



## PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

### MONTÉRÉGIE

DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC  
DES RÉGIONS DE L'ESTRIE ET DE LA MONTÉRÉGIE

## Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent l'année financière commençant le 1<sup>er</sup> avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026. Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

## Rédaction

Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, dans la page Publications de la section consacrée au [ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) du site Québec.ca.

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-02013-9 (PDF)

© Gouvernement du Québec

# Mot de la directrice générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional (PAR) 2025-2026 élaboré de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie (CRPMT).

Cette année, notre plan d'action intervient dans une conjoncture marquée par l'imprévisibilité. En effet, après une forte reprise débutée en 2020, la Montérégie continue de faire face depuis l'an dernier à un ralentissement économique plus long qu'anticipé. L'incertitude, qui découle notamment des mesures tarifaires américaines, vient légèrement assombrir le portrait du marché du travail. En 2024, la région a assisté à un second recul du nombre de postes vacants en raison de la diminution du rythme d'embauche des employeurs. La hausse amorcée en 2023 du nombre de prestataires de l'assistance sociale s'est poursuivie au cours de la dernière année sur le territoire. La tendance à la baisse des prestataires de l'assurance-emploi observée en 2023 s'est, quant à elle, renversée dans la région en 2024.

Malgré tout, le marché du travail de la Montérégie reste vigoureux avec un faible niveau de chômage et un taux d'emploi dans la moyenne sur une base historique. La région connaît un ralentissement de la croissance de sa population en âge de travailler à court et moyen terme, malgré des perspectives démographiques plus optimistes. Il y a encore un nombre restreint de personnes aptes à occuper les postes vacants dans la région, et ce, même si celles sans travail sont plus nombreuses et que la pression liée au recrutement de la main-d'œuvre s'atténue un peu pour nos employeurs.

Dans ce contexte, nous avons besoin de tous nos talents afin que la région se développe et que nos organisations s'adaptent aux transformations du marché du travail et de l'économie. Nous continuerons d'agir en concertation afin que toutes les personnes volontaires et aptes à travailler, mais qui ne peuvent être intégrées en emploi sans notre soutien, puissent y parvenir. Nous souhaitons ainsi contribuer à la performance de nos organisations. Nous poursuivrons l'adaptation de notre prestation de services et notre appui au développement des compétences avec nos partenaires ainsi que nos collaboratrices et collaborateurs.

Je remercie chaleureusement tous les partenaires du marché du travail et le personnel de Services Québec de la Montérégie pour leur contribution et leur collaboration aux services publics offerts.



Manon Labonté

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

À titre de président du CRPMT, j'ai l'honneur de vous présenter le volet « Main-d'œuvre et emploi » du PAR 2025-2026 de la Montérégie.

Dans le cadre de cet exercice annuel, le CRPMT de la Montérégie a mené une réflexion stratégique en vue de développer une vision commune des enjeux du marché du travail, des priorités à poursuivre et des objectifs à atteindre dans la région pour rendre des services publics d'emploi pertinents et adaptés aux besoins de nos citoyennes et nos citoyens ainsi que de nos employeurs.

Les défis auxquels font face le marché du travail et l'économie de la Montérégie sont nombreux en cette période d'incertitude. En regroupant nos forces et en misant sur nos opportunités, je demeure convaincu que nous saurons bâtir un marché du travail résilient et inclusif de même qu'une économie prospère.

Les CRPMT sont des instances de concertation dont les membres, nommés par la ministre, sont issus d'organisations et de secteurs représentatifs du marché du travail. Ceux-ci se mobilisent pour assurer un meilleur équilibre du marché du travail. De concert avec les directions générales de Services Québec, ils ont pour mandat de définir les problématiques régionales du marché du travail, de veiller à l'adaptation des services aux réalités des territoires et de collaborer à l'élaboration des plans d'action régionaux.

Je tiens sincèrement à remercier les membres du CRPMT de la Montérégie qui s'impliquent dans cette démarche partenariale et assument les responsabilités qui leur sont confiées. Je remercie plus particulièrement les membres volontaires qui se sont engagés au sein du comité de planification, chargé d'appuyer Services Québec dans l'élaboration de ce plan d'action. Je tiens également à remercier et à souligner l'engagement du comité Évolution compétences, qui veille à soutenir sa mise en œuvre par le développement et le suivi de projets régionaux structurants.



David Bergeron

# Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie.....	2
De multiples programmes et services offerts.....	2
Des partenaires importants.....	3
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux .....	4
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations.....	18
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique .....	18
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel .....	22
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle .....	22
Conclusion.....	24
Annexe I – Budget .....	26
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles .....	27
Annexe III – Organigramme.....	28
Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie .....	28

# Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2025-2026 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2025-2026, la Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie a travaillé étroitement avec le comité de planification du CRPMT de la Montérégie dans l'analyse des données pertinentes du marché du travail pour en dégager quatre principaux enjeux. Ces travaux ont amené à retenir quatre priorités qui guident des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi auxquels se greffent d'autres touchant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les services gouvernementaux et l'environnement de travail du personnel de Services Québec. L'alignement des priorités sur les enjeux régionaux du marché du travail permet de les intégrer pleinement dans notre planification et de renforcer la place accordée à la voix du CRPMT.

De façon à appuyer la réalisation de son plan d'action régional, la Direction générale mettait auparavant en place des plans d'action par direction pour assurer la mise en œuvre des objectifs régionaux qui reposent sur des cibles et des indicateurs de résultats. Elle procédera dorénavant à l'aide de chantiers de travaux responsables d'objectifs régionaux et de projets. Cette approche vise à accroître la collaboration avec les partenaires et entre les unités ainsi qu'à favoriser l'intégration des priorités régionales par toutes les parties prenantes aux interventions. Les chantiers seront responsables de veiller à l'élaboration d'actions structurantes coordonnées avec l'ensemble des acteurs du marché du travail afin d'offrir des solutions adaptées aux enjeux, aux priorités et aux objectifs régionaux.

# La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie

La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte 13 bureaux locaux dans la région de la Montérégie, répartis sur le territoire pour servir la population.

L'organigramme de la Direction générale est présenté à l'annexe III. Il intègre l'ensemble des unités administratives qui sont sous sa responsabilité dans les régions de l'Estrie et de la Montérégie.

## De multiples programmes et services offerts

### Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises, en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la Direction générale établit un contact direct.

### Services publics d'emploi

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

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement, qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services

spécialisés, qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises, qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2025-2026, le budget initial pour la région de la Montérégie est de 89 737 734 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière en cours et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

## **Programmes d'assistance sociale**

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ces programmes visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes qui en bénéficient et qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

## **Des partenaires importants**

La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social dans la région. Parmi ces partenaires, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille par ailleurs avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres pour simplifier l'accès aux services et pour assurer la continuité de ceux-ci et en améliorer l'efficacité.

# L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux

## **Imposition de tarifs douaniers et incertitude économique : des défis qui requièrent de l'agilité**

Le Plan d'action régional 2025-2026 repose sur des éléments connus au moment de son élaboration.

Récemment, l'administration américaine a annoncé l'imposition de tarifs douaniers sur les exportations canadiennes vers les États-Unis. La fréquence et l'impact des modifications liées à ces tarifs créent une grande incertitude pour les entreprises du Québec, ce qui pourrait entraîner des répercussions importantes sur l'économie et l'emploi.

Dans ce contexte, les services publics d'emploi et les partenaires du marché du travail assurent une veille afin d'en analyser les conséquences sur le marché du travail québécois et d'apporter une réponse agile aux besoins des individus et des entreprises susceptibles d'être touchés par certaines décisions du gouvernement américain.

En de telles circonstances, cette planification pourrait être ajustée dans le courant de l'année. Les orientations du Plan d'action 2025-2026 permettent d'adapter les interventions des services publics d'emploi en fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des effets de cette dernière sur le marché du travail.

## Démographie

### **La croissance de la population se poursuit**

Le rythme de croissance de la population<sup>1</sup> de la Montérégie s'est accéléré pour une troisième année consécutive. Malgré cette cadence plus soutenue, la croissance démographique de la Montérégie demeure moins importante que celle de plusieurs autres régions. En 2024, on dénombrait 1 517 003 citoyennes et citoyens en Montérégie. Il s'agit d'un taux d'accroissement de 1,6 % comparé à 2,4 % pour l'ensemble du Québec. La hausse de la population s'explique par l'afflux important de personnes immigrantes, dont le nombre s'est avéré beaucoup plus important que prévu dans les dernières années.

En ce qui concerne la structure par âge de la population, la Montérégie est l'une des régions où, en 2024, la part des jeunes de moins de 20 ans (22,3 %) est la plus élevée et surpasse celle des personnes âgées de 65 ans et plus (20,6 %).

---

1. Institut de la statistique du Québec, [Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1986 à 2024](#).

La population active en Montérégie a augmenté de seulement 0,7 % par rapport à 2023 et se chiffre à 898 400 personnes alors que la progression de la population active du Québec avoisine les 1,9 %.

## **Lente diminution de la proportion de la population en âge de travailler**

Les perspectives démographiques de l’Institut de la statistique du Québec<sup>2</sup> prévoient que d’ici 2051, l’augmentation de la part des personnes aînées au sein de la population se fera parallèlement à la baisse de celle des personnes constituant le principal bassin de main-d’œuvre, soit celle des 20 à 64 ans.

Selon les projections, la Montérégie, à l’instar de toutes les régions du Québec, comptera en 2051 une proportion plus faible de personnes âgées de 20 à 64 ans qu’en 2021, soit 55,1 % contre 58,2 %. Cependant, la majeure partie de cette évolution devrait se réaliser d’ici le début des années 2030.

## **Indicateurs du marché du travail**

### **Légère hausse du taux de chômage**

Le nombre de personnes en situation de chômage est passé de 34 600 en 2023 à 40 300 en 2024, soit une hausse de 5 700 chômeuses et chômeurs (+16,5 %). Cette progression, combinée à une augmentation plus modeste de la population active, a entraîné une légère hausse du taux de chômage dans la région, qui est passé de 3,9 % à 4,5 %. Il s’agit d’un retour à un taux de chômage similaire à la période prépandémique puisqu’en 2018, le taux de chômage était de 4,4 %.

Le taux de chômage de la Montérégie continue, année après année, d’être inférieur à celui de l’ensemble du Québec, qui se chiffre à 5,3 %.

La Montérégie a connu une pause de la croissance de l’emploi puisque le nombre total d’emplois a très peu varié en 2024 par rapport à 2023 avec une hausse de 800 emplois (+0,1 %), pour un total de 858 100 emplois en 2024.

Les principaux indicateurs du marché du travail de la Montérégie ont suivi les mêmes tendances que ceux de l’ensemble du Québec.

---

2. Institut de la statistique du Québec, [Perspectives démographiques du Québec et ses régions 2021-2071, édition 2024](#).

**TABLEAU 1 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL<sup>3</sup>**

Indicateur	Montérégie		Ensemble du Québec	
	2024	2023	2024	2023
Nombre d'entreprises avec un employé et plus <sup>4</sup>	-	44 695	-	278 278
Nombres d'emplois	858 100	857 300	4 566 000	4 522 800
Taux de postes vacants (%) <sup>5</sup>	3,3	4,5	3,3	4,5
Taux de chômage (%)	4,5	3,9	5,3	4,5
Taux d'activité (%)	65,4	66,1	64,9	65,3
Taux d'emploi (%)	62,5	63,6	61,4	62,4

## Deuxième recul consécutif du nombre de postes vacants en Montérégie

Selon l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* de Statistique Canada, le taux d'emplois vacants de la Montérégie a suivi la même tendance à la baisse que l'ensemble du Québec, passant de 4,5 % en 2023 à 3,3 % en 2024.

En 2024, il y avait en moyenne 19 910 postes vacants, soit une baisse de 25,8 % par rapport à l'année précédente. En Montérégie, le nombre de postes vacants diminue depuis quelques trimestres. Après une hausse significative avant et pendant la pandémie, le nombre de postes vacants diminue de façon constante depuis le 1<sup>er</sup> trimestre de 2022. Cependant, le plancher semble avoir été atteint au milieu de

3. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données annuelles révisées.

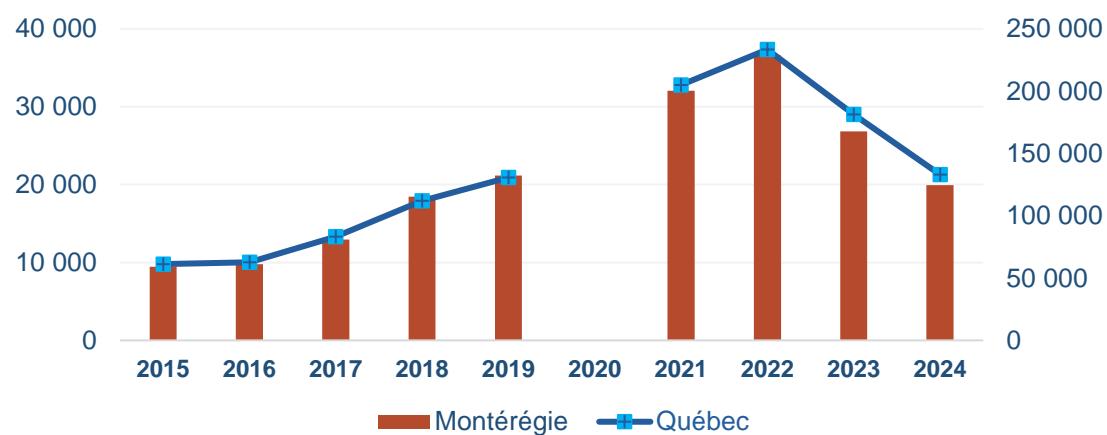
4. Statistique Canada, Banque du Registre des entreprises.

5. Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, moyenne non-désaisonnalisée des quatre trimestres.

l'année 2024, puisque le nombre de postes vacants a augmenté dans la région au troisième et au quatrième trimestres de 2024.

Trois secteurs concentrent encore un nombre important de postes vacants, soit celui de la santé, le secteur de la fabrication et le secteur du commerce de détail.

#### **GRAPHIQUE 1 : NOMBRE DE POSTES VACANTS (MOYENNE ANNUELLE)<sup>6</sup> EN MONTÉRÉGIE ET DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC**



#### **Plus de postes vacants de longue durée exigeant un niveau de qualification élevé**

Malgré une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre, des difficultés de recrutement persistent dans certains secteurs d'activité économique, en raison d'enjeux d'adéquation compétences-emploi et de qualifications plus spécifiques recherchées.

En 2024, 28,7 % des emplois vacants de la Montérégie l'étaient depuis plus de 90 jours<sup>7</sup>, une diminution de 11,1 points de pourcentage par rapport à 2023. Un renversement du niveau de qualification exigé par les postes vacants de longue durée est observé entre 2023 et 2024.

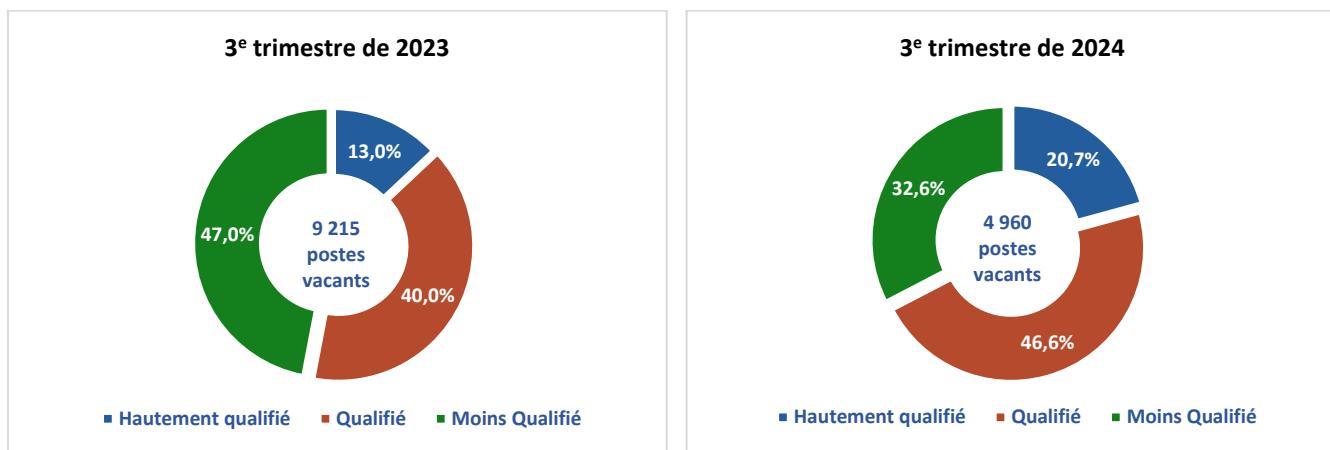
---

6. Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires.

7. Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, moyenne désaisonnalisée des quatre trimestres.

Au troisième trimestre de 2024, la part des postes vacants attribuable à des postes ne requérant aucune scolarité (postes moins qualifiés) a diminué, passant de 32,6 % à 47,0 % par rapport à la même période en 2023. Au contraire, une augmentation est observable pour les postes vacants requérant des études professionnelles ou collégiales (postes qualifiés), soit 46,6 % en 2024 comparativement à 40,0 % en 2023. En comparaison avec 2023, les postes vacants de longue durée exigeant un diplôme universitaire (postes hautement qualifiés) sont beaucoup plus nombreux en 2024 (+7,7 points de pourcentage).

## GRAPHIQUE 2 : PROPORTIONS DE POSTES VACANTS DE LONGUE DURÉE, SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION



L'évolution du niveau de qualification des postes vacants de longue durée (90 jours et plus) indique que l'emploi hautement qualifié a été le principal moteur de création d'emplois dans la région durant la période.

Les effets de la rareté de main-d'œuvre s'atténuent dans certains secteurs exigeant un niveau de qualification moins élevé alors que des difficultés de recrutement se font sentir dans les secteurs où une expertise spécifique est requise.

## La situation de certains groupes sur le marché du travail

### Poursuite de la progression de la participation au marché du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans de la Montérégie a poursuivi sa progression pour une troisième année consécutive, passant de 65,4 % en 2022, à 66,2 % en 2023 et 68,5 % en 2024. Ce groupe d'âge en Montérégie se distingue favorablement de celui de l'ensemble du Québec qui affiche un taux d'emploi de 64,5 % en 2024<sup>8</sup>.

Un écart important entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes de ce groupe d'âge est encore observé. En 2024, le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans était de 74,2 % comparativement à 63,0 % chez les femmes du même groupe d'âge. Cette situation n'est pas unique à la Montérégie, puisque le même phénomène est constaté dans l'ensemble du Québec.

### Diminution récente de la participation des jeunes de 15 à 29 ans sur le marché du travail

En 2024, pour la première fois, les indicateurs du marché du travail des jeunes âgés de 15 à 29 ans en Montérégie révèlent une présence moins importante de cette population sur le marché du travail.

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans est passé de 72,5 % en 2022, à 73,6 % en 2023 et finalement à 71,6 % en 2024. Les taux d'emploi des jeunes de 15 à 19 ans et des jeunes de 15 à 24 ans suivent la même tendance. En 2024, ce sont les jeunes femmes (73,7 %) âgées de 15 à 29 ans qui présentent un taux d'emploi supérieur à celui des jeunes hommes du même groupe d'âge (69,8 %)<sup>9</sup>.

Une offre de main-d'œuvre plus grande a fait en sorte de diminuer les opportunités d'emploi pour les jeunes. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans est passé de 5,9 % en 2022 à 7,2 % en 2024.

---

8. Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA). Les données de l'EPA ne tiennent pas compte du nouveau découpage de la région de la Montérégie et incluent les MRC de Brome-Missisquoi et de La Haute-Yamaska.

9. Ibid.

En 2024, le taux de chômage des jeunes femmes est de 6,0 % comparativement à 8,3 % pour les jeunes hommes.

## **Tendance à la hausse du taux de chômage des personnes immigrantes**

Des données de l'*Enquête sur la population active* démontrent que les personnes immigrantes sont de moins en moins présentes sur le marché du travail, puisque leur taux de chômage a augmenté pour une deuxième année consécutive en 2024. Dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage des personnes immigrantes admises âgées de 25 à 64 ans était de 5,5 % en 2022, de 6,0 % en 2023 et de 7,1 % en 2024<sup>10</sup>. Cette donnée n'est pas disponible pour la Montérégie, mais il est probable que la tendance ait été la même que dans l'ensemble du Québec.

Au dernier recensement de 2021, la Montérégie comptait 180 070 personnes immigrantes admises<sup>11</sup>, soit 12,6 % de sa population totale.

## **Hausse du nombre de prestataires de l'assurance-emploi**

En Montérégie, le nombre total de prestataires de l'assurance-emploi touchant des prestations régulières a augmenté en moyenne de 9,7 % en 2024 par rapport à 2023. Une hausse comparable de 10,1 %, a également été observée dans l'ensemble du Québec.

En Montérégie, 64,6 % des prestataires de 15 ans et plus sont des hommes, tandis que 35,4 % sont des femmes. Parmi les hommes, 20,4 % sont âgés de 15 à 29 ans, 52,0 % de 30 à 54 ans et 19,3 % de 55 à 64 ans. Chez les femmes, ces proportions sont respectivement de 14,5 %, 55,8 % et 23,4 %.

---

10. Statistique Canada, Enquête sur la population active.

11. Excluant les résidentes et les résidents non permanents, les étudiantes et étudiants étrangers ainsi que les personnes revendiquant un statut de réfugié.

**TABLEAU 2 : LES PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI**

Clientèle (Nombre)	Montérégie			Ensemble du Québec		
	2024	2023	Variation (%)	2024	2023	Variation (%)
Prestataires de l'assistance sociale <sup>12</sup>	43 999	43 091	2,1	343 719	332 813	3,3
Prestataires de l'assurance-emploi <sup>13</sup>	17 533	15 978	9,7	109 791	99 752	10,1

## **Légère hausse du nombre de prestataires de l'assistance sociale**

Le nombre de prestataires de l'assistance sociale était de 43 999 en 2024, ce qui représente une hausse de 2,1 % comparativement à 2023. La même dynamique est observée pour l'ensemble du Québec où le volume de cette clientèle a connu une hausse de 3,3 % pour s'établir à 343 719 en 2024. La Montérégie compte 12,8 % de tous les prestataires de l'assistance sociale au Québec.

En somme, les perspectives d'emploi sont favorables en Montérégie pour les prochaines années. Plusieurs professions affichent des déficits de main-d'œuvre. Plus de travailleuses et de travailleurs sont devenus disponibles récemment pour occuper les postes vacants, à condition qu'ils possèdent ou acquièrent les compétences exigées. L'adéquation entre les compétences des chercheuses et chercheurs d'emploi ainsi que les besoins de main-d'œuvre des entreprises demeure un enjeu, particulièrement pour les clientèles desservies par les services publics d'emploi. Par ailleurs, malgré leur disponibilité à travailler, certaines personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail sont confrontées à des difficultés d'intégration et de maintien en emploi.

12. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, données de décembre 2023 à décembre 2024.

13. Statistique Canada, bénéficiaires de l'assurance-emploi, moyenne des données mensuelles des prestataires de prestations régulières de 15 ans et plus du programme d'assurance-emploi.

# Le développement économique régional

## Présence de secteurs stratégiques à fort potentiel de développement

Durant la dernière année, la région de la Montérégie a été au cœur du développement de plusieurs secteurs d'activité économique stratégiques pour le gouvernement du Québec. Elle pourra notamment compter sur un acteur majeur dans le secteur de la **filière batterie** : Northvolt. L'entreprise a annoncé son intention de construire une méga-usine de fabrication de cellules de batteries lithium-ion dans la municipalité régionale de comté (MRC) de La Vallée-du-Richelieu.

Une nouvelle zone d'innovation dans le secteur névralgique de l'**aérospatiale** a été annoncée. Espace Aero contribuera à attirer de nouvelles entreprises et à stimuler la croissance de cette industrie dans l'agglomération de Longueuil.

Le Port de Montréal a annoncé la poursuite de son projet d'expansion de la zone industrialo-portuaire avec la construction d'un terminal de conteneurs à Contrecoeur dans la MRC de Marguerite-d'Youville. Il s'agit d'un investissement majeur pour l'**industrie portuaire** québécoise.

Bien que ces projets majeurs d'investissement soient positifs pour l'économie régionale, ils entraînent également d'importants défis pour les entreprises. L'incertitude économique liée, entre autres aux tarifs douaniers dans le secteur manufacturier, et plus spécifiquement dans le secteur de l'aérospatiale, pourrait freiner le développement de la zone d'innovation.

Les entreprises œuvrant dans l'un ou l'autre de ces secteurs seront à la recherche de travailleuses et de travailleurs occupant les mêmes professions. Il y aura de la concurrence pour attirer la main-d'œuvre et des défis de rétention pour les entreprises qui ont des ressources humaines détenant les compétences recherchées. Par ailleurs, les nouvelles restrictions en matière de recrutement international risquent de venir limiter les possibilités d'embauche de travailleuses étrangères et de travailleurs étrangers temporaires.

## **Les principaux enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi**

Les membres du comité de planification du CRPMT ont collaboré avec l'équipe de la Direction générale à l'analyse des données du marché du travail de la Montérégie au cours des derniers mois. Ils en ont dégagé les enjeux régionaux qui suivent.

### **La disponibilité des travailleuses et des travailleurs permettant d'atténuer les effets de la rareté de main-d'œuvre et d'assurer le développement économique de la Montérégie**

Malgré le ralentissement économique observé, la croissance de la population en âge de travailler ralentit. Combiné à un faible taux de chômage et à un taux d'emploi plus élevé ces dernières années, cela restreint le nombre de personnes qualifiées aptes à occuper les postes vacants dans la région. Cette situation, en plus d'engendrer une hausse du coût des salaires pour les employeurs, amène une rareté de main-d'œuvre et peut entraver le développement économique de la Montérégie. Afin de l'amoindrir, il est essentiel de mettre en place des actions structurantes et concertées pour tenter d'accroître la disponibilité de la main-d'œuvre compétente sur le territoire, en considérant les pénuries actuelles et anticipées. Cela implique de bien connaître les bassins potentiels de recrutement, de mettre en place des initiatives pour les solliciter et d'inciter les personnes en formation ou en requalification, notamment les jeunes et les prestataires, à faire de bons choix de carrière en valorisant les professions en demande et en faisant la promotion des différents parcours de développement professionnel.

### **L'intégration et le maintien en emploi des personnes rencontrant des obstacles à leur participation sur le marché du travail**

Le dynamisme anticipé du marché du travail dans la région pour les prochaines années crée une opportunité d'intégrer davantage en emploi les personnes qui rencontrent des obstacles à leur participation sur ce dernier. Cela concerne notamment les prestataires des programmes d'assistance sociale, dont le nombre est en légère hausse en Montérégie, ainsi que les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Il faut saisir cette occasion en adaptant l'approche d'intervention pour bien répondre aux besoins de ces clientèles prioritaires partout sur le territoire, de telle sorte que toutes les personnes capables et désireuses de travailler puissent le faire avec l'accompagnement et les outils requis. Cela requiert, entre autres, la collaboration des partenaires en

employabilité de Services Québec, mais également des autres réseaux de services publics et du milieu communautaire. La mise en parcours des prestataires de l'assistance sociale et des personnes issues des groupes sous-représentés de même que leur intégration et leur maintien en emploi constituent des éléments importants de l'amélioration de la situation du marché du travail dans la région. L'emploi est de plus le moyen le plus efficace pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Plus particulièrement, la Montérégie accueille ces dernières années nettement plus de personnes immigrantes susceptibles de rechercher activement un emploi. La situation de l'emploi tend à se détériorer chez les jeunes au cours de la dernière année, tandis qu'elle s'est grandement améliorée pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Par ailleurs, il est important de poursuivre la concertation régionale afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces clientèles qui peuvent contribuer significativement à la bonne santé du marché du travail de la Montérégie.

### **Clientèle visée**

Toute personne résidant au Québec peut être admissible, selon certains critères, aux services spécialisés d'emploi. Le Ministère est toutefois soucieux de répondre prioritairement aux besoins des personnes confrontées à des obstacles qui complexifient leur capacité à intégrer ou à se maintenir en emploi, ce qui accroît le risque de pauvreté et d'exclusion. Cela concerne notamment :

- les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail, c'est-à-dire les individus qui présentent une ou plusieurs caractéristiques susceptibles d'entraver leur participation au marché du travail, dont
  - les personnes handicapées;
  - les travailleuses et les travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus;
  - les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de cinq ans;
  - les personnes judiciarialisées;
  - les Premières Nations et les Inuit;
  - les personnes faiblement scolarisées;
  - les jeunes âgés de 24 ans et moins;
  - les femmes;
  - les cheffes et chefs de famille monoparentale.

## **L'adéquation entre les compétences détenues par les individus et les besoins actuels et futurs du marché du travail**

Dans le contexte de la rareté de main-d'œuvre ainsi que des transformations du marché du travail et de l'économie, l'enjeu de l'adéquation entre les compétences détenues par les individus et celles recherchées par les employeurs se présente de façon encore plus prononcée. En effet, malgré le repli

conjoncturel du nombre de postes vacants sur une base annuelle, les besoins de main-d'œuvre ont tendance à s'accroître, surtout pour les emplois exigeant davantage de qualifications. Il y a plus de personnes disponibles à l'emploi cette année, mais elles n'ont pas nécessairement le niveau souhaité et les compétences requises. De plus, les difficultés de recrutement des employeurs s'accentuent pour les postes vacants requérant des études professionnelles, collégiales ou exigeant un diplôme universitaire, qui représentent le moteur de la création d'emplois dans la région.

Par ailleurs, l'environnement actuel des employeurs exige des personnes en emploi de faire preuve d'adaptabilité, d'innovation et de résilience. Cela se traduit, pour les travailleuses et les travailleurs, par un besoin constant de développer de nouvelles compétences, de se tenir à jour sur les derniers procédés, et d'intégrer le virage numérique. Pour les organisations, cela signifie créer des environnements de travail qui soutiennent l'apprentissage continu et le développement professionnel. Ainsi, les employeurs sont appelés à jouer un rôle plus déterminant que jamais dans le développement des compétences de leur personnel.

En bref, l'enjeu d'adéquation entre les compétences détenues par les individus et les besoins actuels et futurs du marché du travail est proéminent par rapport à bien d'autres défis confrontant la région. Les besoins de formation et de requalification des individus sont importants en Montérégie, tout comme la formation continue des travailleuses et des travailleurs. Il faut appuyer le développement des compétences en collaboration avec nos partenaires de formation pour répondre aux défis actuels et émergents du marché du travail. Toutes les ressources disponibles doivent être mises à contribution pour y parvenir, car ces interventions sont souvent décisives pour l'avenir professionnel des individus et le dynamisme des organisations.

## **L'adaptation des organisations aux transformations du marché du travail et de l'économie**

Comme dans la plupart des régions du Québec, le marché du travail et l'économie subissent de nombreuses transformations en Montérégie, que ce soit l'évolution démographique, les mesures tarifaires, les restrictions récentes en matière de recrutement international pour les employeurs, le virage numérique, incluant le télétravail et l'intelligence artificielle, les impératifs de la productivité et de la compétitivité, la transition verte, ou encore le recours accru à l'innovation.

Face à la rareté de main-d'œuvre et aux changements observés dans les bassins de recrutement, les organisations n'ont d'autres choix que d'adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

Ces adaptations visent à offrir un environnement de travail plus inclusif, facilitant ainsi l'accès à l'emploi pour les personnes pouvant nécessiter des accommodements. Il reste des efforts de sensibilisation à faire auprès des employeurs pour démystifier le tout. Cela peut impliquer, par exemple, d'avoir un encadrement adapté ou de recourir à un langage simplifié avec des travailleuses et des travailleurs. Il peut aussi s'agir de proposer des horaires plus souples, d'apporter des ajustements aux postes de travail ou aux façons de faire, ou encore à l'environnement de production. Ces accommodements doivent être raisonnables et ne pas engendrer de contraintes excessives afin d'obtenir l'adhésion des employeurs. Ils impliquent de bâtir et d'entretenir une solide relation de confiance et de soutien avec les intervenantes et les intervenants en employabilité. Plus encore, les organisations doivent dorénavant créer une culture d'entreprise permettant de prendre soin de la santé et du bien-être de leur personnel pour se démarquer. Elles doivent également veiller à renforcer la rétention de ce personnel, en développant par exemple une marque employeur.

Les transformations rapides de l'économie exigent des organisations qu'elles adaptent continuellement leurs modèles d'affaires et leurs opérations pour demeurer en selle dans un environnement en constante mutation, notamment en adoptant des processus et des technologies qui rehaussent l'efficacité et l'efficience. L'incertitude marquée des derniers mois sur le plan économique oblige également certaines entreprises à améliorer leur compétitivité et à diversifier leurs marchés. Le virage numérique est incontournable. Il doit être intégré à tous les niveaux des organisations, tant sur le plan de la gestion que celui de la production. Le télétravail devient omniprésent, notamment dans le secteur des services et le travail de bureau. Il va jusqu'à déplacer des emplois dans des régions. Le recours à l'intelligence artificielle se répand dans plusieurs industries et aide à pallier certains besoins de main-d'œuvre. En fait, tout ce qui permet l'automatisation de certains procédés est prisé dans un univers où la rareté des ressources humaines est présente et où une plus grande productivité est recherchée. L'environnement réglementaire évolue parallèlement. Il oblige les entreprises à mettre en place des mesures pour diminuer leur empreinte carbone et réaliser peu à peu la transition verte. L'innovation, en l'occurrence la recherche constante de l'amélioration de ce qui existe, se pratique à grande échelle et est mise en production pour répondre aux nouveaux besoins des clientes et clients ainsi que du personnel.

Il faut soutenir les organisations de la Montérégie, en particulier les petites et les moyennes qui ont moins de ressources, dans l'adaptation à tous ces changements reliés à la gestion des ressources humaines, au virage numérique, à la productivité et à la transition verte. L'intervention doit se faire d'une manière proactive auprès des organisations et des secteurs d'activité pour lesquels des besoins ont été ciblés afin de prévenir, entre autres, des licenciements pour des motifs économiques. Ce travail doit se réaliser

en étroite concertation sur une base régionale afin de bien répondre à ces enjeux des organisations qui sont reliés aux transformations du marché du travail et de l'économie.

### Entreprises visées

En continuité des orientations stratégiques du MESS et du gouvernement du Québec, les services publics d'emploi proposent des solutions aux employeurs qui ont à relever des défis liés à la main-d'œuvre, notamment :

- Ceux qui doivent s'adapter aux changements du contexte international, notamment dans les secteurs les plus touchés.
- Ceux issus de tous les secteurs d'activité qui posent des gestes en vue de stimuler leur productivité (développement des compétences, modifications à l'organisation du travail, etc.) ou dans le contexte d'une transformation numérique ou d'une transition verte/énergétique.
- Des industries des filières industrielles et scientifiques ainsi que des sciences de la vie.
- Des secteurs de l'Opération main-d'œuvre, soit la santé, l'éducation, les services de garde à l'enfance, les technologies de l'information, le génie et la construction.

En complémentarité, la Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie identifie des priorités régionales pour l'intervention auprès des employeurs.

# Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations

Considérant ce qui précède, les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie sont les suivantes pour l'année 2025-2026 :

- 1) Mobiliser de façon concertée les personnes disponibles à l'emploi en fonction des déficits actuels et futurs de main-d'œuvre.
- 2) Adapter l'approche d'intervention avec nos partenaires selon les clientèles et les territoires afin d'accroître la participation sociale, l'intégration et le maintien en emploi des clientèles prioritaires.
- 3) Appuyer le développement des compétences des individus en concertation, particulièrement en littératie et numératie, pour répondre aux défis actuels et émergents du marché du travail.
- 4) Soutenir les organisations dans l'adaptation aux changements reliés à la gestion des ressources humaines, au virage numérique, à la productivité et à la transition verte.

## Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique

Cette orientation, présentée dans le Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est liée à quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec, dont un relatif à la solidarité sociale et trois sont relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre.

### Interventions en matière de solidarité sociale

Voici les axes d'intervention établis pour la région en vue d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :

#### Objectif

Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.

## **Axe d'intervention :**

- **La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**
  - Accompagner les adultes prestataires de l'assistance sociale dans une démarche vers l'emploi ou toute autre forme de participation sociale d'ici le 31 mars 2026.

## **Interventions visant l'atteinte des objectifs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre**

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

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

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles figurent dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

## **Orientation 1**

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

## **Axe d'intervention :**

- **L'analyse des besoins du marché du travail**
  - Approfondir la connaissance des caractéristiques des prestataires et des groupes sous-représentés sur le marché du travail, susceptibles de bénéficier des services publics d'emploi sur le territoire, en collaboration avec nos partenaires en employabilité afin d'orienter nos actions.

- Répertorier les secteurs pour lesquels l'intervention des services publics d'emploi est la plus pertinente sur le territoire et identifier leurs besoins de main-d'œuvre et de formation continue.

## Orientation 2

Outiller les personnes prêtes à intégrer le marché du travail en leur fournissant une aide d'appoint.

### Axe d'intervention :

- **L'appui à l'intégration en emploi**
  - Fournir de l'information et des services d'appoint aux personnes prêtes à occuper un emploi.

## Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

### Axe d'intervention :

- **La priorité aux personnes vulnérables sur le plan de l'emploi**
  - Rejoindre et mettre en mouvement les personnes éloignées du marché du travail.
  - Développer l'employabilité des personnes confrontées à des obstacles à l'emploi en priorisant les services qui ont les effets les plus significatifs sur leur intégration et leur maintien en emploi.
  - Soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées.

## Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs priorisés par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail.

### Axe d'intervention :

- **Le soutien aux employeurs**
  - Intervenir de façon proactive auprès des organisations et des secteurs pour lesquels des besoins ont été ciblés.
  - Faire évoluer les pratiques de gestion des ressources humaines et soutenir les organisations dans le développement des compétences de la main-d'œuvre.
  - Améliorer le recrutement, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi, notamment en intervenant auprès des petites et moyennes entreprises.
  - Accompagner les personnes et les entreprises dans le développement des compétences recherchées dans le contexte des transitions (numérique, verte et démographique) en cours.

## Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

### Axe d'intervention :

- **La concertation avec les partenaires**
  - Poursuivre la concertation régionale visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail et le déploiement des stratégies clientèle.
  - Développer la concertation régionale afin de répondre aux enjeux des organisations reliés aux transformations du marché du travail et de l'économie, dont le virage numérique, la productivité et la transition verte.
  - Mettre en place des actions structurantes afin de diminuer les déficits de main-d'œuvre et de promouvoir les principales professions en demande et les parcours de développement professionnel.

- Collaborer à la démarche visant une meilleure coordination des travaux et menant progressivement à une vision métropolitaine de l'emploi, en cohérence avec celle de la Montérégie.

## **Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel**

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Ce dernier vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

### **Objectif 1**

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

#### **Axe d'intervention :**

- **L'expérience employé mobilisatrice**
  - Améliorer la collaboration entre les équipes et nos communications organisationnelles.
  - Développer le sentiment d'appartenance et de reconnaissance du personnel.

### **Objectif 2**

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

#### **Axe d'intervention :**

- **Le développement de l'expertise du personnel**
  - Favoriser le développement des compétences, le partage de l'expertise et l'amélioration des façons de faire.

## **Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle**

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère correspond à quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. En ce qui concerne ces deux objectifs, voici les axes d'intervention retenus pour 2025-2026.

## **Objectif 1**

Améliorer les services selon les attentes des clients.

**Axe d'intervention :**

- **L'amélioration du service-client**
  - Actualiser les services d'accompagnement pour bien répondre aux besoins de la clientèle.

## **Objectif 2**

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

**Axe d'intervention :**

- **La facilité d'accès aux services gouvernementaux**
  - Faciliter les démarches administratives nécessaires pour obtenir des services.

## Conclusion

La Montérégie est une région en bonne santé sur le plan économique. Regorgeant de ressources, elle comporte de multiples attraits, dont une main-d'œuvre scolarisée, une structure industrielle très diversifiée et étendue sur le territoire, plusieurs institutions d'enseignement, en plus d'être stratégiquement positionnée près de Montréal et de l'Ontario. La région offre des perspectives d'emploi favorables à moyen et à long terme. Elle nourrit plusieurs projets porteurs, par exemple en aéronautique avec l'émergence de la nouvelle zone d'innovation Espace Aero à Longueuil et en logistique avec le développement du terminal de Contrecoeur. Elle peut compter sur la présence de nombreuses entreprises de fabrication et de services, un secteur bioalimentaire et des fabricants de matériel de transport dynamiques. L'entrepreneuriat y est florissant. La région s'enrichit d'une population immigrante en forte croissance. Elle séduit à la fois les jeunes en quête de défis professionnels et bon nombre de travailleuses et travailleurs plus âgés souhaitant demeurer actifs et près des services.

En dépit de l'incertitude actuelle et d'un ralentissement économique, la situation du marché du travail de la Montérégie est enviable. Le niveau de chômage est faible et le taux d'emploi est dans la moyenne historique. Les postes vacants sont à la baisse sur une base annuelle. La région doit composer avec un ralentissement de la croissance de sa population en âge de travailler à court et moyen terme, malgré des projections plus optimistes. Plus récemment, des hausses de prestataires de l'assurance-emploi et des programmes d'assistance sociale sont observées. Les jeunes subissent, entre autres, l'affaiblissement de l'activité économique. Plusieurs personnes immigrantes désirant s'intégrer sont à la recherche d'un emploi. Les organisations font face à une série de transformations rapides reliées au marché du travail et à l'économie.

Considérant ces enjeux, le CRPMT de la Montérégie a retenu quatre priorités en collaboration avec ses partenaires : mobiliser les personnes disponibles à l'emploi en fonction des déficits de main-d'œuvre; adapter l'approche d'intervention pour intégrer en emploi les clientèles prioritaires; appuyer le développement des compétences pour répondre aux défis du marché du travail; et soutenir les organisations dans l'adaptation aux changements reliés à la gestion des ressources humaines, au virage numérique, à la productivité et à la transition verte. Le plan d'action s'aligne sur les orientations nationales visant à accroître la participation de toutes et tous au développement social et économique. Il vise également à faire évoluer les 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.

Les axes d'intervention du PAR 2025-2026 répondent aux priorités adoptées par le CRPMT de la Montérégie. Ils préconisent d'approfondir l'analyse des besoins du marché du travail pour bien répondre aux besoins, d'appuyer l'intégration en priorisant les personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, de soutenir les employeurs et de poursuivre la concertation avec les partenaires. Parallèlement, la Direction générale vise à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à améliorer le service-client et à faciliter l'accès aux services gouvernementaux. Elle souhaite le faire tout en rendant l'expérience employé mobilisatrice et en développant l'expertise de son personnel. Vingt objectifs régionaux découlant de ces axes d'intervention précisent la direction que doivent prendre les actions structurantes ou projets à réaliser. Trois d'entre eux reflètent les préoccupations métropolitaines.

Le plan d'action annuel se réalise dans un environnement en constante évolution. La Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie doit faire preuve d'agilité pour soutenir les personnes et les organisations en leur offrant une prestation de services optimisée et adaptée à leurs besoins, de manière à contribuer efficacement au développement économique de la région de la Montérégie.

## Annexe I – Budget

### Répartition du budget d'intervention 2025-2026

	Fonds du Québec		Compte de l'assurance-emploi		Total
	Montant	Part relative	Montant	Part relative	
<b>Budget initial pour 2024-2025</b>	21 613 699 \$	25,6 %	62 885 922 \$	74,4 %	84 499 621 \$
<b>Budget initial pour 2025-2026</b>	25 507 125 \$	28,4 %	64 230 609 \$	71,6 %	89 737 734 \$
<b>Différence entre le budget pour 2025-2026 et celui de 2024-2025</b>	3 893 426 \$		1 344 687 \$		5 238 113 \$

## Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

Indicateurs de résultats ciblés issus du Plan stratégique 2023-2027 ou du Plan annuel des services publics d'emploi 2025-2026		Cibles 2025-2026	Résultats 2024-2025 <sup>14</sup>
<b>Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</b>			
1	Nombre d'adultes prestataires dirigés vers un service répondant à un besoin socioéconomique ou professionnel <sup>15</sup>	5 292	7 531
<b>Ensemble des participants aux interventions des services publics d'emploi (SPE)</b>			
2	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle) <sup>15</sup>	59,8 %	52,0 %
<b>Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)</b>			
3	Nombre de participants de l'assurance-emploi (CAE) ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	6 622	8 132
4	Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	56,9 %	54,4 %
<b>Clientèle de l'assistance sociale</b>			
5	Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2 156	2 236
6	Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation <sup>15</sup>	45,0 %	36,7 %
7	Proportion de personnes participant aux interventions des services publics d'emploi, prestataires des programmes d'assistance sociale, s'étant maintenues en emploi pour une période d'au moins six mois suivant un retour en emploi <sup>15 16 17</sup>	77,0 %	ND
<b>Qualification de la main-d'œuvre</b>			
8	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	560	517
<b>Entreprises</b>			
9	Proportion d'entreprises aidées par les SPE dans les activités et les secteurs priorisés <sup>16</sup>	40,0 %	53,3 %
10	Proportion d'employeurs ayant amélioré leur gestion des ressources humaines après une intervention des SPE <sup>15 16</sup>	83,0 %	89,0 %
11	Proportion d'employeurs ayant amélioré les compétences de leurs travailleurs après une intervention des SPE <sup>15 16</sup>	87,0 %	81,0 %
<b>Indicateurs de résultats ciblés issus de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens</b>			
12	Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	78,4 %
13	Proportion des entrevues d'évaluation d'aide à l'emploi effectuées dans un délai de huit jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, dans le cadre de la participation au programme Objectif emploi	75,0 %	81,3 %

ND : donnée non disponible.

14. Résultats finaux préliminaires. Certains résultats feront l'objet d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour mesurer l'effet des interventions sur les femmes et les hommes.

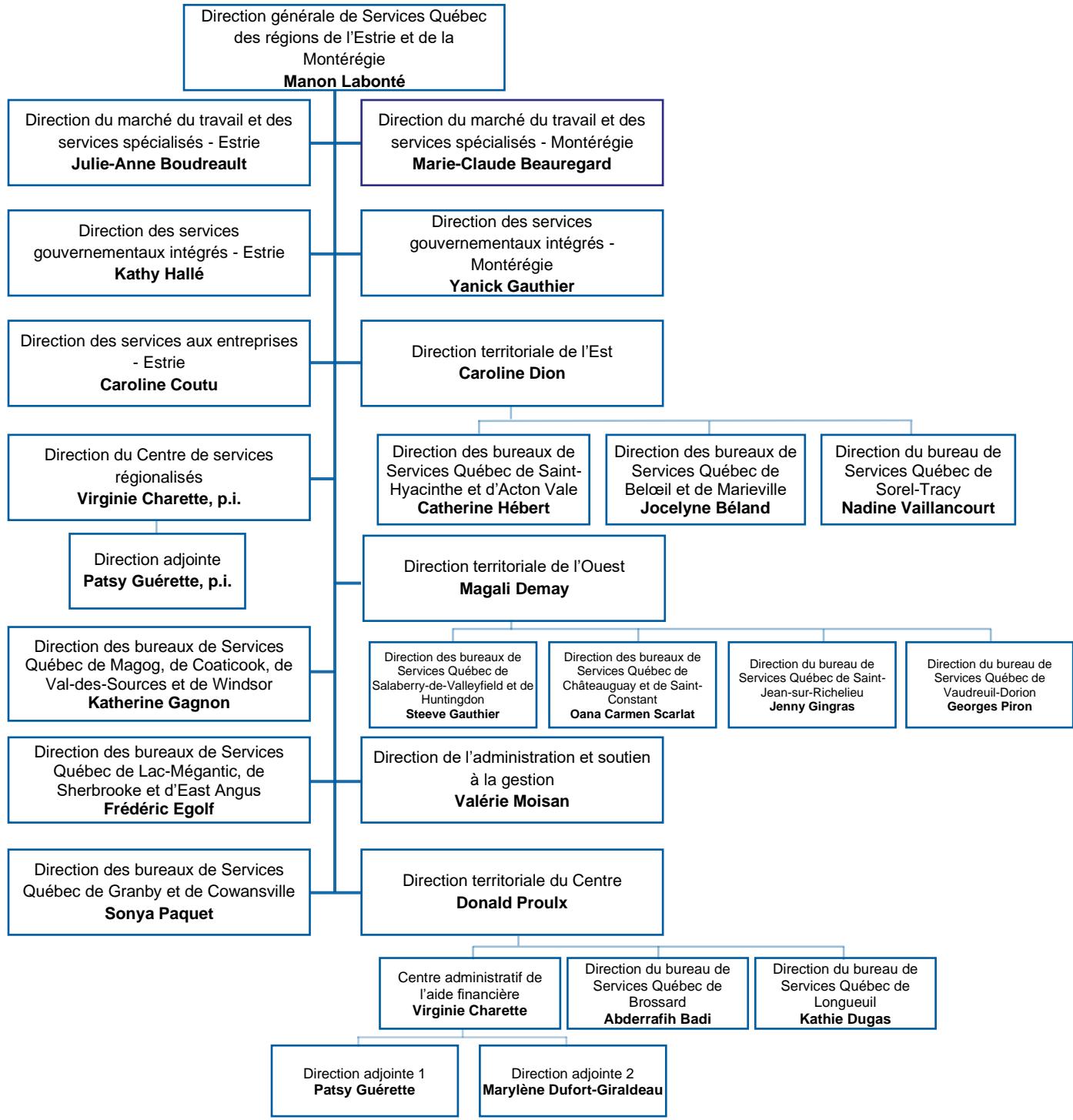
15. Indicateurs du Plan stratégique 2023-2027 du MESS.

16. Cette cible est nationale et indiquée à des fins comparatives seulement.

17. Le résultat est mesuré six mois suivant la date de retour en emploi et donc connu chaque année après le 31 décembre de l'année suivante.

# Annexe III – Organigramme<sup>18</sup>

## Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie



## Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

### Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Stéphane Brin Conseiller régional Conseil régional de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Montérégie	David Bergeron Président-directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Grand-Roussillon	Josée Barrette Directrice des services éducatifs Centre de services scolaire Marie-Victorin
Jean-Philippe Dell'Aniello 3 <sup>e</sup> vice-président Conseil central de la Montérégie – Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Serge Caouette Président GLM Conseil	Lyne Laplante Directrice générale Quartier de l'emploi
Mark Infante Conseiller en relation de travail Syndicat de Champlain	Benoît Champigny Directeur des ressources humaines GSC Technologies inc.	Marc Rémillard Directeur général Cégep de Valleyfield
Julie Tremblay Directrice Centre d'emploi agricole de la Fédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) de la Montérégie	Antoine R. Héroux Directeur RH Pratique conseils et SST JEFO Nutrition Inc.	Alain Tremblay Directeur général Services des stages et du développement professionnel Université de Sherbrooke
Cédric Vallerand Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	Michel Milot Directeur général Chambre de commerce et d'industrie du Haut-Richelieu	Claudine Ellyson Directrice de la formation continue et des services aux entreprises Cégep Édouard-Montpetit

Membre représentant le développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Josée Plamondon Directrice générale Montérégie Économique	Manon Labonté Directrice générale Direction générale de Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	

### Membres non votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par le ministère de l'Économie et de l'Innovation
André Pimparé Conseiller aux partenariats et à la concertation Ministère de l'Éducation	Céline Buffet Conseillère régionale Direction des interventions régionales et du maillage (DIRM) Ministère de l'Enseignement supérieur	Nicolas Martin Directeur territorial de la Direction territoriale de la Montérégie, de l'Estrie et du Centre-du-Québec Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

### Membre désigné par la Commission de la construction du Québec

Lysanne Brunet  
Cheffe de section  
Développement des compétences  
Commission de la construction du Québec

## Membres invités :

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
Jonathan Lahaie-Massie Directeur régional de la Montérégie Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Yannick Gignac Directeur régional Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

