

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2019-2020

DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC  
DE LAVAL



## RÉALISATION

Direction des services gouvernementaux et du marché du travail (DSGMT)

## COORDINATION

Comité du Plan d'action régional du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval :

Jasmine Martin	Présidente du CRPMT et du comité
Johanne Allaire	Vice-présidente et membre du comité
Martine Lavoie	Vice-présidente et membre du comité
François Laverdure	Directeur régional de Services Québec de Laval
Chantal Provost	Membre du comité

## COLLABORATION

Direction des Services aux entreprises (DSE)  
Bureau de Services Québec de Chomedey  
Centre local d'emploi (CLE) de Laval-des-Rapides

## PRODUCTION

Direction régionale de Services Québec de Laval

Le plan d'action régional de Services Québec de Laval peut être consulté dans le site Internet du Ministère :

<https://www.mtess.gouv.qc.ca>

---

## DÉPÔT LÉGAL (PDF)

*Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019*  
ISBN 978-2-550-86258-1

© GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

## Table des matières

<b>1. Mot du directeur régional de Services Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail et mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....</b>	<b>p. 4</b>
<b>2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec.....</b>	<b>p. 5</b>
2.1 Mission.....	p. 5
2.2 Offre de services.....	p. 5
2.3 Structure de gouvernance et mode de gestion axé sur les résultats.....	p. 7
<b>3. Évolution de l’environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec.....</b>	<b>p. 8</b>
3.1 Démographie.....	p. 10
3.2 Indicateurs du marché du travail pour 2018.....	p. 11
3.3 Regard sur des groupes de clientèle.....	p. 13
3.4 Regard prospectif de l’évolution de l’emploi.....	p. 15
<b>4. Priorités régionales et axes d’intervention en lien avec les principaux objectifs.....</b>	<b>p. 17</b>
4.1 Simplifier l’accès aux services et en améliorer la qualité.....	p. 18
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle.....	p. 19
4.3 Contribuer, au niveau régional, à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l’occupation et la vitalité des territoires.....	p. 26
<b>5. Annexes.....</b>	<b>p. 27</b>
5.1 Budgets du Fonds de développement du marché du travail.....	p. 27
5.2 Facteurs de contingence pour l’atteinte des indicateurs de résultats ciblés.....	p. 28
5.3 Indicateurs de résultats ciblés et cibles.....	p. 29
5.4 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec.....	p. 30
5.5 Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail.....	p. 31

## 1. Mot du directeur régional de Services Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail et mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval, c'est avec plaisir que nous vous présentons le volet Services publics d'emploi du Plan d'action régional 2019-2020. Commencant un nouveau cycle de planification étalé sur quatre ans, soit jusqu'en 2023, ce plan constitue un moyen privilégié de mobilisation du personnel de Services Québec de Laval et des différents acteurs de la région sur le plan de l'emploi. Conçu dans le respect des différentes stratégies mises en œuvre par Services Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), il vise à répondre de manière optimale aux multiples besoins du marché du travail des prochaines années.

Pour nous en assurer, nous avons procédé préalablement à une analyse minutieuse de la situation de l'emploi dans la région. Malgré certaines difficultés, la région de Laval demeure une des plus compétitives au Québec sur le plan de l'économie. Avec une prévision de croissance démographique de 30,7 % de sa population pour la période 2011 à 2036, en grande partie grâce à une population immigrante intéressée à combler les emplois offerts par les entreprises de la région, cet environnement favorable viendra amoindrir les effets du vieillissement de sa population tout en renforçant le dynamisme économique lavallois. Grâce à une économie présentant un taux de chômage de 5,3 % et un taux d'emploi de 65,3 % en 2018, l'employabilité de plusieurs personnes éprouvant des difficultés d'intégration en emploi s'en trouvera facilitée. Nous devons tout de même continuer à les soutenir sans relâche dans cette voie. La rareté de la main-d'œuvre constitue dorénavant le défi majeur de tous les acteurs du marché du travail, et c'est pourquoi plusieurs enjeux de ce Plan d'action régional l'abordent. Dans le but d'attirer, de mobiliser et de retenir cette main-d'œuvre recherchée, notre personnel viendra notamment assister de plus en plus les entreprises lavalloises à adapter leur gestion des ressources humaines pour être davantage compétitives sur le marché de l'emploi.

Avec la participation soutenue des divers intervenants de la région, nous sommes d'avis que nous pourrions relever ces défis dans l'optique de favoriser la contribution de toute la main-d'œuvre disponible sur le territoire. La région de Laval sera alors mieux pourvue pour faire face à cette période de rareté de main-d'œuvre et tentera de saisir l'opportunité pour adopter des stratégies innovantes.

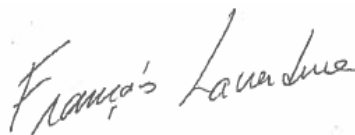
En terminant, le Conseil régional tient à remercier ses partenaires, les ressources en employabilité de la région ainsi que les membres du personnel ayant participé à l'élaboration de ce plan, car ceux-ci seront au cœur de sa réalisation concrète au cours de l'année qui vient.

La présidente du Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de Laval,



Jasmine Martin

Le directeur régional de Services Québec de  
Laval et secrétaire du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail,



François Laverdure

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

### 2.1 Mission

La Direction régionale de Services Québec de Laval est une unité relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) dont la fonction première se caractérise par l'octroi de services publics d'emploi, de services de solidarité sociale et de services gouvernementaux sur le territoire de Laval.

En tant qu'organisation gouvernementale régionale, elle axe son rôle sur l'insertion en emploi de diverses clientèles éprouvant des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail et l'axe également sur l'offre de renseignements généraux concernant les services gouvernementaux à l'ensemble de la population. Cette organisation doit contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Elle doit également assurer les services directs à la population et aux entreprises en matière d'emploi et de solidarité sociale et offrir des renseignements sur les services gouvernementaux.

### 2.2 Offre de services

L'offre de services de la Direction régionale se résume à fournir des services publics d'emploi (SPE) qui permettent de rendre accessible de l'information sur le marché du travail et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi. Elle vise à soutenir les personnes en mesure d'entreprendre une démarche qui les aidera à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi. Des services aux entreprises sont offerts à celles désirant améliorer leur productivité en misant sur la formation, le développement des compétences, le recrutement, la mobilisation et la rétention de leur main-d'œuvre ainsi que sur l'amélioration des pratiques de gestion de leurs ressources humaines. Des services de solidarité sociale au bénéfice de toutes les personnes admissibles complètent cette offre de services grâce à la distribution d'une aide financière de dernier recours (AFDR) s'appliquant à leur condition particulière.

En plus des services d'emploi et de solidarité sociale, la Direction régionale déploie auprès des citoyens et des entreprises une gamme étendue de services gouvernementaux de proximité, soit un service d'accompagnement dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, une aide pour les services offerts en ligne (en autres, sur Québec.ca, le nouveau site officiel du gouvernement; sur Portail Québec ou encore sur Placement en ligne) et une assistance élargie pour trouver l'information gouvernementale en lien avec le commissaire à l'assermentation, le Directeur de l'état civil, le Registre foncier du Québec, le registraire des entreprises du Québec et le Service québécois de changement d'adresse. L'administration des examens suivis par les clients de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) est également une responsabilité qui lui incombe. Bien que ces représentants soient totalement autonomes de Services Québec, la Direction régionale peut également compter en son sein sur la présence de représentants du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et de l'Autorité des marchés

publics (AMP) pour assurer une plus grande proximité de leurs services au niveau régional. Le but recherché par ce modèle d'affaires est de simplifier les démarches des citoyens et des entreprises par l'implantation d'un guichet unique réunissant l'ensemble des services gouvernementaux de première ligne en un seul endroit, simplifiant ainsi leurs démarches quant à l'accès aux services publics ainsi que celles touchant à leurs obligations envers l'État. Autrement dit, Services Québec est : « la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire du Québec ».

De plus en plus, selon le Plan d'affaires 2016-2019 de Services Québec, cette prestation de services gouvernementaux passera par une modernisation des services offerts. Le gouvernement du Québec souhaite simplifier les relations des citoyens et des entreprises avec l'État en leur offrant notamment une prestation de services intégrée (comptoir, téléphone, Web). La migration des informations et services vers un site Web unique fait partie des projets à compléter dans les années à venir. Le site Québec.ca sera la porte d'entrée du gouvernement du Québec sur le Web. L'information y est regroupée par thèmes, et l'approche est axée sur les besoins des utilisateurs. Le site, déjà fonctionnel, que l'on peut consulter par téléphone intelligent, par ordinateur, par tablette numérique ou d'autres appareils électroniques. À terme, ce site regroupera tous les contenus et tous les services du gouvernement du Québec.

De manière concrète, cette offre de services se déploie sur le plan opérationnel grâce à une série de mesures et programmes adaptés aux besoins d'une clientèle diversifiée. Pour des raisons de concision, seules les modifications récentes à l'offre de services prévues en 2019-2020 sont présentées. Premièrement, la Direction régionale poursuit le repérage proactif des entreprises à aider, le soutien dans la gestion de la main-d'œuvre diversifiée, l'aide au recrutement et à la rétention et l'accompagnement dans la gestion des ressources humaines afin de répondre aux nouvelles orientations du Ministère. Dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), soit depuis l'entrée en vigueur du programme Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international (SDCI), la Direction régionale offre également aux entreprises un soutien financier pour développer les compétences de leur main-d'œuvre en matière de diversification des marchés, des produits et services ainsi qu'en commerce international. Pour ce qui est, cette fois, du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), l'entrée en vigueur du programme Soutien aux entreprises affectées par l'incertitude des relations commerciales internationales (SIRCI) s'ajoute aussi à l'offre de services déployés dans la région.

Pour compléter le tout, il est important de mentionner que le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale (PAGIEPS) et le Plan économique du Québec 2018-2019 en vigueur dans l'année financière actuelle feront sentir leur effet au sein de la Direction régionale. Essentiellement, ils auront des ramifications sur les plans suivants :

- Mesure de Boni au maintien en emploi pour encourager les prestataires d'un programme d'AFDR ou du Programme objectif emploi à réussir leur transition durable vers le marché du travail;

- Mesure Initiative ciblée pour travailleurs expérimentés (ICTE), destinée aux travailleurs âgés de 50 ans et plus;
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (volet Employeurs) pour permettre aux travailleurs étrangers temporaires et à leurs conjoints d'avoir un accès élargi aux mesures de service d'aide à l'emploi (SAE) et de subvention salariale (SS), tel le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- Bonification des programmes de subvention salariale pour les personnes immigrantes ou issues des minorités visibles tels que le PRIIME et le programme Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP).

### **2.3 Structure de gouvernance et mode de gestion axé sur les résultats**

Tous ces services se déploient selon la structure de gouvernance exposée dans l'annexe 5.4 du présent Plan d'action régional (PAR). Selon cette structure, la région de Laval compte actuellement deux bureaux de Services Québec. Ces deux bureaux desservent respectivement les secteurs ouest et est de son territoire. Les services aux entreprises sont regroupés au bureau de Services Québec de Chomedey, et ceux du Centre de traitement des contraintes sévères à l'emploi (CTCSE) le sont à celui de Laval-des-Rapides. Quant aux services gouvernementaux offerts par Services Québec, ils sont localisés au bureau de Services Québec de Chomedey.

Par cette offre de services variée, Services Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau de vie des Québécois de même que leur qualité de vie, la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi (AFCE). Services Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon le mode de gestion par résultats. Le niveau de performance de l'organisation est établi en précisant, en début d'année, des cibles régionales à atteindre, en autres le nombre de retours en emploi, suivi d'une reddition de comptes annuelle qui s'effectue en fin d'année.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Services Québec décentralise la gestion de ses interventions aux niveaux régional et local et l'exerce de concert avec ses partenaires. Il compte aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes externes actifs dans le domaine du développement de l'employabilité.

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

Pour ce qui est de son environnement, la Direction régionale de Services Québec de Laval continue d'être liée à l'entente Canada-Québec relative au marché du travail et aux ententes modificatrices de cette même entente qui régissent le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, comme convenu avec le gouvernement fédéral.

Elle doit également prendre acte des diverses stratégies et des plans gouvernementaux nationaux pouvant avoir un effet sur son cadre de gestion, soit :

- Le Plan stratégique 2017-2020 de la Commission des partenaires du marché du travail;
- Le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023;
- La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021;
- La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- La Politique bioalimentaire 2018-2023 du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), dans laquelle une contribution de nos services est demandée en matière de formation de la main-d'œuvre et de soutien en gestion des ressources humaines en entreprise;
- La Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022 et son Plan gouvernemental de contribution à l'occupation et à la vitalité des territoires 2018-2020.

En vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (chapitre O-1.3), tous les ministères et organismes gouvernementaux sont également appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente et définit particulièrement les priorités régionales. Celles qui interpellent sa mission sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4.3 ci-après).

En janvier 2019, dans le cadre de la mise en œuvre de la Grande corvée<sup>1</sup>, le ministre a annoncé que l'intervention du Ministère en matière de main-d'œuvre se déploierait dorénavant sur quatre fronts, soit :

---

1. La Grande corvée est une action ministérielle visant à répondre aux besoins des entreprises et à agir en concertation avec tous les acteurs du marché du travail.



- Intégrer le plus grand nombre possible de personnes au marché du travail, entre autres les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés, les Autochtones et les immigrants;
- Adapter la main-d'œuvre actuelle pour soutenir les travailleurs afin d'actualiser leurs compétences pour répondre aux transformations de l'économie, en leur offrant de la formation continue;
- Préparer la future main-d'œuvre en offrant des formations adaptées à l'évolution des besoins du marché du travail et en orientant les jeunes vers ces domaines;
- Accroître la productivité des entreprises en les accompagnant dans la mise en place de solutions pour compenser la rareté de la main-d'œuvre soit par la réorganisation du travail, l'acquisition d'équipement, la numérisation, la robotisation, les technologies de l'information et la recherche et développement<sup>2</sup>.

De plus, un des enjeux nationaux tirés de la planification stratégique 2019-2023 du MTESS s'applique particulièrement à notre réalité; il s'agit des services gouvernementaux axés sur une expérience client de qualité. Dans cet enjeu, deux orientations nationales nous touchent principalement, soit simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité et adapter les interventions aux besoins de la clientèle. Nous y ajoutons une troisième orientation, soit contribuer, au niveau régional, à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires.

Ainsi, les priorités régionales définies dans ce Plan d'action régional, qui sont présentées dans la section 4, s'inscrivent dans l'une ou l'autre des orientations nationales. Ces orientations sont celles qui interpellent la Direction régionale de Services Québec de Laval. Elles se trouvent respectivement aux sections 4.1, 4.2 et 4.3.

Ce faisant, outre le fait de tenir compte des stratégies gouvernementales établies au niveau national et des autres éléments environnementaux précités pouvant influencer sur son déploiement de services, la Direction régionale de Services Québec doit aussi adapter ses interventions en fonction de la situation du marché du travail de la région à la suite d'une mise à jour annuelle des données et de l'évolution attendue de l'environnement économique local, régional, national et mondial. L'évolution de la démographie, les indicateurs du marché du travail et l'évolution de l'emploi sont des facteurs pris en compte pour répondre aux besoins variés d'une clientèle régionale en constante évolution.

---

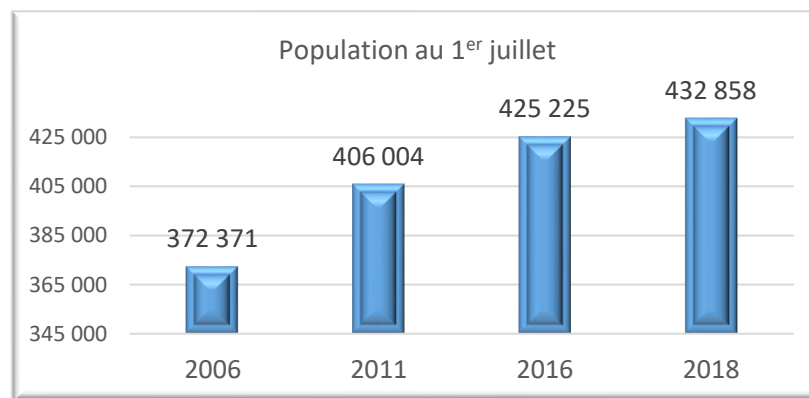
2. Québec. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. *Communiqué – Le ministre Jean Boulet entame sa tournée du Québec en Mauricie, Trois-Rivières, 4 février 2019.*

### 3.1 Démographie

Selon les estimations de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la population de Laval s'établissait à 432 858 habitants en 2018<sup>3</sup>, soit une progression d'environ 7 600 personnes par rapport à l'année 2016. Les femmes comptent pour un peu plus de la moitié de la population de la région (50,7 %), alors que les hommes en représentent 49,3 %. Ces proportions sont globalement similaires à celles du Québec.

La population de la région de Laval représente 5,2 % de la population du Québec, laquelle s'établit à 8 390 499 habitants. Elle se classe au sixième rang, parmi les 17 régions administratives du Québec, derrière Montréal (2 029 379 habitants), la Montérégie (1 554 282 habitants), la Capitale-Nationale (745 135 habitants), les Laurentides (611 019 habitants) et Lanaudière (507 947 habitants).

#### Évolution de la population de Laval 2006-2018



Source : Institut de la statistique du Québec.

En ce qui a trait aux perspectives démographiques, l'ISQ projette une croissance de l'ordre de 30,7 %, entre 2011 et 2036, à Laval. Il s'agit de la plus importante croissance démographique à l'échelle provinciale. Elle devance celle de Lanaudière (30,6 %) et celle des Laurentides (27,7 %). La population de Montréal devrait croître de 16,9 % durant la même période, ce qui signifie une croissance semblable à celle de l'ensemble du Québec (17,3 %).

Notons que, selon des données préliminaires de l'ISQ, depuis 2011, la croissance démographique de Laval est attribuable davantage à la migration internationale qu'à la migration interrégionale et à l'accroissement naturel (naissances moins décès)<sup>4</sup>.

3. Données prévisionnelles au 1<sup>er</sup> juillet 2018. L'Institut de la statistique du Québec a effectué en mars 2019 une révision à la baisse des estimations de la population du Québec se répercutant également sur les estimations régionales. En date du présent Plan d'action régional, les perspectives démographiques 2011-2036 demeurent inchangées.

4. Institut de la statistique du Québec. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, édition 2014. Internet : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/perspectives-2011-2061.pdf>. Voir aussi [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/population/Compo\\_RA-ed2014.xls](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/perspectives/population/Compo_RA-ed2014.xls).

## La population immigrante

Selon le Recensement de 2016 de Statistique Canada, 116 935 personnes, soit 28,5 % de la population lavalloise, sont nées hors du Canada. À titre comparatif, la part de la population immigrante dans l'ensemble du Québec était de 13,7 %. En 2016, Laval se situait au deuxième rang des villes et des régions économiques, derrière Montréal (34,3 %), pour la part de la population immigrante dans la population totale. Il est bien de noter que la population immigrante de Laval a crû de 59 % entre les recensements de 2006 et 2016.

La catégorie d'admission Immigrants économiques compte pour 51,2 % de l'ensemble des personnes immigrantes sur le territoire, et celle des réfugiés<sup>5</sup>, pour 20 %. La catégorie Immigrants parrainés par la famille compte pour 27,7 % de cette population<sup>6</sup>.

Laval se positionne au troisième rang des régions d'établissement des immigrants récents. Sept pour cent des immigrants admis au Québec entre 2011 et 2015 y résidaient au début de l'année 2017.

## Le vieillissement de la population

La région de Laval, à l'instar de celle du reste du Québec, commence à connaître un vieillissement de sa population. Ainsi, selon le scénario de référence de l'ISQ, la part des aînés (65 ans et plus) au sein de la population lavalloise devrait connaître une hausse de 8,5 points de pourcentage, passant de 15,2 % à 23,7 %, entre 2011 et 2036. Durant la même période, la part des aînés au Québec passerait de 15,7 % à 25,9 %.

Le processus de vieillissement de la population exerce une pression sur les entreprises lavalloises, qui font face au phénomène de la rareté de la main-d'œuvre. Toutefois, les effets du vieillissement de la population devraient être moins importants à Laval que dans d'autres régions du Québec notamment en raison d'immigrants nouvellement arrivés dans la région sont généralement plus jeune. D'ailleurs, la population lavalloise est plus jeune comparativement à la population du Québec, son âge moyen en 2018 étant de 41,6 ans par rapport à 42,3 ans au niveau provincial. Signalons enfin qu'en raison du fort taux de mobilité de la main-d'œuvre au sein de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal la situation des Lavalloises et Lavallois sur le marché du travail est tributaire de l'évolution de la situation économique des différentes régions qui composent la RMR de Montréal.

### 3.2 Indicateurs du marché du travail pour 2018

Le nombre de Lavalloises et Lavallois en emploi a connu une hausse de 17 100 au cours de l'année 2018<sup>7</sup>. La région comptait 236 800 personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, ce qui

---

5. La catégorie d'admission concerne la population immigrante admise entre 1980 et 2016.

6. Statistique Canada, Recensement de 2016.

7. Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), données annuelles de 2018.

représentait une augmentation de 7,8 % par rapport à l'année 2017. Au Québec, le nombre de personnes en emploi a crû de 0,9 % durant la même période.

Les régions de Montréal (+22 600) et de Laval (+17 100) sont les principales sources de la croissance de l'emploi au Québec en 2018.

Le taux d'emploi<sup>8</sup> des résidents de la région a atteint 65,3 % en 2018. Ce taux, qui nous renseigne sur la capacité du marché du travail à offrir des emplois aux personnes en âge de travailler (15 ans et plus), est plus élevé que celui du Québec (61 %). Avec ce résultat, la région de Laval se classait, en 2018, au 1<sup>er</sup> rang de l'ensemble des régions administratives du Québec pour son taux d'emploi.

Le taux de chômage<sup>9</sup> des Lavalloises et Lavallois a connu une baisse pour une troisième année consécutive, s'établissant à 5,3 %. Toutefois, il s'agit d'un taux qui place la région de Laval au 9<sup>e</sup> rang parmi les 16 régions économiques du Québec. À l'échelle provinciale, le taux de chômage a connu une baisse de 0,6 point de pourcentage, pour s'établir à 5,5 % en 2018. Il s'agit du plus bas taux enregistré au Québec depuis 1976.

### Les secteurs d'activité économique

En ce qui a trait aux secteurs d'activité économique, les données régionales de 2018 confirment, comme prévu, la prédominance du secteur des services au sein de la population en emploi habitant la région de Laval. En effet, 81,8 % des 236 800 Lavalloises et Lavallois en emploi travaillent dans le secteur des services, comparativement à 79,8 % au Québec. Le secteur de la production de biens regroupe, pour sa part, 18,2 % des personnes en emploi qui résident à Laval contre 20,2 % au Québec. Celles-ci se trouvent notamment dans les sous-secteurs de la construction et de la fabrication.

Le secteur des services, qui a connu une hausse de 8 400 résidents en emploi à Laval entre 2017 et 2018, est dominé par les sous-secteurs suivants : le commerce de gros et de détail (42 400 personnes), les soins de santé et d'assistance sociale (36 300 personnes) et le transport et l'entreposage (19 700 personnes). Entre 2017 et 2018, les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ont connu la meilleure hausse de personnes en emploi (+9 800). Le secteur de la fabrication a connu un gain important à Laval (+6 500 personnes en emploi). Au total, 27 800 Lavalloises et Lavallois travaillaient dans ce secteur en 2018, soit 11,7 % de la main-d'œuvre régionale. Ce taux est comparable à celui du Québec (11,5 %).

En 2018, certains sous-secteurs du secteur de la fabrication dans la région ont atteint des niveaux d'emploi supérieurs à ceux de 2017. Ces sous-secteurs sont les suivants : la fabrication

---

8. Le taux d'emploi correspond au pourcentage de personnes en emploi par rapport au nombre de personnes faisant partie de la population âgée de 15 ans et plus.

9. Le taux de chômage correspond au pourcentage de chômeuses et chômeurs par rapport au nombre de personnes faisant partie de la population active (personnes en emploi plus celles qui cherchent activement un emploi, soit les chômeurs).

d'aliments, de boissons et de produits du tabac (5 800 personnes en emploi), en hausse de 1 500; la fabrication de matériel de transport (5 300), en hausse de 1 900; et la fabrication de produits chimiques (3 500), avec un gain de 1 000 personnes en emploi.

Enfin, le secteur de la construction a connu, pour sa part, un gain de 1 700 résidents en emploi en 2018. En effet, 5,7 % de la main-d'œuvre de la région travaille dans ce secteur, soit une proportion comparable à celle de l'ensemble du Québec (5,9 %).

### 3.3 Regard sur des groupes de clientèle

#### Les immigrants récents

Le nombre d'immigrants récents (arrivés depuis moins de cinq ans) qui se sont installés à Laval entre 2011 et 2016 a atteint 15 140<sup>10</sup>. Ces personnes représentent 12,9 % de l'ensemble des personnes immigrantes lavalloises et 3,7 % de l'ensemble de la population de la région. Les principaux pays de naissance de ces immigrants sont les suivants : Haïti (13,5 %), la Syrie (13,5 %), le Liban (7,5 %), le Maroc (5,7 %), l'Algérie (4,6 %) et la Colombie (3,4 %). Par ailleurs, selon les lieux de naissance, la population immigrante récente est arrivée, entre 2011 et 2016, de l'Asie (35,5 %), de l'Afrique (26,7 %), des Amériques (26,2 %) et de l'Europe (11,6 %).

La participation au marché du travail de ces immigrants récents demeure moins importante que celle des personnes nées au Canada. En 2018, leur taux d'emploi dans la région métropolitaine de recensement de Montréal était de 60,8 %, comparativement à 63,9 % pour les natifs du Canada<sup>11</sup>. Au cours de la même année, le taux de chômage de cette catégorie de la population (12,6 %) était largement supérieur à celui des natifs du Canada (5,2 %). Par rapport à leurs homologues de la RMR de Toronto (9,3 %) et de la RMR de Vancouver (6,5 %), les immigrants récents de la RMR de Montréal présentent un taux de chômage plus élevé.

#### Les jeunes de 15 à 24 ans

Bien que le nombre de personnes actives de 15 à 24 ans habitant à Laval se soit légèrement accru au cours de l'année 2018 (+400), les principaux indicateurs régionaux du marché du travail des jeunes ont connu une évolution contraire à celle de l'ensemble du Québec. Ainsi, le nombre de personnes en emploi de ce groupe d'âge a baissé de 700 entre 2017 et 2018. Durant la même période, le taux de chômage des jeunes Lavallois a connu une hausse de 2,8 points de pourcentage, passant de 9,7 % à 12,5 %, soit un taux supérieur à celui des jeunes du Québec (9,5 %), qui enregistraient une baisse de 0,8 point de pourcentage. Le taux d'emploi a aussi connu une baisse pour cette partie de la population, en s'établissant à 59,6 %. Toutefois, il est comparable à celui de l'ensemble du Québec (61 %).

---

10. Statistique Canada, Recensement de 2016.

11. Statistique Canada, Enquête sur la population active.

## Les personnes expérimentées

Le taux d'emploi des Lavallois et Lavalloises âgés de 55 ans et plus (37,1 %) est supérieur de 4,5 points de pourcentage à celui de leurs homologues au Québec (32,6 %). Leur nombre au sein de la population en emploi habitant la région de Laval a connu une hausse de 7 300 en 2018, ce qui représente un peu moins de la moitié de la croissance totale de l'emploi de la population de 15 ans et plus. À l'échelle du Québec, en 2018 le nombre de personnes âgées de 55 ans et plus en emploi s'est accru de 28 900. Cela représente environ trois quarts de la croissance totale de l'emploi des Québécois de 15 ans et plus. En 2018, le taux de chômage régional pour la catégorie d'âge de 55 ans et plus a connu un repli de 0,4 point de pourcentage, pour s'établir à 3,4 % (5,5 % pour l'ensemble du Québec).

## Les femmes

En 2018, le nombre de Lavalloises de 15 ans et plus en emploi a connu une hausse (+4 400), atteignant 109 100. Les femmes représentaient 46,1 % des 236 800 personnes en emploi habitant la région, soit une proportion inférieure à celle des femmes du Québec (47,8 %). Cependant, le taux d'emploi affiché était de 60 %, comparativement à 57,8 % pour les femmes du Québec. Il est à noter que le nombre de femmes au sein de la population en emploi habitant la région de Laval est en progression depuis les vingt dernières années.

Selon l'ISQ, en 2018, la population lavalloise comportait plus de femmes que d'hommes. Laval présente le rapport de féminité le plus élevé de la province, avec 103 femmes pour 100 hommes comparativement à 101 femmes pour 100 hommes pour le Québec. Ce rapport est encore plus prononcé pour les 65 ans et plus, soit 123/100 relativement à 118/100 pour la province.

## Les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours

La région de Laval comptait 11 052 adultes prestataires des programmes d'AFDR en 2018. Il s'agit d'une diminution de 5 % par rapport à la moyenne annuelle de 2017. Cette baisse est comparable à celle de l'ensemble du Québec (-4,7 %). Soulignons que les personnes n'ayant pas de contraintes à l'emploi sont celles qui ont connu la baisse la plus importante. Leur nombre est passé de 4 572 en 2017 à 3 989 en 2018, soit une baisse de 12,7 %. Cependant, le nombre de prestataires des programmes de solidarité sociale était en légère hausse entre 2011 et 2018, avec un taux de croissance annuel moyen de 1,8 %.

### Évolution du nombre d'adultes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours entre 2011 et 2018

ANNÉE	Aide financière de dernier recours	Sans contraintes	Contraintes temporaires	Solidarité sociale
2011	11 575	4 328	3 067	4 180
2012	11 527	4 235	3 087	4 205
2013	11 555	4 383	2 939	4 233
2014	12 043	5 006	2 716	4 321
2015	12 159	5 197	2 617	4 345
2016	11 989	5 069	2 490	4 430
2017	11 600	4 572	2 476	4 552
2018	11 052	3 989	2 404	4 659

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'analyse et de l'information de gestion. Traitement : Services Québec.

#### Les prestataires de l'assurance-emploi

Au cours de l'année 2018, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail résidant à Laval a atteint une moyenne de 6 650. Il s'agit d'une diminution de 12,8 % par rapport à la moyenne de 2017. Au Québec, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a diminué de 9,9 %. Il est bien de rappeler que le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est en baisse depuis 2010 dans la région de Laval. Leur nombre est ainsi passé de 11 365 en 2010 à 6 650 en 2018, soit une diminution de plus d'un tiers (41,5 %).

#### 3.4 Regard prospectif de l'évolution de l'emploi

Le dynamisme de la dernière année, manifesté dans divers secteurs économiques, fera en sorte que l'économie de Laval poursuivra son expansion en 2019. La revitalisation du centre-ville, la multitude de développements immobiliers et les travaux liés au Réseau express métropolitain (REM), entre autres, sont autant de projets qui stimuleront l'activité économique lavalloise à court et moyen terme. Le secteur immobilier reflète la croissance démographique de Laval avec ses mises en chantier récentes et ses projets immobiliers à venir, dont l'Espace Montmorency, le Central Parc Laval, le Grand Times Hôtel, Le Market, Les Marronniers, Les Habitations Le Repère, l'Allure sur le golf, etc. Les immobilisations prévues dans le plan triennal de la Ville de Laval, soit une nouvelle usine de biométhanisation et de compostage des matières organiques, un nouveau poste de gendarmerie dans l'ouest de Laval, le Centre d'interprétation des biosciences Armand-Frappier, le Centre de services de proximité de l'Est, le complexe aquatique, deux écocentres et d'autres projets, s'ajouteront aux futurs développements immobiliers.

La présence de nombreux chantiers sur le territoire lavallois et dans la région métropolitaine de Montréal notamment dans les domaines du transport, des infrastructures et des

développements immobiliers jette les bases pour des pronostics prometteurs de croissance de l'emploi. Ainsi, des gains d'emploi s'observeront, au cours l'année prochaine, dans le secteur de la construction.

En 2019, la vigueur qui sera notamment observée au chapitre des investissements permettra au produit intérieur brut (PIB) nominal de la région (variation annuelle provisionnée<sup>12</sup> de +3,9 %) de s'apprécier légèrement plus rapidement qu'au Québec (+3,7 %).

En plus d'être stimulée par de grands projets immobiliers, la création d'emplois à Laval sera soutenue par l'expansion attendue de ses principales industries, soit le commerce de gros, la fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac, de matériel de transport, de produits chimiques, en plastique, en caoutchouc ou métalliques. En effet, le nombre de personnes en emploi dans ces sous-secteurs a connu, au total, des gains notables en 2018. L'emploi devrait demeurer en progression en 2019 également, mais à un rythme moins soutenu. Conjoncturellement, les besoins des travailleurs dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'enseignement resteront en augmentation en raison, entre autres, du vieillissement accru de la population et de la croissance soutenue du nombre de résidents de la région.

Avec ses excellents résultats obtenus en 2018 (à titre d'exemple, le taux d'occupation de 80,9 % des établissements hôteliers à Laval était le meilleur résultat répertorié au Québec), l'industrie touristique lavalloise (récréotourisme, tourisme sportif, congrès et événements, etc.) deviendra un important moteur économique créateur d'emplois dans la région. Le tourisme d'affaires, qui est en pleine expansion, et le nombre de congrès et d'événements, qui est en hausse constante, seront les piliers des nouveaux gains en emploi. À cet effet, il est à souligner que Laval sera l'hôte des Jeux du Québec à l'été 2020.

L'économie de Laval, comme celle du Québec, qui a enregistré des résultats solides en 2018, poursuivra sa croissance en 2019-2020, mais à un rythme moins soutenu. Les perspectives sur la croissance économique régionale s'arriment avec le ralentissement économique provincial, canadien et même mondial. Au Québec, le ralentissement économique, qui est déjà en cours, se poursuivra, avec une croissance de 1,9 % prévue cette année puis une croissance de 1,5 % en 2020. L'Énoncé économique de l'automne du gouvernement fédéral misait de nouveau sur une croissance de 2 % pour 2019, mais ce taux a été révisé à 1,8 %, étant donné la chute récente des prix du pétrole. D'ailleurs, la croissance du PIB réel prévue a déjà été ajustée à la baisse pour certains pays de la zone euro. Cela se conjugue à la révision des prévisions de croissance pour le PIB réel américain (2,7 % à 2,5 %) pour 2019.

Malgré tout, le marché de l'emploi devrait consolider ses gains cette année tant à Laval qu'à l'échelle provinciale. Les taux de chômage ont atteint leur plus bas niveau depuis des décennies, représentant des planchers historiques depuis 1976. La situation actuelle de plein-emploi

---

12. Correspond au PIB calculé aux prix du marché, moins les prélèvements fiscaux applicables aux produits, plus les subventions à la consommation. Prévisions de Desjardins dans *Études économiques régionales*, décembre 2018.



persistera en 2019, et le taux de chômage fléchira vers les 5 % ou en deçà de ce taux. Cette situation exercera une pression croissante sur les entreprises lavalloises et québécoises, qui font face au phénomène de rareté de la main-d'œuvre. Selon les plus récentes données disponibles, le nombre de postes vacants dans la région de Laval a augmenté de plus de 29 % entre le quatrième trimestre de 2017 et le quatrième trimestre de 2018, pour s'établir à 4 550 postes vacants, soit 2,9 % de l'emploi total à Laval.

Pour compenser les effets de cette rareté de main-d'œuvre, il est important enfin d'amener les entreprises à recourir à la nouvelle technologie, à réorganiser le travail afin de réaliser des gains de productivité, à améliorer les conditions salariales, à encourager la formation et à accroître la participation au marché du travail et la rétention des personnes éloignées du marché du travail. Désormais, la diversité des personnes en emploi, par exemple les personnes immigrantes, les Autochtones, les travailleurs expérimentés, les personnes en situation de handicap, etc., et la mixité des équipes de travail (par exemple, les incitatifs pour l'intégration des femmes dans des professions traditionnellement masculines) sont notamment des solutions à adopter par les entreprises de notre région.

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

Dans le cadre du cycle de planification, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Laval contribue, avec la Direction régionale de Services Québec de Laval, à définir la problématique du marché du travail de la région, à définir des services pour les clientèles individu et entreprise et à participer à l'élaboration du PAR pour le volet Emploi de celui-ci. Cette instance confirme si les enjeux et les orientations régionaux prioritaires répondent aux besoins du marché du travail. Ce processus est particulièrement important en ce début de nouveau cycle de planification, car il viendra influencer grandement les activités à réaliser pour la période 2019-2023. Des ajustements annuels liés à cette planification pourraient survenir par la suite, au gré des mises à jour économiques des années subséquentes.

Concrètement, un processus est mis en place annuellement par l'établissement d'un comité interne chargé de définir les grands enjeux et les orientations qui découlent essentiellement des problématiques du marché du travail propres à la région. Ce processus vise à soutenir le comité de gestion, le comité PAR du CRPMT et le CRPMT dans le cadre du mandat de planification de leurs activités. Pour faciliter l'établissement de propositions préliminaires d'enjeux et d'orientations, des consultations s'opèrent préalablement auprès du personnel à l'interne pour tenir compte de son expertise cumulée auprès de la clientèle. D'autres consultations ont lieu par la suite auprès des principaux partenaires externes de la région pour recueillir leurs opinions sur les enjeux régionaux à prioriser et leurs propositions en termes d'intervention. Leur connaissance actualisée des multiples besoins exprimés par une clientèle variée est d'un grand apport pour informer le CRPMT de Laval des priorités régionales à adopter et pour orienter les axes d'intervention de la Direction régionale notamment en matière de formation, de gestion des ressources humaines et d'accompagnement en gestion. Dès que les enjeux et les orientations

régionaux sont adoptés par le CRPMT, le contexte organisationnel du moment et les ressources disponibles entrent en ligne de compte en venant agir sur le niveau de services déployés sur le terrain. À la toute fin du processus de planification, les unités opérationnelles de la Direction régionale définissent des actions locales pour répondre à ces enjeux et à ces orientations, le but recherché étant de favoriser l'employabilité du plus grand nombre de bénéficiaires.

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux nationaux mentionnés à la section précédente. Il prend appui sur les priorités régionales ainsi que sur les orientations et sur les objectifs qui se dégagent du processus de planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), de celui de la CPMT ainsi que de l'exercice de planification annuelle du secteur Emploi-Québec. Enfin, il tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale de Services Québec de Laval, des attentes en matière de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Tout ce processus de planification annuelle débouche sur l'établissement de priorités régionales devant être atteintes au cours des quatre prochaines années. Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec en matière d'emploi sont :

- **Priorité régionale 1** : effet, auprès des entreprises, de l'évolution du marché du travail sur la gestion des ressources humaines;
- **Priorité régionale 2** : perte d'expertise causée par le départ à la retraite des travailleuses et travailleurs;
- **Priorité régionale 3** : insertion professionnelle des personnes présentant des défis d'intégration en emploi;
- **Priorité régionale 4** : amélioration de l'adéquation entre les compétences des travailleuses et travailleurs et les besoins exprimés par les entreprises.

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

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du MTESS, voici les interventions régionales prévues pour 2019-2020.

<b>Objectif : améliorer la satisfaction de la clientèle du Ministère à l'égard des services reçus</b>
<b>Axe d'intervention</b> : réduire le temps d'attente des nouveaux demandeurs lors du dépôt de la demande.
<b>Axe d'intervention</b> : assurer le maintien et la mise à jour des connaissances des préposés aux renseignements (formation et circulation de l'information).

**Axe d'intervention** : collaborer au déploiement de Services Québec :

- assurer le déploiement du bureau de Services Québec de Laval-des-Rapides en collaboration avec les unités opérationnelles concernées.

## 4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

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

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

Les enjeux et orientations proposés pour le Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020 sont arrimés à la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS.

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

- enjeu 1 : la disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein-emploi;
- enjeu 2 : la réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises;
- enjeu 3 : la connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services.

Ils s'inscrivent dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit adapter les interventions aux besoins de la clientèle, et avec deux des objectifs de cette orientation, soit :

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

En conformité avec les orientations du Plan d'action national en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020, voici les axes d'intervention régionale retenus par le CRPMT de Laval :

**Orientation nationale 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi : connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail**

**Axe d'intervention** : connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail :

- par notre contribution régionale, alimenter une liste régionale des professions en déficit de main-d'œuvre qui intègre l'aspect sectoriel des professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail;
- mettre à jour et distribuer auprès des partenaires et des membres du personnel la *Liste des professions à prédominance masculine* présentant de bonnes perspectives d'emploi;
- dans le cadre du projet Talons hauts et caps d'acier, réaliser et diffuser un dépliant sur les métiers à prédominance masculine et les métiers d'avenir;
- offrir une conférence dans deux bibliothèques de Laval sous le thème Des métiers variés pour les femmes : Jonglez avec les métiers d'avenir pour mieux gagner votre vie;
- réaliser une entente avec le Centre communautaire Petit Espoir dans trois bibliothèques de Laval afin de fournir un accompagnement à la recherche d'emploi et des ateliers sur les compréhensions et la diversité culturelle;
- diffuser les résultats recueillis dans le cadre de veilles et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétence;
- mettre en place une veille sur les enjeux stratégiques;
- élaborer une fiche synthèse de la situation des jeunes Lavallois sur le marché du travail à l'aide des données du Recensement de 2016.

**Axe d'intervention** : assurer une veille active du marché du travail et le recensement des besoins de main-d'œuvre et de formation :

- mettre en place une veille prospective du marché du travail.

**Orientation nationale 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi : soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail**

**Axe d'intervention** : conscientiser et mobiliser les employeurs à l'importance de l'accompagnement des travailleuses et travailleurs issus de la main-d'œuvre disponible, en trouvant de nouvelles pratiques innovantes :

- explorer la possibilité de mettre en place des initiatives novatrices sous forme de projets pilotes et répondant aux enjeux du marché du travail régional;

- de concert avec un organisme spécialisé, amener les entreprises à accepter, comprendre, intégrer et maintenir les différentes clientèles moins présentes sur le marché du travail, notamment auprès de la clientèle féminine judiciarisée;
- offrir de l'accompagnement en emploi à certains travailleurs à risque, notamment aux personnes handicapées et aux personnes immigrantes et jeunes;
- de concert avec les partenaires de la région, amener les employeurs à accepter, comprendre et intégrer les différentes clientèles moins présentes sur le marché du travail, notamment les jeunes handicapés;
- lors d'évaluations des besoins des services aux entreprises auprès des employeurs, sensibiliser ceux-ci à la nouvelle réalité du marché du travail, laquelle comporte l'embauche de travailleurs éloignés nécessitant un accompagnement soutenu.

**Axe d'intervention** : soutenir les entreprises par rapport aux stratégies d'intégration, de maintien et de rétention de leur main-d'œuvre :

- informer les employeurs des nouvelles modalités du marché du travail, caractérisées par le plein-emploi, et des façons d'y faire face;
- en se référant aux listes d'entreprises ayant des postes vacants de longue durée, contacter les employeurs évoluant en contexte de rareté de main-d'œuvre pour les supporter dans le cadre de la Grande corvée;
- diffuser le Guide de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre auprès des entreprises concernées par les problématiques d'insertion et de rétention en emploi des clientèles présentant des défis d'intégration en emploi, afin de répertorier ces problématiques et d'y trouver des solutions viables pour y remédier.

**Axe d'intervention** : outiller les entreprises afin de faciliter la gestion de leurs ressources humaines notamment en adoptant des pratiques innovantes :

- offrir une session de formation sur la transition vers l'industrie 4.0 en collaboration avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) et d'autres partenaires.

**Axe d'intervention** : outiller les entreprises afin de faciliter le transfert d'expertise :

- accompagner les entreprises via l'offre de services aux entreprises dans leur gestion de formations.

**Axe d'intervention** : contribuer à l'instauration et au maintien d'une culture de formation continue :

- accroître l'offre de formation continue offerte aux travailleurs afin d'accroître leur productivité.

**Axe d'intervention** : conscientiser les entreprises à l'importance de s'impliquer dans le processus d'intégration et de maintien en emploi de leur main-d'œuvre :

- sensibiliser les entreprises aux pratiques favorisant la rétention de leurs travailleuses et travailleurs dans les interventions courantes des services aux entreprises;
- sensibiliser les entreprises à l'importance de l'ensemble des pratiques liées à l'accueil et à l'intégration d'un nouvel employé.

**Axe d'intervention** : sensibiliser les employeurs aux écarts entre les compétences de la main-d'œuvre disponible et en emploi et les besoins des entreprises :

- offrir un atelier aux entreprises inscrites au Salon de l'emploi pour les sensibiliser aux écarts de compétence entre la main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

**Axe d'intervention** : promouvoir, par l'entremise des services aux entreprises, le développement des compétences de la main-d'œuvre :

- améliorer l'accès à la formation professionnelle à temps partiel grâce à l'implantation d'un projet pilote;
- assurer un soutien aux entreprises, notamment dans les petites, en réponse à leurs besoins en matière de développement et d'actualisation des compétences.

**Orientation nationale 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi** : intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes possible, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle des programmes d'assistance sociale

**Axe d'intervention** : faciliter le retour et le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée afin que les entreprises puissent en bénéficier :

- lancer un appel de projets pour favoriser l'intégration en emploi des personnes expérimentées.

**Axe d'intervention** : accompagner les personnes présentant des défis d'intégration en emploi dans une démarche de mise en mouvement vers l'emploi notamment en adoptant des pratiques innovantes :

- explorer la faisabilité d'offrir des formations de type diplôme d'études professionnelles (DEP) en alternance travail-études dans le cadre de nos achats de formation;
- poursuivre le projet d'accompagnement des étudiants handicapés en formation professionnelle afin de faciliter leur intégration en emploi;

- présenter les services et mesures d'Emploi-Québec, le programme d'aide financière de dernier recours et du Service emploi Laval (SEL) à des intervenantes et intervenants ainsi qu'à des femmes fréquentant des organismes communautaires de la région;
- fournir un service de préparation à l'emploi prenant en compte les besoins particuliers des femmes éloignées du marché du travail;
- favoriser l'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat d'intégration au travail (CIT), d'un programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) et d'une subvention salariale (SS);
- soutenir les travailleuses et travailleurs affiliés au domaine culturel afin de contrer leur précarité d'emploi.

**Axe d'intervention** : optimiser la qualification des clientèles présentant des défis d'intégration en emploi :

- accroître nos efforts de francisation en milieu de travail.

**Orientation nationale 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi** : s'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec ses partenaires et également entre ses interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises

**Axe d'intervention** : faire connaître et adapter notre offre de services aux besoins exprimés par les entreprises :

- en complément à la campagne promotionnelle nationale initiée dans le cadre de la Grande corvée, promouvoir nos mesures et services auprès des chercheurs d'emploi et des entreprises;
- ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises de la région, notamment déployer des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et des mesures de formation (MFOR-employeur);
- promouvoir les organismes d'employabilité méconnus du territoire auprès des entreprises pour créer des ponts entre ces derniers, les organismes du SEL et les organismes intervenant auprès des nouveaux arrivants.

**Axe d'intervention** : ajuster notre offre de services et cibler nos interventions afin qu'elles répondent aux besoins particuliers des différents profils socioprofessionnels de notre clientèle :

- organiser des séances d'information auprès des agents d'aide à l'emploi pour développer leurs compétences quant à la réalité vécue par les immigrants sur le marché du travail;
- soutenir un projet régional favorisant la progression des femmes dans les professions à prédominance masculine (projet Talons hauts et caps d'acier);
- favoriser un soutien adapté à l'embauche des personnes présentant des défis d'intégration en emploi.

**Axe d'intervention** : améliorer la flexibilité et l'agilité dans la mise en place de formations permettant l'adéquation entre les besoins du marché du travail et le développement des compétences :

- par le biais d'une formation, améliorer les compétences numériques des travailleurs, des personnes sans emploi et des personnes en situation de pauvreté.

**Axe d'intervention** : favoriser l'appariement ciblé entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins du marché du travail :

- répertorier les besoins de recrutement présents à Laval dans les professions ou secteurs spécifiques en déficit de main-d'œuvre;
- prioriser les entreprises figurant sur les listes d'entreprises ayant des postes vacants de longue durée et évoluant en contexte de rareté de main-d'œuvre, pour supporter les services aux entreprises dans le cadre de la Grande corvée;
- dans le cadre de la Grande corvée, prioriser nos interventions en apportant des solutions adaptées aux entreprises lavalloises rencontrant des difficultés de recrutement.

L'orientation 2, soit adapter les interventions aux besoins de la clientèle, du Plan stratégique 2019-2023 du MTESS présente aussi l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À cet effet, voici les interventions régionales retenues<sup>13</sup> pour 2019-2020 en lien avec la solidarité sociale.

**Objectif** : augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

**Axe d'intervention** : dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale, suivre les travaux de mise en œuvre de l'Alliance pour la solidarité dans la région.

**Axe d'intervention** : veiller au déploiement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en développant des projets pour cette clientèle en concertation avec les acteurs du milieu que sont TEVA et TRIVAT, soit les deux tables de concertation pour l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées :

- renouveler le projet d'accompagnement en stage de formation professionnelle (ouverture aux élèves handicapés en formation insertion socioprofessionnelle (ISP);
- planifier un nouveau projet d'accompagnement en emploi d'été.

13. Ces axes d'intervention ne sont pas soumis pour approbation auprès du CRPMT de Laval.



**Axe d'intervention :** poursuivre notre participation aux travaux du comité de pilotage de la Politique régionale de développement social de Laval (PRDS) afin d'amorcer la mise en œuvre du premier plan d'action quinquennal.

**Axe d'intervention :** collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 :

- informer les clientèles spécifiques visées par l'implantation éventuelle du nouveau Programme de revenu de base.

**Axe d'intervention :** intervenir rapidement auprès des clients afin de favoriser une sortie des programmes d'assistance sociale.

**Axe d'intervention :** réaliser des actions permettant d'offrir de l'aide et de l'accompagnement aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ont des besoins autres que l'employabilité :

- poursuivre l'entente d'échange d'information avec le Centre jeunesse de Laval visant à faciliter le traitement des demandes d'AFDR des jeunes qui atteignent l'âge de 18 ans et qui viennent déposer une première demande d'AFDR.

### 4.3 Contribuer, au niveau régional, à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

**Orientation régionale :** contribuer, au niveau régional, à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022. Plus spécifiquement :

- stimuler la vitalité sociale et le développement économique socialement responsable;
- stimuler la croissance des entreprises et de l'entrepreneuriat dans le cadre de projets durables, innovants et structurants;
- créer un laboratoire d'innovation sociale.

**Axe d'intervention :** maintenir notre présence sur la Table d'action en entrepreneuriat de Laval (TAEL). Cette table de concertation, rassemblant les acteurs économiques de la région, a mis en œuvre en 2017 une Politique régionale de l'économie sociale de Laval. La TAEL a pour mission d'assurer des suivis réguliers pour voir à la réalisation de cette politique.

**Axe d'intervention :** assurer un suivi et un soutien au Pôle régional d'économie sociale de Laval afin d'accroître de manière significative la création, la consolidation et l'expansion des entreprises collectives et sociales. Le Lab d'innovation sociale, mis en œuvre au cours de la dernière année, se veut un lieu de rencontre et de discussion entre des acteurs aux visées et aux compétences complémentaires afin de répondre à un besoin ou à un enjeu par des initiatives novatrices ayant une forte incidence sociale.

## 5. Annexes

### 5.1 Budgets du Fonds de développement du marché du travail

Pour lui permettre d'offrir à la population de son territoire les services publics d'emploi appropriés, la Direction régionale de Services Québec de Laval est dotée d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement du Québec. Ce budget peut aussi être ajusté en fonction de l'évolution du marché du travail et de la situation socioéconomique de la région. De plus, les attentes quant aux résultats opérationnels par rapport aux services publics d'emploi sont liées à l'ampleur du budget accordé.

**TABLEAU DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE**  
**PLANIFICATION DU BUDGET D'INTERVENTION 2019-2020 POUR LES MESURES D'AIDE À L'EMPLOI**

	Planification du budget initial 2019-2020	Parts (%)
<b>1. Aide aux individus</b>		
Mesure de formation de la main-d'œuvre <sup>1</sup>	1 775 000 \$	6,3 %
Ressources externes	9 880 000 \$	35,3 %
Subventions salariales et programme PRIIME	2 760 000 \$	9,9 %
Frais d'aide en participation	7 510 000 \$	26,9 %
Contrats d'intégration au travail	2 185 000 \$	7,8 %
<b>2. Aide aux employeurs</b>		
Concertation pour l'emploi	1 095 000 \$	3,9 %
Mesures de formation de la main-d'œuvre	2 763 800 \$	9,9 %
<b>Total</b>	<b>27 968 800 \$</b>	<b>100 %</b>

1. Achats de cours ou de formation en établissement collégial ou secondaire.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail sert à financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget initial est de 27 968 800 \$ pour l'année 2019-2020. Ce budget comprend une somme de 21 373 508 \$ en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les paramètres de transfert de responsabilité de cette entente prévoient que ces crédits doivent être utilisés pour assurer l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour appliquer les mesures de soutien appropriées. La Direction régionale de Services Québec de Laval demeurera à l'affût de l'évolution de la situation budgétaire nationale afin de maximiser les investissements potentiels sur le territoire.

## 5.2 Facteurs de contingence pour l'atteinte des indicateurs de résultats ciblés

Services Québec de Laval prend tous les moyens à sa disposition pour atteindre les résultats attendus. Toutefois, différentes situations peuvent venir influencer la réalisation de certaines des actions prévues au Plan d'action, notamment la situation économique de la région métropolitaine de Montréal et l'environnement économique mondial. Par exemple, des signes de ralentissement économique sont observés à l'heure actuelle et pourraient venir plomber la croissance économique enregistrée, depuis les cinq dernières années, au Canada et aux États-Unis, bien que des prévisions économiques récentes se contredisent sur la date précise d'une possible récession<sup>14</sup>.

Avec le vieillissement prononcé de la population, la problématique grandissante de rareté de main-d'œuvre affectant plusieurs entreprises lavalloises devient également un facteur qui nécessite une mobilisation importante de ses ressources affectées au conseil en entreprise, et ce, afin d'assurer un meilleur équilibre du marché du travail. L'effet de la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi (2016, chapitre 25)<sup>15</sup>, à titre de priorité pour l'organisation, continuera à faire sentir ses effets en ce qui touche la modification de nos pratiques internes ainsi que de celles de nos partenaires notamment au chapitre du suivi constant exercé auprès de nos clientèles. Ce suivi renforcé leur donnera les outils nécessaires à une insertion en emploi durable sur le marché du travail.

---

14. Alexandre Tanzi, *Most Economists See U.S. Recession by 2021*, dans *National Association for Business Economics*, 25 février 2019, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-02-25/most-economists-see-u-s-recession-by-2021-nabe-survey-shows>.

Craig Alexander, *L'économie canadienne entame l'année 2019 avec des signes de faiblesse*, dans *La Presse canadienne*, 27 décembre 2018, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1144038/croissance-canada-recession-ralentissement-chomage>.

Stéphane Rolland, *La récession n'est pas pour 2019, disent trois économistes*, dans *Les Affaires*, 23 novembre 2018, <https://www.lesaffaires.com/bourse/nouvelles-economiques/la-recession-n-est-pas-pour-2019-disent-trois-economistes-/606674>.

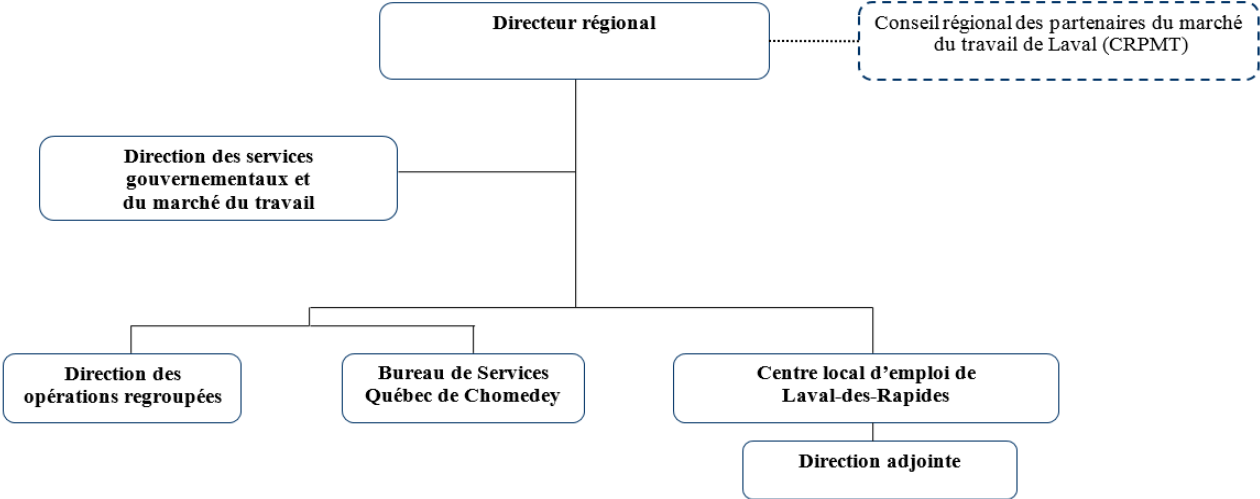
Casey Aonso, *Experts Say That Canada Is at Risk of Experiencing a Recession in 2019*, dans *Maclean's Canada*, novembre et décembre 2018.

15. Les Publications du Québec, <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2016C25F.PDF>.

### 5.3 Indicateurs de résultats ciblés et cibles

Indicateurs de résultats	Résultats 2018-2019	Cibles 2019-2020
1. Proportion de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	55,1 %	51,5 %
2. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	6 247	6 230
3. Proportion de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	39,4 %	39,4 %
4. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 457	1 500
5. Proportion de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	62,5 %	58,2 %
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2 625 (après 11 mois d'exercice)	2 596
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	272	256
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	285	338
9. Taux d'exactitude financière dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	93,3 %	97 %
10. Proportion de demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	96,4 %	85 %

### 5.4 Organigramme de la Direction régionale de Services Québec de Laval



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

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant les organismes communautaires et le milieu de la formation	Membres représentant les ministères et autres membres observateurs
<b>Mme Madeleine Ferland</b> Représentante syndicale Conseil central du Montréal métropolitain, CSN	<b>M. Luc Lamarche</b> Président LCM informatique inc. – Micro LL inc.	<b>Mme Johanne Allaire</b> Vice-présidente du CRPMT de Laval Directrice générale Perspective Carrière	<b>M. Philippe Gagnon</b> Chef de section Commission de la construction du Québec (CCQ) <b>(membre non votant)</b>
<b>M. Vincent Leclair</b> Secrétaire général Conseiller syndical régional FTQ Montréal métropolitain	<b>Mme Louise Leroux</b> Présidente et directrice générale Chambre de commerce et d'industrie de Laval (CCIL)	<b>M. Joseph Giulione</b> Directeur général L'Arrimage	<b>Mme Guylaine Larose</b> Directrice régionale de Laval par intérim Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) <b>(membre non votant)</b>
<b>Mme Jasmine Martin</b> Présidente du CRPMT Conseillère syndicale régionale FTQ Montréal métropolitain	<b>M. André Cavanagh</b> Président Trigonix	<b>M. Jean-Pierre Archambault</b> Directeur général adjoint Commission scolaire de Laval (CSL)	<b>Mme Louise Lafontaine</b> Représentante-cadre Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) <b>(membre non votant)</b>
<b>M. Charles Sainte-Marie</b> Premier vice-président Conseil central du Montréal métropolitain, CSN	<b>M. Yvan Deschamps</b> Vice-président Ressources humaines et santé et sécurité Cheminées Sécurité International Itée (CSIL)	<b>Mme Geneviève Gagné</b> Directrice du Service de la formation universitaire en région Université du Québec à Montréal (UQAM)	<b>Mme Karine Bourdeau</b> Chef de service de l'intervention territoriale - Montréal métropolitain Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) <b>(invitée non votante)</b>
	<b>Mme Dominique Dupont</b> Vice-présidente Partenaires d'affaires Ressources humaines Lumen	<b>Mme Martine Lavoie</b> Vice-présidente du CRPMT Directrice Campus de Laval et Bureau de l'enseignement régional Université de Montréal (UdeM)	<b>Mme Claudette Larouche</b> Directrice régionale Laval-Laurentides Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation <b>(invitée non votante)</b>
		<b>M. Frédéric Greschner</b> Directeur général adjoint Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL) <b>(invité non votant)</b>	

