

Investir dans l'employabilité : une stratégie pour un Québec inclusif et durable

Mémoire présenté conjointement par le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) et le Collectif autonome des Carrefours jeunesse emploi du Québec (CACJEQ) dans le cadre de la Consultations publiques pré-budgétaires 2025-2026.

Février 2025



Table des matières

Présentation du RSSMO et du CACJEQ	2
Réseau des Services Spécialisés de Main-d’œuvre (RSSMO)	2
Collectif autonome des Carrefour jeunesse emploi du Québec (CACJEQ).....	2
Quelques chiffres.....	2
Introduction	3
Sommaire des recommandations	3
Contexte et enjeux actuels	4
Enjeux socio-économiques 2025-2026.....	4
Leçons des récessions et crises de l’emploi passées.....	5
Priorités pour 2025.....	6
Groupes cibles prioritaires	6
Secteurs prioritaires	6
Recommandations	7
1- Renforcer le Fonds de développement du marché du travail pour financer des initiatives prioritaires.....	7
1-1 Favoriser les programmes de formation continue, requalification et rehaussement des compétences	7
1-2 Financer des initiatives régionales et sectorielles.....	7
1-3 Renforcer le soutien aux organismes communautaires.....	8
1-4 Promouvoir l’équité et l’inclusion	8
2- Mettre en place un mécanisme rigoureux et transparent d’évaluation des investissements publics en employabilité et de suivi des subventions	9
3- Encourager les partenariats avec le secteur privé	10
Conclusion	10
Bibliographie	11

Présentation du RSSMO et du CACJEQ

Réseau des Services Spécialisés de Main-d'œuvre (RSSMO)

Le **Réseau des Services Spécialisés de Main-d'œuvre, RSSMO**, regroupe 50 organismes présents dans 14 régions du Québec et établis dans 92 points de services. Ils viennent en aide à plus de 30 000 personnes par année. Depuis quatre décennies, leur mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion socioéconomique. Ils travaillent en partenariat avec les différents paliers de gouvernement pour offrir à la population des programmes et mesures personnalisés et adaptés à chaque individu.

Collectif autonome des Carrefour jeunesse emploi du Québec (CACJEQ)

Le **Collectif autonome des Carrefour jeunesse emploi du Québec (CACJEQ)** est un regroupement de vingt-trois CJE (carrefour jeunesse-emploi) qui ont une expérience significative d'accompagnement des jeunes de 16 à 35 ans en insertion professionnelle. Il a vu le jour en 2007.

Nos membres se déploient dans 6 régions du Québec soit au Bas-Saint-Laurent, en Chaudière-Appalaches, en Gaspésie, en Montérégie, à Montréal et dans l'Outaouais. Profondément ancré dans leur milieu respectif, chacun des membres a développé une offre de services diversifiée afin de répondre aux besoins spécifiques des jeunes adultes de sa communauté.

Ensemble, nous partageons des aspirations communes qui s'incarnent dans notre mission, notre ambition et nos valeurs.

Quelques chiffres		
50 (RSSMO) 23 (CACJEQ)	115	14
Organismes membres	Points de services	Régions
Plus de 600	Plus de 900	Plus de 65 000
Professionnelles et professionnels de l'emploi	Bénévoles	Personnes aidées chaque année
Retombées économiques nettes annuelles pour le Québec : 100 000 000 \$ * * 2015 AppEco Analyse des impacts socioéconomiques nets des interventions du RSSMO		

Introduction

Le présent mémoire, présenté conjointement par le RSSMO et le CACJEQ, vise à contribuer aux discussions pré budgétaires pour 2025. Le secteur de l'employabilité est actuellement trop défini par une vision de « plein emploi », qui justifie des coupures budgétaires. Toutefois, nous voulons apporter une lecture nuancée en abordant les enjeux critiques du secteur. Il nous paraît impératif de le replacer dans un contexte économique marqué par des mutations rapides, des défis structurels et des besoins majeurs en émergence.

Sommaire des recommandations

1- Renforcer le Fonds de développement du marché du travail pour financer des initiatives prioritaires

Favoriser les programmes de formation continue, requalification et rehaussement des compétences

Pour maximiser l'impact des investissements publics et répondre efficacement aux besoins actuels, il est essentiel de concentrer les ressources financières sur des initiatives ciblées qui soutiennent les groupes vulnérables, tout en stimulant la croissance dans des secteurs stratégiques porteurs tels que l'intelligence artificielle (IA) et les énergies renouvelables.

Financer des initiatives régionales et sectorielles

Bonifier le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) tout en optimisant sa gestion pour financer des initiatives régionales et sectorielles, en tenant compte des besoins émergents et des enjeux de requalification.

Renforcer le soutien aux organismes communautaires

Le milieu communautaire en employabilité demeure le principal acteur de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans la mesure où ce sont les organismes qui sont en contact direct, soutenu et renouvelé avec la population la plus vulnérable. Cette partie de la population fera partie de la solution face aux enjeux économiques futurs liés à la pénurie de main-d'œuvre.

Promouvoir l'équité et l'inclusion

Pour garantir que toutes les initiatives prennent en compte les populations sous-représentées et visent une intégration équitable au marché du travail, il est crucial d'adopter une approche inclusive à chaque étape des projets et des politiques.

2- Mettre en place un mécanisme rigoureux et transparent d'évaluation des investissements publics en employabilité et de suivi des subventions

Pour maximiser l'efficacité des investissements publics en employabilité, il est essentiel de renforcer et moderniser le cadre d'évaluation des programmes.

3- Encourager les partenariats avec le secteur privé

Il est important d'encourager les entreprises à investir dans la formation continue de leurs employés et employées en proposant des incitatifs financiers et d'intégrer les employeurs et employeuses dans la planification des politiques publiques pour maximiser leur impact.

Contexte et enjeux actuels

Enjeux socio-économiques 2025-2026

La conjoncture économique actuelle, largement marquée par des tensions croissantes avec les États-Unis et le spectre de potentiels conflits commerciaux, menace de fragiliser la situation économique du Québec.

De plus, le Québec continue de faire face à des défis persistants liés à la transition technologique, à la hausse des coûts de la vie et à l'évolution du marché de l'emploi. Bien que l'emploi ait augmenté de 53 100 postes (+1,2 %) entre décembre 2023 et décembre 2024, cette croissance cache des disparités importantes :

- L'emploi à temps partiel a baissé de 48 300 postes (-5,6 %), tandis que l'emploi à temps plein a augmenté de 101 300 postes (+2,8 %).
- Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) reste élevé à 9,1 %, malgré une légère baisse pour les hommes (-1,9 point de pourcentage).
- Les chômeurs et chômeuses de longue durée (27 semaines et plus) ont augmenté de 19,4 % sur un an, soulignant la difficulté à réintégrer ces individus au marché du travail.

Ajoutons à cela la stagnation des taux d'activité (-0,1 %) et d'emploi (-0,9 %) pour la population en âge de travailler.

Ces chiffres, combinés aux défis géopolitiques actuels, appellent à une stratégie budgétaire renforcée pour anticiper et répondre aux besoins évolutifs du marché du travail et de consolider le filet de sécurité dans l'optique de prévenir et d'atténuer les impacts d'éventuelles crises.

Le Québec, des jeunes travailleurs

Le Québec se démarque, même comparé aux autres provinces canadiennes, par un taux élevé d'emploi chez ses jeunes. « Depuis 1976, les taux d'activité et d'emploi des jeunes n'ont cessé de croître avec quelques creux correspondant généralement à des crises importantes, mais délimitées dans le temps. À des fins d'illustration, la crise des années 1980 a mené à une diminution du taux d'emploi à 56,1 % en 1982 (-5,1 points). La crise de 2008 a provoqué une baisse moins marquée du taux d'emploi pour atteindre 68,4 % en 2009 (-2,4 points). Cependant, après cette crise, le taux d'emploi des jeunes a nettement augmenté, dépassant de nouveau les 70 % observés juste avant la crise de 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19. En effet, ce taux est passé de 68,4 % en 2009 à près de 75 % en 2019 » (Longo et al, p.31). En 2022, le taux d'emploi des 25-29 ans s'établit à 84,5% et celui des 20-24 ans à 73% (Statistique Canada).

En somme, les jeunes ne sont pas juste la main-d'œuvre de l'avenir, ils représentent déjà une part essentielle de celle-ci et, malgré les stéréotypes qui les accablent périodiquement, les jeunes du Québec sont actifs et désirent faire leur part pour l'économie du Québec.

Source :

Longo, M. E., Bourdon, S., Vachon, N., St-Jean, É., Pugliese, M., Ledoux, É., Vultur, M., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C. et St-Denis, X. (2021). Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes. Québec : INRS.

Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2022020-fra.htm>

Leçons des récessions et crises de l'emploi passées

Les récessions et crises des trois dernières décennies montrent que l'économie québécoise a su se diversifier, rendant le marché du travail plus résilient aux chocs économiques. Néanmoins, des effets négatifs prévisibles et récurrents demeurent. On pense notamment ici taux de chômage des jeunes ainsi que celui des nouveaux arrivants, qui subissent des hausses accélérées à chaque crise économique. Connaissant ces effets, il devient néanmoins possible de les prévenir en assurant un soutien ciblé des groupes les plus vulnérables aux fluctuations économiques.

Les jeunes sont les premiers à subir les crises de l'emploi

L'emploi des jeunes est caractérisé par une forte proportion d'emploi à temps partiel, il est souvent faiblement qualifié et demeure concentré dans les secteurs des services, notamment l'hôtellerie, la restauration ou le commerce de détail. Ces caractéristiques font en sorte que les jeunes sont les premières victimes des fluctuations économiques puisqu'ils sont les premiers à voir leurs emplois supprimés. Ainsi, un regard comparatif sur l'historique du taux de chômage des jeunes montre que ce taux est le plus souvent le double de celui de la population de référence 25-54 ans.

Source : <https://www.ledevoir.com/economie/816029/taux-chomage-augmente-canada-quebec>

L'évolution démographique, marquée par une diminution rapide de la population active en âge de travailler (15-64 ans), engendre des pressions sur le système d'emploi. Ces dynamiques nécessitent des mesures proactives pour :

- Répondre à la demande croissante dans les secteurs émergents (ex. soins de santé, technologies numériques, IA).
- Accompagner les groupes sous-représentés (dont les jeunes, personnes immigrantes, personnes handicapées, les femmes, les personnes judiciairisées, etc.) pour combler les lacunes du marché du travail et soutenir les entreprises et l'économie québécoise.

En réponse aux crises de l'emploi, plusieurs mesures exceptionnelles avaient été mises en place par le gouvernement, dont le programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PRATIC) ou les formations en construction visant à répondre aux besoins criants dans ce secteur.

Ces initiatives sont à saluer puisqu'elles témoignent d'une approche proactive en matière d'intervention sur le marché du travail et ont été réalisées en concertation avec les partenaires du marché du travail. Les organismes en employabilité du RSSMO comme du CACJEQ ont également répondu à l'appel du gouvernement lors de ces périodes afin de diffuser ces initiatives et assurer le recrutement des personnes participantes.

Bien que ces interventions constituent une approche intéressante, leur efficacité a été limitée par un manque de suivi et l'absence de mesures d'impact. Ces programmes ne prévoyaient en effet aucune obligation de la part des personnes participantes de travailler dans le secteur à la fin de la formation ni de maillage avec les entreprises ayant des besoins spécifiques. Ceci a limité l'impact réel de ces mesures sur la pénurie de main-d'œuvre, qui n'ont pas eu l'effet de levier attendu pour répondre aux besoins des employeurs et employeuses.

Toutefois, là où la concertation a été présente, comme avec les programmes PRATIC ou la formation des préposé.es aux bénéficiaires, les résultats ont été plus positifs.

Un constat est clair : lorsque les acteurs du milieu travaillent ensemble, les solutions sont mieux adaptées et plus efficaces. Sans concertation, les résultats sont encore moins concluants.

Priorités pour 2025

Les enjeux économiques et sociaux font ressortir des priorités pour 2025, à savoir répondre aux besoins des populations les plus vulnérables tout en renforçant la compétitivité économique du Québec.

Groupes cibles prioritaires

La priorisation d'une certaine clientèle, dont les personnes les plus éloignées du marché du travail, les jeunes en difficulté d'intégration, les personnes judiciairisées, les personnes immigrantes et réfugiées, ainsi que les femmes en situation de vulnérabilité, permet de cibler des interventions adaptées pour réduire les inégalités sociales et économiques, tout en soutenant le développement d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive afin de renforcer la compétitivité économique du Québec.

Toutefois, pour maximiser l'impact de ces interventions, il est également essentiel de prévoir des investissements significatifs pour la clientèle générale, notamment les travailleurs et travailleuses expérimentés et les ouvriers et ouvrières touchés par les transformations économiques dans certaines régions ou secteurs manufacturiers. Ces personnes, bien qu'exclues des catégories dites vulnérables, font face à des défis importants liés à la transition vers une économie de plus en plus axée sur les compétences numériques et technologiques. Il est essentiel de mobiliser pleinement leur potentiel et assurer une résilience économique accrue.

Secteurs prioritaires

Miser sur une économie diversifiée et résiliente, c'est assurer la prospérité du Québec. En effet, l'industrie manufacturière québécoise doit être mieux soutenue, non seulement pour l'exportation vers les États-Unis, mais aussi vers de nouveaux marchés comme l'Europe et l'Amérique latine. Des formations adaptées en production avancée, automatisation et maintenance pourraient répondre aux besoins des entreprises et offrir des emplois attractifs, pour les différentes personnes sur le marché du travail et notamment pour les jeunes.

Toutefois, au-delà des secteurs en croissance comme la santé et la finance, d'autres domaines stratégiques comme la fabrication et la culture nécessitent un soutien pour éviter un déclin structurel. Une stratégie diversifiée s'impose pour :

- ✓ Renforcer l'innovation manufacturière et diversifier les marchés.
- ✓ Soutenir le secteur culturel, moteur économique et identitaire.
- ✓ Adapter la formation aux besoins réels des entreprises.
- ✓ Attirer et retenir la main-d'œuvre avec des emplois de qualité.

Recommandations

Pour maximiser l'impact des investissements publics, une répartition stratégique des crédits budgétaires est nécessaire.

1- Renforcer le Fonds de développement du marché du travail pour financer des initiatives prioritaires

1-1 Favoriser les programmes de formation continue, requalification et rehaussement des compétences

Pour maximiser l'impact des investissements publics et répondre efficacement aux besoins actuels, il est essentiel de concentrer les ressources financières sur des initiatives ciblées qui soutiennent les groupes vulnérables, tout en stimulant la croissance dans des secteurs stratégiques porteurs tels que l'intelligence artificielle (IA) et les énergies renouvelables.

- Renforcer et bonifier les programmes d'acquisition de compétences pour les secteurs en croissance comme l'IA, les énergies renouvelables et les soins de santé.
- Investir dans des programmes de formation modulaires et flexibles ciblant des clientèles diversifiées pour assurer une montée en compétences à grande échelle et permettre aux travailleurs et travailleuses faiblement qualifiés de s'adapter rapidement aux besoins des secteurs en transformation (ex. technologies numériques, énergies renouvelables).
- Prévoir un fonds de requalification dédié pour les ouvriers et ouvrières des secteurs en mutation, leur permettant d'acquérir des compétences alignées sur les besoins émergents du marché du travail ainsi que des incitatifs financiers pour les entreprises afin de faciliter la transition des travailleurs et travailleuses expérimentés vers des postes adaptés à leurs compétences.
- Collaborer avec différentes parties prenantes, dont les CSMO, les établissements et centres de formation, etc., pour définir des parcours de formation alignés sur les besoins des entreprises.

Cette approche équilibrée répond aux défis actuels tout en jetant les bases d'une prospérité durable et inclusive pour le Québec. Il est essentiel de réinvestir dans les Mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR) afin de renforcer leur capacité à accompagner efficacement les travailleurs et travailleuses et les entreprises dans leur adaptation aux transformations du marché du travail. Ces investissements permettront de développer des parcours de formation flexibles, accessibles et alignés sur les besoins émergents des secteurs économiques.

1-2 Financer des initiatives régionales et sectorielles

Bonifier le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) tout en optimisant sa gestion pour financer des initiatives régionales et sectorielles, en tenant compte des besoins émergents et des enjeux de requalification.

La bonification du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) générerait des retombées significatives à plusieurs niveaux. Elle permettrait une meilleure adaptation des

travailleurs et travailleuses et des entreprises aux transformations technologiques et économiques, renforçant ainsi la compétitivité du Québec sur les marchés locaux et internationaux. De plus, elle contribuerait à réduire les disparités régionales et à améliorer l'accès équitable aux services d'employabilité, particulièrement dans les régions éloignées ou économiquement fragiles. Les secteurs stratégiques bénéficieraient également d'un soutien accru, favorisant leur résilience et leur capacité à générer des emplois de qualité. En parallèle, l'augmentation des taux d'emploi dans les régions et secteurs prioritaires aurait un impact direct sur la croissance économique globale, tout en soutenant une transition équitable et inclusive vers une économie durable et innovante. Ces retombées renforceront non seulement la prospérité économique, mais également la cohésion sociale à travers le Québec.

En bonifiant le Fonds pour financer des initiatives régionales et sectorielles, le Québec peut relever les défis actuels tout en se positionnant comme un leader économique inclusif et innovant. Cette recommandation constitue un pilier essentiel pour répondre aux besoins de requalification et assurer une transition équitable vers une économie durable.

1-3 Renforcer le soutien aux organismes communautaires

Il convient de rappeler que le milieu communautaire en employabilité demeure le principal acteur de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans la mesure où ce sont les organismes qui sont en contact direct, soutenu et renouvelé avec la population la plus vulnérable. Cette partie de la population fera partie de la solution face aux enjeux économiques futurs liés à la pénurie de main-d'œuvre.

- Il est essentiel de bonifier les subventions destinées aux organismes en employabilité afin de leur permettre d'adapter leurs services aux nouvelles réalités économiques, notamment face aux transformations du marché du travail. Par ailleurs, une rémunération au juste coût pour les organismes qui assurent les services d'aide à l'emploi est indispensable. Cette mesure permettrait de reconnaître et de corriger l'écart salarial actuellement observé, tout en assurant une prestation de services de qualité et durable pour les clientèles en quête d'intégration ou de réintégration professionnelle.
- Pour tirer pleinement parti du lien direct avec le terrain qu'offrent les organismes en employabilité, il est essentiel de créer un fonds spécial dédié aux secteurs en difficulté, tels que ceux de la fabrication et la culture, ainsi qu'aux régions les plus éloignées. Cette dernière initiative répondrait au défi majeur de la revitalisation de ces territoires.

1-4 Promouvoir l'équité et l'inclusion

Pour garantir que toutes les initiatives prennent en compte les populations sous-représentées et visent une intégration équitable au marché du travail, il est crucial d'adopter une approche inclusive à chaque étape des projets et des politiques. Cela implique d'abord de mener un diagnostic approfondi des obstacles spécifiques rencontrés par ces groupes, qu'il s'agisse de personnes en situation de handicap, de personnes immigrantes, de personnes issues de milieux défavorisés, des jeunes, des femmes ou encore de travailleurs et travailleuses expérimentant des stéréotypes ou de la discrimination.

Cela implique également une analyse ADS+ des politiques en emploi. Notre milieu est tout à fait en mesure de mener un diagnostic des différents obstacles et enjeux auxquels font face lesdits groupes.

Ensuite, il est essentiel de concevoir des solutions sur mesure qui répondent aux besoins de ces populations, tels que des programmes de formation adaptés, des actions de sensibilisation contre les préjugés et la discrimination, et un accompagnement personnalisé lors de la recherche d'emploi.

Il est aussi nécessaire de promouvoir une culture d'entreprise et un environnement de travail inclusifs, où la diversité est valorisée et où les pratiques de recrutement sont transparentes et accessibles. Enfin, le suivi des résultats doit permettre d'évaluer l'impact de ces initiatives et d'ajuster les stratégies en fonction des retours des populations ciblées, afin d'assurer une réelle égalité des chances et une intégration durable des populations sous-représentées. En intégrant ces principes dans toutes les initiatives, il devient possible de créer un marché du travail plus équitable, dynamique et représentatif de la diversité de la société.

Concrètement, nous devons poursuivre nos efforts en la matière, malgré les critiques et messages contradictoires véhiculés actuellement. Il est démontré que la mise en place d'environnements de travail inclusifs et équitables a un impact positif sur la productivité (BDC¹), ainsi que sur le bien-être de la main-d'œuvre. Dans la perspective d'une économie productive et ouverte sur le monde, le Québec doit redoubler d'efforts en la matière.

« Les équipes diversifiées sont plus innovantes et créatives, car elles apportent des perspectives différentes. Elles sont également mieux à même de servir un plus large éventail de clients [et clientes], car elles comprennent mieux les besoins des personnes issues de milieux différents. » (Chambre de commerce du Canada²)

2- Mettre en place un mécanisme rigoureux et transparent d'évaluation des investissements publics en employabilité et de suivi des subventions

Pour maximiser l'efficacité des investissements publics en employabilité, il est essentiel de renforcer et moderniser le cadre d'évaluation des programmes. Si des efforts existent déjà, il devient crucial d'accélérer les processus d'analyse et d'investir dans des outils numériques performants pour un suivi en temps réel. Cela suppose une amélioration significative des bases de données publiques, qui pourraient être intégrées et bonifiées afin de permettre une collecte, une analyse et une diffusion de données plus fluides et exhaustives.

Un tel investissement offrirait une capacité accrue pour suivre l'évolution des parcours des bénéficiaires, analyser les impacts différenciés selon les clientèles et ajuster les interventions en

¹ <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/diversite-equite-et-inclusion-dei>

² <https://chamber.ca/fr/dei-ce-que-cest-et-pourquoi-vous-devriez-avoir-une-strategie/>

fonction des résultats. Une interface publique accessible contribuerait également à démocratiser l'accès à l'information, permettant aux chercheurs et chercheuses, aux décideurs et décideuses politiques et aux partenaires de mieux comprendre les dynamiques du marché du travail et l'efficacité des mesures d'employabilité.

L'accélération des processus d'évaluation permettrait de répondre plus rapidement aux transformations économiques et aux besoins émergents du marché du travail. Ce système offrirait une réactivité accrue pour identifier les interventions les plus efficaces, éviter les doublons de programmes et optimiser les investissements publics. À terme, ce cadre modernisé renforcerait la transparence, la reddition de comptes et l'amélioration continue des politiques, tout en plaçant les données probantes au cœur de la prise de décision stratégique.

Une implication forte de l'ensemble des parties prenantes pourrait améliorer l'efficacité et l'efficacité du processus.

3- Encourager les partenariats avec le secteur privé

- Encourager les entreprises à investir dans la formation continue de leurs employés et employées en proposant des incitatifs financiers.
- Intégrer les employeurs et employeuses dans la planification des politiques publiques pour maximiser leur impact.

Conclusion

En 2025, le secteur de l'employabilité se trouve à un carrefour critique, confronté à des défis complexes et interconnectés. Les effets persistants de la pauvreté, les inégalités croissantes et les mutations économiques en cours mettent en lumière l'urgence de repenser nos approches et de réinventer notre modèle de soutien à l'intégration professionnelle. Les populations vulnérables, souvent laissées pour compte, nécessitent des solutions innovantes et adaptées à leurs réalités. Dans ce contexte, les actions entreprises aujourd'hui détermineront l'avenir d'une société plus juste, où chaque individu, quels que soient son parcours ou ses obstacles, pourra s'épanouir pleinement sur le marché du travail.

Il est impératif que le gouvernement prenne pleinement en compte les recommandations formulées dans ce mémoire, qui reflètent les réalités du terrain et les aspirations des acteurs concernés. Nous appelons à une approche proactive et concertée, visant à garantir un accès équitable aux opportunités professionnelles, à adapter les politiques publiques aux besoins spécifiques des différentes populations et à accompagner de manière soutenue les transitions professionnelles, notamment face aux bouleversements technologiques et économiques.

Le moment est venu de faire preuve de leadership et de courage pour traduire ces paroles en actions concrètes. La construction d'un avenir inclusif, équitable et prospère pour tous et toutes passe par la prise en compte des enjeux actuels et la mise en place de mesures audacieuses et pérennes. Seuls une volonté politique forte et un engagement sans faille permettront de construire un marché du travail véritablement accessible, où chacun et chacune aura sa place, indépendamment de ses origines, de ses défis ou de ses circonstances.

Bibliographie

État de situation du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) — Secteur de l'Emploi. Présentation PowerPoint. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Gouvernement du Québec. (2025). *Bulletin mensuel du marché du travail au Québec*.

Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. (2023). RLRQ, c. L-7. En ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/L-7>

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre. (2024). *Préparer l'avenir du Québec de façon prudente et responsable*.

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre. (2024). *Vers un accompagnement inclusif : simplification et renforcement des services sociaux pour un avenir équitable*. En ligne : https://rssmo.qc.ca/wp-content/uploads/2024/10/Memoire_projetloi71.pdf

Statistique Canada. (2025). *Enquête sur la population active (EPA)*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250110/dq250110a-fra.htm>

LISTE DES MEMBRES DU RSSMO

BAS-ST-LAURENT

Service Accès-Emploi

418-855-2777
Squatec et 3 points de services
Clientèles multiples

Service de transition en emploi

418-725-0996
Rimouski et 1 point de services
Clientèles multiples

CENTRE-DU-QUÉBEC

Partance, centre d'emploi pour femmes

819-472-3351
Drummondville
Femmes

Services intégrés pour l'emploi

819-758-1975
Victoriaville et 2 points de services
Femmes

CHAUDIÈRE-APPALACHES

Accès-Emploi (RÉHAB)

418-253-6764
Vallée-Jonction et 6 points de services
Judiciarisé.es

CJE Beauce-Sud

418 228-9610
Saint-Georges
Jeunes et personnes immigrantes

ESTRIE

Centre de main-d'œuvre OPEX

819-565-1866
Sherbrooke et 6 points de services
Judiciarisé.es

Centre d'intégration au marché de l'emploi

819-564-0202
Sherbrooke
Femmes

Intro-Travail / CJE du Granit

819-583-2081
Lac-Mégantic et East Angus
Clientèles multiples

GASPÉSIE ÎLES-DE-LA-MADELEINE

CJE des îles

418-986-2536
Cap-aux-Meules
Clientèles multiples

CJE Option Emploi

418-689-6402
Chandler
Clientèles multiples

Horizon Emploi

418-534-3714
Bonaventure
Clientèles multiples

SAE d'Avignon

418-364-6679
Carleton-sur-Mer et Matapédia
Clientèles multiples

SAE Transit

418-763-5812
Sainte-Anne-des-Monts
Clientèles multiples

LANAUDIÈRE

Centre de main-d'œuvre OPEX'82

514-792-3324
Judiciarisé.es

LAURENTIDES

CAP Emploi

450-565-4707
Saint-Jérôme et 3 points de services
Clientèles multiples

LAVAL

Centre de main-d'œuvre OPEX'82

450-975-7160
Judiciarisé.es

MAURICIE

COMSEP Emploi

819-378-6963
Trois-Rivières
Clientèles multiples

Groupe Profit (Centre Adrienne-Roy)

819-539-9285
Shawinigan et 2 points de services
Judiciarisé.es – Dépendance

Service d'Intégration à l'Emploi Radisson

819-693-6777
Trois-Rivières
Judiciarisé.es – Dépendance

MONTÉRÉGIE

Autismopolis

450 895-1470
Saint-Jean-sur-le-Richelieu
Personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme

Service IMTM

450-679-7311
Longueuil et Saint-Hyacinthe
Clientèles multiples

MONTRÉAL

ALAC

514 737-3642
Personnes immigrantes

Carrefour Relance

514-254-7400
Clientèles multiples

CDEC LaSalle-Lachine

514-469-0288
Clientèles multiples

Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI)

514-856-3511
Personnes immigrantes

Centre de main-d'œuvre OPEX'82

514-381-7276
Judiciarisé.es

Centre Eurêka

514-937-8998
Clientèles multiples

Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)

514-932-2953
Personnes immigrantes

CODEM

514-522-9151
Clientèles multiples
Destination Travail
514-368-1832
Clientèles multiples

Emploi Jeunesse

514-495-6571
Jeunes adultes (16 à 35 ans)

Groupe Conseil Saint-Denis

514-278-7211
Clientèles multiples

Groupe Information Travail (G.I.T.)

514-526-1651
Clientèles multiples

Intégration Jeunesse du Québec

514-598-7319
Jeunes, adultes et employeurs

L'Enjeu: Cap sur l'emploi

514-858-5288
Femmes, femmes immigrantes

L'Hirondelle
514-521-8816
Personnes immigrantes

MIRE
514-598-7474
Clientèles multiples

PITREM-CJE Mercier
514-356-3226
Jeunes

RESO
514-931-5737 #254
Clientèles multiples

**SAE La Boussole, YMCA
Centre-ville**
514-849-8393
*Judiciarisés et femmes
avec enfants à charge*

SIMO
514-277-6776
*Personnes immigrantes
et réfugiées*

SORIF
514-271-3866
*Femmes chefs de famille
monoparentale*

**OUTAOUAIS
Réhabex**
819-776-2777
Gatineau et 3 points de
services / Régional
Judiciarisé.es

Option Femmes
819-246-1725
Gatineau
Femmes

Réseau Outaouais ISP
819-770-7129
Gatineau et 3 points de
services
Clientèles multiples

SITO
819-776-2260
Gatineau (Hull)
Personnes immigrantes

QUÉBEC
**Centre d'apprentissage
intensif**
418-522-6445
Québec
Clientèles multiples

**Centre de ressources
pour les familles
militaires Valcartier**
418-844-6060
Courcelette et Sainte-
Foy
*Communauté militaire
et anglophone civile*

La Jonction
418-529-5711
Québec
Judiciarisé.es

Gestion Jeunesse
418-648-2351
Québec
Jeunes

**SAGUENAY-LAC-SAINT-
JEAN**
Équitern
418-668-5243
Alma et autres points de
service
Judiciarisé.

LISTE DES MEMBRES DU CACJEQ

- Carrefour Jeunesse-emploi Ahuntsic Bordeaux-Cartierville
- Carrefour jeunesse-emploi Avignon-Bonaventure
- Carrefour Jeunesse-Emploi Beauce-Nord
- Carrefour Jeunesse-Emploi Centre-Nord
- Carrefour Jeunesse Emploi Haute-Gaspésie
- Carrefour Jeunesse-Emploi de la MRC de La Côte-de-Gaspé
- Carrefour jeunesse emploi de la MRC de L'Islet
- Carrefour Jeunesse emploi de l'Outaouais
- Conseillers en développement de la main d'oeuvre-CJE Centre-Sud-Plateau Mont-Royal-Mile-End
- Carrefour jeunesse-emploi Saint-Hubert
- Carrefour jeunesse-emploi Notre-Dame-de-Grâce
- Carrefour jeunesse emploi Vallée-de-la-Gatineau
- Projektion 16-35 / Carrefour jeunesse-emploi du Kamouraska
- Espace Avenir M
- Destination travail du sud-ouest de l'Île de Montréal inc
- La Sphère / Carrefour jeunesse-emploi MRC Rimouski-Neigette
- CJE-Carrefour Emploi des Collines
- Groupe Conseil Saint-Denis / CJE Rosemont Petite-Patrie
- Carrefour jeunesse-emploi du Pontiac - Club de recherche d'emploi du Pontiac
- Carrefour jeunesse-emploi Ouest-Île
- Carrefour jeunesse-emploi Lachine
- Carrefour jeunesse-emploi de Beauce-Sud