance en 2022 après le recul observé en 2021. Cette croissance est principalement attribuable à la migration internationale et, dans une moindre mesure, à l'accroissement naturel (naissances moins décès).

Graphique 1 : Évolution de la population de Montréal, 2016 à 2022

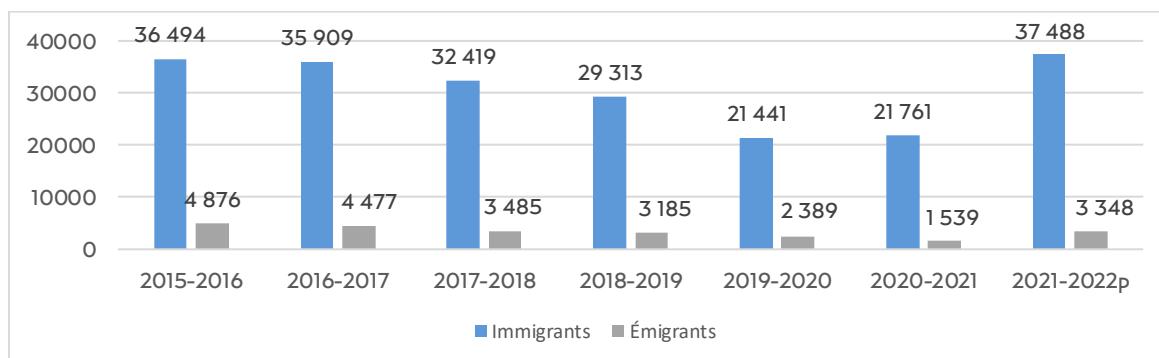


Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation spéciale de la DPIMT.

REBOND DU CÔTÉ DE LA MIGRATION INTERNATIONALE, MAIS PERTE DANS LES ÉCHANGES MIGRATOIRES AVEC D'AUTRES RÉGIONS

Selon l'ISQ, du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022, Montréal a accueilli 37 488 immigrants, alors que 3 348 Montréalais ont quitté le pays. Soulignons que Montréal a affiché un solde positif quant au nombre de résidents non permanents pour la période 2021-2022, soit 15 311 personnes, comparativement à une diminution de 18 998 personnes pour la période 2020-2021.

Graphique 2 : Mouvement migratoire dans la région de Montréal, 2015-2016 à 2021-2022



Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation spéciale de la DPIMT.

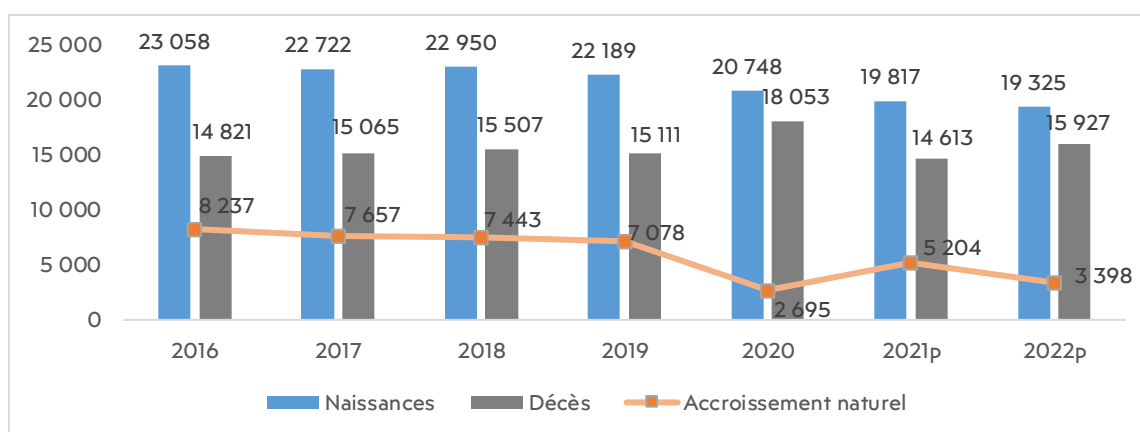
5. Données provisoires.

En termes d'échanges migratoires interrégionaux, Montréal a connu une perte nette d'environ 34 500 personnes qui ont quitté la région pour s'établir ailleurs dans la province au cours de la période de 2021-2022. Quoique moins marqué qu'en 2021, ce déficit est parmi les plus élevés observés depuis que les données sont disponibles (2001-2002). Les échanges migratoires déficitaires de Montréal ont eu lieu principalement au profit de ses quatre régions adjacentes, c'est-à-dire la Montérégie (-12 900 personnes), Lanaudière (-6 600), Laval (-5 400) et les Laurentides (-4 800)⁶. Ces déficits touchent l'ensemble des groupes d'âge, à l'exception du groupe des 20-24 ans qui affiche un solde positif (+ 1 209 personnes). Signalons que 44,7 % des personnes ayant quitté la région étaient âgées de 25 à 44 ans.

DIMINUTION DU NOMBRE DE DÉCÈS EN 2021

En 2022, Montréal a enregistré environ 19 300 naissances et 15 900 décès. On note une augmentation du nombre de décès comparativement à l'année 2021 (14 600 décès). L'accroissement naturel de la population est estimé à 3 400 personnes en 2022⁷. Notons également que l'indice synthétique de fécondité⁸ enregistré à Montréal est le plus faible du Québec, s'établissant à 1,23 enfant par femme en 2022 (1,49 pour l'ensemble du Québec).

Graphique 3 : Naissances, décès et accroissement naturel à Montréal, 2016-2022



Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation spéciale de la DPIMT.

POURSUITE DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

L'Institut de la statistique du Québec prévoit une croissance démographique de l'ordre de 3,1 % entre 2021 et 2041 pour la région de Montréal. En nombre absolu, la population

6. Institut de la statistique du Québec, [Bulletin sociodémographique, volume 27, numéro 1. Janvier 2023 \(quebec.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/28-601-x/2023001/article/00001-eng.htm).

7. Institut de la statistique du Québec, <https://statistique.quebec.ca/fr/document/naissances-regions-administratives>, mise à jour du 24 mai 2023.

8. L'indice synthétique de fécondité permet d'estimer le nombre moyen d'enfants que les femmes âgées de 15 à 49 ans auront au cours de leur vie.

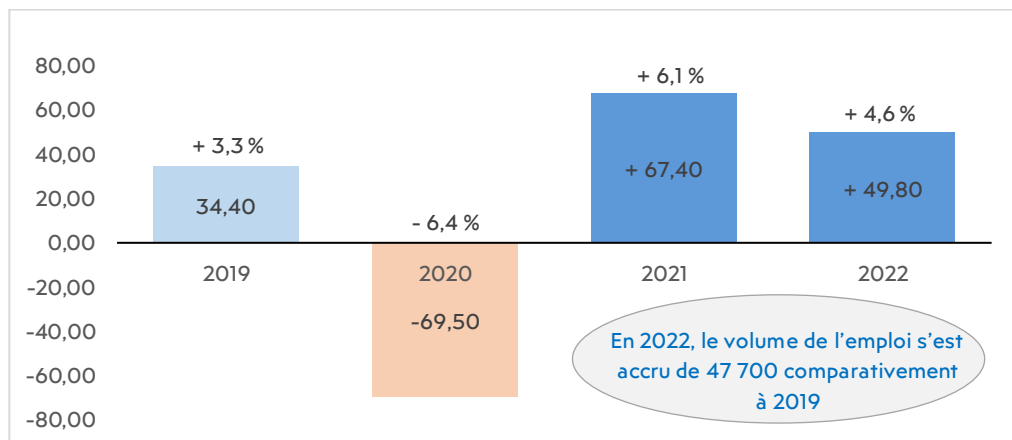
montréalaise passerait à 2 088 435 habitants en 2041. Pour l'ensemble du Québec, une croissance de 10,3 % de la population est projetée.

Les données ventilées selon les grands groupes d'âge témoignent d'un vieillissement en raison d'une croissance importante de la population âgée de 65 ans et plus entre 2021 et 2041. Selon les projections de l'ISQ, plus d'un Montréalais sur cinq (21,4 %) sera âgé de 65 ans et plus en 2041. Quant au groupe des 15 à 64 ans, il représentera plus de 65 % de la population montréalaise.

MARCHÉ DU TRAVAIL : ENTRE VIGUEUR ET INQUIÉTUDES

L'année 2022 marque plusieurs records sur le marché du travail. Après un rebond postpandémique de l'emploi en 2021, la croissance de l'emploi s'est poursuivie à Montréal (+ 49 800), quoique plus modestement par rapport à l'année précédente. Le nombre de personnes en emploi a atteint 1 129 000, ce qui représente près de 26 % de l'ensemble des personnes en emploi du Québec.

**Graphique 4 : Variation de l'emploi à Montréal depuis 2019
(en milliers et en pourcentage)**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

L'emploi au niveau de la province a progressé de 3 % par rapport à 2021 (+ 129 700). On compte 4 403 100 personnes en emploi en 2022 au Québec.

Globalement, la croissance de l'emploi a affecté à la hausse le taux d'emploi. En 2022, 63,7 % des personnes étaient en emploi à Montréal, une augmentation de 2,5 points de pourcentage en un an. Il s'agit du taux le plus élevé pour la région, dépassant celui de la province.

LE TAUX DE CHÔMAGE AU PLUS BAS

À Montréal, le nombre de personnes au chômage était en nette baisse en 2022 (- 28 300 personnes), une diminution de 29,1 % par rapport à 2021. Le taux de chômage a également poursuivi sa baisse au cours de 2022. Dans la région de Montréal, ce taux a atteint 5,7 %, un

creux historique depuis que des données comparables existent⁹. Ce taux demeure néanmoins plus élevé que celui de la province (4,3 %).

Par ailleurs, en ce qui a trait à la participation des Montréalais et Montréalaises au marché du travail, on constate que le taux d'activité de ces derniers (67,6 %) se rapproche de son plus haut niveau (67,7 %) atteint en 2019.

CRÉATION D'EMPLOIS DANS LA MAJORITÉ DES SECTEURS

Secteur des services

L'économie montréalaise est dominée par le secteur des services, ce qui reflète le haut niveau d'urbanisation de la Métropole. En effet, 85 % de la main-d'œuvre montréalaise travaille dans ce secteur en 2022 comparativement à 79 % des travailleurs et travailleuses dans l'ensemble du Québec.

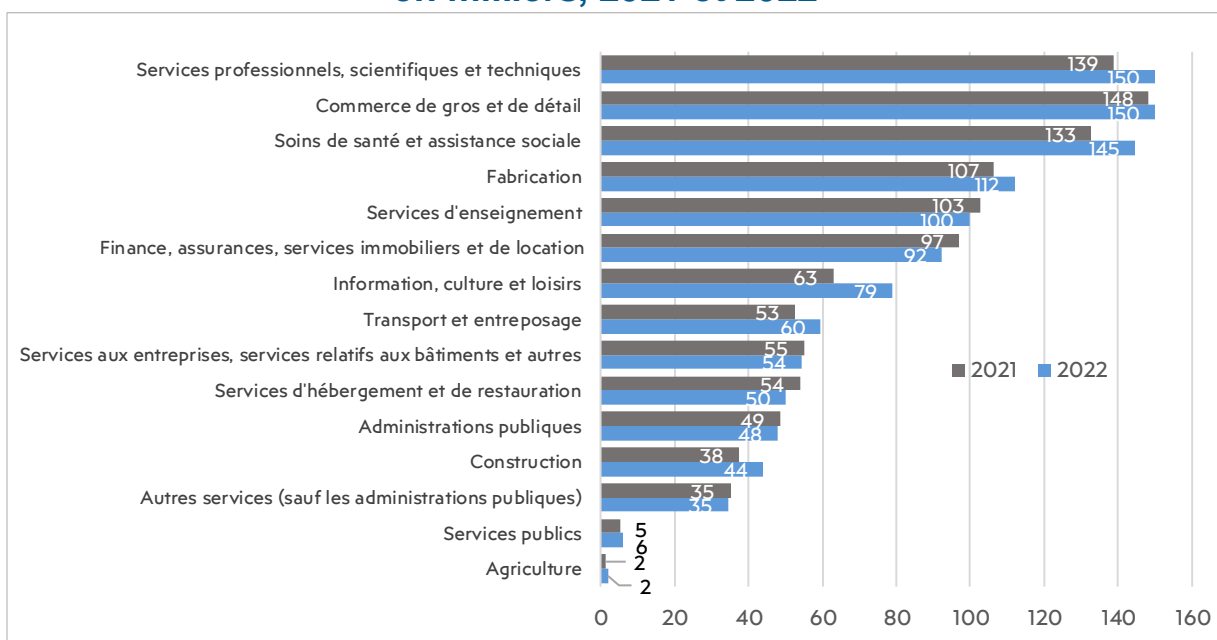
Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), le secteur des services a enregistré la plus grande augmentation du nombre de personnes en emploi entre 2021 et 2022 (+ 34 800; + 3,8 %). On comptait 962 200 emplois à Montréal dans ce secteur en 2022. Les secteurs des services qui ont connu les plus fortes augmentations quant au nombre de personnes en emploi sont l'information, culture et loisirs (25,4 %), transport et entreposage (13,3 %), soins de santé et assistance sociale (8,9 %) et services professionnels, scientifiques et techniques (8,1 %). Notons que les gains des deux premiers secteurs mentionnés s'expliquent entre autres par des assouplissements des mesures sanitaires liées à la COVID-19. Malgré ces allègements, l'industrie de l'hébergement et de la restauration a, pour sa part, enregistré une baisse de 7,1 % (- 3 800 emplois) pendant cette même période. Contrairement à la région de Montréal, ce secteur a cru de 13,0 % au niveau provincial. Le nombre de postes vacants liés à cette industrie était de 30 790 au Québec au 3^e trimestre 2022, comparativement à 37 515 pour la même période en 2021. Malgré cette diminution, cette donnée demeure élevée, puisqu'elle était de 16 055 au 3^e trimestre de 2019.

Secteur de la production de biens

Selon les données de l'EPA, on dénombrait 166 700 personnes en emploi à Montréal dans le secteur de la production de biens en 2022, ce qui représente 15 % des emplois de la région. Entre 2021 et 2022, ce secteur a connu une augmentation de 14 800 emplois. Pour une deuxième année consécutive, c'est au niveau du sous-secteur de la construction que la majorité des gains d'emploi ont été comptabilisés (+ 6 600 emplois; + 17,6 %). Quant au secteur de la fabrication, il a connu une croissance de 5,4 % (+ 5 700 emplois) alors que celui des services publics a enregistré une croissance de 14,8 % (+ 800 emplois).

9. Des données comparables existent depuis 1987.

Graphique 5 : Nombre d'emplois par secteur à Montréal, en milliers, 2021 et 2022



Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

AMÉLIORATION DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES FEMMES ET LES HOMMES

L'année 2022 confirme le dynamisme du marché du travail postpandémique amorcé en 2021. La croissance de l'emploi s'observe davantage chez les hommes (+29 500; +5,2 %) que chez les femmes (+20 300; +4 %). Le taux d'emploi est positivement affecté par cette croissance, se fixant à 68,1 % pour les hommes et à 59,4 % pour les femmes. Malgré une amélioration de leur situation sur le marché du travail, les femmes demeurent moins actives que les hommes, avec un taux d'activité de 62,9 %, alors que chez les hommes ce taux atteint 72,3 %.

Concernant le taux de chômage, il poursuit la baisse observée en 2021. Il s'établit à 5,6 % chez les femmes et à 5,8 % chez les hommes pour l'année 2022.

La situation des femmes concernant leur participation sur le marché du travail présente encore des défis, surtout pour les femmes sans grade, certificat ou diplôme. Leur taux d'activité est particulièrement faible (24,6 %) en comparaison des femmes qui détiennent un diplôme d'études secondaires (42,5 %), un diplôme d'études collégiales (66,8 %) ou un diplôme d'études universitaires (78,0 %).

Par ailleurs, notons que le niveau de scolarité des femmes continue de s'améliorer depuis les dernières années. La proportion de femmes détenant un grade universitaire est passée de 48,8 % en 2006 à 51,1 % en 2022. Cette proportion dépasse celle des hommes (48,9 %).

Soulignons que l'écart entre les genres quant au taux d'emploi enregistré tend à se rétrécir au fur et à mesure que les niveaux de scolarité augmentent.

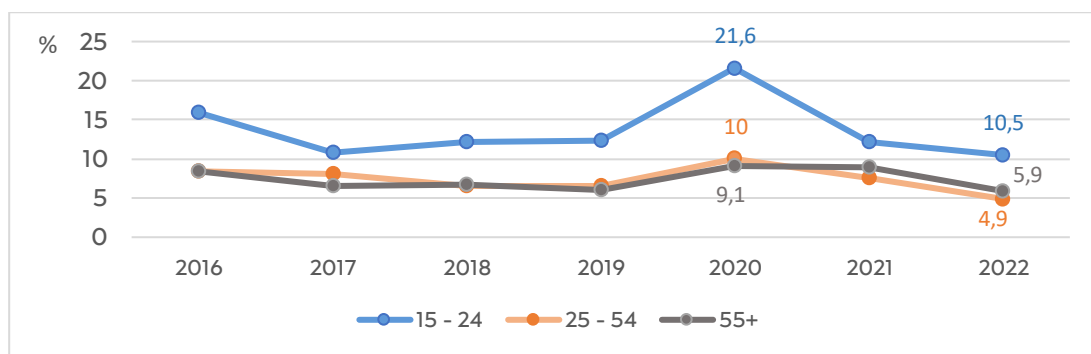
En dépit de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail, des disparités persistent au niveau de la rémunération. En effet, en 2022, le salaire horaire moyen des femmes dans l'ensemble du Québec s'établissait à 29,29 \$, alors que chez les hommes il était de 32,54 \$ (hausse annuelle respective de 5,9 % et de 5,6 %).

HAUSSE DE L'EMPLOI CHEZ TOUS LES GROUPES D'ÂGE

Selon les données de l'EPA, tous les groupes d'âge ont enregistré une augmentation du nombre de personnes en emploi en 2022. La plus forte croissance annuelle est enregistrée chez les personnes de 55 ans et plus (+ 17 900), suivie par celle observée chez les jeunes de 15 à 24 ans (+ 16 500), puis chez les personnes âgées entre 25 à 54 ans (+ 15 300), chacun de ces groupes ayant atteint respectivement 210 500, 131 700 et 786 800 travailleurs en 2022. À l'exception des 15 à 24 ans, tous les groupes d'âge affichaient en 2022 un volume de personnes en emploi qui dépassait le seuil prépandémique.

Au cours de cette même année, le taux de chômage a suffisamment reculé pour atteindre un creux record chez tous les groupes d'âge. La plus forte diminution du taux de chômage est observée chez la population des 55 ans et plus (- 3,0 points de pourcentage).

Graphique 6 : Évolution du taux de chômage selon les groupes d'âge, 2016-2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Quant au principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), il affiche le plus faible taux de chômage (4,9 %) parmi tous les groupes. Leur taux d'emploi a atteint un sommet en 2022 avec 83,4 %. Les personnes expérimentées de 55 ans et plus n'ont pas retrouvé le taux d'emploi qu'elles affichaient avant la pandémie (37,2 %), malgré une augmentation de 2,9 points de pourcentage entre 2021 et 2022 pour atteindre 36,4 %. La situation est similaire chez les jeunes de 15 à 24 ans, qui ont enregistré une hausse du même ordre pour terminer avec un taux d'emploi de 52,5 % en 2022.

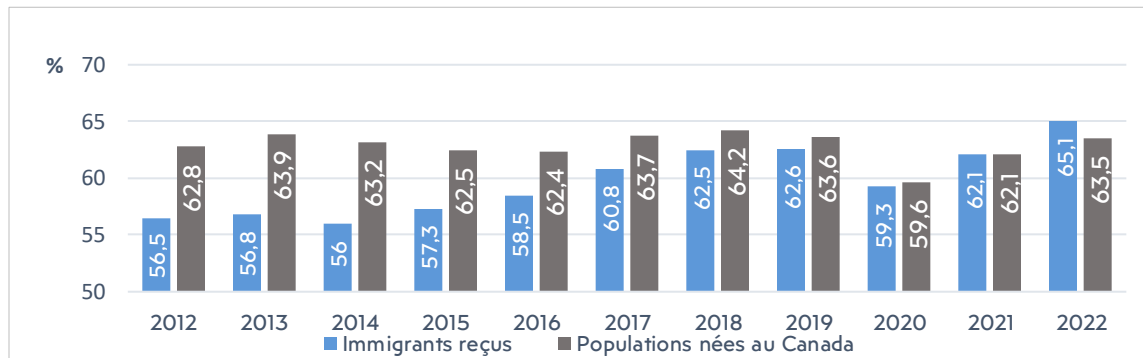
AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les personnes immigrantes occupent une part croissante de l'emploi à Montréal. En effet, la part de l'emploi occupé par ces dernières dans la région métropolitaine de recensement

(RMR) de Montréal¹⁰ est passée de 21,3 % en 2012 à 30,8 % en 2022, ce qui représente un bond de 9,5 points de pourcentage. Ces résultats peuvent être liés notamment au profil des nouveaux arrivants qui sont plus jeunes que les personnes nées au Canada, dont une proportion croissante s'approche de la retraite.

En 2022, et pour la première fois depuis la disponibilité des données¹¹, le taux d'emploi des personnes immigrantes de la RMR de Montréal (65,1 %) dépasse celui des personnes nées au Canada (63,5 %).

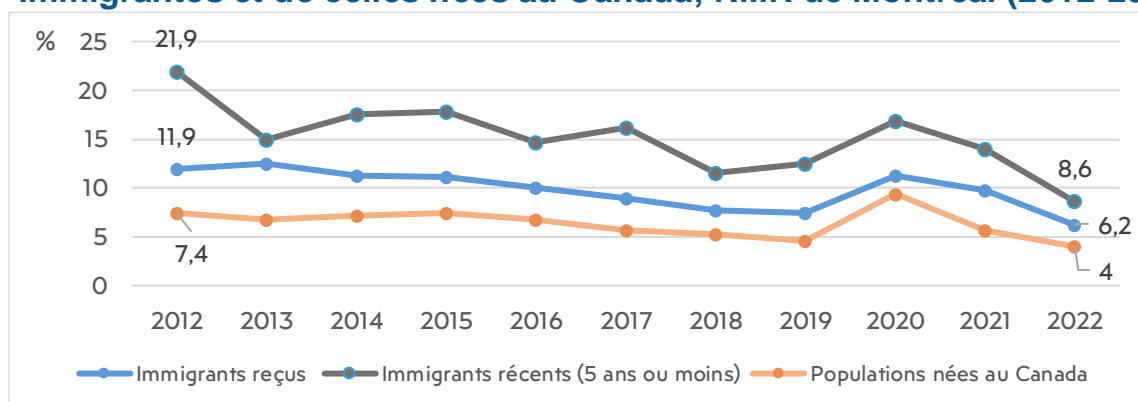
Graphique 7 : Évolution du taux d'emploi des personnes immigrantes et de celles nées au Canada, RMR de Montréal (2012-2022)



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0083-01, caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant.

En 2022, l'écart entre le taux de chômage des personnes immigrantes et celui des personnes nées au Canada s'est réduit. Cependant, les immigrants arrivés au Canada depuis cinq ans ou moins éprouvent toujours plus de difficultés à intégrer le marché du travail, comme illustré par le graphique ci-dessous.

Graphique 8 : Évolution du taux de chômage des personnes immigrantes et de celles nées au Canada, RMR de Montréal (2012-2022)



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0083-01, caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant.

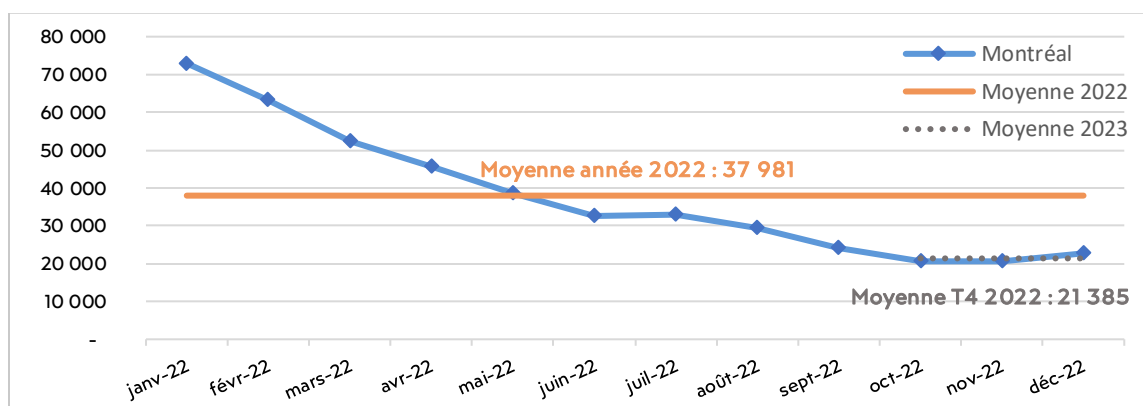
10. Les données fournies sur les immigrants concernent les données de la RMR de Montréal, celles de la région de Montréal n'étant pas encore disponibles à cette date.

11. Ces données sont disponibles depuis 2006.

POURSUITE DE LA BAISSÉ DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Avec l'ouverture de l'économie et le rattrapage qu'ont connu la majorité des secteurs d'activité, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a poursuivi sa baisse au cours de l'année 2022. Même si leur nombre était relativement élevé au cours des premiers mois de l'année, ce dernier a atteint un niveau plus bas comparativement à la période précédant la pandémie. La moyenne du nombre de prestataires de l'assurance-emploi au dernier trimestre 2022 (21 385 prestataires) est la plus basse enregistrée depuis janvier 2010.

Graphique 9 : Évolution mensuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi à Montréal en 2022



Source : Emploi et Développement social Canada.

Voici quelques caractéristiques des prestataires de l'assurance-emploi à Montréal en 2022 :

- Les prestataires de l'assurance-emploi à Montréal représentent environ 17 % des prestataires du Québec.
- Sur les 37 980 prestataires de l'assurance-emploi à Montréal,
 - les hommes sont plus nombreux que les femmes (58 % contre 42 %);
 - les prestataires de l'assurance-emploi sont plus présents dans les secteurs de l'enseignement et de la construction avec un taux respectif de 16,7 % et de 15,0 %.

Tableau 1 : La répartition du nombre de prestataires selon les principaux secteurs d'activité

Secteur	Nombre de prestataires	Nombre d'emplois	Nb. Prestataires / Nb. Emplois
Construction	5 698	44 100	12,9 %
Services d'enseignement	6 334	99 700	6,4 %
Services d'hébergement et de restauration	2 941	50 100	5,9 %

Fabrication	3 651	112 200	3,3 %
Commerce de gros et de détail	3 711	150 100	2,5 %
Transport et entreposage	1 473	59 600	2,5 %
Soins de santé et assistance sociale	1 833	144 500	1,3 %

Source : Emploi et Développement social Canada et données de l'EPA.

Notons que parmi l'ensemble des prestataires, la fréquence du recours à l'assurance-emploi est différente selon les secteurs. À titre d'exemple, dans certains secteurs comme celui de la construction ou de l'enseignement, les personnes qui y ont recours sont principalement des prestataires saisonniers. Dans d'autres secteurs, comme celui de l'hébergement et de la restauration, la majorité des prestataires sont occasionnels, c'est-à-dire qu'ils ont fait moins de trois demandes de prestations au cours des cinq dernières années.

TENDANCE À LA BAISSSE DU NOMBRE DE PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE¹²

Au cours des six dernières années, le nombre d'adultes prestataires des programmes d'assistance sociale a connu une baisse moyenne d'environ 6 000 prestataires (7 %) par année.

Voici les principales caractéristiques des prestataires du programme d'aide sociale :

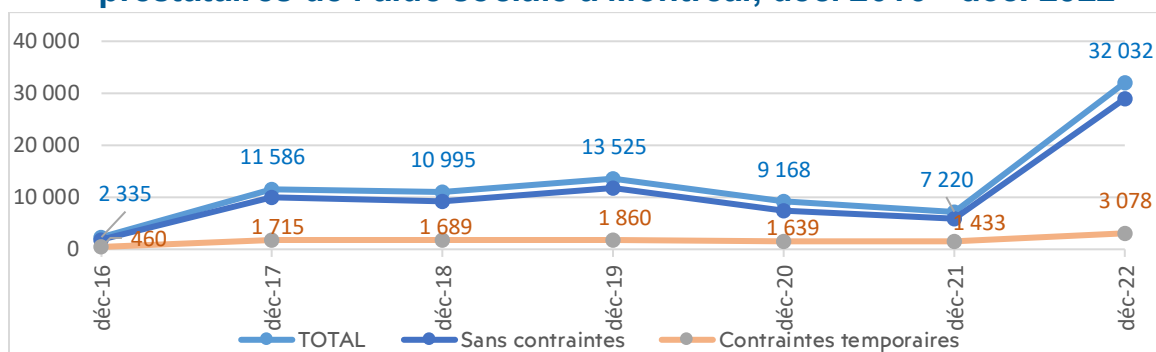
- Les prestataires sans contraintes à l'emploi comptent pour 61 % des prestataires alors que 39 % ont des contraintes temporaires à l'emploi.
- Les hommes sont plus nombreux que les femmes (53 % contre 47 %).
- 46 % des prestataires sont nés hors Canada.
- Près de la moitié des prestataires bénéficient de l'aide sociale depuis quatre ans ou plus, alors que 22 % reçoivent de l'aide sociale depuis moins d'un an.
- Près de 40 % des prestataires sont âgés de 20 à 44 ans.

FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'ASILE

La réouverture des frontières après la pandémie a eu une incidence majeure sur l'affluence des demandeurs d'asile au Québec. Dans l'attente d'obtenir un permis de travail, la majorité d'entre eux ont reçu des prestations d'aide financière de dernier recours. En conséquence, l'année 2022 a été une année record quant au nombre de demandeurs d'asile prestataires du programme d'aide sociale à Montréal. Il s'agit d'une forte recrudescence depuis la période pré-pandémique. En décembre 2022, on comptait 32 032 prestataires, une augmentation d'environ 350 % par rapport à décembre 2021. Notons que pour la plupart d'entre eux, la durée de leur participation au programme d'aide sociale est inférieure à une année. La majorité de ces prestataires est âgée de 20 à 44 ans et n'a pas de contraintes à l'emploi. Elle constitue ainsi un bassin potentiel de main-d'œuvre important pour la région et plus largement, pour le Québec.

12. Ces données excluent les demandeurs d'asile prestataires des programmes d'assistance sociale.

Graphique 10 : Évolution annuelle du nombre des demandeurs d'asile prestataires de l'aide sociale à Montréal, déc. 2016 - déc. 2022



Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, statistiques officielles.

AUGMENTATION DU NOMBRE DE PERSONNES AUTOCHTONES

Selon le recensement de 2021, 205 010 personnes ont déclaré une identité autochtone au Québec. Parmi celles-ci, 16 670 habitent la région de Montréal, ce qui représente 8,1 % de l'ensemble de la population autochtone. Cette population est en croissance comparativement à 2016 où 13 100 personnes résidant à Montréal avaient déclaré une identité autochtone (7,2 % des autochtones du Québec).

Voici quelques caractéristiques des personnes autochtones à Montréal:

- Les Premières Nations représentent le poids le plus important parmi les autochtones (52,4 %), suivis par les Métis (36,5 %) et les Inuit (4,1 %). Une proportion de 7 % a indiqué appartenir à plus d'un groupe autochtone.
- Les jeunes autochtones âgés de 15 à 24 ans représentent 12,1 % de l'ensemble des Autochtones (11,9 % chez les non-Autochtones).

BAISSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE

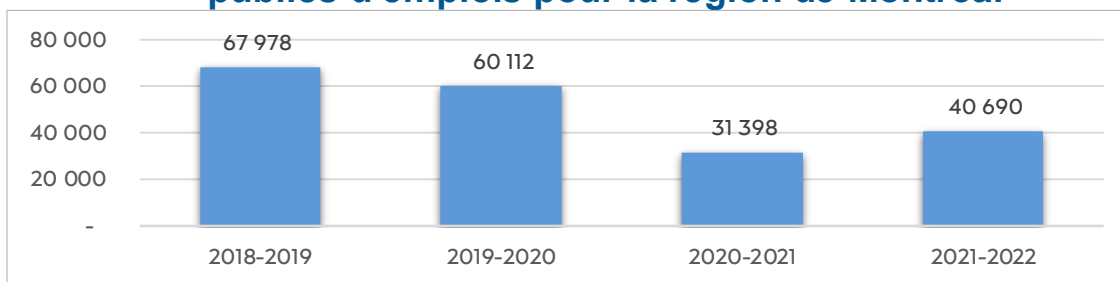
La situation de pénurie de main-d'œuvre est toujours d'actualité pour un grand nombre de professions et de secteurs d'activité économique. Le taux de chômage de 5,7 % en 2022 témoigne de l'état tendu du marché du travail. La main-d'œuvre sans emploi et disponible pour occuper un emploi (les chômeurs) est rare puisque le taux de chômage est faible. Soulignons également qu'au Québec, en 2022, environ 40 % des chômeurs chôment pour une durée inférieure à un mois.

Parallèlement, le nombre de nouveaux participants aux services publics d'emplois est resté relativement faible pendant la période 2021-2022, malgré la reprise du marché du travail à la suite de la pandémie liée à la COVID-19. De façon générale, les bassins de clientèles de l'assurance-emploi et du programme d'aide sociale¹³ sont à la baisse. Le graphique 11 démontre qu'en 2021-2022, on comptait 40 690 nouveaux participants aux services publics d'emploi comparativement à 67 978 en 2018-2019¹⁴.

13. À l'exception du nombre élevé de demandeurs d'asile.

14. Le creux de participation en 2020-2021 s'explique principalement par l'arrêt des sessions d'information offertes à la clientèle ayant été référée par Service Canada pour la mesure « Services d'aide à l'emploi » (SAE) durant la pandémie.

Graphique 11 : Nombre de nouveaux participants aux services publics d'emplois pour la région de Montréal



Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, statistiques officielles.

Parmi les nouveaux participants, on note une part croissante de la clientèle immigrante. En effet, en 2018-2019 et 2019-2020, les personnes immigrantes représentaient environ 40 % des nouveaux participants aux services publics d'emplois comparativement à 42 % en 2020-2021 et à 45 % en 2021-2022. De plus, en 2021-2022, 43 % des nouveaux participants issus de l'immigration avaient une scolarité de niveau universitaire.

TRANSFORMATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL VERS UNE ÉCONOMIE PLUS VERTE

L'enjeu des changements climatiques et le passage à une économie à faibles émissions de CO₂ font partie des préoccupations gouvernementales aussi bien au Québec qu'ailleurs dans le monde. Alors que les conséquences sur le climat se font d'ores et déjà sentir, il reste à saisir l'incidence au niveau de l'emploi et de l'économie. Cette question est particulièrement pertinente dans le contexte de vieillissement de la population que connaît le Québec.

Dans ses efforts visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à faciliter le passage vers une économie verte¹⁵, le gouvernement a mis en place plusieurs stratégies et mesures, notamment le Plan pour une économie verte 2030 (PEV). L'action du gouvernement a été guidée par le principe suivant : assurer une transition juste qui consiste à accompagner les acteurs de la société concernés plus directement par la mise en place de mesures de transition, ainsi que ceux qui subissent avec plus d'intensité les impacts des changements climatiques¹⁶.

Le marché de l'emploi est intimement lié à cette transition. Ce mouvement impliquera inévitablement plusieurs changements au niveau du marché du travail : la disparition de certains emplois, mais parallèlement, la création de nouveaux types d'emplois. En effet, le principe de carboneutralité va générer des besoins de nouvelles compétences tandis que

15. Définition : Selon le Programme des Nations unies pour l'environnement, l'économie verte vise « une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources » [en ligne], <https://www.unep.org/fr/parcourir-les-sujets/economie-verte>.

16. Gouvernement du Québec (2020). *Politique-cadre d'électrification et de changements climatiques, le Plan pour une économie verte 2030* [en ligne], [Politique-cadre d'électrification et de changements climatiques, le Plan pour une économie verte 2030 \(quebec.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/actualites/2020/05/2020-05-14-politique-cadre-electrification-et-changements-climatiques-le-plan-pour-une-economie-verte-2030).

d'autres compétences seront moins recherchées ou seront complètement désuètes. La main-d'œuvre doit être mobilisée et accompagnée en ce sens dans sa transition professionnelle¹⁷.

Dans ce contexte, pour réussir cette transition, il convient d'anticiper les transformations du marché du travail ainsi que les retombées sur la main-d'œuvre et les personnes à la recherche d'un emploi. Selon EnviroCompétences, le virage vers une économie verte peut représenter une opportunité :

« La mise en œuvre des actions prévues au PEV offre une opportunité de croissance économique et de l'emploi. Ainsi, le niveau d'emploi pourrait être plus élevé (+ 0,2 %, soit 8 600 emplois de plus) que sans la mise en œuvre du PEV en 2030 ».

Les retombées au niveau des secteurs d'activité sont très différenciées, puisque certains bénéficient d'un plus grand potentiel d'emplois verts¹⁸, comme les secteurs qui fournissent des services et des produits verts.

Ainsi, selon EnviroCompétences, certains secteurs affichent une croissance de l'emploi, comme les services publics, en raison de la demande accrue pour l'électricité et le gaz naturel, alors que d'autres affichent une décroissance, comme c'est le cas pour la fabrication et les activités de raffinage et de distribution. L'effet sur le nombre d'emplois qui devront être abandonnés ou transformés est moindre au Québec, comparativement à d'autres provinces comme l'Alberta où l'industrie pétrolière et gazière est plus présente.

Globalement, les emplois perdus dans certains secteurs seront relocalisés dans d'autres secteurs. Dans le contexte actuel de vieillissement de la population et de la baisse des bassins de travailleuses et travailleurs que connaît la région de Montréal, il est important de faire une vigie afin de suivre d'une part l'évolution de la demande de main-d'œuvre ainsi que les déplacements entre secteurs et, d'autre part, l'adéquation entre les compétences recherchées et celles disponibles.

EN CONCLUSION

Comme constaté précédemment, les indicateurs reflètent un marché du travail dynamique. Toutefois, comme ailleurs au Québec, la pénurie de main-d'œuvre s'est accrue et constitue un enjeu majeur qui n'est pas près de se résorber, considérant notamment les prévisions démographiques liées au vieillissement de la population et le nombre élevé de postes vacants. Cette réalité touche la plupart des secteurs et des professions, influençant de ce fait la croissance économique de la région.

En vue d'atténuer les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail et de contribuer à une croissance durable de l'économie, il est nécessaire de poursuivre les efforts afin que toutes les personnes qui sont en mesure d'occuper un emploi et qui le désirent puissent participer au marché du travail. De plus, il est primordial que les employeurs

17. EnviroCompétences (2021). *Rapport exploratoire sur la transition verte, les changements climatiques et leurs impacts sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre* [en ligne], https://www.envirocompetences.org/media/publications/RapportExploratoire_MO-TransitionVerte_SB.pdf

18. Un emploi vert est un emploi qui applique ou développe directement des informations, des technologies ou de l'équipement qui diminuent l'impact environnemental et qui requièrent aussi des compétences spécialisées, des connaissances ou des expériences liées à ce domaine. Sont également inclus les emplois individuels où 50 % et plus du temps passé à travailler implique des activités associées à la protection de l'environnement, à la préservation des ressources ou à la durabilité environnementale » [en ligne], <http://www.envirocompetences.org/media/publications/EC-rapportsynthese-final.pdf>.

adaptent leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines dans ce contexte de transformation du marché du travail.

Ainsi, les bassins potentiels de main-d'œuvre dans lesquels les interventions seront concentrées à compter de 2023-2024 sont les suivants, par ordre de priorité¹⁹ :

- Les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale.
- Les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail (tous statuts confondus), soit
 - les personnes handicapées;
 - les travailleurs expérimentés âgés de plus de 55 ans;
 - les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de 5 ans;
 - les personnes judiciairisées;
 - les personnes autochtones;
 - les femmes sous-scolarisées;
 - les jeunes (24 ans et moins);
 - les chefs de famille monoparentale.
- Les prestataires de l'assurance-emploi qui sont prestataires depuis un certain nombre de semaines (environ huit semaines), ce qui peut signifier qu'ils rencontrent des obstacles à l'emploi.

Quant aux services aux entreprises, le gouvernement du Québec priorise les secteurs de la santé, les services de garde éducatifs à l'enfance, l'éducation, le génie, les technologies de l'information, la construction, la « filière batterie », les filières industrielles et scientifiques, la transition énergétique, l'électrification et les technologies propres ainsi que les sciences de la vie.

En ce qui concerne les autres secteurs de la région de Montréal, les interventions priorisant la transformation numérique, la transition énergétique, la transition vers une économie plus verte ainsi que les démarches de transformation des entreprises susceptibles d'augmenter leur productivité et leur compétitivité seront au premier plan.

Ainsi, l'année 2023-2024 sera caractérisée par des interventions ciblées auprès des individus et des entreprises afin de répondre aux priorités régionales et aux orientations nationales énoncées au chapitre suivant.

19. Le fait de prioriser certains bassins de main-d'œuvre ou certains secteurs d'activité n'exclut pas les interventions auprès des autres clientèles.

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

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux du marché du travail ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales, sur la planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et celle de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que sur l'exercice annuel de planification du Secteur de l'emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à Services Québec de Montréal, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins de la clientèle.

En plus des orientations nationales auxquelles Services Québec de Montréal adhère entièrement, la région de Montréal a identifié les priorités régionales suivantes qui constituent les assises du Plan d'action régional 2023-2024 :

Valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion comme sources de richesse collective et en faire la promotion au sein de notre réseau de partenaires et des entreprises pour des milieux ouverts et accueillants.



Contribuer à bâtir une économie plus verte, juste et prospère pour tous en renforçant la résilience et l'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre.



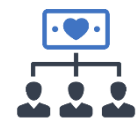
Assurer un rôle de vigie sur les enjeux vécus par les personnes en situation de précarité dans un contexte de transformation sociale du marché du travail.



Enrichir l'expérience client des personnes et des entreprises en étant à leur écoute et en leur offrant des services accessibles, simplifiés et adaptés à leurs besoins.



Favoriser le bien-être et le développement professionnel du personnel de Services Québec de Montréal grâce à des pratiques innovantes et audacieuses



4.1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE TOUS AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions générales de Services Québec.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues :

Objectif 1.1 : Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

AXE :

L'accompagnement de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale.

Stratégie 1 - Transmettre à la clientèle de l'information sur les prestations spéciales, permettant de couvrir certains besoins de santé, et sur les différentes mesures et programmes du ministère.

Stratégie 2 - Accroître les actions et innover pour favoriser l'accompagnement des personnes démunies, dont les personnes en situation d'itinérance.

Stratégie 3 - Référer la clientèle vers les services offerts par différents organismes publics et communautaires de la région ainsi que par d'autres ministères.

INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend en compte la Planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « Accroître la participation de tous au développement social et économique », et il contribue à la réalisation de trois objectifs de cette orientation, soit :

- **Objectif 1.2** Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
- **Objectif 1.3** Accroître la proportion des prestataires de programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi.
- **Objectif 1.5** Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Voici les enjeux du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

- **Enjeu 1** - Une bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée
- **Enjeu 2** - Des services publics d'emploi (SPE) évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation
- **Enjeu 3** - La connaissance et le recours aux SPE pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs
- **Enjeu 4** - L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi

La planification est le moyen que se donne Services Québec de Montréal pour concrétiser sa vision à moyen et à long terme. Les enjeux et les orientations en matière de services publics d'emploi sont proposés par les instances nationales. Le rôle de Services Québec de Montréal est de reconnaître, dans le cadre des orientations nationales, les problématiques du marché du travail et d'autres problématiques de sa région à des fins d'intervention et de les traduire dans des axes d'intervention et des stratégies.

Voici les axes d'interventions et les stratégies retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

ORIENTATION 1 : Colliger, analyser et diffuser une information pertinente du marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre, de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte

Axe 1.1 La lecture juste et concertée des besoins du marché du travail, ainsi que la diffusion accrue de l'information sur le marché du travail (IMT) auprès du personnel, des différents partenaires de Services Québec et de la clientèle, dans un contexte de transformation du marché du travail.

Stratégie 1.1.1 - Assurer une veille active du marché du travail à l'échelle régionale et locale, analyser les grands enjeux et défis à relever afin de mieux s'adapter et orienter les actions à entreprendre, notamment dans les secteurs ciblés par l'Opération main-d'œuvre.



Stratégie 1.1.2 - Améliorer la connaissance des impacts de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte sur le marché du travail.



Stratégie 1.1.3 - Optimiser la diffusion de l'information sur le marché du travail en l'adaptant à nos différentes clientèles – individus et entreprises – ainsi qu'à nos partenaires et au personnel de Services Québec de Montréal, ceci à l'aide de moyens renouvelés.

ORIENTATION 2 : Qualifier les personnes sans emploi et rehausser les compétences des travailleurs

Axe 2.1 Le développement et l'adaptation des compétences de la main-d'œuvre dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de transformation numérique et de transition vers une économie plus verte.

Stratégie 2.1.1 - Favoriser le développement des compétences, notamment pour la clientèle priorisée et éloignée du marché du travail, à l'aide de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, en collaboration avec les établissements d'enseignement partenaires reconnus.

Stratégie 2.1.2 - Soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) en favorisant par différents moyens la participation à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, notamment dans les domaines stratégiques pour l'économie, ciblés par l'Opération main-d'œuvre.

ORIENTATION 3 : Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre

Axe 3.1 La gestion des ressources humaines dans un contexte de transformation numérique, de pénurie de main-d'œuvre et de développement d'une économie plus verte.

Stratégie 3.1.1 - Soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) qui souhaitent transformer leur organisation afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité par l'adoption de pratiques innovantes en gestion des ressources humaines (GRH).

Stratégie 3.1.2 - Soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) qui veulent intégrer la transformation numérique dans leur modèle d'affaires pour améliorer leur productivité.

Stratégie 3.1.3 - Soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) dans l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) afin de mieux gérer les risques et saisir les opportunités liées à la transition de l'économie pour plus de durabilité et de résilience.



Axe 3.2 La valorisation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans un marché du travail en évolution.


Stratégie 3.2.1 - Favoriser auprès des employeurs une culture organisationnelle basée sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).




ORIENTATION 4 : Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers

Axe 4.1
L'accompagnement pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes éloignées et des groupes



Stratégie 4.1.1 - Adapter les interventions en accompagnant les individus et les entreprises afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des clientèles priorisées sur le marché du travail, en collaboration avec les partenaires de Services Québec de Montréal.

<p>sous-représentés sur le marché du travail.</p>	<p>Stratégie 4.1.2 - Accompagner les individus dans le développement des compétences numériques dans un contexte d'évolution technologique.</p> <p>Stratégie 4.1.3 - Favoriser l'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus en assurant un continuum de services jusqu'au maintien en emploi.</p> <p>Stratégie 4.1.4 - Adapter les interventions des services publics d'emploi (SPE) aux besoins en évolution des individus et des entreprises afin de simplifier leurs démarches et d'enrichir leur expérience client.</p> 
<p>Axe 4.2 La promotion ciblée des services publics d'emploi ainsi que l'adaptation des modes de communication et de diffusion de l'information auprès des différents partenaires de Services Québec, de la clientèle et du personnel.</p>	<p>Stratégie 4.2.1 - Accroître la diffusion, la connaissance et la compréhension des services publics d'emploi (SPE) de manière ciblée, auprès des individus, des entreprises et des partenaires, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en adoptant des modes de communication plus efficaces; • en favorisant l'approche multimode et innovante des séances d'information sur les services publics d'emploi (sessions de groupe en virtuel et présentiel, webinaires, réseaux sociaux, etc.).
<p>ORIENTATION 5 : Prioriser les interventions dont la portée est durable</p>	
<p>Axe 5.1 La mobilisation et la persévérance de la clientèle dans la participation aux mesures des services publics d'emploi jusqu'à l'intégration et au maintien en emploi.</p>	<p>Stratégie 5.1.1 - Développer des outils concrets qui visent la mobilisation et la persévérance dans la participation aux mesures en utilisant des approches adaptées en fonction de la clientèle ciblée.</p>
<p>ORIENTATION 6 : Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation</p>	
<p>Axe 6.1 Le partage d'informations avec les différents partenaires du marché du travail afin d'optimiser et d'assurer une complémentarité entre les services.</p>	<p>Stratégie 6.1.1 - Optimiser le partage d'expériences et de bonnes pratiques avec les partenaires afin de favoriser le développement d'une vision commune des enjeux.</p> <p>Stratégie 6.1.2 - Développer et renforcer les liens avec les partenaires afin d'assurer la cohérence des interventions et la complémentarité entre les services offerts par les partenaires et ceux offerts par Services Québec de Montréal.</p>

<p>Axe 6.2 La proactivité et l'adaptation des interventions des services publics d'emploi (SPE), en concertation avec les différents partenaires locaux et régionaux.</p>	<p>Stratégie 6.2.1 - Favoriser et augmenter la participation active des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), et de son réseau de partenaires, en les mobilisant autour d'initiatives innovantes en lien avec les services publics d'emploi.</p> <p>Stratégie 6.2.2 - Collaborer avec les partenaires en développement économique afin de proposer des projets innovants incluant notamment les principes d'économie durable.</p> 
--	---

4.2 PARTAGER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN, STIMULANT ET FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale « Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel » vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisante. À ce titre, voici les interventions régionales retenues :

Objectif 2.1 : Agir ensemble pour une expérience-employé mobilisante	
<p>AXE 1 : Le développement ainsi que le maintien d'une expérience professionnelle stimulante et satisfaisante pour le personnel.</p>	<p>Stratégie 1 - Avec la collaboration du personnel de Services Québec de Montréal, développer et mettre en œuvre des projets et des initiatives porteuses, pour un milieu de travail valorisant et motivant.</p> <p>Stratégie 2 - Poursuivre et consolider les travaux des comités phares de l'Expérience Montréal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux employés • Réduire la charge administrative des gestionnaires • Enrichir le cheminement de carrière du personnel 
Objectif 2.2 : Cultiver notre expertise et notre potentiel	
<p>AXE 2 : La reconnaissance, la valorisation et le développement de l'expertise du personnel.</p>	<p>Stratégie 3 - S'assurer que dans le cadre du processus d'évaluation annuelle, chaque membre du personnel élabore avec son gestionnaire des pistes ainsi que des moyens de développement de ses compétences et de sa carrière.</p> <p>Stratégie 4 - Poursuivre et consolider les travaux du comité phare de l'Expérience Montréal sur la formation et le développement des compétences.</p> 

4.3 FAIRE ÉVOLUER NOS SERVICES EN COHÉRENCE AVEC LES ATTENTES DE NOTRE CLIENTÈLE.

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du plan stratégique 2023-2027 du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024 :

Objectif 3.1 : Améliorer les services selon les attentes des clients	
AXE 1 : La mise en œuvre d'actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la simplicité des démarches pour obtenir les services.	Stratégie 1 - Poursuivre et bonifier la promotion de « Mon dossier » auprès des citoyennes et citoyens ainsi que des partenaires. Stratégie 2 - Mettre en place des mécanismes d'arrimage entre les services régionalisés et les bureaux de services Québec afin d'assurer une expérience citoyenne optimale. Stratégie 3 - Démarrer les travaux du comité sur la voix des clients dans le cadre de la démarche Expérience Montréal.
AXE 2 : La mise en œuvre des actions pour améliorer la communication administrative.	Stratégie 4 - Favoriser l'harmonisation des protocoles de communication envers la clientèle.
Objectif 3.2 : Faciliter l'accès aux services gouvernementaux	
AXE 1 : La mise en œuvre d'actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec.	Stratégie 5 - Assurer la formation du personnel sur l'information disponible ainsi que la diffusion de cette dernière et les nouveaux outils en ligne mis à la disposition de la clientèle. Stratégie 6 - Accentuer les activités d'accompagnement offertes au personnel. Stratégie 7 - Poursuivre l'application des éléments découlant de la vision de Services Québec de Montréal. Stratégie 8 - Améliorer la connaissance concernant la satisfaction de la clientèle, notamment dans le cadre des travaux du comité sur la voix des clients de l'Expérience Montréal.

Annexes

ANNEXE 1 : BUDGET POUR L'INTERVENTION DU FONDS DU DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Répartition par poste budgétaire / grandes catégories	Montants accordés pour les activités en report de 2022-2023 et les nouvelles activités 2023-2024
Individus	156 M\$
Entreprises	37 M\$
Ressources externes	91 M\$
Partenariat (établissements de formation et autres)	13 M\$
Total	297 M\$

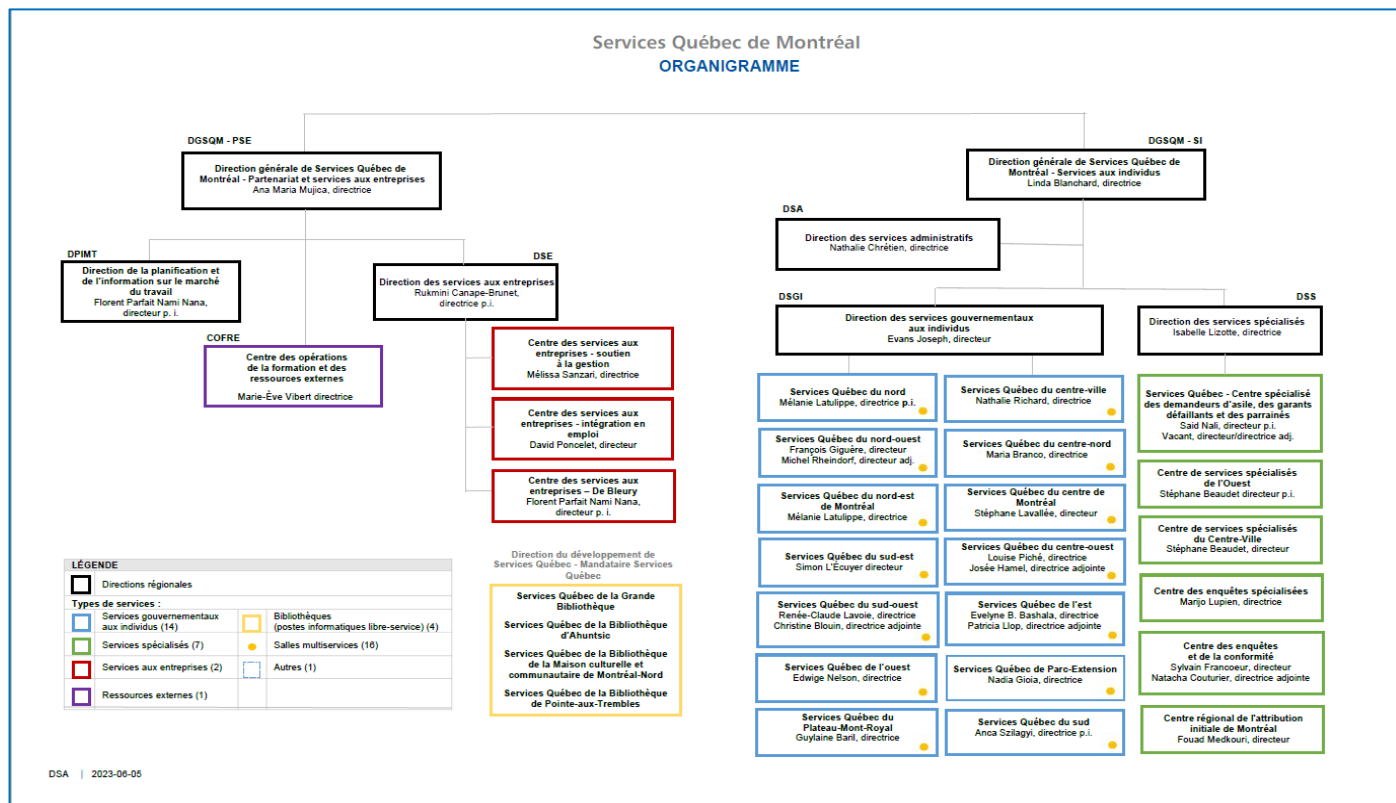
ANNEXE 2 : INDICATEURS DE RÉSULTATS ET CIBLES

Indicateurs de résultats et cibles du PASPE 2023-2024		
Ensemble des participants aux interventions des SPE	Résultats préliminaires 2022-2023	Cibles 2023-2024
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle) (Indicateur inscrit au Plan stratégique)	58,0 %	57,6 %
Clientèle de l'assistance sociale		
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	3467	4008
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale) (Indicateur inscrit au Plan stratégique)	42,7 %	42,2 %
Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir les interventions ayant un effet sur l'intégration durable en emploi : Proportion de participants aux interventions des services publics d'emploi s'étant maintenus en emploi pour une période d'au moins six mois (clientèle de l'assistance sociale) (Indicateur inscrit au Plan stratégique)	s.o.	n/a
Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)		
Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)	11 061	10 500

Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi) (Indicateur inscrit au Plan stratégique)	62,1 %	63,3 %
Groupes sous-représentés sur le marché du travail		
Nouvel indicateur non ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (groupes sous-représentés en emploi)	s.o.	n/a
Nouvel indicateur non ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle) (Groupes sous-représentés en emploi)	s.o.	n/a
Entreprises		
Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	s.o.	n/a
Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des SPE (Indicateur inscrit au Plan stratégique 2023-2027)	s.o.	n/a
Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions : Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des SPE (Indicateur inscrit au Plan stratégique 2023-2027)	s.o.	n/a

Qualification de la main-d'œuvre		
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	542	521
Conformité		
Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	s.o.	n/a
Déclaration de services aux citoyens		
Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	93 %	85 %

ANNEXE 3 : ORGANIGRAMME DE SERVICES QUÉBEC DE MONTRÉAL



ANNEXE 4 : COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Président

Florian Roulle, Vice-président, Finance durable

Vice-présidentes

Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Montréal métropolitain

Lina Raffoul, directrice générale, Horizon carrière Carrefour jeunesse emploi (CJE) Viger / Jeanne-Mance

Nathalie Vallée, Directrice générale, Collège Ahuntsic

Membre d'office et Secrétaire du Conseil régional

Ana Maria Mujica, directrice générale, Services Québec de Montréal – Partenariat et services aux entreprises

Représentantes et représentants des entreprises

- Leesa Hodgson, directrice générale, Développement économique Saint-Laurent
- Guy Jobin, vice-président, Services aux entreprises, Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Josée Lanoue, Présidente-directrice générale, Praeneste Technologies inc.
- Coumba Ngom, copropriétaire, Auberge du plateau
- Florian Roulle, Vice-président, Finance durable
- Joëlle Vincent, associée fondatrice, VIACONSEIL

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre

- Rama Diallo, vice-présidente, Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau
- Bertrand Guibord, deuxième vice-président, Conseil central du Montréal métropolitain, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Marc-Édouard Joubert, président, Conseil régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Montréal métropolitain
- Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Montréal métropolitain
- Renée Rodrigue, conseillère syndicale, Centrale des syndicats démocratiques
- Vacant

Représentantes des organismes communautaires

- Nathalie Cloutier, directrice générale, Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)
- Lina Raffoul, directrice générale, Horizon carrière Carrefour jeunesse emploi (CJE) Viger / Jeanne-Mance

Représentantes et représentants du milieu institutionnel (formation)

- Michel Janosz, doyen de la Faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal
- Annie Morin, coordonnatrice, Bureau de la formation professionnelle, Centre de services scolaire de Montréal
- Angela Spagnolo, directrice du réseau de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire English-Montréal
- Nathalie Vallée, directrice générale, Collège Ahuntsic

Représentante du développement local

Valérie Poulin, directrice de l'intelligence économique et du rayonnement international, Service du développement économique, Ville de Montréal

Représentantes et représentants ministériels et autres membres observateurs (sans droit de vote)

- Natalia Acuna, conseillère à la concertation ministérielle, Direction de l'intervention sectorielle, ministère de l'Éducation (MEQ)
- Sihem Benlizidia, directrice régionale par intérim, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE)
- Valérie Lacasse (membre invitée), directrice des opérations et partenariats, Secrétariat à la région métropolitaine, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH)
- Terry Lin (membre invitée), conseillère stratégique, Direction des interventions régionales et maillage, ministère de l'Enseignement supérieur (MES)
- Irvine Henry (membre invitée), directrice régionale de Montréal, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)
- Solen Poirier, cheffe de section - évaluation de la compétence, Direction de la formation professionnelle, Commission de la construction du Québec (CCQ)

ANNEXE 5 : LEXIQUE

Axe d'intervention : Définit les domaines ou les secteurs prioritaires d'intervention.

Enjeu : Ce qu'une organisation peut gagner ou perdre à agir ou à ne pas agir relativement à une situation ou à un phénomène qui se produit dans son environnement et qui est susceptible d'influer sur son avenir. Il désigne des préoccupations que l'organisation doit prendre en compte ou auxquelles elle doit répondre afin d'être en mesure de réaliser sa mission.

Diversité : La diversité est un concept se référant aux différences qui existent entre des individus et entre des groupes d'individus. Ces différences touchent le genre, l'origine, l'âge, la religion et les croyances, les capacités cognitives ou physiques, l'identité ou l'orientation sexuelle, l'apparence physique, les valeurs, l'éducation, la classe sociale ou économique, la langue, etc. La diversité se manifeste tant dans les opinions, les idées et les traits de personnalité que dans les expériences professionnelles et de vie, les compétences et les connaissances diverses des individus.

Inclusion : L'inclusion est une démarche visant à lever les obstacles à la participation économique et sociale des individus en créant des conditions collectives qui offrent des opportunités égales pour tous et en permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents et ses idées. L'inclusion est un préalable à la diversité.

Information sur le marché du travail (IMT) : L'IMT regroupe l'ensemble de l'information utile aux personnes qui cherchent un emploi, qui doivent faire un choix de carrière ou qui désirent améliorer leur situation d'emploi. L'IMT s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'œuvre compétente pour leur entreprise.

Personne en situation de précarité : La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux.

Stratégie : Combinaison cohérente de moyens et d'actions conçue pour atteindre les fins visées.

