

Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité  
sociale

Québec 

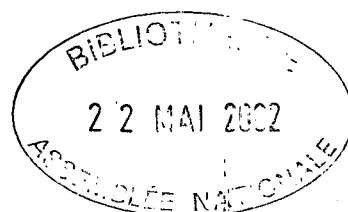
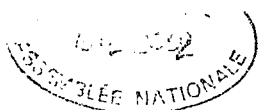
---

# Étude des crédits 2002-2003

---

Demandes de renseignements **particuliers**  
de l'opposition officielle

**(Volet : Aide à l'emploi)**



ASSEMBLEE NATIONALE  
RECU

2 AVR 18 17:21

**Étude de crédits 2002-2003**  
**Demandes de renseignements particuliers de l'Opposition officielle**

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
 <b>Volet EMPLOI</b>		
1.	Bilan des dépenses relatives au ministère de l'Emploi et à Emploi-Québec: a) Bilan du calendrier d'implantation pour l'ensemble des CLE, budget de chaque CLE pour 1999-2000, 2001-2002, et prévisions pour 2002-2003; b) Liste des commissions régionales des partenaires du marché du travail en opération, et le nom des personnes nommées à ce jour pour chacune des commissions.	1
2.	a) Copie de l'organigramme du ministère de l'Emploi, d'Emploi-Québec, de la Commission des partenaires du marché du travail, des Commissions régionales des partenaires du marché du travail et des Centres locaux d'emploi en opération; b) Copie des plans d'actions régionaux adoptés à ce jour et du plan d'action annuel d'Emploi-Québec; c) Copie des ententes liant le ministère et la Ville de Montréal, le ministère de l'Éducation et les autres ministères.	7
3.	Mandats donnés à la Société immobilière du Québec pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie et/ou par sous-contrats 2001-2002 pour le ministère et chacun des CLE.	276
4.	Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes  a) Nombre de participants bénéficiaires de la sécurité du revenu et/ou, bénéficiaires de l'assurance-chômage, en indiquant le niveau de réussite (le nombre de participants qui retournent en emploi) par région, le niveau d'économie généré au compte de l'assurance-emploi; b) Nombre et motifs de refus pour chacun des programmes, par région et selon le sexe du demandeur; c) Répartition des participants selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité; d) Budget octroyé en 2001-2002 et budget réellement dépensé à ce jour pour les mesures actives.	277
5.	Programme SPRINT  a) Ventilation du budget total pour 2001-2002; b) Nombre de demandes; c) Type d'établissements d'enseignement; d) Principaux motifs de refus selon la région et le sexe; e) Durée moyenne de traitement des demandes; f) Montant moyen des subventions ou prêts selon le sexe et la région.	283
6.	Coût total du programme supplément de retour au travail en indiquant le nombre de personnes ayant reçu ce montant en cours d'année et en indiquant le taux de réussite (maintien en emploi) par rapport au taux d'échec (recours à la sécurité du revenu) des bénéficiaires de cette mesure depuis l'entrée en vigueur du programme.	284
7.	Liste 2001-2002 et budgets de chacun des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et état des négociations avec le fédéral concernant les personnes handicapées.	285

E46A1

E88

2002/03

3,2

QL

Rgouv.

Lectures

sur place

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
8.	Mesure de concertation pour l'emploi pour 2001-2002	302
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié des programmes d'aide à la formation et d'autres mesures s'adressant directement à elles;</li> <li>b) Liste des programmes, dépenses et prévisions pour le volet d'aide aux entreprises avec la part du budget du Québec et du Fédéral;</li> <li>c) Impact de ces programmes sur la formation des travailleurs et la création ou le maintien des emplois.</li> </ul>	
9.	Régime d'apprentissage en entreprise	304
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ventilation du budget total pour 2001-2002;</li> <li>b) Budget disponible pour l'année en cours;</li> <li>c) Le nombre d'effectifs (ETC) responsables par régions de l'application de ce programme;</li> <li>d) Le nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou métiers;</li> <li>e) Le nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités ou métiers;</li> <li>f) Le nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou métiers;</li> <li>g) Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage.</li> </ul>	
10.	Achat de formation pour l'année 2001-2002	306
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Répartition entre le ministère et le MEQ des budgets et des dépenses pour l'achat direct de formation et pour l'achat de formation sur mesure ;</li> <li>b) Nombre de participants par région et selon le sexe ainsi que type de formation des programmes suivants: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Achats de formation (formation générale et professionnelle);</li> <li>▪ Initiation aux métiers non traditionnels, accès aux carrières technologiques;</li> <li>▪ Accès à la formation professionnelle (acquisition du diplôme d'études secondaires; mise à niveau; préformation à la formation technologique);</li> <li>▪ Formation préparatoire à l'emploi;</li> <li>▪ Orientation scolaire et professionnelle;</li> <li>▪ Programme de stage en milieu de travail.</li> </ul> </li> <li>c) Budgets par région, par établissement d'enseignement et par type de cours pour chacun des programmes ci-haut mentionnés.</li> </ul>	
11.	Emploi-Québec:	308
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cibles et résultat des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2001-2002;</li> <li>b) Détails du budget par programme et des effectifs en 2001-2002;</li> <li>c) Copie des résolutions adoptées par Emploi-Québec et par la Commission des Partenaires du marché du travail;</li> <li>d) Les effectifs et le budget affecté à l'application de la loi 90;</li> <li>e) Les dépenses et frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90;</li> <li>f) Montant des dépenses admissibles en formation effectuées pour les trois dernières années par les entreprises assujetties;</li> <li>g) Montants dépensés et description des mesures de formation financés directement par le Fonds national au cours des trois dernières années et le nombre de bénéficiaires;</li> <li>h) Pourcentage des entreprises assujetties n'ayant pas dépensé au moins 1% de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles;</li> <li>i) Montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises n'ayant pas versé au moins 1% de leur masse salariale en formation professionnelle en 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002.</li> </ul>	

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
12.	a) Liste des projets subventionnés dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de service dispensé par l'organisme et la subvention reçue en 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003; b) Nombre de prestataires de l'assistance emploi ayant quitté le régime d'assistance emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale pour 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003; c) Durée de vie moyenne d'une entreprise d'économie sociale avec les emplois qu'elle génère en indiquant le nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermeture pour la même période.	337
13.	Liste des projets soumis en 2001-2002 dans le cadre du programme "Jeunes volontaires" pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis.	341
14.	Ventilation par région administrative et par projet du nombre de participants au programme "Jeunes volontaires" pour l'exercice financier 2001-2002 et les montants de chacune des subventions.	342
15.	Nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions administratives, en mars 2000, mars 2001 et mars 2002.	368
16.	Nombre et caractéristiques des participants au programme "Jeunes volontaires" pour l'année 2001-2002 dans chacune des catégories suivantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bénéficiaires de la sécurité du revenu;</li> <li>▪ Prestataires de l'assurance-chômage;</li> <li>▪ Sans revenu;</li> <li>▪ Exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale.</li> </ul>	369
17.	Dépenses relatives au programme de crédit d'impôt pour la formation professionnelle (CIRF) au cours des trois dernières années, volet stages en milieu de travail et régime d'apprentissage et de qualification.	370
18.	Nombre d'heures de cours, et coûts de celles-ci, achetés par Emploi-Québec dans les commissions scolaires, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par commissions scolaires.	371
19.	Pour l'année 2001-2002, Emploi-Québec a affecté 60 M\$ de son budget au ministère de l'Éducation pour l'achat de services éducatifs principalement en formation professionnelle et technique. Détail sur l'utilisation de ces sommes comprenant notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Montants utilisés et crédits périmés;</li> <li>b) Nombres de personnes référées qui ont bénéficié de cette formation;</li> <li>c) Types de formation dispensés et nombre d'heures de cours;</li> <li>d) Répartition des sommes par établissement d'enseignement et commission scolaire</li> </ul>	374
20.	Actions posées par le ministère et coûts associés à l'entente du 19 octobre 2000, entre la ministre de la Culture et des Communications et la ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi, pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, intitulée «Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel».	375
21.	Copie de la politique de recours à des ressources externes du ministère et d'Emploi-Québec.	377

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
22.	Liste des organismes communautaires qui ont demandé des subventions, par régions et par secteurs pour les années 2000-2001, 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003 en incluant; a) les montants des subventions; b) la liste des organismes qui ont été refusés; c) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale.	378
	<u>Carrefours jeunesse-emploi</u>	
23.	Budget total pour chacun des carrefours jeunesse-emploi pour les années 2000-2001, 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003.	379
24.	Budget alloué pour chacun des carrefours jeunesse emploi aux mesures actives en emploi pour les années 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002.	380
25.	Liste des subventions accordées à chacun des carrefours jeunesse-emploi en 2001-2002	383
26.	Bilan des carrefours jeunesse emploi: a) Liste des programmes offerts. b) Nombre de participants par programmes, par régions c) Orientations du ministère quant à l'intégration des CJE aux CLE.	387
	<u>Autres</u>	
27.	Liste de toutes les études et analyses faites à ce jour sur le statut politique et économique du Québec.	388
28.	Liste de toutes les sociétés (OSBL) créées par le ministère ou par un (des) employé(s) du ministère ou de l'organisme pour les cinq dernières années.	389
29.	Copie à jour de la liste de classement de tous les documents disponibles dans votre ministère ou organisme (s) tel que prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Chapitre A-.2.1)	390
30.	Dépenses effectuées en 2001-2002 par le ministère et ses organismes dans les technologies de l'information: f) Téléphonie; g) Matériel informatique; h) Logiciels; i) Programmation; j) Formation.	391

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
---	---	------

**Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle adressée au  
Ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie**

- |     |  |     |
|-----|--|-----|
| 31. | Rapport d'activité et études produites par le CETECH, Centre d'emploi technologique. | 392 |
|-----|--|-----|

**Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle adressée au  
Ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi, ministre de l'Éducation**

Enseignement collégial

- |     |  |     |
|-----|--|-----|
| 32. | Nombre d'heures de cours achetées par Emploi-Québec dans les cégeps, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par institutions, telles que recensées par le MEQ. | 394 |
|-----|--|-----|

**Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle adressée à la  
Ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance**

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 9. | Concernant le CAMO:  | 397 |
|    | e) Ventilation du budget du CAMO au 31 mars 2002 et comparaison avec l'exercice financier 2000-2001; |     |
|    | f) Bilan des principales activités du CAMO en 2001-2002;   |     |
|    | g) Montant reçu du gouvernement fédéral pour ce programme pour les années 2000-2001 et 2001-2002;    |     |
|    | h) Liste des subventions accordées par la CAMO.  |     |

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 1

### Titre

Bilan des dépenses relatives au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à Emploi-Québec :

a) Bilan du calendrier d'implantation pour l'ensemble des CLE, budget de chaque CLE pour 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003.

### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

La réorganisation des services publics d'emploi a nécessité des travaux de grande envergure. Trois organismes, dont une portion de DRHC, la SQDM et le ministère de la Sécurité du revenu, ont été regroupés. De 266 points de services pour ces trois organismes, le Ministère compte maintenant 154 centres locaux d'emploi.

Dans un premier temps, cet exercice a nécessité la gestion d'un grand nombre de locaux temporaires afin de regrouper le personnel en provenance des trois organisations précitées. Dans un deuxième temps, le Ministère a procédé à la mise en place des centres locaux d'emploi dans des locaux permanents.

Les dépenses de déménagement, relocalisation, construction, transformation et aménagement pour l'année 2001-2002 ont totalisé près de 5,9 M\$ dont 1,0 M\$ ont été payés et le solde de 4,9 M\$ est amorti sur une période de 5 ans.

### COÛT DES TRAVAUX PAR RÉGION

RÉGION	Travaux comptant	Travaux amortis	TOTAL
01 – Bas St-Laurent	12 000 \$	140 797 \$	152 797 \$
02 – Saguenay/Lac St-Jean	3 971 \$	69 770 \$	73 741 \$
03 – Québec	1 275 \$	0 \$	1 275 \$
04 – Mauricie	11 220 \$	0 \$	11 220 \$
05 – Estrie	37 265 \$	0 \$	37 265 \$
06-A – Montréal Banlieue	38 500 \$	481 664 \$	520 164 \$
06-B - Montréal Ville	227 495 \$	2 229 234 \$	2 456 729 \$
07 - Outaouais	0 \$	137 427 \$	137 427 \$
08 - Abitibi/Témiscamingue	9 847 \$	130 597 \$	140 444 \$
09 - Côte-Nord	2 315 \$	282 276 \$	284 591 \$
10 - Nord du Québec	0 \$	0 \$	0 \$
11 - Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine	0 \$	0 \$	0 \$
12 - Beauce-Appalaches	0 \$	0 \$	0 \$
13 - Laval	0 \$	0 \$	0 \$
14 - Lanaudière	22 782 \$	302 685 \$	325 467 \$
15 - Laurentides	137 800 \$	533 103 \$	670 903 \$
16 - Montérégie	33 420 \$	598 127 \$	631 547 \$
17 - Centre du Québec	0 \$	0 \$	0 \$
00 - Autres	505 503 \$	0 \$	505 503 \$
<b>TOTAL</b>	<b>1 043 393 \$</b>	<b>4 905 680 \$</b>	<b>5 949 073 \$</b>

**SOURCE :** Service de la gestion des espaces, 11 mars 2002

**VALIDATION:** DGSG – 19 mars 2002

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

# de fiche : 1b)

**Titre :**

Bilan des dépenses relatives à la création du ministère de l'Emploi et à Emploi-Québec

- b- Liste des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail en opération, et le nom des personnes nommées à ce jour pour chacun des conseils.

La liste des Conseil régionaux des partenaires du marché du travail est jointe en annexe.

**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 6 mars 2002

**VALIDATION :** Direction du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 6 mars 2002

**Conseil régional des partenaires du marché du travail du BAS-SAINT-LAURENT (01)****Président : Alain Harrisson**

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Côté, Frédéric	Castonguay, Alain	Dufour, Louise	Béland, Émery	Éducation
Gagnon, Suzanne	Gagnon, Normand	Martin, Hélène	Jean, Bruno	EQ Bas-St-Laurent
Laplane, Pierre	Harrisson, Alain		Langlais, Claude	Industrie et Commerce
Larouche, Gina	Malenfant, Jean-Jacques		Poirier, Louis	Régions
Ouellet, Germain	Pelletier-Grand'Maison, Diane			
Rousseau, Gilbert	Robinson, Raymonde			

**Conseil régional des partenaires du marché du travail du SAGUENAY/LAC-SAINT-JEAN (02)****Présidente : Lise Fortin**

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Boily, Dominique	Bolduc, Yves	Fortin, Lise	Demeule, Roger	Éducation
Boivin, Lina	Crevier, Jean-Marc	Lemieux, Francine	Moreau, Jean-François	EQ Sag./Lac-St-Jean
Duchesne, Tony	Dufour, Lilianne		Morin, Nicole	Industrie et Commerce
Guillemette, Raynald	Julien, Denis		S. Gagné, Lise	Régions
Le Blanc, Louis	Leblanc, Paul			
Martel, Gérald	Savard, Robert			

**Conseil régional des partenaires du marché du travail de la CAPITALE NATIONALE (03)****Président : Yves Fortin**

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bilodeau, Jean-Claude	Fortin, Yves	Daigneault, Marc	Gélinas, Claude	Éducation
Drapeau, Lyne	Gagnon, Jacynthe	Lambert, Louise	Grenier, Micheline	EQ Capitale nationale
Dubois, Denis	La Rue, Marc		Lemelin, Réjean	Industrie et Commerce
Gauthier, Ginette	Lapierre, Laure		Nadeau, Madeleine	Régions
Larose, Jacques	Maltais, Claude			
Lévesque, France	Morin, Lise-Andrée			

**Conseil régional des partenaires du marché du travail de la MAURICIE (04)****Président : Guy Forgues**

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Lemay, Suzanne L.	Angers, Michel	Pilote, Line	Duguay, Paula	Éducation
Lessard, Louis	Beaudoin, Lise	Tardif, Marie-Josée	Forgues, Guy	EQ Mauricie
Michaud, Donald	Cardinal, Renée		Morin, Serge	Industrie et Commerce
Pelletier, Martin	Dupont, Michel		Routhier, Jeannine	Régions
Roy, Denis	Émond, Pierre			
St-Hilaire, Réjean	Trudel, Claude			

**Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'ESTRIE (05)****Président : Denis Marceau**

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Anctil, Renelle	Forgues, Denis	Blache, Suzanne	Beaudry-Roberge, Manon	Éducation
Brouard, André	Léveillé, Gilles	Simard, Denis	Bellavance, Christine	EQ Estrie
Charpentier, Lynn	Marcoux, Réal		Marceau, Denis	Industrie et Commerce
Déry, Andrée	Roy, Jean-Pierre		Roy, Micheline	Régions
Dufour, Marie-Josée	Séguin, Gérard			
Lapointe, Carol	Viens, Yves			

# 4 LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Conseil régional des partenaires du marché du travail de MONTRÉAL (06)				
Président : Denis Deschamps				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Baril, Myriane	Charland, Jean-Yves	Charpentier, Céline	Henderson, Keith W.	Affaires municipales et Métropole
Beauregard, Yves	Dubois, Gilles	Faustin, Daphnée	Labelle, Manon	Éducation
Carrière, Brigitte	Glass, Dominique		Lamarche-Venne, Diane	EQ Montréal
Deschamps, Denis	Richer, Francine		Leroux, Robert	Industrie et Commerce
Duguay, Pierre	Rouleau, Alain			
Robitaille, Richard	Théoret, Jean-Luc			

Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'OUTAOUAIS (07)				
Présidente : Marielle De Champlain				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Coulombe, Robert	Clément, Diane	Allard, Michel	Bélanger, Raymond	Éducation
Cousineau, Pierre	Cloutier, Daniel	Desjardins, Marie-Claude	Gadbois, Jocelyne	EQ Outaouais
De Champlain, Marielle	Lafrance, Lorraine		Nault, Diane	Industrie et Commerce
McDonnell, Sharron	Paquette, Gilles		Trudel, Louise	Régions
Saint-Cyr, Georges-Paul	Savard, Denis			
Senécal, Madeleine	Toutloff, Alain			

Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)				
Présidente : Diane F. Raymond				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bellemare, Daniel	1 poste vacant	Mior, Sonia	Marcotte, Daniel	Éducation
Blinco, Russell	Beaudoin, Réjean	Pratte, Paul	Potvin, Micheline	EQ Abitibi-Tém.
Diamond, Denis	Noël, Claude		Roy, Anny	Industrie et Commerce
Doré, Alain	Raymond, Diane F.		Savard, Guy	Régions
Grenier Jr, Jacques	Rheault, Donald			
Lapointe, Jacques	Tremblay, Michel			

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la CÔTE-NORD (09)				
Président : Alain Cauchon				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bacon, Normand	Bélanger, Yvan	Champagne, Louise	Chapados, Guylaine	Éducation
Bernard, Hugues	Gravel, Réjeanne	Morin, Claude	Côté, Ginette	EQ Côte-Nord
Cauchon, Alain	Jalbert, Alain		Gagnon, Christian	Industrie et Commerce
Madore, Jean-Louis	Lepage, André		Lapointe, Roger	Régions
Monette, Isabelle	Noël, Luc			
Touzel, Jerry	Pelletier, Valois			

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE (11)				
Président : Arthur Miousse				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Arsenault, Dominique	Beaudin, Jean-d'Arc	Arsenault, Suzette	Auger, Roland	Éducation
Arsenault-Comeau, Rollande	Boulay, France	Cousineau, Gaétan	Cassivi, Thérèse	EQ Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine
Clapperton, Henry	Fournier, Georges		Landry, Yvan	Industrie et Commerce
Joncas, Michel	Lapointe, Nicole		Miousse, Arthur	Régions
LeBrasseur, Daniel	Leblanc, Germain			
Pelletier, Gina	Luce, Denis			

# LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Président : Raymond Cimon

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Busque, Patrick	Bégin, Steeve	Dionne, Louise	Bégin, Claire	Éducation
Cimon, Raymond	Chabot, Léonard	Émond, Carole	Lafleur, Nicole	EQ Chaudière-Appalaches
Gagnon, Daniel	Côté, Paul		Langlois, Denis	Industrie et Commerce
Mailhot, Stéphane	Courteau, Denis		Thivierge, André	Régions
Nadeau, France	Labrie, Serge			
Thibault, Lyse	Laprise, Denise			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de LAVAL (13)

Présidente : Monique Sauvé

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Cléroux, Sylvain	Authier, Benoît	Bernier, Raymond	Boutin, Nicole	EQ Laval
Deraîche, Rodrigue	Fradette, Christiane	Sauvé, Monique	Desjardins, Chantal	Industrie et Commerce
Doucet, Claude	Lacroix, Gilles		Legault, Normand	
Gauvin, Mario	Lacroix, Robert		Raymond, Ghyslaine	
Mainville, Daniel	Nantel, Françoise			
Savard, Danielle	Perron, Manon			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de LANAUDIÈRE (14)

Président : Donald Fortin

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Beaulieu, Micheline	Chartier, Michel	Godin, Pierre	Chaput, Thérèse	Éducation
Brais, Gilles	Croze, Cécile	Vandenbroucke, Denise	Ferland, Jean-Pierre	EQ Lanaudière
Gauthier, Claude	Matte, Lucie		Fortin, Donald	Industrie et Commerce
Legault, Luc	Raymond, Yves M.		Routhier, Jeannine	Régions
Lepage-Cyr, Mireille	Rivest, Claude			
Rivest, Isabelle	Tessier, Daniel			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail des LAURENTIDES (15)

Présidente : Jocelyne Lauzon

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Barrette, Thérèse	Duplantie, Johanne	Boulay, Joël	Brûlé-Farrugla, Christiane	Éducation
Dyotte-Bourgeois, Micheline	Goyer, Daniel	Sauvé, Manon	Lauzon, Marcel	EQ Laurentides
Guilbault, Michel	Lacelle, Claudette		Ménard, Denis	Industrie et Commerce
Papillon, Pierre	Larose, Daniel		Senécal, Francine	Régions
Soucy, Louise	Lauzon, Jocelyne			
Tétreault, Diane	Poelman, Hugues			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la MONTÉRÉGIE (16)

Président : Jean-Claude Lecompte

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Emond, Jean	1 poste vacant	Bourgault, Lucie	Cloutier, Serge	Éducation
Hallé, Marc	Girard, Serge	Groulx, Martine	Ducharme, Gabriel	EQ Montérégie
Lamarche, Linda	Juneau, François		Lecompte, Jean-Claude	Industrie et Commerce
Lapointe, Jean-Bruno	Lavoie, Jocelyn		Pauzé, Monique	Régions
Leblanc, Caroline	Ménard, Jean-Marc			
Nault, Kathleen	Poirier, Pierrette			

Conseil régional des partenaires du marché du travail du CENTRE-DU-QUÉBEC (17)				
Président : Denis Boily				
Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Beaulieu, Mario	Blanchette, Alain	Boily, Denis	Dussault-Vanasse, Myrthelle	Éducation
Doyon, Jacques	Champagne, Denis	Caron, Danièle	Fortin, Réjean	EQ Centre-du-Québec
Gagnon, Sylvain	Corriveau, Jacques		Germain-Saucier, Micheline	Industrie et Commerce
Hart, Christian	Dubé, Sylvie		Lucier, Marielle	Régions
Laquerre, Yvon	Labonté, Martin			
Turcotte, Paul	Saint-Louis, Doris			

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 6 mars 2002

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

7

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 2a)

### Titre

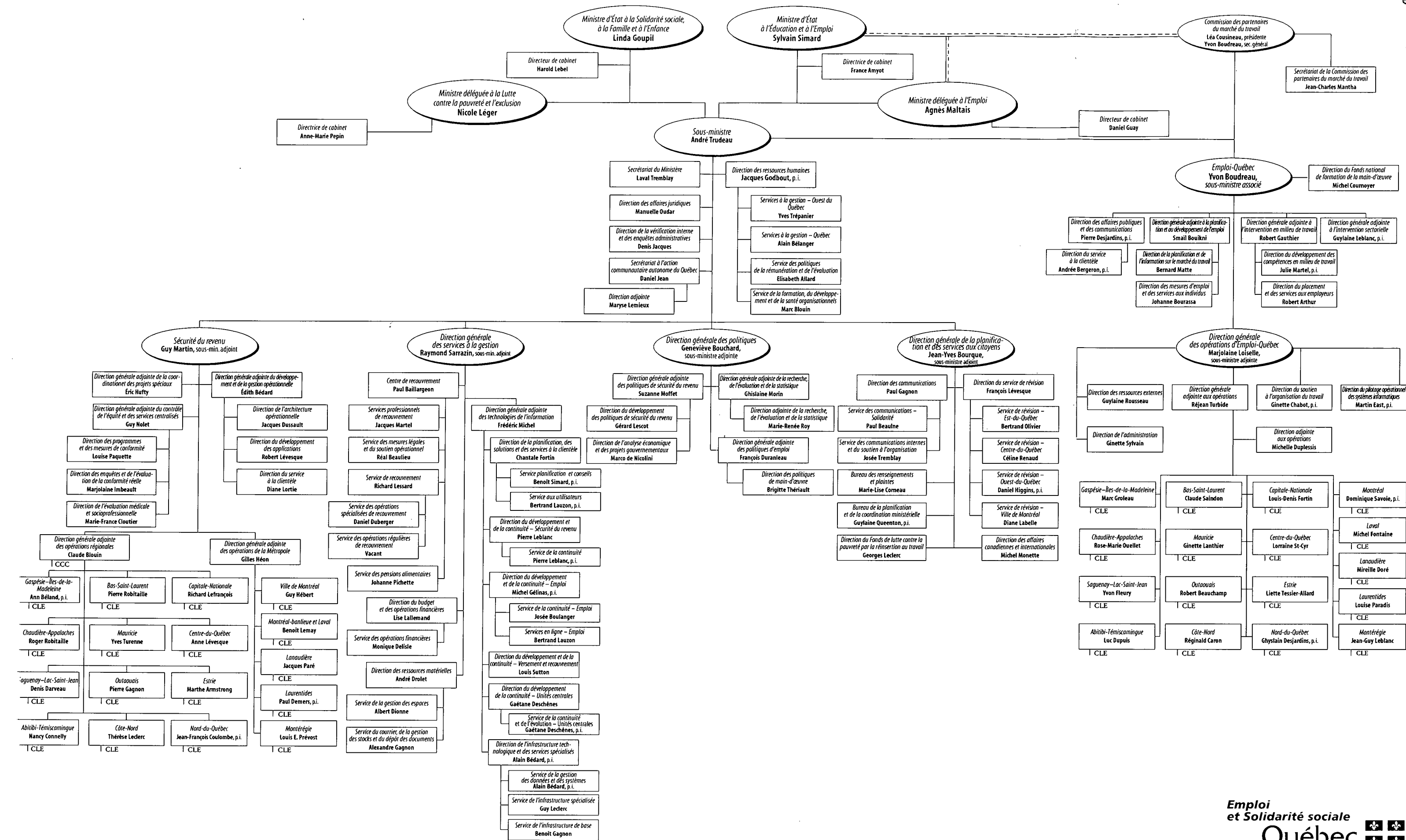
Copie de l'organigramme du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, d'Emploi-Québec, de la Commission des partenaires du marché du travail, des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des Centres locaux d'emploi en opération

### Exposé et statistiques

Voir les organigrammes aux pages suivantes.

Notez que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail n'ont pas d'organigramme. Toutefois, vous trouverez, ci-jointe, la liste des membres de la CPMT.

**SOURCE** : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 11 mars 2002  
**VALIDATION** : Direction du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 11 mars 2002





COMMISSION  
DES PARTENAIRES DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL

**PRÉSIDENTE :** Léa Cousineau

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE

**Mme Denise Boucher \***

Troisième vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Laurent Pellerin**

Président général de l'Union des producteurs agricoles (UPA)

**M. René Roy \***

Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**M. François Vaudreuil**

Président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

**Mme Jocelyne Wheelhouse**

Première vice-présidente de la Centrale des syndicats du Québec

( Poste vacant )

MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

**M. Michel Audet \***

Président de la Chambre de commerce du Québec

**M. Florent Francoeur**

Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec

**M. René Gendron**

Directeur général de la Maison régionale de l'industrie

**M. Paul-Arthur Huot**

Président-directeur général des Manufacturiers et exportateurs du Québec

**M. Gaston Lafleur**

Président-directeur général du Conseil québécois du commerce de détail

**M. Gilles Taillon**

Président du Conseil du Patronat du Québec

AUTRES MEMBRES

MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

**M. Gaëtan Boucher \***

Président-directeur général de la Fédération des cégeps

**M. André Caron**

Président général de la Fédération des commissions scolaires du Québec

**M. Roch Denis – Membre invité**

Recteur de l'Université du Québec à Montréal

COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

**Mme Connie Barakett**

Directrice générale du Programme d'initiation au travail de la région est de Montréal (PITREM)

**Mme Lise Fortin**

Directrice des Services externes de main-d'œuvre (SEMO) du Saguenay-Lac-St-Jean

**Mme Nancy Neamtan \***

Vice-présidente au développement stratégique du Regroupement pour la relance économique et sociale du sud-ouest de Montréal (RESO)

MEMBRES D'OFFICE

**M. Yvon Boudreau\***

Secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec

**M. André Trudeau**

Sous-ministre, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

**M. Gilles Demers**

Sous-ministre adjoint, Ministère de l'Industrie et du Commerce

**M. Robert Dépatie**

Sous-ministre adjoint à la Formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation

**M. Bryant McDonough**

Sous-ministre adjoint, Ministère des Affaires municipales et de la Métropole

**M. Robert Sauvé**

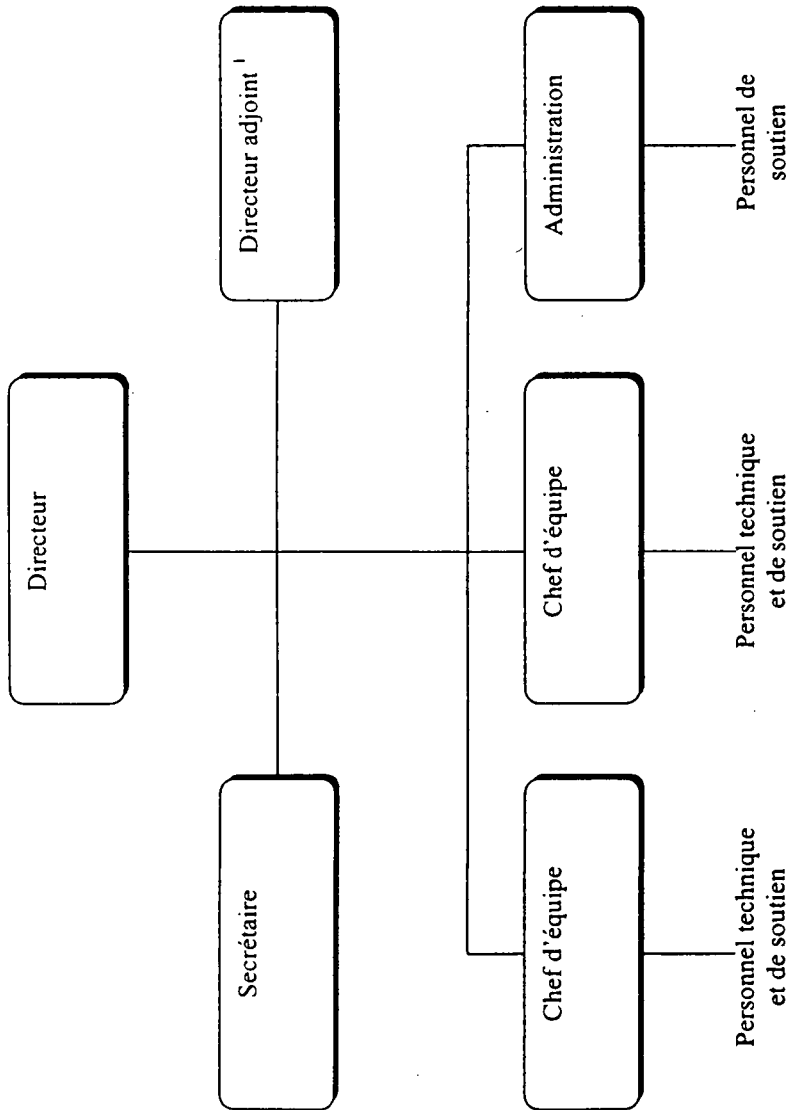
Sous-ministre, Ministère des Régions

\* Membres du comité exécutif de la Commission

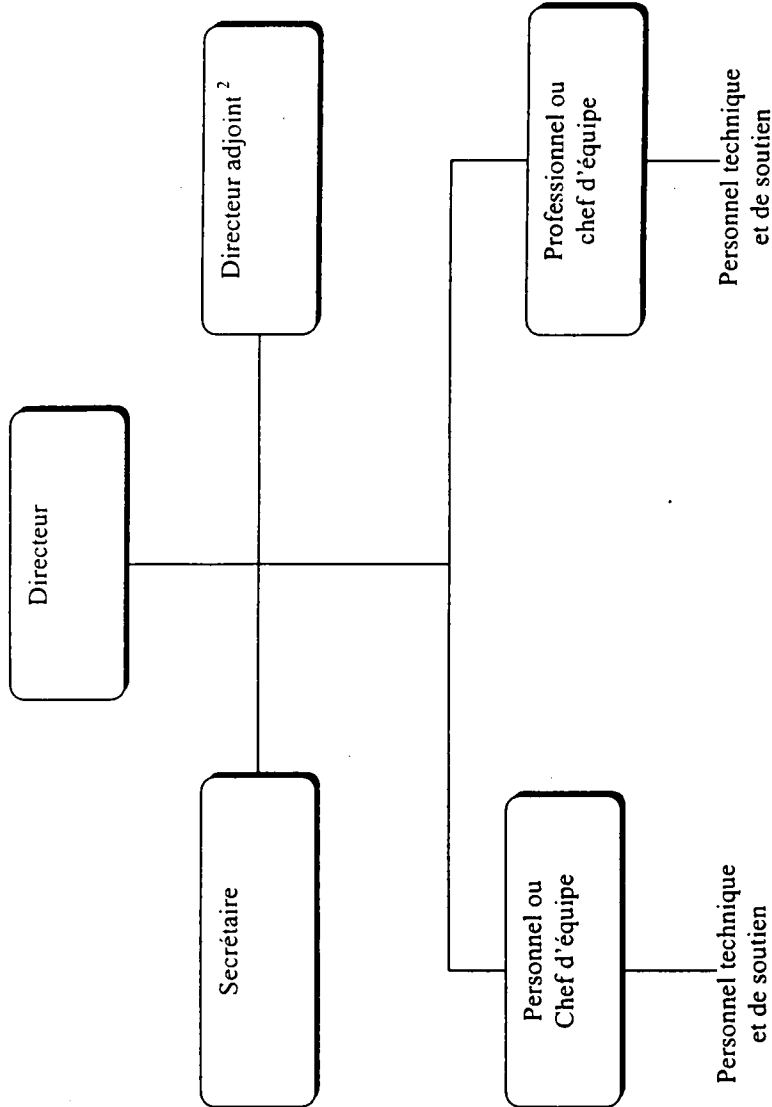
**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 11 mars 2002

CENTRE LOCAL D'EMPLOI

MODULE SÉCURITÉ DU REVENU



MODULE EMPLOI-QUÉBEC



Note : La structure illustrée ci-dessus reflète l'organisation type d'un centre local d'emploi. Toutefois, il est à noter qu'il n'existe pas de structure unique pour tous les CLE. En effet, l'organisation du travail peut différer d'un CLE à l'autre.

<sup>1</sup> Dans 8 CLE

<sup>2</sup> Dans 12 CLE

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 2b)

### Titre

Copie des plans d'action régionaux adoptés à ce jour et du plan d'action annuel d'Emploi-Québec

Un sommaire de chacun des plans d'action régionaux se retrouve en annexe.

Quant au Plan d'action annuel d'Emploi-Québec, il a été adopté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) le 14 mars 2002 et sera présenté par la suite au Conseil des ministres.

**SOURCE :** Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi,  
le 7 mars 2002

**VALIDATION :**

## SOMMAIRE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2002-2003

### RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT

PRÉPARÉ PAR LA DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT

Janvier 2002

## Avant-propos

Les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les orientations que le gouvernement du Québec s'est fixées en regard de la Loi sur l'administration publique. Celle-ci définit le cadre de gestion par résultats et de services aux citoyens qu'il entend donner aux ministères et organismes pour faire face aux défis de la prochaine décennie et améliorer les services aux citoyens.

Ainsi, les plans d'action annuels national, régionaux et locaux s'inscrivent dans ce cadre de gestion et demeurent la référence pour les orientations stratégiques nationales, les stratégies régionales et les actions locales de même que les cibles à atteindre qu'Emploi-Québec entend mettre en œuvre compte tenu du contexte socio-économique et de son propre contexte organisationnel. Ces plans intègrent les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution aux orientations et stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et aux cibles de résultats qu'elle se donne.

## 1. RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC

### La mission :

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre, et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

### Les clientèles :

Emploi-Québec offre des services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux employeurs. Ainsi, elle vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement ainsi qu'aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles. De plus, Emploi-Québec offre différents services aux employeurs, peu importe leur taille et leur secteur d'activité.

### Les services :

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. À cet effet, Emploi-Québec alloue à ses partenaires du marché du travail des ressources pour renforcer et soutenir leur mobilisation afin qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Trois types de services sont offerts :

- **l'information sur le marché du travail et les services de placement** qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, en rendant disponibles les informations pertinentes, les occasions d'emplois et les postes vacants à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique.
- **les mesures actives d'emploi pour les individus** qui répondent aux besoins des clientèles en matière de développement de l'employabilité, de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique; ces mesures comprennent entre autres des subventions salariales d'insertion en emploi, des aides à l'acquisition d'expérience professionnelle et des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes.
- **les mesures actives d'emploi pour les employeurs** qui portent sur la gestion des ressources humaines, l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'allongement de la durée de l'emploi dans les secteurs saisonniers et le travail à temps partiel, et la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre dans les entreprises; ces mesures incluent de l'aide conseil, financière et technique pour soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

## 2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

Située sur la Rive-Sud du fleuve Saint-Laurent et enclavé entre les régions Chaudière-Appalaches et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent comprend huit MRC : La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska.

Depuis 1993 le marché du travail du Bas-Saint-Laurent a évolué en dents de scie. En effet, l'emploi a cru en 1994, 1995, 1999 et 2001 et, a perdu du terrain en 1996, 1997, 1998 et 2000. Ainsi, en 2001<sup>1</sup>, l'Enquête sur la population active indique que le niveau d'emploi au Bas-Saint-Laurent est de 88 400 emplois, alors qu'il était de 81 100 en 1988. Une création nette de 7 300 emplois, pour un taux de variation de 8,1 % pour la période, 0,7 % sur une base annuelle. Au Québec, pendant la période, il s'est créé 396 000 emplois, soit une croissance de 12,7 %. Annualisé, le taux est estimé à 1,0 %.

L'histoire se répète. En effet, dans notre document intitulé *La lutte au chômage et le volet régional de la Politique active du marché du travail, Décembre 1995*, nous avons souligné le fait que l'emploi a cru de 2,2 % annuellement au Bas-Saint-Laurent entre les années 1970 et 1990, contre 2,7 % pour l'ensemble du Québec. Donc, une situation semblable aux observations des années 1990. Une conclusion s'impose, la seule croissance économique ne suffit pas et il faut compter sur des mesures macro-économiques pour lutter significativement contre le chômage.

Voici les principales variables qui illustrent la place du Bas-Saint-Laurent au Québec :

- **Population** : 206 064, 2,9 % de la population du Québec;
- **Population active** : 99 300, 2,6 % de la population active de la province;
- **Emploi** : 88 400, 2,3 % des emplois québécois;
- **Taux de chômage** : 11,0 %, le **cinquième plus élevé** de la province (8,7 %);
- **Taux d'emploi** : 52,5 %, le **troisième plus faible** de la province (58,1 %);
- **Personnes à l'assurance-emploi** : 15 603 (5,4 % du Québec) hausse de 2,2 % sur l'année précédente. Postes de niveau élémentaire : 21 % et postes de niveau intermédiaire : 43 %. Entre les mois où les prestataires sont les plus nombreux et ceux où leur nombre est moins important, une différence d'environ 8 000 personnes, un reflet de l'importance des activités saisonnières propres au Bas-Saint-Laurent;
- **Personnes à l'assistance-emploi** : 13 026 (3,1 % du Québec). Sans contraintes à l'emploi : 5 313 (41 %) et sans contraintes à l'emploi moins de deux ans : 2 041 (16 %);
- **Jeunes** : 19,4 % de la population et 2,8 % de la jeunesse québécoise (20 % du Québec);
- **Familles monoparentales à l'assistance-emploi** : 1 336 (2,1 % du Québec). Sans contraintes à l'emploi : 603 chefs de familles monoparentales;
- **Entreprises** : 12 426 (4,4 % du Québec). 4 employés et moins : 76 % (66 % du Québec);
- **Emplois par secteur** : primaire : 10 %, fabrication : 14 %, tertiaire : 71 %, Québec : 4 %, 18 %, 73 %. Importance des ressources agricoles et forestières, prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC, technopole maritime.

L'industrie forestière régionale a été marquée d'une baisse de 20 % de la possibilité forestière en forêt publique et par l'imposition de droits compensatoires par les États-Unis. La situation a ébranlé le secteur du sciage tout entier. En plus des arrêts saisonniers plus fréquents, près de 700 emplois directs indirects sont en jeu. Par contre, le travail en forêt reprend en raison d'une entente spécifique entre la région et le gouvernement, qui relance l'aménagement forestier pour 5 ans.

Cet événement et la situation décrite par les indicateurs du marché du travail relancent le défi de la création d'emplois et de l'exode des ressources humaines qui débute désormais, de plus en plus au cours des études. Ces enjeux moduleront la prestation de service que doit fournir Emploi-Québec dans la région du Bas-Saint-Laurent.

<sup>1</sup> Ces données diffèrent légèrement de celles du PAR parce qu'au moment où nous l'avons rédigé, les moyennes annuelles 2001 n'étaient pas connues. Nous travaillions alors sur la base des données pour trois trimestres.

De plus, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent interpelle ses partenaires comme le MR (ministère des Régions), le MIC (ministère de l'Industrie et du Commerce) et les CLD (Centre locaux de développement) pour raviver les efforts de création d'emplois par des mesures macro-économiques axées sur la création d'emplois et la localisation d'activités sur le territoire du Bas-Saint-Laurent. À cet effet, la Stratégie gouvernementale de développement des régions ressources nous apparaît capitale et pour que le Bas-Saint-Laurent puisse en maximiser les retombées, Emploi-Québec par le biais du Conseil régional des partenaires du marché du travail, du Conseil d'administration du CRCD préconise d'unir les forces régionales autour d'un partenariat renouvelé.

### **3. LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2001-2002**

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adhère aux grandes orientations stratégiques nationales d'Emploi-Québec en matière de placement, d'information sur le marché du travail, de lutte au chômage, d'aide à l'adaptation des entreprises et la prévention des licenciements.

Toutefois, nous croyons pertinent de souligner aux instances nationales d'Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail, que l'analyse du marché du travail du Bas-Saint-Laurent impose des conditions de réalisations particulières, dictées par un marché du travail moins dynamique et par l'alourdissement du profil d'employabilité de certains groupes de personnes.

Sur le plan des cinq axes d'intervention d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adopte les stratégies régionales suivantes :

#### **Premier AXE d'intervention : Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et celle des services de placement à l'insertion des chômeurs dans les postes vacants**

##### Sur le plan de l'information sur le marché du travail :

- Réaliser les productions habituelles d'information sur le marché du travail, telles le Bulletin régional sur le marché du travail, la liste des professions en demande et les perspectives sectorielles et professionnelles.
- Poursuivre, en 2002-2003, la cueillette des informations du projet d'information sur le marché du travail local appelé FDEPT (Fichier descriptif des entreprises et des postes de travail) et produire, tester et installer le support informatique nécessaire à la mise en marche opérationnelle du projet.
- Développer et produire un bulletin conjoncturel local axé sur les informations sur les clientèles, entre autres, les personnes à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, et sur les données opérationnelles comme les postes vacants.
- Diffuser les produits d'IMT au personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, aux Ressources externes et aux principaux partenaires, tels les CLD, pour assurer non seulement l'insertion sur le marché du travail des personnes en recherche d'emploi, mais pour que tous soient porteurs de l'IMT dans la communauté et pour susciter et supporter des stratégies concertées de développement local.
- Mettre en place des observatoires locaux en matière d'IMT, désigner des répondants locaux sur la connaissance du marché du travail local ainsi que des mécanismes permettant de recueillir et véhiculer l'information en provenance des services aux individus, des services aux employeurs et des principaux partenaires économiques locaux.

##### Sur l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre :

- Assurer, avec le concours d'Emploi-Québec national, la mise en œuvre du service de placement en ligne, visant ainsi à améliorer la prestation de services sur le plan de l'arrimage entre la demande et l'offre de main-d'œuvre.

- Établir et réaliser un plan d'action pour sensibiliser les chercheurs d'emploi sur le placement en ligne, entre autres en profitant de la révision des ententes avec le module Sécurité du revenu, DRHC et les Ressources externes pour y inclure des modalités à l'égard de ces clientèles.
- Favoriser la tenue d'événements et d'activités de recrutement, de visites d'entreprises, de foires et forums pour l'emploi, afin de rapprocher chercheurs d'emploi et employeurs à la recherche de personnel.

Sur le service de placement agricole, entente UPA :

- Promouvoir les services d'emploi agricole : le recrutement, la sélection et le placement de la main-d'oeuvre agricole.
- Identifier les besoins et les problématiques de la main-d'oeuvre agricole sur le territoire de la fédération de l'UPA de la Côte-du-Sud et celui de la fédération de L'UPA du Bas-Saint-Laurent.

**Deuxième AXE d'intervention : Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi la plus rapide possible**

Au sujet des mesures d'accès rapide à l'emploi :

- Peaufiner les sessions de groupes, en y incluant un volet IMT en sus du volet de promotion des mesures et services d'Emploi-Québec. Comme certains participants doivent recourir plus d'une fois à nos services, prévoir un contenu de session de groupe adapté à cette clientèle.
- Dans le cadre de Destination-Emploi, comme la clientèle qui demeure à l'assistance-emploi est de moins en moins scolarisée et qualifiée pour intégrer le marché du travail, et qu'elle est référée à répétition à Emploi-Québec, revoir les mécanismes et les moyens d'intervention auprès de cette clientèle, en partenariat avec la Sécurité du revenu et les partenaires du milieu, afin notamment, d'éviter la duplication des interventions.
- Revoir les mécanismes de référence et préciser les ententes de repérage des clientèles avec DRHC.
- Clarifier auprès du personnel des CLE les concepts d'IMT concernant les listes de professions pour l'accès rapide à l'emploi et la liste des professions en demande, pour notamment consolider les mécanismes de repérage. Ces informations servent également à outiller les agents d'aide à l'emploi dans leurs conseils face à la demande de la clientèle. Par exemple, référer les clients possédant déjà une formation correspondant au marché du travail au service de prêts et bourses du MEQ.

Au sujet des mesures d'employabilité :

- Devant une clientèle requérant des mesures et services plus lourds, diversifier l'offre de services pour répondre à leurs besoins, tant au niveau de la mise en mouvement que de l'acquisition de préalables aux mesures d'employabilité.
- Définir et convenir des modalités de support et de référence, pour les différents clients ayant un besoin préalable à une démarche de développement de leur employabilité, vers les réseaux d'intervention d'autre nature (Régie de la santé et des services sociaux, CSST, SAAQ, etc.) et signer, si requis, des ententes formelles de partenariat à cet égard.

Au sujet des mesures de formation :

- Formaliser nos relations avec le MEQ, accentuer la concertation locale pour optimiser les ressources affectées à la préparation des travailleurs, entre autres quant à l'utilisation du prépayé de 60 M\$ au MEQ, dans le but d'obtenir une réponse adaptée aux besoins du marché du travail et de nos clientèles.

- Supporter le réseau éducatif pour favoriser un meilleur arrimage des formations initiales, notamment au niveau professionnel et technique, avec les besoins du marché du travail, et participer à la Table Éducation régionale.
- Devant l'importance que revêtent les centres spécialisés et leur consolidation, tant pour les besoins du marché du travail qu'en matière de développement régional, appuyer, par l'entremise du Conseil régional des partenaires du marché du travail, le développement de projets tels le centre de métallurgie du Kamouraska, la chaire en foresterie de l'UQAR, etc.

Compte tenu de la situation prévalant dans l'industrie forestière et qui a provoqué des mises à pied dans le domaine du sciage, et compte tenu de l'entente cadre forêt qui relancera l'aménagement en forêt et qui pourrait provoquer des difficultés de recrutement de main-d'oeuvre, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- Mesurer les impacts de cette double situation sur la main-d'oeuvre, d'une part sur celle qui se retrouvera sans emploi, et d'autre part sur celle dont les employeurs auront besoin; orchestrer l'utilisation des mesures requises d'Emploi-Québec.
- Sur le plan régional, s'associer aux partenaires tels le CRCD, les CLD, les ministères et organisations concernés par ce problème et, sur le plan local, participer aux plans de relance des MRC touchées, pour une recherche concertée de solutions.
- Contribuer à la mise en œuvre des solutions envisagées, transmettre les informations au Comité sectoriel de main-d'oeuvre des industries du bois de sciage et participer au projet d'évaluation des besoins en main-d'oeuvre que celui-ci envisage de conduire dans ce secteur afin de ne pas effectuer le travail en double.

Compte tenu que le problème engendré par l'application de la Loi sur l'assurance-emploi qui modifie les territoires et restreint l'admissibilité aux prestations et leur durée, provoque des maux de tête accrus à de nombreux travailleurs saisonniers et à ceux qui occupent un emploi précaire, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- Poursuivre les travaux conjointement avec les partenaires du milieu (CRCD, DRHC, UPA ATR (Association touristique régionale), FOGC (Fédération des organismes de gestion en commun), Action chômage, les syndicats et les groupes de femmes, afin de mieux cerner la problématique et d'aider les personnes concernées.
- La fin des mesures transitoires obligera plusieurs personnes à vivre une période sans assurance-emploi avant le retour en emploi (problème du *trou noir*). Devant cette situation, l'étude réalisée sur le travail saisonnier propose un plan d'action en 2 volets : d'une part, intervenir d'abord auprès des entreprises pour envisager avec elles des solutions visant à maintenir dans le secteur une main-d'oeuvre qualifiée, d'autre part, planifier avec la collaboration de DRHC, l'intervention auprès des individus les plus touchés à l'aide du coffre à outils d'Emploi-Québec, et développer dans les CLE une orientation relative à l'offre de services aux travailleurs saisonniers.
- Produire et diffuser les résultats des travaux en cours et en voie de réalisation afin d'alimenter les partenaires du marché du travail sur la situation et de prévoir des actions concertées de leur part.

### **Troisième AXE d'intervention : Porter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi**

- Poursuivre les travaux du Forum régional Emploi-Québec/Ressources externes, visant à harmoniser nos approches et notre offre de services auprès des clientèles.
- Accentuer la collaboration avec les partenaires institutionnels, gouvernementaux, communautaires et les Ressources externes afin de favoriser le développement de mesures et moyens pour hausser la préemployabilité des clientèles tout en favorisant une utilisation adéquate des mesures liées à la préparation à l'emploi.

- Réaliser un inventaire des interventions des CLE auprès de la main-d'oeuvre féminine et des jeunes, afin de mesurer l'impact de l'action d'Emploi-Québec face à ces groupes de la société visés par des stratégies gouvernementales et procéder aux ajustements requis.

Comme suite à la première phase de sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec à la stratégie d'intervention à l'égard des **personnes handicapées**, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- Offrir aux responsables de l'accueil et aux agents d'aide à l'emploi de l'ensemble des CLE, une formation spécifique sur la problématique de la santé mentale, dont le contenu porterait plus spécifiquement sur les aspects suivants : la prise de conscience de leur rôle auprès de la clientèle présentant ce type de problème et le développement d'outils d'intervention adaptés lors d'un contact téléphonique ou d'une entrevue.
- Soutenir professionnellement les travaux du comité de consultation et de concertation *Travailleurs et travailleuses handicapées* dans la réalisation de son plan d'action 2000-2002.
- Identifier les différents obstacles d'ordre architectural ou autres qui empêchent actuellement les personnes handicapées d'avoir plein accès aux services de base offerts par les CLE sur le territoire du Bas-Saint-Laurent et proposer au ministère de l'Emploi et la Solidarité sociale les correctifs à apporter à court, moyen et long terme.

Compte tenu de notre adhésion à la stratégie ministérielle envers la **main-d'oeuvre féminine**, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte :

- Offrir aux gestionnaires et au personnel d'Emploi-Québec une session de sensibilisation à la problématique et aux besoins spécifiques de la main-d'oeuvre féminine ainsi qu'au contenu de la stratégie d'intervention auprès de celle-ci, et identifier certaines priorités d'action permettant de rendre plus opérationnelle l'application de cette stratégie.
- Participer activement aux différents travaux visant la diversification du choix professionnel et de l'offre des programmes de formation professionnelle et technique, notamment ceux du MEQ visant la mise en œuvre de l'approche orientante et ceux de la Table Éducation visant la diversification des options professionnelles en région.
- Offrir au personnel concerné d'Emploi-Québec une formation spécifique sur l'analyse différenciée par sexe offerte par le Comité CAR (Conférence administrative régionale)/milieu sur la condition féminine ou par le Comité provincial de suivi sur la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine.
- En autant que les données soient disponibles, présenter l'information distinctement pour les hommes et les femmes dans les rapports et publications d'Emploi-Québec.
- Documenter les expériences existantes sur la dotation de postes avec des conditions de travail adaptées aux caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine, notamment sur les horaires de travail et, en partenariat avec le MIC, proposer des projets à quelques employeurs de la région.

Compte tenu de notre adhésion à la stratégie ministérielle envers **les travailleurs âgés**, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, compte :

- Poursuivre, en partenariat avec l'Université du Québec à Rimouski, un projet de recherche intervention visant l'élaboration et l'expérimentation d'un programme d'accompagnement des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Compte tenu de notre adhésion à la **politique jeunesse** du gouvernement du Québec Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, compte :

- Conformément à la stratégie nationale, s'intégrer au plan d'action issu de la concertation entre la Commission jeunesse régionale et le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

- Identifier les impacts du plan d'action régional de la politique jeunesse sur notre offre de services et identifier les actions à consolider ou à développer à l'égard de cette clientèle au cours de l'année 2002-2003.

Compte tenu de l'évaluation qu'Emploi-Québec fera de l'incidence de la stratégie ministérielle envers les **personnes judiciarisées adultes** sur les régions, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, compte :

- Poursuivre les pourparlers avec la Sécurité publique, tout en tenant compte des développements à venir, et éventuellement élaborer une entente de services concernant la clientèle des ex-judiciarisés.

Compte tenu de notre adhésion à la stratégie ministérielle à l'égard des **personnes immigrantes**, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, compte :

- Dans le cadre d'une entente spécifique avec le CRCD sur le volet immigration, favoriser la venue d'immigrants dans le Bas-Saint-Laurent.

Contribuer à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion en :

- Apportant aux promoteurs de projets FLCP (du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail) tout le soutien nécessaire au développement, à la mise en œuvre et à l'actualisation de leur projet.
- Supportant des projets qui contribuent à rendre des services à des usagers, tout particulièrement auprès de collectivités ou de groupes de personnes vivant des problématiques d'ordre social ou économique.
- Procédant, dans le cadre du FLCP, au recrutement des personnes à faible revenu en respectant les cibles prescrites et en s'assurant qu'une fois en emploi ils bénéficient de l'accompagnement et de la formation nécessaires pour favoriser le développement de leur employabilité et la transférabilité de leurs acquis.

#### **Quatrième AXE d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des employeurs**

Au sujet de l'impact de la mise en place du service de placement en ligne :

- Se donner les moyens pour maintenir et réaffirmer les liens d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent avec les employeurs dans un esprit de développement d'une offre intégrée de services aux individus et aux employeurs, compte tenu de la disparition de la prise d'offre assistée par le personnel des CLE (contact avec les employeurs).
- Développer des outils pour recueillir et utiliser l'information sur le marché du travail en provenance des services aux employeurs pour obtenir une information sur le marché du travail orientée vers la connaissance des nouveaux besoins en main-d'œuvre et des compétences recherchées par les employeurs.
- Établir des passerelles avec la Centrale administrative de la prise d'offre (CAP) pour le suivi découlant de la prise d'offre assistée.

Au sujet de la gestion du changement relatif aux services aux employeurs :

- Maximiser le rôle-conseil du service aux employeurs et l'impact de l'offre de services sur les différentes situations relatives aux besoins en main-d'œuvre et en développement des ressources humaines.
- Organiser et dispenser la formation sur l'application de l'offre de services intégrée au personnel rattaché aux services aux employeurs.

Au sujet de la formation :

- Contribuer au développement d'une offre de formation correspondant aux besoins du marché du travail dans le cadre des travaux de développement d'une carte professionnelle et technique.
- Promouvoir la mesure MFOR volet individus (Mesure de formation ) pour mettre à jour les compétences des travailleurs selon les besoins du marché du travail et des employeurs.
- Impliquer les employeurs de la région qui utilisent la mesure Subvention salariale d'insertion en emploi dans une démarche qui débouche sur une expérience de travail positive (sans préjudice pour nos clients) comme l'un des moyens les plus efficaces en matière d'insertion au marché du travail.
- Assurer la mise en application et le suivi du plan d'action en regard de la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de main-d'œuvre.

Au sujet du régime de qualification :

- Rendre disponible, pour les employeurs, la formation à distance sur le compagnonnage et le coaching en entreprise.
- Assurer le transfert du régime de qualification au programme d'apprentissage en milieu de travail, sensibiliser les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et former le personnel en conséquence, informer de ce changement les employeurs déjà inscrits au régime de qualification et prévoir la promotion auprès de nouveaux employeurs.

**Cinquième AXE d'intervention : Renforcer la capacité d'adaptation des employeurs aux changements, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois**

Au sujet de la formation :

- Promouvoir la mesure MFOR volet employeurs (Mesure de formation ) pour mettre à jour les compétences des travailleurs en emploi, par exemple en utilisant la formation à temps partiel ou en planifiant des activités de formation dans les périodes de ralentissement de la production, pour renforcer la capacité d'adaptation des entreprises et augmenter leur taux de survie.

Au sujet de la lutte au chômage par le maintien en emploi :

- Réaffirmer les liens d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent avec les employeurs de la région pour prévenir le risque de chômage prolongé du fait de licenciements.
- Renforcer le rôle et l'utilisation des ressources consacrées aux services aux employeurs, entre autres par des visites d'entreprises ciblées, pour permettre aux CLE d'être proactifs en repérant les entreprises en difficulté.
- Développer des outils d'identification des entreprises susceptibles d'avoir besoin d'une aide technique ou financière d'Emploi-Québec pour maintenir, stabiliser ou créer des emplois, en s'appuyant sur la mise en commun des expertises des partenaires d'Emploi-Québec, entre autres les CLD.
- Utiliser les plans d'action des comités sectoriels pour supporter l'offre de services aux employeurs.

Au sujet de l'entente MIC - Emploi-Québec :

- Intensifier la concertation entre Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et le MIC, de manière à offrir des services complémentaires aux employeurs en fonction de priorités d'intervention convenues et des besoins du marché du travail.
- Favoriser la mise en application de l'entente par la constitution d'un comité de suivi.

- Établir un partenariat avec le MIC pour expérimenter des projets sur la dotation de postes adaptées aux caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine avec quelques entreprises régionales.

Au sujet de l'entente sur le développement de la culture :

- Collaborer à la mise en œuvre de l'entente spécifique en matière de développement de la culture dans la région du Bas-Saint-Laurent et des entreprises culturelles en particulier.
- Soutenir les entreprises culturelles régionales par le maintien, la stabilisation et le développement de la main-d'oeuvre via la mesure Concertation pour l'emploi.

Compte tenu de la situation dans le domaine forestier, situation qui provoque des fermetures d'établissements de sciage dans la région, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- Tant sur le plan régional que local, s'associer avec les partenaires tels le CRCD, les ministères et les organismes concernés par ce problème, et participer aux divers plans de relance dans la recherche de solutions à l'intérieur d'un plan d'action concerté.
- Contribuer à la mise en œuvre des solutions envisagées

#### 4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

D'importantes disparités économiques caractérisent les régions et les MRC du Québec depuis plusieurs années. Sensible à ce phénomène, le modèle de répartition d'Emploi-Québec répartit le budget d'intervention entre les régions et entre les MRC conformément aux objectifs de la Politique active du marché du travail. Ainsi, la part du budget d'intervention allouée à une région ou à un CLE augmente à mesure que se détériorent les conditions relatives de son marché du travail ou que les difficultés de ses employeurs s'aggravent. C'est un modèle construit sur le risque de chômage.

À titre d'exemple, cette méthode accorde au module Emploi-Québec du CLE de la MRC de La Matapédia 12,4 % des ressources financières d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent alors que la population de ce territoire ne représente que 10,1 % de celle de la région. De plus, l'utilisation du modèle permet de prendre en compte la conjoncture économique qui touche plus particulièrement deux CLE. En effet, le CLE du Témiscouata et celui de La Matapédia se voient allouer une part de budget additionnelle en 2002-2003, à cause de détérioration de leur marché du travail respectif.

#### Répartition budgétaire 2002-2003

MRC-CLE	Population 15-64 ans (%)	Budget 2001-2002 (%)	Budget 2002-2003 (%)	Fonds fédéraux \$	Fonds du Québec \$	Total \$
Kamouraska	11,3	10,1	10,0	1 725 304	600 865	2 326 168
Témiscouata	11,2	12,2	13,0	2 243 344	781 280	3 024 624
Rivière-du-Loup	15,6	13,4	12,9	2 225 016	774 897	2 999 913
Les Basques	4,9	5,3	5,3	914 009	318 318	1 232 327
Rimouski-Neigette	25,6	22,8	21,7	3 752 044	1 306 709	5 058 754
La Mitis	9,8	10,5	10,7	1 850 669	644 525	2 495 194
Matane	11,5	13,9	14,0	2 416 111	841 449	3 257 560
La Matapédia	10,1	11,8	12,4	2 139 904	745 256	2 885 159
Bas-Saint-Laurent	100,0	100,0	100,0	17 266 400	6 013 300	23 279 700
Services régionalisés				500 000	1 455 100	1 955 100
Total				17 766 400	7 468 400	25 234 800

1) Les règles d'utilisation des services régionalisés et le traitement des besoins supra-CLE et de la direction régionale seront déterminés avant la fin de l'exercice financier

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

Devant la nécessité d'une intervention adaptée aux réalités des personnes et des entreprises de la région pour lutter contre le chômage, Emploi-Québec propose les cibles de résultats qui apparaissent au tableau suivant :

	Cibles 2001-2002 initiales	Cibles 2001-2002 révisées	Cibles 2002-2003
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	5 774	6 500	6 500
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	75 %	75 %	80 %
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	6 800	7 500	7 500
4. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %	75 %	75 %
5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 420	3 200	3 566
6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,6 %	42,7 %	36,6 %
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	—	—	(à venir)
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	—	—	(à venir)
9. Proportion des participants à des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	500	533	533
11. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	30,9 %	36,7 %	31,2 %
12. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	2 636	2 518	2 518
13. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,0 %	44,6 %	38,2 %
14. Prestations non versées d'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,4 M\$	7,4 M\$	7,2 M\$
15. Prestations non versées d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	3,9 M\$	4,6 M\$	4,6 M\$
16. Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	11,3 M\$	12,0 M\$	11,8 M\$
17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	140	140	140
18. Nombre de nouvelles ententes de qualification	55	130	130

**SOMMAIRE**

DU  
PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE  
ET D'EMPLOI  
2002-2003

Emploi-Québec  
Saguenay-Lac-Saint-Jean

tirée de la version intégrale adoptée  
au Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 22 janvier 2002

Préparé par la Direction de la planification et du partenariat  
d'Emploi-Québec-Saguenay-Lac-Saint-Jean  
29 janvier 2002

## AVANT-PROPOS

Il nous fait plaisir, à titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec-Saguenay-Lac-Saint-Jean, de vous présenter ce plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi comme cadre de référence de la prestation des services publics d'emploi dans notre région pour l'année 2002-2003.

L'exercice de planification stratégique 2002-2003 mené par Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean a fait place à certaines nouveautés. Une activité de consultation regroupant une soixantaine d'intervenants concernés fut menée en septembre 2001 afin de mieux définir les problématiques des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, à savoir : les femmes, les jeunes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées et les personnes handicapées. Cette activité s'est traduite, dans le présent document, par une bonification de la problématique régionale du marché du travail et par des stratégies d'intervention spécifiques à l'égard de ces clientèles.

Également cette année, en plus de nommer des exemples d'activités qui sont planifiées dans les programmations des centres locaux d'emploi (CLE) en lien avec les différentes orientations et stratégies d'intervention retenues à l'échelle de notre région, les activités prévues par le bureau régional sont aussi nommées permettant de faire ressortir la complémentarité des deux niveaux d'intervention : celui des CLE au niveau de la prestation des services auprès des clients à la recherche d'un emploi, de ceux qui sont en emploi et des entreprises, et celui du bureau régional au niveau des activités de soutien, de conseil et de coordination.

Pour ce qui est des priorités corporatives, Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean mettra l'accent sur les dossiers suivants au cours de l'année 2002-2003 :

- la nouvelle approche à l'égard des services aux employeurs;
- le service de placement en ligne;
- la structuration de l'information sur le marché du travail dans les centres locaux d'emploi;
- le renforcement de l'approche partenariale;
- la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean suivra également de près le développement des dossiers suivants en 2002-2003 :

- la politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue;
- la politique jeunesse.

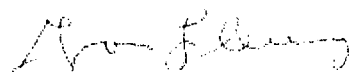
Enfin, nous réaffirmons notre volonté de nous inscrire dans le développement socio-économique de la région avec nos partenaires dans ce domaine, plus particulièrement les Centres locaux de développement (CLD) et le Conseil régional de concertation et de développement (CRCD). À cet égard, nous prendrons en considération dans le cadre de nos interventions les secteurs d'activités jugés prioritaires dans le récent exercice de planification stratégique du CRCD :

- l'aluminium;
- le bois;
- l'agroalimentaire;
- le tourisme;
- la culture;
- l'économie sociale;
- les mines.

Pour terminer, nous voudrions souligner la précieuse collaboration de tous ceux qui ont participé de près ou de loin à l'exercice de planification 2002-2003, qu'il s'agisse de mentionner le personnel d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean au sein des centres locaux d'emploi et du bureau régional, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et les membres de son comité sur le cycle de planification, de même que les différents intervenants en employabilité ayant participé à notre consultation sur les groupes défavorisés au plan de l'emploi.



Lise Fortin, présidente  
**Conseil régional des partenaires**  
du marché du travail



Yvon Fleury, directeur régional  
**Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean**

## 2- LES ORIENTATIONS RÉGIONALES EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS NATIONALES

ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE	<p><b>Problématique régionale #1</b> L'emploi : des pertes à court terme et une lente croissance par la suite avec un chômage persistant.</p> <p><b>Orientations régionales</b></p> <p>1.1 Assurer une utilisation maximale des services de placement d'Emploi-Québec</p> <p>1.2 Assurer une utilisation maximale des services d'information sur le marché du travail</p>
SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET D'EXCLUSION DANS LEURS EFFORTS POUR INTÉGRER OU RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL	<p><b>Problématique régionale #2</b> Un chômage de longue durée, un découragement toujours présent et des groupes défavorisés au plan de l'emploi.</p> <p><b>Orientations régionales</b></p> <p>2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi plus rapide</p> <p>2.2 Accroître les interventions auprès de chômeurs de longue durée</p> <p>2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi (les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes judiciarisées et les personnes handicapées) et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes</p> <p><b>Problématique régionale #3</b> Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser</p> <p><b>Orientations régionales</b></p> <p>3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes de 15 à 29 ans, à acquérir une formation qualifiante avant leur entrée sur le marché du travail</p> <p>3.2 Mettre de l'avant des approches qui facilitent la démarche de formation des clients</p>

ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	<p><b>Problématique régionale #4</b> L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises et de sa main-d'œuvre</p> <p><b>Orientations régionales</b> 4.1 Soutenir les entreprises (<i>notamment les petites et les moyennes et celles qui oeuvrent dans les secteurs d'activités économiques priorités dans la Planification stratégique régionale du CRCD</i>) et leur main-d'œuvre de manière à prévenir les pertes d'emploi, à maintenir et à stabiliser les emplois, à soutenir la création d'emplois et à éviter les difficultés à combler les postes vacants</p> <p>4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois</p>
AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS	<p><b>Problématique régionale #5</b> « La réduction des sommes versées aux régimes d'indemnisation du chômage »</p> <p><b>Orientations régionales</b><sup>2</sup> 5.1 Contribuer, par l'insertion en emploi des prestataires qui n'ont pas de contraintes à l'emploi et par la prévention des entrées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, à la réduction des coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi</p>

<sup>2</sup> En plus de cette orientation, d'autres activités régionales qui s'inscrivent dans l'orientation nationale sur la gestion par résultats et les services aux citoyens se retrouvent dans notre plan d'action régional intégral à la section 7 intitulée « Les activités régionales en lien avec la gestion par résultats et les services aux citoyens ».

### **3. PRÉSENTATION DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES ET DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS**

**L'EMPLOI : DES PERTES A COURT TERME ET UNE LENTE CROISSANCE PAR LA SUITE**  
La construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma a eu un effet dopant pour l'économie du Saguenay-Lac-Saint-Jean dans les trois dernières années. Le taux d'emploi régional, à 50 % en 1998, a dépassé les 53 % en 2000. L'écart de sept points de pourcentage avec l'ensemble du Québec s'est ainsi réduit à quatre points. L'année 2001 constitue un point de retournement de cette très bonne conjoncture. L'emploi a continué à légèrement progresser dans les premiers mois, mais s'est mis à fléchir à compter de juin. Cette tendance à la baisse se poursuivra pendant plusieurs mois encore et pour une bonne partie de 2002.

## ...AVEC UN CHÔMAGE PERSISTANT

Les données sur les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi donnent une bonne indication du nombre de chômeurs, c'est-à-dire de personnes à la recherche d'un emploi. De plus, ces personnes constituent la majeure partie de la clientèle individu d'Emploi-Québec. En juin 2001, on comptait plus de 36 000 personnes qui bénéficiaient de ces deux régimes de soutien du revenu, soit près de 19 000 prestataires de l'assurance-emploi et 17 000 prestataires de l'assistance-emploi.

...EN CONSÉQUENCE, EMPLOI-QUEBEC SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN  
VISERA À ASSURER UN MEILLEUR APPARIEMENT ENTRE LES CHERCHEURS D'EMPLOI ET LES EMPLOYEURS PAR UNE MAXIMISATION DE SES SERVICES DE PLACEMENT ET D'INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL				
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2002-2003	EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
<b>1.1 Assurer une utilisation maximale des services de placement d'Emploi-Québec</b> 1.1.1 En inscrivant la promotion des services de placement dans le cadre du plan de promotion national d'Emploi-Québec, notamment en mettant à profit nos partenaires du marché du travail; 1.1.2 En informant de façon systématique de l'existence des services placement les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec et en les invitant à les utiliser; 1.1.3 En stimulant l'utilisation du service de placement en ligne par les employeurs et les chercheurs d'emploi; 1.1.4 En développant une collaboration étroite entre les services de placement, les services aux individus et les services aux employeurs;	Un « Événement emploi » au Saguenay et deux au Lac-St-Jean visant l'arrimage entre employeurs et chercheurs d'emploi  Sessions de groupe  Soutien au PME  Banque de candidats, comité local d'arrimage entre les services	Promotion dans le cadre des activités partenariales (salons, colloques, journées info-carrières, etc.)  Tournée d'information auprès de nos partenaires économiques, éducation, etc.	13. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8039
<b>1.2 Assurer une utilisation maximale des services d'information sur le marché du travail (IMT)</b> 1.2.1 En développant l'information sur le marché du travail comme service universel de base dans les centres locaux d'emploi (CLE); 1.2.2 En développant des outils d'information sur le marché du travail de niveau local; 1.2.3 En accentuant la promotion de nos outils d'information sur le marché du travail tant local que régional; 1.2.4 En offrant un support personnalisé aux usagers des salles multiservices des Centres locaux d'emploi (CLE)	Pochette de documents IMT  Présentation des outils d'IMT dans les sessions de groupe Animation et support accrus dans la salle multiservices	- Structuration de l'IMT au niveau local - Analyste du marché du travail dédié à l'IMT locale - Entente Emploi-Québec/MIC vs l'IMT - Coordination de rencontres des responsables locaux de l'IMT - Répertoire des produits IMT de la région et diffusion au personnel Coordination de rencontres des responsables locaux de la salle multiservices	20. Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	en développement

**PROBLÉMATIQUE #2**  
**UN CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE, UN DÉCOURAGEMENT TOUJOURS PRÉSENT ET DES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI**

Au sens statistique, pour être comptées officiellement comme chômeurs, les personnes doivent être à la recherche active d'un emploi. Les conditions du marché de l'emploi étant difficiles dans la région, les personnes abandonnent leur recherche d'emploi plus rapidement qu'au Québec et ne sont plus considérées alors comme chômeurs. C'est ce qui explique que la durée du chômage dans la région est inférieure à la moyenne québécoise. On compte ainsi une plus grande proportion de chômeurs découragés dans la région. Le phénomène du chômage de longue durée tend à être concentrée dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux très importants.

Les prestataires de l'assistance-emploi constituent une partie de la population qui présente particulièrement des difficultés d'intégration au marché du travail. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, on comptait environ 17 000 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en juin 2001. De ce nombre, près de 12 000, soit environ 70 %, étaient considérés comme aptes au travail. Ces personnes n'avaient pas de contrainte ou avaient une contrainte temporaire à l'emploi. Le chômage de longue durée frappe durement le Saguenay-Lac-Saint-Jean. En juin 2001, 80 % des prestataires de l'assistance-emploi (plus de 13 700 adultes) avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus de 48 mois. Ceci illustre éloquentement les difficultés marquées pour cette partie de la clientèle à occuper un emploi à court terme.

**...EN CONSÉQUENCE, EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**  
**INTERVIENDRA RAPIDEMENT AUPRÈS DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT DES RISQUES DE CHÔMAGE DE COURTE OU DE LONGUE DURÉE EN MODULANT SON AIDE**

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2002-2003	EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
<b>2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi plus rapide.</b>			1..Nombre de nouveaux participants aux int. d'EQ	9891
2.1.1 <u>En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec, les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger</u>	Entrevues initiale de groupe	Coordination d'un comité des responsables locaux du repérage de la clientèle	2. Nb nouv. participants Part. assurance-emploi	5630
2.1.2 <u>En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée, les mesures d'accès rapide à l'emploi;</u>	Ateliers de confection de CV.		6.Nb personnes en emploi après une intervention EQ	4611
2.1.3 <u>En réservant aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, les mesures de plus longue durée.</u>	Acquisition de compétences		7. Nb part. assur.-emploi en emploi après int. EQ	2707
<b>2.2 Accroître les interventions au sein de la clientèle des chômeurs de longue durée</b>				
2.2.1En accentuant nos interventions auprès des prestataires de l'assistance-emploi de manière à mieux encadrer ces derniers dans leur démarche d'insertion en emploi, notamment dans le cadre de la stratégie Destination emploi;	Partenariat avec le réseau de la Sécurité du revenu	Adaptation des façons de faire et des services afin de mieux répondre aux besoins particuliers de cette clientèle	8. Taux d'emploi part. après intervention d'EQ	39,1
2.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté;	Référence des projets au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et suivi des projets	Fonds de lutte contre la pauvreté 1)Planification stratégique des activités du Fonds de lutte 2) Information des promoteurs, 3) Analyse et sélection des projets en support au comité régional d'approbation, 4) Rédaction des protocoles 5) Contrôle du budget	18. Proportion des part.EQ répondant critères repérage	75%
2.2.3 En utilisant des approches qui misent d'abord sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée;	-Ateliers sur les attitudes et comportement face à l'emploi -Sessions d'animation portant sur le « savoir-être » - Mesure « insertion sociale	-Répertoire les approches innovatrices auprès des chômeurs de longue durée	19.Prop.part. aux mesures longue durée répondant aux critères de repérageà risque élevé de chômage	75%

## PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)

### LES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI

**Les jeunes** (15 à 29 ans) de la région connaissent particulièrement des difficultés d'intégration au marché de l'emploi. On compte près de 60 000 jeunes dans la région, ce qui représente le quart de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux de chômage des jeunes en 2000, malgré la très bonne conjoncture, était parmi les plus élevés au Québec (16 % contre 12 % pour l'ensemble du Québec. Le taux d'activité régional chez les jeunes (15 à 29 ans) est de 62 %, comparativement à 69 % pour l'ensemble du Québec. On comptait ainsi près de 6000 jeunes à la recherche active d'un emploi dans la région en 2000, soit quatre chercheurs d'emploi sur dix. Ces difficiles conditions du marché de l'emploi poussent une partie des jeunes de la région à migrer vers d'autres régions offrant de meilleures perspectives, ce qui hypothèque les capacités de développement du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Malgré tout, beaucoup de jeunes réussissent à intégrer le marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean, malgré les conditions difficiles. Cependant, dans un contexte de main-d'œuvre abondante, les entreprises demandent souvent une expérience de travail, ce qui rend plus difficile l'accès à un premier emploi pour plusieurs jeunes. Par ailleurs, même si les jeunes sont davantage scolarisés que leurs aînés, une proportion encore importante d'entre eux ne possède pas de diplôme et plusieurs risquent d'être marginalisés à long terme.

**Les femmes.** Le marché du travail, peu accueillant pour les hommes au Saguenay-Lac-Saint-Jean, l'est encore moins pour les femmes. En effet, les 117 000 femmes de la région participent en moins grande proportion au marché du travail que leurs consoeurs de l'ensemble du Québec. En 2000, leur taux d'activité était à 49 %, alors que la moyenne québécoise s'élevait à 56 %. Officiellement, on comptait environ 6000 femmes à la recherche active d'un emploi en 2000 dans la région. Si les femmes de la région participaient au marché du travail dans la même proportion que celles de l'ensemble du Québec, on en compterait près de 15 000. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses en proportion à occuper des emplois atypiques. Plus du tiers des femmes de la région qui travaillent sont à temps partiel; elles occupent ainsi 70 % de tous les emplois à temps partiel de la région. Par ailleurs, les femmes, au Québec et dans la région, ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Les estimations varient à ce chapitre, mais le salaire moyen des femmes compte en général pour 80 % et moins du salaire des hommes. Cet écart s'explique, en partie, par des qualifications différentes et par les caractéristiques des emplois occupés. Une part importante provient d'une sous-valorisation des emplois féminins et d'une sous-évaluation des capacités professionnelles des femmes. Les femmes assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques. C'est encore plus évident du côté des ménages monoparentaux, car, dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui en sont les chefs. Parmi les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 21 % des ménages sont monoparentaux dans la région, une proportion légèrement inférieure à la moyenne québécoise (23 %). Ces personnes font face à des contraintes encore plus grandes en raison de responsabilités familiales qui reposent sur un seul adulte.

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2002-2003		EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
<b>2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes</b>					
2.3.1 En poursuivant l'amélioration de notre connaissance des problématiques particulières et la satisfaction des besoins d'intervention spécifiques des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment en poursuivant notre partenariat avec les organismes offrant des services spécialisés auprès de ces groupes.		Inviter des ressources au CLE Échanges, rencontres avec les ressources externes	1) Forum régional ressources externes 2) Comité référence de la clientèle 3) Comité de négociation des ententes avec les ressources externes		
<b>Jeunes</b>					
2.3.2 En favorisant l'acquisition d'expérience de travail chez les jeunes de 15 à 29 ans par le biais des mesures appropriées		2. Subvention salariale d'insertion à l'emploi, jeunes volontaires, Place aux jeunes, entreprise d'entraînement	Harmonisation avec la Sécurité du revenu et les Carrefours jeunesse pour des interventions spécifiques (ex. thérapie de la réalité)	3. Nb nouv. part. (-) 30 ans	3652
2.3.3 En supportant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de 18 à 21 ans de façon spécifique dans le cadre de leur démarche d'insertion en emploi, notamment dans le cadre de la stratégie « Solidarité jeunesse »		Partenariat avec les Carrefours-jeunesse emploi dans la prestation de services	Activités retenues par le CRPMT : 1) Présentation de la stratégie aux gestionnaires et au personnel de la région 2) Répartition des responsabilités pour la mise en place de la stratégie 3) Mise en relation des activités des CLE avec les éléments de la stratégie 4) Analyse du faible taux d'activité des femmes dans la région	9. Taux emploi (-) 30ans	40,9
<b>Femmes</b>					
2.3.4 En s'inscrivant dans la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine selon les priorités d'action qui seront retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) suite aux recommandations du comité consultatif régional sur la main-d'œuvre féminine.		Activités spécifiques à l'égard des femmes monoparentales : « Accroche-Mamans », « Ensemble on d'école »		4. Nb part. monoparentale	1358
				10. Taux d'emploi mono.	33,3

PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)

LES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI (SUITE)

**Les 45 ans et plus** Avec le vieillissement de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le groupe des 45 ans et plus prendra de plus en plus d'importance dans le marché du travail. En 2000, près de 110 000 personnes faisaient partie de ce groupe d'âge. Ce groupe représente déjà près de 40 % de la population active et son importance ne cessera de s'accroître dans les prochaines années. Il faut par ailleurs distinguer le groupe des 45 à 54 ans de celui des 55 à 64 ans, car leur comportement sur le marché du travail est fort différent. C'est dans le groupe des 55 à 64 ans qu'une perte d'emploi se transforme souvent en retrait prématuré du marché du travail. Comme les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge, les personnes ayant perdu leur emploi cessent leur recherche et se retirent du marché. Le taux de chômage dans ce groupe est donc passablement inférieur à celui des 45 à 54 ans.

L'ensemble du groupe des 45 ans et plus est ainsi davantage touché par une problématique de maintien en emploi que d'insertion en emploi. Les 45 ans et plus en emploi sont particulièrement vulnérables, en raison de leur plus faible scolarité que la moyenne de la population. En effet, en 1996, environ 13 % des personnes en emploi de 45 ans et plus avaient moins de neuf années de scolarité, tandis qu'on en comptait 6 % dans l'ensemble des personnes en emploi. Ces personnes sont à risque de chômage prolongé en cas de perte d'emploi, particulièrement dans un contexte de main-d'œuvre abondante comme au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La problématique d'insertion chez les 45 ans et plus, moins fréquente certes que chez les moins âgés, demeure cependant très lourde. Les capacités et les possibilités d'insertion des sans-emploi de ce groupe sont moindres que chez les plus jeunes. Certains préjugés des employeurs, des qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, une capacité limitée de recyclage et une inexpérience en recherche d'emploi sont des facteurs qui réduisent les possibilités d'insertion des 45 ans et plus.

**Les personnes immigrantes** L'immigration au Québec est un phénomène qui touche principalement les régions de Montréal et de Québec. Ainsi, en 1996, on comptait à peine 1600 personnes immigrantes sur près de 285 000 personnes dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En 1996, la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour 4,0 % de la population de l'ensemble du Québec. Chez les immigrants, la région ne comptait que pour 0,2 %, soit un poids relatif vingt fois inférieur. Pour la période 1995-1999, environ 500 personnes immigrantes avaient projeté de s'établir au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La région arrivait au septième rang des régions de destination des personnes immigrantes, la région de Montréal se classant évidemment première. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de langue française, la quasi absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents face à ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est certes le principal.

Certaines entreprises de la région font face à des difficultés de recrutement. Elles ne parviennent pas à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, en raison d'un manque de candidat et, souvent, en raison d'un manque de qualification de la main-d'œuvre disponible. Pour certaines entreprises, ces difficultés de recrutement perdurent et entravent leur développement. La venue d'immigrants qualifiés constituent parfois une solution à ce problème. Par ailleurs, la venue au Saguenay–Lac-Saint-Jean d'immigrants entrepreneurs contribuerait à lutter contre le principal problème auquel fait face la région, soit le manque d'emplois.

	EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
<b>45 ans et plus</b> 2.3.5 En expérimentant des solutions innovatrices de maintien et d'insertion en emploi des plus travailleurs âgés;  2.3.6 En maximisant la possibilité de financer de la formation à temps partiel pour les personnes en emploi, notamment pour les personnes de 45 ans et plus ayant une faible scolarité;	Activités d'intégration professionnelle adaptées aux travailleurs âgés	Mise sur pied d'un projet-pilote régional pour les travailleurs de 55-64 ans  Éexplorer la nature des besoins de formation des personnes de 45 ans et +  Sensibiliser les responsables locaux de formation à la possibilité d'utiliser le régime de qualification pour les 45 et +		
<b>Personnes immigrantes</b> 2.3.7 En répondant, par les mesures appropriées, aux besoins des personnes immigrantes dans notre région qui sont chercheurs d'emplois ou qui sont des immigrants investisseurs;  2.3.8 En favorisant la francisation des personnes immigrantes en partenariat avec le Ministère des relations avec les citoyens et l'immigration (MRCI).	Référence aux ressources externes spécialisées	Participation éventuelle à une Entente spécifique sur la régionalisation de l'immigration  Entente MRCI et Emploi-Québec sur la francisation des personnes immigrantes		



PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)

LES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI (SUITE)

**Les personnes judiciarisées** Parmi les groupes défavorisés au plan de l'emploi, on compte les personnes judiciarisées. Il y aurait eu plus de 700 incarcérations et près de 200 sursis de sentence au Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2000. Nous ne possédons pas d'estimation relativement précise du nombre de personnes en détention, en liberté provisoire ou ayant un casier judiciaire dans la région. Incidemment, nous n'avons pas non plus d'estimation du nombre de personnes judiciarisées actuellement à la recherche d'un emploi dans la région.

Plusieurs facteurs entravent considérablement les chances d'insertion durable en emploi des personnes judiciarisées. Ces personnes sont victimes de préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation et ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, n'ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

**Les personnes handicapées** Les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus défavorisés au plan de l'emploi. On compterait plus de 18 000 personnes handicapées au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cependant, les personnes handicapées ne sont pas toutes dans la même situation, leurs besoins par rapport au marché du travail peuvent être différents, en fonction de leurs limitations. Le taux de participation au marché du travail pour l'ensemble des personnes handicapées est d'environ 30 %, soit deux fois inférieur à la moyenne. Leur taux de chômage est supérieur à 20 %, comparativement à une moyenne d'environ 12 % dans la région.

Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées. Leur scolarité est inférieure à la moyenne de la population. Les deux tiers de ces personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires, alors que dans l'ensemble de la population, c'est le tiers des personnes qui sont dans cette situation. Le processus d'insertion en emploi des personnes handicapées peut être plus long que pour d'autres groupes. En effet, plusieurs personnes handicapées qui veulent intégrer le marché du travail doivent d'abord passer par une période de transition avant même d'accéder aux services d'intégration comme tels. De plus, lorsque intégrées en emploi, plusieurs personnes handicapées ont besoin de suivi en emploi, car en l'absence d'une telle mesure, leur maintien en emploi est menacé.

Par ailleurs, dans un contexte où les entreprises doivent sans cesse améliorer leur compétitivité, en plus des préjugés qu'elles doivent surmonter, plusieurs personnes handicapées ne peuvent intégrer des emplois, car cela exige des adaptations de l'environnement physique ou de l'emploi en lui-même, adaptations que les entreprises considèrent trop coûteuses. Enfin, les personnes handicapées font parfois face à des problèmes de transport qui limitent leurs possibilités d'exercer certains emplois.

On constate qu'au sein de ces six groupes défavorisés au plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, une constante se dégage : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes. Bien souvent, les personnes qui entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification requièrent souvent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

Personnes judiciarisées	EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
2.3.9En poursuivant, plus particulièrement, l'amélioration de notre connaissance des problématiques des personnes judiciarisées adultes en collaboration avec les organismes offrant des services auprès de ce groupe;	Visites, stages d'observation dans les établissements de détention	Entente avec le Ministère de la sécurité publique et le Service relance pour des services d'orientation professionnelle dans les Centres de détention de Roberval et de Chicoutimi		
<b>Personnes handicapées</b> 2.3.10 En tenant compte du plan d'action régional 2000-2003 sur la situation du travail des personnes handicapées tel que proposé par les divers intervenants régionaux auprès des personnes handicapées;	Référence aux ressources externes spécialisées	Participation aux travaux de la Table régionale de concertation sur la situation du travail des personnes handicapées pour la mise en œuvre du <Plan d'action régional 2001-2005 des personnes handicapées>		
2.3.11En aidant les entreprises à atténuer certaines contraintes d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (contrat d'intégration au travail – CIT, meilleur suivi en entreprise, etc. ).	Référence au bureau régional	Maintien,du niveau de financement dans les contrats d'intégration au travail (CIT)		

**DES CHERCHEURS D'EMPLOI AVEC DES COMPÉTENCES À REHAUSSER**

La qualité de la main-d'oeuvre est un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises. La main-d'oeuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base. Ainsi, le tiers des chercheurs d'emploi dans la région n'a pas de diplôme d'études secondaires, ce qui cependant est comparable à la moyenne québécoise. Le taux de chômage des personnes avec moins de neuf ans de scolarité ou ne possédant pas de diplôme d'études secondaires est de 25 % dans la région. Ces personnes sont susceptibles d'éprouver des lacunes dans leurs compétences de base. Une partie de cette population dépend du programme de l'assistance-emploi. En effet, chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 69 % n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Cette proportion dépasse 73 % dans les territoires de CLE du Lac-Saint-Jean. À l'opposé, le territoire du CLE de Jonquière accueille en proportion plus d'adultes prestataires aptes que la moyenne régionale, mais ceux-ci sont davantage scolarisés. En effet, on y compte en proportion moins de prestataires sans diplôme, soit 63 %.

La main-d'oeuvre sans emploi dans plusieurs professions est aux prises avec des besoins de mise à niveau de ses compétences. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadaptées à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications. Ce problème est plus aiguë chez les chômeurs âgés et chez les chômeurs de longue durée. Plusieurs entreprises du Saguenay—Lac-Saint-Jean éprouvent des difficultés de recrutement dans certaines professions. Selon les deux enquêtes portant sur l'érosion de la main-d'œuvre au Saguenay (en 2000) et au Lac-Saint-Jean (en 2001), plus de 40 % des entreprises de la région estimaient éprouver certaines difficultés de recrutement. Certes, la notion de difficultés de recrutement comporte des éléments subjectifs, mais le signal de la part des entreprises est clair: elles ont certaines difficultés à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

Nos relevés des offres d'emploi indiquent que les compétences que les entreprises recherchent touchent autant le savoir-faire (techniques propres à la profession) que le savoir-être (responsabilités, travail en équipe, communications, etc.). Une expérience minimale, la plupart du temps de un ou deux ans, est dans la très grande majorité des cas demandée. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette exigence constitue un obstacle très important à l'intégration de plusieurs jeunes en emploi.

**...EN CONSÉQUENCE, EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**

**INTERVIENDRA DE MANIÈRE À REHAUSSER LES COMPÉTENCES DES CHERCHEURS D'EMPLOI, PARTICULIÈREMENT AUPRÈS DES PERSONNES SOUS-SCOLARISÉES.**

**ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2002-2003**

		<b>EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE</b>	<b>ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>
<b>3.1</b>	<b>Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes de 15 à 29 ans, à acquérir une formation qualifiante avant leur entrée sur le marché du travail</b>		-Participation à l'Entente spécifique sur la prévention de l'abandon scolaire		
3.1.1	En utilisant la formation pour développer la nouvelle main-d'œuvre dans des professions qui présentent de bonnes perspectives d'emploi.	Établir les liens avec les perspectives professionnelles régionales	Partage des responsabilités entre le régional et les CLE concernant les achats de formation	11. Taux d'emploi des participants à une formation prof.-tech.	en développement
3.1.2	En utilisant la formation générale comme préalable à la formation professionnelle	Formation d'appoint, alphabétisation			
3.1.3	En centrant la démarche de formation des clients en fonction d'un objectif professionnel qui favorisera leur intégration au marché du travail de façon durable en prenant le plus court chemin.	Services orientation professionnelle	Coordination des rencontres des responsables locaux de formation	12. Taux d'emploi participants autres mesures formation	en développement
<b>3.2</b>	<b>Mettre de l'avant des approches qui facilitent la démarche de formation des clients</b>		Coordination des rencontres des responsables locaux de l'approche intervention		
3.2.2	En favorisant des modes d'intervention qui visent l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises	Formule alternance-travail-études, stages		<i>N.B. :</i> Les indicateurs et les cibles de résultats du bloc 2 s'appliquent également à tout le bloc 3	
3.2.2	En préconisant la formation de type coordination qui mise sur le savoir-être et qui permet d'offrir un meilleur encadrement aux jeunes et aux chômeurs de longue durée;	Encadrement et suivi accrus de certains types de clientèles			
3.2.3	En augmentant l'utilisation des activités qui accompagnent la formation et qui favorise une intégration à l'emploi plus rapide;	Services de professionnels (ex. psychologue)	Sensibilisation des responsables locaux de formation sur les activités périphériques de même que sur la possibilité de faire reconnaître les acquis professionnels des clients en démarche de formation		
3.2.4	En favorisant la prise en compte des connaissances générales et spécifiques des individus dans l'élaboration de leur profil de compétences (ex. la reconnaissance des compétences);				



## PROBLÉMATIQUE #4

### L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises et de sa main-d'oeuvre

On observe de nombreux besoins de mise à niveau des compétences chez les travailleurs en emploi. En effet, selon l'enquête de 1995 auprès des entreprises, une entreprise sur dix estime avoir des difficultés avec les compétences de son personnel dans la région. Certes, la situation a évolué depuis, mais tout porte à croire que la situation actuelle dans les entreprises se rapprochent encore de cette estimation. On ferait face ainsi à de nombreuses pénuries de compétences dans les entreprises. Des lacunes dans les compétences de base (lire, écrire et compter) des travailleurs en emploi minent leur capacité d'adaptation. Dans ce contexte, pour leur survie, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'oeuvre. Près de 7000 travailleurs ont moins de neuf années de scolarité dans la région, soit environ 6 % du total des emplois. Dans les territoires des CLE de Maria-Chapdelaine et de Roberval, cette proportion est autour de 10 %.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean, comme l'ensemble du Québec, est aux prises avec un chômage structurel fort important. Les effets du chômage structurel sont permanents et pernecieux. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, capacité renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement aux changements, constitue un facteur de survie à long terme pour plusieurs entreprises et une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreuses personnes dans la région.

Les entreprises doivent adapter leur structure organisationnelle afin de réduire leurs coûts et pour améliorer leur flexibilité de production. Elles doivent acquérir les technologies dernier cri pour produire au moindre coût. L'adaptation à ces changements constitue l'élément clé de la lutte au chômage structurel. L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises apparaît donc comme stratégique quant au développement à moyen et long termes de la région.

### ...EN CONSÉQUENCE, EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

CONTRIBUERA, DE CONCERT AVEC SES DIFFÉRENTS PARTENAIRES VOUÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, À MAINTENIR ET À STABILISER L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE LA RÉGION, EN PARTICULIER DANS LES PETITES ET LES MOYENNES, ET À AMÉLIORER LEUR CAPACITÉ DE S'ADAPTER ET DE CRÉER DES EMPLOIS, NOTAMMENT EN SOUTENANT L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES

### ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2002-2003

#### 4.1 Soutenir les entreprises (notamment les petites et les moyennes et celles qui oeuvrent dans les secteurs d'activités économiques priorisés dans la Planification stratégique régionale du CRCD) et leur main-d'oeuvre de manière à prévenir les pertes d'emploi, à maintenir et à stabiliser les emplois, à soutenir la création d'emplois et à éviter les difficultés à combler les postes vacants

4.1.1 En maximisant l'offre de services aux employeurs d'Emploi-Québec selon une approche intégrée en matière de gestion et de formation des ressources humaines, d'organisation et d'aménagement du temps de travail, de maintien en emploi, de reclassement et de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrivent en complémentarité avec les services des autres partenaires voués au développement économique;

4.1.2 En s'inscrivant dans le dispositif de repérage des employeurs d'Emploi-Québec afin d'intervenir en priorité auprès des employeurs qui sont à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois.;

4.1.3 En renforçant notre intervention concertée auprès des entreprises dans le domaine de la fabrication et du tertiaire moteur en partenariat avec le Ministère de l'industrie et du commerce (MIC);

4.1.4 En promouvant la qualification de la main d'oeuvre en entreprise et en soutenant l'effort de formation continue des entreprises, par les services offerts par Emploi-Québec en matière de qualification et dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre (loi 90);

4.1.5 En renforçant nos interventions dans le cadre du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre (FNFMO) dans des secteurs d'activité économique spécifiques et en les arrimant à l'offre de services aux employeurs;

4.1.6 En favorisant un meilleur arrimage des formations professionnelles et techniques avec les besoins du marché du travail et des employeurs;

4.1.7 En améliorant nos connaissances sur les problématiques de main-d'oeuvre et de recrutement des entreprises.

#### 4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois

4.2.1 En supportant les entreprises dans la mise en oeuvre de leur projets créateurs d'emploi par le biais notre de offre intégrée de services aux employeurs;

4.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie de développement économique des régions ressources.

### EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE

-Pré-diagnostic, interventions en ressources humaines, comités de main-d'oeuvre

-Vigie locale avec les partenaires socio-économiques  
-Promotion de la loi 90, du FNFMO et du régime de qualification auprès des entreprises

Support des promoteurs et liaison avec le niveau régional et national  
Support des promoteurs et liaison avec le régional

### ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL

Information du personnel et du CRPMT et formation des ressources des services aux employeurs sur la nouvelle approche des servives aux employeurs

-Mise en place du système de repérage en lien avec le central  
-Vigie régionale avec les partenaires socio-économiques  
-Budget du CRPMT pour des activités de promotion de la loi 90 et du FNFMO  
-Coordination et support des responsables locaux du régime de qualification  
-Promotion du régime de qualification dans métiers ciblés et reliés à la région

-Table régionale sur la formation professionnelle et technique+Avis au MEQ  
-Enquête régionale pour actualiser nos connaissances sur les problématiques de main-d'oeuvre des entreprises  
Support au niveau local et liaison avec le central  
Participation au comité régional de la stratégie des régions ressources

### INDICATEURS

14. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives

5. Nombre d'ententes de qualification

### CIBLES

159

140

PROBLÉMATIQUE #5  
La réduction des sommes versées aux régimes d'indemnisation du chômage

De nombreuses personnes dépendent, souvent de façon régulière ou permanente, des régimes d'indemnisation du chômage pour assurer leur subsistance. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait 19 000 prestataires de l'assurance-emploi et 12 000 prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail en juin 2001.

Les prestations versées dans le cadre des programmes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi représentent des sommes importantes et qui, compte tenu du vieillissement de la population, auront tendance à s'alourdir pour les contribuables dans un proche avenir. Emploi-Québec a un rôle stratégique à jouer dans ce contexte, notamment en assurant une insertion durable à l'emploi des prestataires de ces régimes.

...EN CONSÉQUENCE, EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN  
A UN RÔLE STRATÉGIQUE À JOUER DANS CE CONTEXTE, NOTAMMENT EN ASSURANT UNE INSERTION À L'EMPLOI DES PRESTATAIRES DE CES RÉGIMES.

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002	EXEMPLES D'ACTIVITÉS PRÉVUES DANS LES CLE	ACTIVITÉS BUREAU RÉGIONAL	INDICATEURS	CIBLES
<b>5.1 Contribuer, par l'insertion en emploi des prestataires qui n'ont pas de contraintes à l'emploi et par la prévention des entrées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, à la réduction des coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi</b>	<i>Note : La majorité des activités des CLE énumérées précédemment visent cette orientation</i>		15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,700,000\$
5.1.1 En repérant de façon précoce et si possible avant même qu'elles ne demandent une prestation, les personnes qui courent un risque de chômage prolongé;		Comité régional de liaison continue Emploi-Québec – Sécurité du revenu		
		et		
5.1.2 En utilisant de façon efficiente les budgets provenant du Compte de l'assurance-emploi et du Fonds du Québec,		Comité régional de liaison continue Emploi-Québec –DRHC	16. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,500,000\$
		visant :		
5.1.3 En augmentant le réemploi rapide des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans les professions en demande.		-L'évaluation et la prévision des volumes de la clientèle des prestataire d'assurance-emploi (PAEC) et de l'assistance-emploi (PAEQ) en lien avec les cibles de résultats en termes de repérage, de référence, de réemploi rapide, de mesures d'employabilité et de prestation non-versées aux régimes d'indemnisation du chômage	17. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16,200,000\$
5.1.4 En augmentant l'employabilité des prestataires admissibles à l'assurance-emploi en leur facilitant l'accès aux mesures;				

**4. RÉPARTITION BUDGET D'INTERVENTION RÉGIONAL ENTRE LES CLE**  
(selon le budget 2001-2002)

	Fonds fédéraux 70%	Fonds du Québec 30%	Fonds totaux
<b>BUGDET D'INTERVENTION TOTAL</b>	<b>19 551 350 \$</b>	<b>8 379 150 \$</b>	<b>27 930 500 \$</b>
Réserve régionale pour éventualités	1 955 135 \$	837 915 \$	2 793 050 \$
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	270 957 \$	116 125 \$	387 082 \$
Réserve ressources externes + entreprises d'insertion de portée régionale	1 143 910 \$	490 247 \$	1 634 157 \$
<b>TOTAUX DES BUDGETS RÉGIONALISÉS</b>	<b>3 370 002 \$</b>	<b>1 444 287 \$</b>	<b>4 814 289 \$</b>
CLE Lac-St-Jean Est (18,79%)	3 153 745 \$	1 351 605 \$	4 505 350 \$
CLE de Chicoutimi (26,68%)	4 182 879 \$	1 792 662 \$	5 975 541 \$
CLE de Jonquière (23,07%)	3 519 443 \$	1 508 333 \$	5 027 776 \$
CLE Maria-Chapdelaine (11,24%)	1 930 435 \$	827 329 \$	2 757 764 \$
CLE de Roberval (12,04%)	2 074 449 \$	889 049 \$	2 963 498 \$
CLE de La Baie (8,18%)	1 320 398 \$	565 885 \$	1 886 283 \$
<b>TOTAUX DES BUDGETS LOCAUX</b>	<b>16 181 348 \$</b>	<b>6 934 864 \$</b>	<b>23 116 212 \$</b>
<b>Répartition entre les axes PAMT</b>			
Préparation à l'emploi			56%
Insertion en emploi			22%
Maintien et stabilisation en emploi			10%
Création d'emplois			12%

**LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003<sup>3</sup>**

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9891
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	5630
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente (30)ans	3652
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1358
Nombre de nouvelles ententes de qualification	140
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4511
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2707
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	39,1
Taux d'emploi personnes moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,9
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,3
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	n.s.p.
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle et technique	n.s.p.
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8039
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	159
Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,700,000 \$
Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,500,000 \$
Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16,20,000 \$
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75%
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%
Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	n.s.p.

<sup>3</sup> Numérotation des indicateurs selon le suivi de la planification d'Emploi-Québec (PEQ)  
Recueil des sommaires des Plans d'action régionaux 2002-2003

**Sommaire du**  
**Plan d'action régional**  
**2002-2003**  
**Région de la Capitale-Nationale**

*Mise à jour le 7 février 2002*

**Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail**  
**le 5 février 2002**

Préparé par la Direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

## 1. AVANT-PROPOS

Bien que le Plan d'action régional (PAR) ait une durée de vie légale d'une année, les défis organisationnels, les enjeux ainsi que les stratégies retenus le sont sur un horizon de trois ans, soit 2002-2005.

Le PAR de notre région, cette année, est le résultat d'un travail concerté des différentes unités administratives. Les plans d'action locaux (PAL) et le PAR se sont constitués en même temps sur les mêmes thèmes. Nous devons poursuivre nos efforts d'arrimage local/régional dans un souci de cohérence et, dans le même esprit, au cours des prochaines années, développer des outils permettant une réelle intégration des planifications budgétaires opérationnelles (PBO) aux PAL et au PAR.

## 2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

### Le marché du travail

Le marché du travail régional se diversifie peu à peu. Les efforts des différents partenaires régionaux commencent à porter fruit. Les données de l'EPA pour 2001 démontrent que la région a su, malgré le ralentissement économique, préserver le même nombre d'emplois à plein temps que l'an dernier (- 0,3 %). Une croissance nette de l'emploi est cependant enregistrée (+ 3,5 %) ; celle-ci est due essentiellement à l'augmentation de l'emploi à temps partiel (+ 21,3 %). Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (15 070) a chuté de 11,7 % entre juin 2000 et 2001 et le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (21 333) a légèrement augmenté de 288 ou 1,4 % pour cette même période. La population active, quant à elle, a augmenté de 10 000 personnes, une augmentation appréciable de 3,1 %.

Les principaux secteurs d'activité économique ayant profité de cette croissance de l'emploi sont le commerce de détail, la finance, assurances et immobilier, les services professionnels, scientifiques et techniques et le secteur de l'hébergement et de la restauration.

### Les besoins de main-d'œuvre

Au cours des prochaines années (2002-2005), les besoins de main-d'œuvre se répartiront selon le scénario suivant : nous estimons que 70 % de ces besoins seront en renouvellement de main-d'œuvre et 30 % en création d'emplois.

Près de 47 000 emplois se disponibiliseront donc au cours de cette période. Ils se répartiront inégalement dans les différents métiers et professions. La demande de main-d'œuvre la plus importante devrait se faire dans les métiers et professions suivants : vendeurs, aides auxiliaires médicaux, analystes en systèmes informatiques, nettoyeurs, commis à la comptabilité, infirmiers diplômés, professeurs d'université, secrétaires et professeurs au collégial.

### Les problématiques sectorielles

La région s'est engagée dans un processus de diversification de son économie en 1998-1999. Nous commençons à profiter des fruits de cette diversification. Certains secteurs peu développés il y a quelques années font aujourd'hui figure d'exemples au niveau national; d'autres émergent et sont prometteurs de création d'emplois.

#### • LE SECTEUR PRIMAIRE

*1,7 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la foresterie.*

Certaines activités de promotion de gestion des ressources humaines (GRH) et de diffusion d'information sur la GRH seront entreprises par le comité de main-d'œuvre de la production agricole. Nous nous assurerons qu'ils seront diffusés aux équipes employeurs des CLE de Portneuf, Charlevoix, Beauport et Côte-de-Beaupré.

De plus, nous collaborerons avec le comité sectoriel en aménagement forestier, afin que la région ait sa juste part d'ouvriers sylvicoles inscrits au Régime de qualification.

#### • LE SECTEUR MANUFACTURIER

*10,2 % des emplois de la région*

Ce secteur se subdivise en deux, soit la production de biens non durables et durables.

#### Le secteur manufacturier de biens non durables

Notons la bonne performance attendue du sous-secteur de l'industrie pétrolière et de l'industrie chimique régionale, attribuable au développement des entreprises œuvrant dans les secteurs des biotechnologies, de la pharmaceutique, de la nutraceutique, du bioalimentaire et des biotechnologies.

En collaboration avec le comité main-d'œuvre du secteur pharmaceutique et biotechnologique, nous échangerons de l'information sur les besoins de main-d'œuvre de ce secteur dans la région de la Capitale-Nationale.

Certains diagnostics sur les besoins de main-d'œuvre seront produits par le comité sectoriel de la transformation des aliments. Nous comptons les utiliser pour améliorer nos connaissances sectorielles et faire connaître ces besoins.

Une entente spécifique sur le développement agro-alimentaire de la région de la Capitale-Nationale a été signée en mai dernier; Emploi-Québec y est liée.

#### Le secteur manufacturier de biens durables

L'ensemble de ce secteur aura une croissance supérieure à la moyenne. Même si le secteur des produits métalliques est sensible aux aléas de la conjoncture, nous prévoyons une reprise ferme, aussi soutenue qu'au cours des huit dernières années.

Le secteur des produits électriques et électroniques, après la forte correction des marchés boursiers observée en 2000, connaîtra une croissance plus rapide que la moyenne, sans toutefois atteindre les sommets de création d'emplois de ces dernières années.

En collaboration avec le comité sectoriel du bois de sciage, nous comptons soutenir les entreprises dans l'évaluation de leurs besoins de formation et les aider à structurer l'organisation de formation.

Deux comités sectoriels viendront, par leurs enquêtes ou modèles prévisionnels, bonifier le travail de connaissance du marché du travail. Il s'agit du comité de la fabrication métallique industrielle et celui des produits électriques.

#### • **LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION**

3,5 % des emplois de la région.

Le secteur de la construction aura une croissance égale à la moyenne régionale.

Nous collaborerons avec la CCQ pour soutenir la formation de la main-d'œuvre en plus d'accorder de l'aide aux entreprises de ce secteur.

#### • **LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE, DES COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS**

6,5 % des emplois de la région.

##### Sous-secteur du transport et de l'entreposage

Ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. La reprise escomptée, l'augmentation des échanges commerciaux ainsi que l'adoption par de plus en plus d'entreprises manufacturières du mode de gestion de la production à flux tendu (*just in time*) favoriseront la demande de transport pour le camionnage. Celui-ci représente 4 % des emplois de la région.

Le comité sectoriel entend coordonner différents projets de formation. Nous allons le soutenir dans la diffusion de l'offre de formation. Ces formations seront offertes dans les métiers suivants : déménageur, chauffeur d'autobus scolaires et d'autocars et conducteur de camions porteurs.

##### Sous-secteur des communications

Le sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne.

Rappelons que, dans le secteur de la culture, une entente de deux ans a été signée, le 19 octobre 2000, entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications.

Dans cette deuxième année, deux orientations principales feront l'objet d'actions précises, soit l'accès à la formation continue et la connaissance du marché du travail.

Quant au volet de la connaissance du marché du travail, le portrait des travailleurs et des organismes culturels de la région sera achevé et viendra ainsi alimenter le projet de veille de l'emploi et des compétences prévu pour l'année 2002-2003 à l'échelle du Québec.

##### Sous-secteur des services publics

Ce sous-secteur devrait connaître une performance inférieure à la moyenne d'ici 2005.

- **LE SECTEUR DU COMMERCE**

*17,2% des emplois de la région.*

Le secteur du commerce devrait enregistrer moins de création d'emplois, en proportion, que la moyenne régionale. Notons que même si la croissance de l'emploi est inférieure à la moyenne, compte tenu de la taille de ce secteur, le nombre d'emplois créés demeure appréciable. Ainsi, des achats de formation contribueront à répondre aux besoins en formation des personnes de ce secteur.

- **LE SECTEUR DES FINANCES, ASSURANCES ET DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES AUX ENTREPRISES**

*14,3 % des emplois de la région.*

Le sous-secteur des finances, assurances et de l'immobilier (5,9 % des emplois de la région) devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne.

En regard du sous-secteur des services aux entreprises (8,4 % des emplois de la région), la croissance sera supérieure à la moyenne.

- **LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES**

*31,9 % des emplois de la région.*

Ce secteur devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne, mais compte tenu du nombre d'emploi généré, malgré une croissance modeste, les besoins engendreront le développement d'une relève de ce secteur.

- **LE SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT, DE LA RESTAURATION ET DES LOISIRS**

*9,2 % des emplois de la région. Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique, de la production et de la diffusion culturelle.*

Globalement, ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne.

- **LE SECTEUR DES SERVICES PERSONNELS ET AUTRES**

*5,5 % des emplois de la région.*

Ce secteur connaîtra une croissance égale à la moyenne. Nous appuierons les demandes de formation en lien avec certains emplois de ces secteurs.

#### **Clientèles**

##### **Des stratégies à l'égard de la main-d'œuvre féminine**

Soulignons l'importance d'ajuster l'offre de service, de manière à favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail. Pour ce faire, nous entendons notamment :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine dans nos recherches, enquêtes et productions de divers documents. Favoriser la prise en compte des réalités des femmes, notamment en instaurant l'analyse différenciée, selon les sexes, dans les pratiques d'Emploi-Québec, comme en fait foi le document support.
- Promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès.
- Soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes en les sensibilisant davantage à leurs réalités.
- Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes.
- Assurer une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes.

Une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus

- Des efforts ont été consentis, au cours de la dernière année, en vue de l'intégration en emploi des personnes de 45 ans et plus. Nous allons poursuivre ces efforts en supportant un nombre significatif de personnes de cette strate d'âge par le biais de nos mesures et services, maximisant ainsi leurs chances d'obtenir un emploi.
- Globalement, au cours des prochaines années, nous œuvrerons à améliorer nos connaissances de la situation de la main-d'œuvre vieillissante ainsi qu'à sensibiliser la population, les employeurs et les partenaires du marché du travail. Nous développerons notre expertise en matière d'évaluation des besoins en ressources humaines, nous permettant de mieux conseiller les employeurs sur ce sujet. D'autres pistes d'action et stratégies d'interventions seront aussi mises en place, tant au niveau régional que national, dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie nationale pour les travailleurs de 45 ans et plus.

3. PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS, DES STRATÉGIES ET DES CIBLES RÉGIONALES

Le réemploi

L'emploi est au cœur de nos préoccupations et au centre de notre mission. En ce sens, le réemploi rapide s'avère une avenue répondant aux besoins d'une partie importante de notre clientèle. Trois stratégies sont à développer : la prestation accrue des services de base universels, l'évaluation de la clientèle par le biais d'une analyse exhaustive du domaine de recherche d'emploi de l'approche d'intervention et l'IMT accessible à diffuser.

ENJEU 3.1 - Le réemploi			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Accroître la prestation de services de base universels, notamment en maximisant nos interventions en salles multiservices	Nombre de clients desservis en salles multiservices	Établissement de paramètres pour 2003-2004
2	Faire la promotion du service de placement en ligne auprès des employeurs et des personnes	Nombre d'entreprises sensibilisées Nombre de personnes ayant fait l'objet d'une inscription au service	3 000 personnes, conditionnel à l'amélioration technique des guichets d'emploi
3	Faciliter l'intégration rapide au marché du travail des personnes ayant des antécédents d'emploi récent	Nombre de prestataires d'assurance-emploi en emploi, suite à une intervention d'Emploi-Québec.	Voir tableau des cibles de résultats
4	Diffuser et vulgariser l'information sur le marché du travail.	Production et diffusion de l'IMT au niveau local	Disponibilité de l'information
5	Soutenir la mise en place des services de base universels	Développer cette fonction au niveau local.	Dispensation des services

Le renouvellement et la transformation de la main-d'œuvre

Nous devons être à l'affût des nouveaux besoins du marché du travail, des nouvelles exigences en regard de la main-d'œuvre ainsi que des développements économiques nationaux et régionaux. Les enjeux soulevés par cette problématique sont : le vieillissement de la main d'œuvre, l'exode des jeunes et la féminisation du travail.

**ENJEU 3.2 - Le renouvellement et la transformation de la main-d'oeuvre**

N°	Stratégie d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Améliorer nos connaissances du phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre	Développement d'une matrice	Production de scénarios sur le vieillissement de la main-d'oeuvre
2	Sensibilisation d'un regroupement d'employeurs et d'un regroupement de syndicats au phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre par nos équipes aux employeurs	Rencontre avec ces deux groupes	Deux rencontres conjointes animées par la Direction de la planification et du partenariat et la Direction du support aux opérations
3	Utilisation de l'ARTT dans des situations où les problématiques de vieillissement sont constatées	Nombre de projets ARTT	4
4	Réalisation d'un projet ayant comme objectif de contrer l'exode des jeunes	Réalisation d'un projet	Projet engagé
5	Sensibilisation des partenaires au phénomène d'exode des jeunes	Nombre de rencontres de sensibilisation	5
6	Sensibilisation des partenaires économiques et des entreprises à l'opportunité de réaliser des stages en entreprises, en collaboration avec les établissements de formation, comme élément pouvant contrer l'exode des jeunes	Nombre de partenaires sensibilisés	40 entreprises 15 partenaires
7	Améliorer nos connaissances de la féminisation du travail en formant un groupe de travail sur ce sujet	Nombre de rencontres	3
8	Accorder une attention particulière aux groupes qui présentent le plus de risques d'exclusion du marché du travail : <u>Les jeunes de moins de 30 ans</u>	- Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans  - Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active	Voir cible de résultats
	<u>Les responsables de famille monoparentale</u>	- Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale  - Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active	Voir cible de résultats
9	Les 45 ans et plus	- Nombre de personnes de 45 ans et plus aidées	2 750 personnes de 45 ans et plus

**Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi**

Soutenir l'employeur dans le développement de ses ressources humaines est primordial. Ce soutien doit être offert dans les trois axes liés au développement des ressources humaines, soit le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi. Parmi les stratégies à développer, notons le soutien aux entreprises, entre autres, celles s'inscrivant dans les filières de diversifications, le maillage des équipes aux entreprises et des équipes aux individus, afin de mieux répondre aux besoins de main-d'oeuvre, ainsi que l'amélioration de nos connaissances sectorielles.

**ENJEU 3.3 - Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi**

N°	Stratégie d'intervention	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Soutenir la diversification de l'économie régionale	Nombre d'entreprises soutenues des filières de diversification	50
2	Bonifier le fichier des entreprises en y incluant les entreprises de moins de 5 employés	Base de données accessible	Disponibilité de la base de données
3	Implantation d'un dispositif de repérage des employeurs	Production de l'outil	Utilisation de l'outil
4	Amélioration de nos connaissances sectorielles	Production de fiches sectorielles	4 fiches complétées
5	S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels.	Suivi qualitatif.	Échange d'information et de collaboration.

**L'inclusion par l'emploi**

L'exclusion du marché du travail d'une partie importante de la population en âge de travailler est un échec social qui nous interpelle au premier plan. Plusieurs causes peuvent expliquer ce phénomène. Tous conviennent cependant que cette forme d'exclusion a des conséquences qui dépassent largement le cadre individuel. Nous devons, dans une perspective d'inclusion par l'emploi, développer un outil permettant de mieux cerner l'écart entre le marché du travail et l'individu, repositionner notre travail dans un continuum de services, augmenter le nombre de subventions salariales en entreprises privées pour des clientèles exclues et développer des stratégies pour rejoindre cette clientèle. Nous comptons, de plus, soutenir le développement de la stratégie à l'égard de la clientèle féminine et porter une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus.

**ENJEU 3.4 - L'inclusion par l'emploi**

N°	Stratégie d'intervention	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Mieux cerner l'écart entre le chercheur d'emploi et le marché du travail	Élaboration de l'outil	Outil élaboré
2	Continuum de services	Réalisation d'un projet pilote	Projet réalisé
3	Améliorer nos interventions	Partager les bons coups des CLE	Tenue de rencontres bi-annuelles
4	Améliorer le nombre de chômeurs de longue durée en emploi après une intervention	Utilisation accrue de la subvention salariale	Bonification de l'enveloppe de subventions salariales. (650 subventions salariales)
5	Favoriser la participation des femmes au marché du travail	Application de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine	Proportion de femmes rejointes par nos mesures égale à celle de la population active

**L'immigration**

L'immigration est un moyen privilégié pour contrer la baisse de la natalité, le vieillissement de la main-d'œuvre et conserver un poids relatif significatif par rapport à la population, tant au niveau canadien que nord-américain. De plus la diversité culturelle et la diversité ethnique peuvent être des avantages non négligeables pour des entreprises, petites ou grosses, voulant s'ouvrir sur le marché. Le dynamisme apporté par la venue d'une population immigrante, combiné à celui de la population québécoise, est un des aspects qui nous paraît porteur d'avenir. Nous comptons améliorer nos connaissances des besoins de cette clientèle, continuer notre travail de sensibilisation sur les besoins de main-d'œuvre auprès des officiers d'immigration et, en aval, adapter nos façons de faire en fonction des besoins des personnes immigrantes. Une entente spécifique, à signer, viendra confirmer le partenariat avec le MRCI et permettra à tous les acteurs de mieux coordonner leurs actions.

**ENJEU 3.5 - L'immigration comme outil de développement**

N°	Stratégie d'intervention	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Développer nos connaissances des besoins de cette clientèle et améliorer nos façons d'intervenir	Rencontre la Direction régionale de Montréal et certains CLE de Montréal, le MRCI et le CAMO-PI	Rencontres tenues et mises en application de façon adéquate
3	Développement d'un projet pilote de reconnaissance des acquis professionnels	Formation du groupe parrain	Intégration de personnes immigrantes en emploi par ce biais
4	Participation des personnes immigrantes à nos mesures	Nombre de personnes immigrantes aidées	600

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2002-2003	CIBLES DE <sup>4</sup> RÉSULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	18 700
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	18 703
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	9 270
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,5 %
05	Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	32,3 \$
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	2 200
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	6 667
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,4 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	295
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	103
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	17,7 \$
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	14,6 \$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	10 646
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	5 563
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé ( <i>profession en demande et risque élevé de chômage de longue durée</i> )	75 %
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %

Les critères de pondération du FDMT

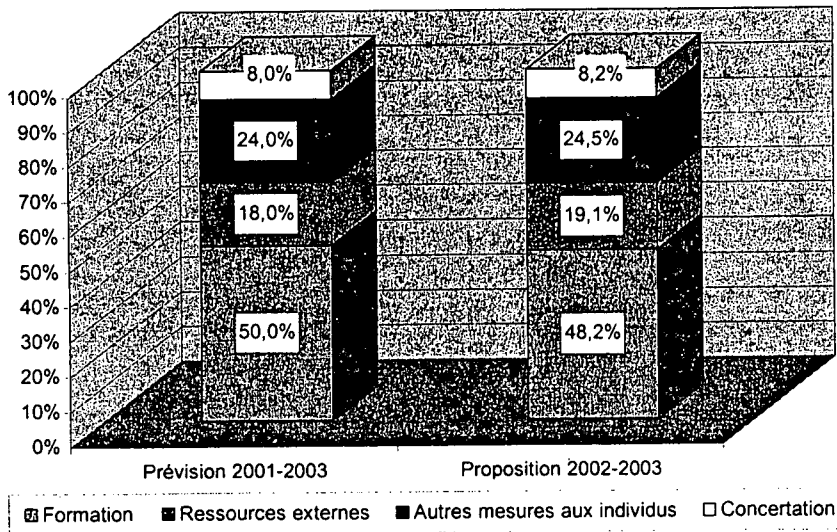
Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention d'Emploi-Québec repose sur trois indicateurs :

- le nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi (40 % du poids relatif) ;
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (40 % du poids relatif) ;
- le nombre d'entreprises (20 % du poids relatif).

<sup>4</sup> Les cibles de résultats sont sujettes à changements.

4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTIONS RÉGIONALES ENTRE LES CLE

Proposition de répartition du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2002-2003



Répartition budgétaire

Distribution des crédits budgétaires du FDMT 2002-2003

Budget FDMT 2002-2003								
Unité administrative	Budget de base	Enveloppe régionale (Ententes régionales)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la CUQ		Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
			Offre de formation	Ressources externes				
3 Budgets non-répartis	20 333 000	-6 425 600	-4 933 400	-7 362 200	1 611 800	482 600	1 129 200	1 611 800
3 Services régionalisés		6 425 600	4 933 400	7 362 200	18 721 200	5 605 200	13 116 000	18 721 200
LE de Bale Saint-Paul	1 462 000				1 462 000	437 800	1 024 200	1 462 000
LE de Beauport	3 338 200				3 338 200	999 500	2 338 700	3 338 200
LE de Charlesbourg	3 523 700				3 523 700	1 055 000	2 468 700	3 523 700
LE de La Côte-de-Beaupré	1 112 700				1 112 700	333 200	779 500	1 112 700
LE de La Malbaie	2 193 000				2 193 000	656 600	1 536 400	2 193 000
LE de Limoilou	3 841 600				3 841 600	1 150 200	2 691 400	3 841 600
LE de Loretteville	2 146 000				2 146 000	642 500	1 503 500	2 146 000
LE de Portneuf	3 243 900				3 243 900	971 200	2 272 700	3 243 900
LE des Quartiers-Historiques	5 086 800				5 086 800	1 523 000	3 563 800	5 086 800
LE de Sainte-Foy	4 080 000				4 080 000	1 221 600	2 858 400	4 080 000
LE de Vanier-Des Rivières	3 364 700				3 364 700	1 007 400	2 357 300	3 364 700
Budget total attendu =	53 725 600	0	0	0	53 725 600	16 085 800	37 639 800	53 725 600

5. FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains éléments conjoncturels pourraient influencer l'atteinte de nos cibles de résultats au cours de la prochaine année.

L'intensité de la reprise anticipée est le premier facteur pouvant influencer nos résultats. Traditionnellement, la région subit les effets des cycles économiques avec quelques mois de retard sur l'ensemble des autres régions du Québec. Cette reprise viendra probablement influencer la création d'emplois, mais les effets risquent d'être moins marquants pour la région.

Notons aussi que le ratio emplois plein temps/ temps partiel, pour l'année 2001, est le plus faible de l'ensemble du Québec, se situant à 78,89 % d'emplois à plein temps. La poussée de l'emploi à temps partiel est importante et peut avoir une influence négative sur les résultats des personnes en emploi après une intervention d'Emploi-Québec. Traditionnellement, les jeunes et les femmes sont plus touchés par la création d'emplois à temps partiel.

La baisse constante du nombre de prestataires d'assistance-emploi et l'augmentation constante de la durée consécutive et cumulative à l'aide nous forceront à adopter des stratégies et des méthodes d'interventions auprès des exclus qui s'étaleront sur des périodes plus grandes.

La diminution du nombre de prestataires d'assurance-emploi constatée au cours des derniers mois (septembre , octobre) pourra, si elle se maintient, influencer nos cibles de participants admissibles, selon l'Entente Canada-Québec.

*Sommaire du  
Plan d'action régional  
Région de la Mauricie  
(04)  
2002-2003*

*Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Mauricie  
Le 4 février 2002*

*Préparé par la Direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec Mauricie*

## 1. AVANT-PROPOS

---

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2002-2003 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ces dernières proviennent, entre autres, de l'Enquête sur la population active du marché du travail et de diverses études concernant les problématiques de développement de la main-d'œuvre et d'emploi ainsi que de plusieurs consultations menées auprès de nombreux partenaires.

Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2002-2003 expose l'évolution récente du marché du travail en Mauricie, les orientations régionales ainsi que les stratégies d'interventions d'Emploi-Québec de même que la répartition des ressources budgétaires entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats.

*Ginette Lanthier*

Directrice régionale  
Emploi-Québec Mauricie

*Guy Forgues*

Président  
Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de la Mauricie

## 2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI 49

### 2.1 Évolution récente du marché du travail en Mauricie

L'année 2001 s'est avérée, tout comme l'année 2000, plus ou moins satisfaisante au chapitre du marché du travail pour les premiers trimestres.

- L'emploi régional est demeuré presque stable, ne gagnant que 100 postes, pour passer de 110 100 à 110 200 (gain de 0,1 %).
- La stabilité de l'emploi régional résulte d'un accroissement du nombre de postes à temps plein (1,8 % ; 1 600) et d'un recul quasi équivalent à l'effectif à temps partiel (7,5 % ; 1 500).
- L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir une progression dans le secteur primaire (300 ; 7,3 %) ainsi que dans l'activité secondaire (500 ; 1,8 %). Cet ajout compense la perte enregistrée au sein du secteur des services (1 % ; 700).
- Parmi les industries de biens durables qui assurent une croissance positive du point de vue de l'emploi, mentionnons le meuble et la machinerie. Les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) retiennent l'attention du côté des biens non durables.
- La grande branche des services recèle quelques composantes en expansion en ce qui a trait à l'ajout d'emplois, à savoir principalement le commerce et le transport.
- Le nombre de postes occupés par des hommes est passé de 61 800 à 63 900 en Mauricie, une hausse de 3,4 %.
- Les femmes, quant à elles, ont vu leurs emplois reculer de 48 300 à 46 200, soit 4,3 %.
- La progression de l'emploi à temps partiel s'est estompée chez les femmes car on a noté une baisse de 12,4 % en 2001.
- Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a augmenté de 400 personnes, pour atteindre 8 100 en 2001, soit une progression de 5,2 %. On a aussi enregistré une hausse du taux de chômage de 11 % à 11,3 %.
- Les hommes étaient plus actifs sur le marché du travail de la Mauricie en 2001. En effet, la population active masculine s'est accrue de 3,9 %, ce qui a fait passer le taux d'activité de 65,6 % à 67 %.
- Du côté des jeunes, les moins de 30 ans de la Mauricie ont subi un recul de l'emploi de l'ordre de 2,5 %, soit 300 postes de moins. De plus, le nombre de chômeurs a progressé de 2 500 à 2 800 (12 %), entraînant une nette croissance du taux de chômage de 17,3 % à 19,3 %.
- La population active de 30 à 44 ans a fortement diminué en Mauricie (8 400 ou 15,6 %) et ce, de manière plus prononcée que l'emploi (7 400 ; 15,2 %). Le résultat est une décroissance du nombre de sans-emploi de 1 000 (18,9 %) et du taux de chômage de 9,8 % à 9,4 %.
- Seuls les 45 ans et plus ont vu leur niveau d'emploi s'accroître en Mauricie, soit de 17,6 %. Mais cette tendance a marqué encore plus fortement la population active de ce groupe d'âge (19,9 %) de sorte que les chômeurs étaient en nombre accru (augmentation de 31,3 %) et que le taux de chômage a gagné 1,8 point pour s'établir à 10,3 % en 2001.
- Plus du tiers des emplois existants en Mauricie requiert peu de qualifications spécifiques. Ce sont fréquemment des occupations en surplus de main-d'œuvre, des postes d'entrée sur le marché du travail, des emplois à statut précaire et à roulement élevé de main-d'œuvre. Cependant, des postes vacants sont rapportés régulièrement.
- Plusieurs occupations dites semi-spécialisées, avec surplus ou non de main-d'œuvre, sont également en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.
- Au chapitre des compétences de la population active, 35,9 % ne possède pas de diplôme d'études secondaires mais détient jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi. En fait, 31,7 % a soit un diplôme d'études secondaires ou collégiales ou deux à quatre années de formation spécialisée, ou plus de deux années de formation en emploi. Aussi, 11,4 % ne détient pas de diplôme et peu d'expérience.
- Enfin, 13,0 % possède une formation universitaire.

2.2 Quelques éléments des problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée

- Sous-scolarisation et décrochage scolaire
- Absence prolongée du marché du travail
- Peu ou pas de connaissance du marché du travail
- Emploi précaire
- Problématiques mixtes (toxicomanie, santé physique et mentale)
- Peu ou pas d'expérience
- Reconnaissance des acquis expérientiels
- Conciliation travail – famille
- Limitations fonctionnelles
  - Personnes handicapées
- Attitude et comportement face au marché du travail (savoir être, savoir-faire)
- Perception des employeurs (craintes, préjugés, méconnaissance des compétences)
- Problématique sociale (absence de transport)
- Motivation face au marché du travail
- Exode des jeunes
- Expérience unique
  - 45 ans et plus, victime de licenciement collectif
- Peu de mobilité
  - 45 ans et plus
- Non-reconnaissance du diplôme et des compétences de niveau postsecondaire
  - Personnes immigrantes
- Difficulté d'adaptation au milieu, d'apprentissage du français et de se faire un réseau de contacts
  - Personnes immigrantes

2.3 Les besoins de main-d'oeuvre

Malgré l'anticipation d'une performance mitigée en matière d'emploi, la région Mauricie devrait connaître des besoins de main-d'oeuvre en 2002.

- Les compétences recherchées seront, dans une proportion de 69 %, de niveaux technique et intermédiaire.
- Parmi les groupes professionnels signalés, plusieurs entreprises anticipent des difficultés possibles de recrutement. Cependant, il est peu probable que ces métiers et ces professions soient déclarés en « pénurie ».
- Les occupations répertoriées sont : machinistes, opérateurs de machines à bois, vernisseurs de meuble, monteurs de meuble, soudeurs – monteurs, techniciens d'instruments industriels, ouvriers d'abattoir, conducteurs de camions longue distance, mécaniciens d'équipement lourd, programmeurs, analystes de systèmes informatiques, éducateurs de la petite enfance, omnipraticiens, médecins spécialistes, orthophonistes, physiothérapeutes et ergothérapeutes.

2.4 Quelques éléments des problématiques de la main-d'œuvre en emploi

Manque de qualification – compétences

- Agriculture
- Bois (scieries) (formation pour directeurs d'usine)
- Commerce de détail
- Communications graphiques
- Culture
- Deuxième transformation des métaux
- Environnement
- Produits électriques et électroniques
- Meuble et articles d'ameublement
- Technologies de l'information et des communications
- Tourisme (connaissance de l'anglais tant écrit que parlé, formation des gestionnaires)
- Transformation alimentaire

Sous-scolarisation

- Bois (scieries)
- Économie sociale
- Meuble et articles d'ameublement
- Transformation alimentaire (main-d'œuvre journalière)

Difficulté de recrutement

- Agriculture
- Deuxième transformation des métaux
- Distribution alimentaire
- Économie sociale
- Environnement
- Produits électriques et électroniques
- Technologies de l'information et des communications
- Tourisme (région éloignée)
- Transformation alimentaire
- Transport routier (obtention du permis, dossier vierge, connaissance de l'anglais)

Renouvellement de la main-d'oeuvre

- Pâtes et papiers

Vieillesse de la main-d'œuvre

- Agriculture
- Aménagement forestier

### 3. ORIENTATIONS ET STRATÉGIES D'INTERVENTIONS

---

#### Orientations régionales

Pour la période 2002-2005, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a retenu les orientations suivantes :

##### À court terme :

- Maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail disponibles dans les Centres locaux d'emploi;
- Améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement, et les compétences de la main-d'œuvre disponible.

##### À moyen terme :

- Supporter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, plus particulièrement au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi, de maintenir et stabiliser les emplois et de créer des emplois;
- Faciliter l'obtention d'emplois durables aux prestataires et ainsi contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

##### À long terme :

- Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus démunies en apportant une attention particulière aux personnes sous-scolarisées.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) a retenu de nombreuses stratégies en lien avec leurs orientations afin de résoudre les problématiques régionales et locales de développement en matière d'employabilité des personnes à risque de chômage prolongé et de longue durée ainsi qu'en matière de perte d'emplois, de maintien et de stabilisation d'emplois et de soutien à la création d'emplois.

### **Stratégies d'interventions régionales**

- Développer et rendre accessibles des outils « d'information sur le marché du travail » dont les données et analyses seront différenciées selon les sexes, à l'intention des clientèles individus et employeurs, des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec en Mauricie;
- Maintenir et bonifier les interventions liées à la production et à la diffusion de la connaissance du marché du travail;
- Consolider le partenariat afin d'harmoniser nos interventions et de développer des solutions innovatrices, notamment en favorisant une approche intersectorielle dans la lutte à la pauvreté, le développement social et les services aux employeurs;
- S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels;
- Optimiser le cycle de planification et consolider les connaissances des gestionnaires des CLE en regard du budget et des résultats;
- Favoriser l'arrimage des planifications des CLE et des CLD de la région;
- Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciarisée en détention, à la main-d'œuvre féminine et aux personnes handicapées;
- Poursuivre l'évaluation des mesures et services;
- Améliorer la mesure et la diffusion des résultats.

### **Stratégies d'interventions locales auprès de la clientèle individu**

- Promouvoir les options non-traditionnelles et soutenir les femmes ayant de l'intérêt à développer des compétences dans des métiers non-traditionnels et dans des secteurs d'avenir;
- Offrir aux clientèles défavorisées des moyens afin de concilier leur démarche d'intégration en emploi aux plans social et économique; plus particulièrement les femmes dont les monoparentales, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les jeunes à risque et les 45 ans et plus;
- Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées sur le marché du travail;
- Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées face au marché du travail;
- Aider les clientèles à risque de chômage prolongé à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante est en demande;
- Collaborer, avec les partenaires régionaux et locaux, à la mise en œuvre de projets, notamment en économie sociale, générant des emplois qualifiants et durables;
- Permettre aux chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes diplômés, les personnes handicapées, les adultes judiciarisés, les femmes et les personnes immigrantes, d'acquérir une expérience de travail transférable;
- Supporter, en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, les chercheurs et chercheuses d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi;
- Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, dont l'expérience récente de travail correspond à une occupation en demande et ce, dans le cadre d'un ré-emploi rapide;
- Soutenir la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail;
- Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi des personnes défavorisées aux plans social et économique;
- Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi des clientèles judiciarisées, handicapées, immigrantes, des jeunes à risque, des femmes et des 45 ans et plus en regard des besoins en main-d'œuvre des entreprises;
- Contribuer, avec les partenaires régionaux et locaux, à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux;

- Soutenir la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi afin que la perte d'emploi ne se transforme en une cessation permanente d'activité;
- Collaborer à la valorisation de la formation professionnelle et technique dans les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi, dont les formations non-traditionnelles pour les femmes;
- Informer et inciter la clientèle plus près du marché du travail à utiliser les services de placement;
- Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes en employabilité.

## **3.4 Stratégies d'interventions locales auprès des employeurs**

- Clarifier et consolider l'offre de services aux employeurs en complémentarité avec les autres partenaires;
- Favoriser le développement d'une culture de formation continue en entreprise en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise afin d'en augmenter les compétences de base et professionnelles;
- Soutenir l'effort de formation continue en entreprise en vertu de la « Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre », par la mise en œuvre du plan d'affectation du FNFMO et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'oeuvre;
- Proposer aux employeurs des mesures et services afin notamment de réduire leurs difficultés de recrutement de main-d'œuvre et de favoriser une plus grande rétention du personnel en place;
- Soutenir la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'oeuvre et en favorisant l'intégration des chercheurs et chercheuses d'emploi;
- Assurer avec les partenaires, une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines dans les secteurs stratégiques et assurer l'adaptation conséquente de l'offre de formation;
- Développer une offre de services aux employeurs adaptée à leurs besoins notamment en matière de gestion, de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail et de stabilisation de l'emploi;
- Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion;
- Favoriser la stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers;
- Accroître la présence d'Emploi-Québec auprès des employeurs, en identifiant et en effectuant un démarchage chez les employeurs susceptibles d'avoir besoin d'une aide professionnelle ou financière, pour créer, stabiliser ou maintenir des emplois;
- Intervenir auprès des employeurs, en misant sur la concertation employeurs/travailleurs pour soutenir le développement de leur main-d'œuvre;
- Soutenir les petites entreprises non assujetties à la « Loi favorisant le développement de la formation en main-d'œuvre » ayant des besoins en formation reliés au maintien en emploi de leurs employés.

#### 4. RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2002-2003

CLE	POIDS	BUDGET	FONDS DU QUÉBEC	FONDS FÉDÉRAUX
Shawinigan	18,5%	4 603,9	1 588,3	3 015,6
Trois-Rivières	31,1%	7 739,6	2 670,2	5 069,4
Cap-de-la-Madeleine	17,8%	4 429,7	1 528,2	2 901,5
Louiseville	9,6%	2 389,1	824,2	1 564,9
La Tuque	6,0%	1 493,2	515,2	978,0
Grand-Mère	8,5%	2 115,3	729,8	1 385,5
Sainte-Thècle	5,3%	1 319,0	455,1	863,9
Sainte-Geneviève	3,2%	796,4	274,8	521,6
CIT		894,8	894,8	
Services régionalisés		800,0		800,0
<b>Total Mauricie</b>	<b>100,0%</b>	<b>26 581,0</b>	<b>9 480,5</b>	<b>17 100,5</b>

## 5. CIBLES DES RÉSULTATS

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2002-2003
<b>Accessibilité des services pour les entreprises</b>	
Nombre de vacances signalées au Service de placement d'Emploi-Québec	7 500
Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives d'emploi	166
<b>Accessibilité des services pour la main-d'œuvre</b>	
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (individus distincts)	9 840
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi (individus distincts)	5 601
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (individus distincts)	1 351
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans (individus distincts)	3 633
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	103
<b>Efficacité des interventions</b>	
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 492
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 696
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,1 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,3 %
Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,9 %
<b>Efficiences des interventions</b>	
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	15,1 M \$
Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,5 M \$
Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,6 M \$



**SOMMAIRE DU  
PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2002-2003**

**EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE**

**Janvier 2002**

AVANT-PROPOS

Emploi-Québec maintient en 2002-2003 les mêmes orientations et les mêmes axes d'intervention de son plan d'action 2001-2002. La stabilité des orientations de notre organisation apparaît être la meilleure façon d'apporter une solution aux problèmes structurels du marché du travail auxquels le Québec est confronté, de minimiser les impacts de l'actuel ralentissement économique sur l'emploi et de contribuer à la réussite du Plan d'action pour l'économie et pour l'emploi mis en œuvre par le gouvernement du Québec.

La production du Plan d'action régional (PAR) est une responsabilité majeure du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Estrie. Cette année, dans le but de réviser les problématiques régionales et locales et d'identifier les nouveaux enjeux du marché du travail et de l'emploi, les partenaires ont organisé une vaste consultation qui s'est réalisée en deux étapes.

D'abord des rencontres d'une journée se sont tenues dans chacune des municipalités régionales de comté (MRC) avec les membres du personnel du Centre local d'emploi (CLE) et des partenaires locaux (Centres locaux de développement (CLD), établissements de formation, représentants des milieux communautaires et économiques, etc.) afin d'identifier les forces, les menaces, les défis du territoire. Par la suite, deux représentants de chaque MRC ont participé à une rencontre du Conseil régional afin de s'approprier les problématiques et de prioriser celles qui allaient être retenues au PAR.

Un comité de travail du Conseil régional a été associé étroitement à la démarche d'élaboration du PAR. La qualité de leur contribution se doit d'être mentionnée.

Le Plan d'action régional s'inscrit dans une logique de complémentarité entre les planifications locales et la planification régionale. À cet égard, chaque CLE a été appelé à préciser dans la programmation de ses activités, les actions qu'il conduira afin d'atteindre les objectifs et les cibles du Plan d'action, compte tenu des clientèles et des problématiques de son territoire. De plus, les CLE ont associé les CLD à leur processus de planification contribuant ainsi à la préparation du Plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) de chaque CLD.

Le Plan d'action régional de l'Estrie a été adopté à l'unanimité par le CRPMT d'Emploi-Québec Estrie lors de son assemblée régulière du 30 janvier 2002.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ESTRIE

• Bilan de l'emploi pour l'année 2001<sup>5</sup>

Nous ne reprendrons pas ici les nombreuses analyses politico-économiques qui tentent des explications sur le ralentissement de l'économie, l'entrée « éventuelle » en récession et naturellement les impacts des attentats aux États-Unis. Mais, à l'évidence, surtout en fin d'année, ces phénomènes auront marqué le bilan de l'Estrie au chapitre de l'emploi.

Ainsi, pour l'ensemble de la région, la moyenne annuelle d'emplois<sup>6</sup> est passée de 137 300 pour l'année 2000 à 137 500 en 2001, un faible gain de 200 emplois. C'est une augmentation de 0,1 point de pourcentage, bien inférieure à l'ensemble du Québec, qui affiche une variation 1,1 point de pourcentage avec un gain pour la même période, de 36 700 emplois.

Dans la Région Métropolitaine de Recensement de Sherbrooke (RMR), même si la situation semble meilleure, avec un gain pour l'année 2001 de 1 300 emplois et une variation en pourcentage de 1,8 point, Sherbrooke arrive bonne dernière des 6 grandes régions métropolitaines de recensement du Québec en terme de création d'emplois. Toutefois, rappelons-nous que les mois de novembre et décembre 2000, ainsi que janvier 2001, ont été des mois record, en matière de niveaux d'emplois en Estrie. C'est dire l'importance d'introduire ici quelques nuances pour tracer un portrait réaliste de l'année 2001.

EMPLOI RMR – MOYENNE ANNUELLE 2000-2001

	Variation			
	2001	2000	Nombre	%
Ensemble du Québec	3 474,5	3 437,8	36,7	1,1
Montréal	1 705,7	1 689,9	15,8	0,9
Québec	339,0	326,7	12,3	3,8
Ottawa-Hull	576,1	567,1	9,0	1,6
Trois-Rivières	65,5	62,1	3,4	5,5
Chicoutimi-Jonquière	70,1	67,4	2,7	4,0
Sherbrooke	74,4	73,1	1,3	1,8

<sup>5</sup> La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des données qui ont été arrondies.  
<sup>6</sup> Estimations en milliers et non désaisonnalisées, moyennes annuelles. Statistique Canada 2001. Compilation spéciale, Emploi-Québec, 2001.

Si l'on considère maintenant les deux territoires sous observation, l'Estrie et la RMR de Sherbrooke, on constate que l'emploi a essentiellement été créé dans la RMR de Sherbrooke. Les autres MRC de la région furent donc plus durement touchées par les mises à pied et le ralentissement de l'économie.

Un autre aspect remarquable en 2001, de mémoire récente, tant l'Estrie que la RMR de Sherbrooke n'ont connu une période où le taux de chômage a été aussi bas. En Estrie, au mois de septembre 2001, il atteignait 5,9 % et au mois d'août 2001, 6,2 % dans la RMR de Sherbrooke.

Cette situation s'explique volontiers par la vigueur économique de la région, mais aussi, et cela est moins reconnu, par les bas salaires offerts en Estrie. Par exemple, au troisième trimestre 2001, Sherbrooke était la région métropolitaine où le salaire horaire moyen était le plus bas au Québec. Cela permet bien sûr à certaines entreprises de diminuer leurs coûts de production et d'augmenter leur compétitivité, mais aussi de niveler par le bas le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, élément clef de la prospérité économique à plus long terme.

Enfin, en Estrie, l'emploi à temps plein a progressé (1 600), et l'emploi à temps partiel, contrairement à l'année dernière, est en recul (-1 300). On observe la même situation sur le territoire de la RMR de Sherbrooke. Plusieurs éléments peuvent expliquer ce revirement, mais nous pouvons sans doute penser qu'en période d'incertitude, les emplois à temps partiel sont ceux qui écoupent en premier, consolidant ainsi la proportion des emplois à temps plein.

#### • Les femmes, les grandes gagnantes

Au bilan de l'Estrie, les femmes comptent 2 800 emplois supplémentaires tandis que les hommes en perdent 2 500. Tout au long de l'année, l'emploi chez les femmes a toujours été en croissance. De plus, ces emplois étaient essentiellement à temps plein.

Par contre, le taux de chômage des femmes demeure systématiquement plus élevé que celui des hommes, exception faite de novembre 2001 comparativement à novembre 2000, et à quelques autres périodes.

#### • Une question d'âge

Bien que les jeunes éprouvent encore des difficultés à intégrer le marché du travail, leur taux de chômage, surtout mis en corrélation avec leur taux d'activité, est, somme toute, moins dramatique que celui des 45-54 ans.

En fait, les 45-54 ans ont des périodes de chômage beaucoup plus prolongées. De plus, souvent sous-scolarisés, ils ont d'énormes obstacles à surmonter pour revenir en emploi.

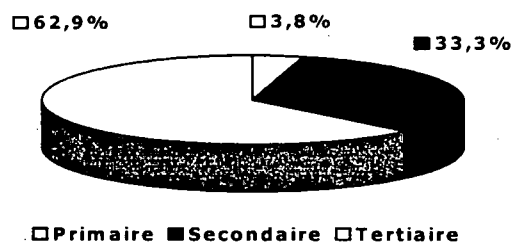
#### • D'autres indicateurs

La population de la région a augmenté de 2 500 individus en 2001. En parallèle, la population active a diminué de 500 individus. La moyenne annuelle du taux d'activité est en baisse en 2001 comparativement à l'an passé, se situant à 62,9 %, une diminution de 0,9 point de pourcentage. Même si l'Estrie est dans la moyenne québécoise, en regard du taux d'activité de sa population, d'autres régions performant mieux et surtout, il n'est pas inutile de le rappeler, l'ensemble du Canada et plusieurs provinces atteignent des taux avoisinant les 72 %. Rappelons qu'un taux d'activité élevé est, à bien des égards, signe d'une confiance et d'un dynamisme des populations face au marché de l'emploi. Il y a sûrement ici un défi pour l'avenir.

#### • Les secteurs d'activité

Le secteur primaire a perdu environ 900 emplois en 2001. Ceci demeure une estimation, car ce secteur, de petit volume, est particulièrement difficile à recenser. Dans les sous-secteurs du primaire, le niveau d'emploi ne permet pas de se prononcer valablement.

Répartition sectorielle en %  
Estrie 2001



Le secteur secondaire, pour la période de référence, compte 3 900 emplois supplémentaires. Ces gains sont attribuables, entre autre, aux secteurs de :

- la fabrication de produits métalliques (1 600)
- l'impression et activités connexes de soutien (1 300)
- la fabrication de produits minéraux non métalliques (1 100)

Enfin, d'importants investissements ont été réalisés, notamment dans les pâtes et papier, ce qui devrait assurer la pérennité de plusieurs emplois. L'année 2001 a aussi été marquée par la chute du secteur des nouvelles technologies : 1 900 emplois de moins dans la fabrication de produit informatiques et électroniques. La région a ainsi vu passer une entreprise d'origine estrienne aux mains de la multinationale Solelectron dont on connaît peu les plans d'affaires à long terme. Aussi, le secteur de la fabrication de produit en caoutchouc plastique, malgré de fréquentes annonces d'embauche, n'affiche que 400 emplois supplémentaires en 2001. La structure de production des entreprises et d'autres caractéristiques inhérentes à cette industrie, rendent difficile une évaluation juste de l'emploi pour ce secteur.

Le secteur tertiaire, le plus générateur d'emplois, est en net déficit. En comparant les données de l'année 2000 avec celles de 2001, le secteur tertiaire a perdu environs 2 700 emplois. Les plus importants reculs s'observent dans les secteurs :

- du commerce de gros et de détail (-1 500)
- de la réparation et entretien (-2 000)
- des finances (-800)

#### • Les prestataires des régimes de soutien<sup>7</sup>

Les prestataires de l'assistance-emploi, en Estrie étaient moins nombreux en 2001 qu'à pareille date en 2000 avec 845 personnes de moins, pour un total de 15 768 individus. Ce sont surtout les femmes qui sont sorties du régime avec 611 personnes de moins, comparativement aux hommes avec 234 individus de moins. La situation économique et les programmes de réinsertion en emploi expliquent cette diminution. Avec maintenant un taux de prestataires de 6,6% de la population des 15 ans et plus, il est certain que les problématiques de réelles capacités d'insertion socio-professionnelles seront beaucoup plus lourdes.

Les prestataires de l'assurance-emploi, toujours en Estrie, étaient par contre en augmentation. Pour la période de référence, ils étaient 2 214 personnes de plus (1155 hommes et 1059 femmes) inscrites à ce régime, pour un total en 2001 de 10 856 personnes.

Cette augmentation du nombre de prestataires a, de quoi faire réfléchir car, considérant les exigences d'admission au programme, notamment en durée d'emploi, cela pourrait signifier que les emplois perdus étaient relativement stables et durables.

#### En conclusion

En conclusion, l'Estrie s'est bien tirée d'affaires en 2001. Toutefois, rappelons encore que notre région se caractérise par des bas salaires et que beaucoup d'entreprises profitent d'une conjoncture d'échanges nord-américains qui leur est favorable. Intéresser les investisseurs étrangers avec l'argumentaire d'une main-d'œuvre bon marché, serait faire fausse route pour l'avenir. Tôt ou tard, les entreprises devront fonder leur compétitivité sur une main-d'œuvre qualifiée et prendre le virage technologique.

Plusieurs études le démontrent, l'Estrie a le potentiel pour développer des emplois de pointe, notamment dans le secteur des nouvelles technologies; c'est une des directions à privilégier.

La vigueur et la prospérité économique résident dans l'innovation, génératrice d'emplois de qualité et d'une véritable concertation des partenaires des différents milieux.

## LES ORIENTATIONS RÉGIONALES

Emploi-Québec entend poursuivre ses efforts de concertation, de partenariat et d'intervention auprès des individus, des entreprises et des collectivités de la région de l'Estrie dans le but de favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cet engagement se réalise par des interventions qui s'articulent à travers quatre grandes orientations stratégiques que s'est donné le gouvernement du Québec. Emploi-Québec Estrie fait siennes ces orientations et en ajoute une cinquième qui concerne son fonctionnement partenarial.

### Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.

La région de l'Estrie a connu, de 1998 à l'automne 2001, une période de vigueur économique marquée par une forte croissance de l'emploi et, en conséquence, par une diminution du taux de chômage. Toutefois, malgré cette amélioration du marché du travail, il subsiste toujours un grand nombre de personnes sans emploi (quelques 12 810 prestataires de l'assurance-emploi et 10 658 prestataires aptes de l'assistance-emploi en mars 2001). De plus, depuis octobre 2001, la région commence à ressentir les impacts d'un ralentissement économique accentué par la tragédie du World Trade Center, du 11 septembre dernier. À travers ce contexte de mouvement économique, certaines entreprises procèdent à des mises à pied, tandis que d'autres continuent d'éprouver des difficultés à combler certains postes vacants.

Emploi-Québec Estrie poursuivra donc ses efforts auprès des personnes sans-emploi, particulièrement les prestataires de l'assurance-emploi, afin d'assurer une insertion maximale et, par conséquent, d'atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face certaines entreprises de notre région.

L'amélioration de notre connaissance du marché du travail est essentielle afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises et pour mieux cerner les besoins futurs de ces entreprises. En matière de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec orientera ses investissements en fonction des besoins actuels et émergents du marché du travail afin d'y répondre adéquatement.

<sup>7</sup> Les données pour les deux régimes sont pour les mois de juin 2000 et juin 2001

**Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

Malgré le recul du chômage observé depuis 1998, le nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi continue d'être élevé. En mars 2001, plus de 16 000 personnes bénéficiaient de cette mesure en Estrie. De ce nombre, plus de 10 000 sont considérées aptes à l'emploi et 55 % sont à l'aide depuis plus de 48 mois.

Emploi-Québec Estrie entend porter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi. Dans cette optique, Emploi-Québec agira sur deux niveaux.

- A) D'abord, chercher à prévenir le chômage de longue durée en intervenant de façon précoce auprès des personnes qui en sont menacées. Ainsi, les mesures mises de l'avant dans le cadre de « Destination-Emploi » et de « l'obligation de parcours » pour les jeunes de moins de 25 ans sans contrainte à l'emploi et sans enfant à charge, se poursuivront en 2002-2003.
- B) Ensuite, Emploi-Québec Estrie compte aussi mettre en œuvre les politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles telles : la main-d'œuvre féminine, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les personnes immigrantes et les travailleurs plus âgés.
- C) Finalement, Emploi-Québec Estrie collaborera à la stratégie de lutte contre la pauvreté de même qu'à diverses ententes régionales, notamment à l'entente spécifique portant sur la réussite scolaire et à celle sur la participation sociale.

**Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre.**

Emploi-Québec est préoccupée par la capacité de certaines entreprises de la région à développer et adapter les compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail.

La forte création d'emplois observée ces dernières années a amené certaines entreprises à abaisser leurs critères d'embauche du nouveau personnel. En période de récession, cette situation fragilise la capacité des personnes concernées à se maintenir en emploi et diminue sérieusement la possibilité, pour les entreprises, de s'adapter aux nombreux changements qui surviennent dans un contexte de globalisation et d'ouverture des marchés. On doit également s'inquiéter de la faiblesse des investissements en formation des entreprises dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$ (197 entreprises, soit 17 % des entreprises assujetties à la Loi du 1 %, ont dû cotiser au FNFMO en 2000-2001). Ce manque de formation remet en question leur capacité de conserver une main-d'œuvre qualifiée et, par le fait même, d'innover et de se développer. Pour 2002-2003, Emploi-Québec entend donc :

- A) accentuer les efforts de maintien des personnes en emploi par un investissement accru dans la formation en emploi et la recherche d'alternatives aux mises à pied;
- B) promouvoir davantage la formation dans les PME (particulièrement celles dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$) via la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que le Fonds de développement du marché du travail;
- C) promouvoir le régime de qualification et la qualification professionnelle en entreprise.

**Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.**

Pour offrir de meilleurs services aux citoyens, le gouvernement du Québec propose la mise en place d'un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique. Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale, contribue à cet effort. La gestion par résultats qui la caractérise doit pouvoir s'appuyer sur des outils efficaces de gestion et de reddition de comptes.

Emploi-Québec a récemment rendu publique sa « Déclaration de service aux citoyens ». Ce mécanisme vise à mieux informer la clientèle et à clarifier la nature de ses engagements. De plus, l'organisation poursuivra ses efforts afin de développer les compétences requises pour une gestion efficace par résultats.

Par ailleurs, nous poursuivrons le suivi rigoureux de certains indices de performance visant à assurer l'efficacité et l'efficience des interventions au regard de la réduction du chômage et des coûts qui y sont associés. Le tableau de bord des indicateurs de résultats demeure l'outil privilégié pour suivre l'évolution de la performance d'Emploi-Québec Estrie.

**Poursuivre le développement d'une culture de la concertation et soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre.**

La concertation permet de mettre en commun des informations propres à chaque partenaire, de formuler des objectifs conjoints et d'orchestrer les actions de manière à améliorer et maximiser l'intervention. Elle rend possible des actions innovatrices autrement irréalisables. Ainsi, Emploi-Québec Estrie poursuivra son soutien aux initiatives partenariales dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi, notamment celles émanant de la Commission et du Conseil régional des partenaires du marché du travail, avec différents ministères tels le ministère de l'Industrie et du Commerce, le ministère de l'Éducation, le ministère des Régions, de même qu'avec les ressources externes et les établissements de formation de la région.

De plus, Emploi-Québec Estrie, entend être partenaire des comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que des comités aviseurs, dans les activités que ces derniers désirent mener dans notre région.

## LA PROGRAMMATION 2002-2003

### Le contexte

Dans le cadre de la planification régionale, nous terminons, avec la programmation 2001-2002, un premier cycle de trois ans. L'économie régionale de même que le marché du travail et de l'emploi ont beaucoup évolué au cours de ces trois années. De plus, pour six des sept MRC de la région, la plupart des données socio-économiques disponibles remontent au recensement de 1996 et ne sont plus d'actualité.

Par ailleurs, des stratégies nationales ainsi que des ententes interministérielles nationales de plus en plus nombreuses d'une part et des ententes spécifiques régionales, elles aussi de plus en plus nombreuses d'autre part, encadrent de façon croissante nos actions.

Enfin, nous devons également continuer de soutenir un important réseau régional de ressources spécialisées et, dans le cadre de notre fonctionnement en gestion par résultats, maintenir notre performance en matière de services et de soutien à nos clientèles.

C'est pourquoi, dans ce contexte, nous devons, en collaboration avec les partenaires régionaux et l'ensemble des employés, actualiser notre connaissance des problématiques régionales afin d'alimenter le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) dans les choix d'orientations et de priorités d'actions qu'il devait faire pour les trois prochaines années.

L'objectif de la consultation était donc de réviser les problématiques régionales et locales et d'identifier les nouveaux enjeux du marché du travail et de l'emploi, afin d'élaborer un plan d'action couvrant les trois prochaines années.

### La consultation

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a approuvé et soutenu, par la participation de ses membres, une série de rencontres de consultation tenues dans chacune des MRC. Ont participé à ces rencontres, l'ensemble des employés d'Emploi-Québec et plus d'une soixantaine de partenaires locaux provenant des CLD, CJE, Commissions scolaires, organismes d'employabilité et autres acteurs du marché du travail et du domaine de l'emploi.

Ces consultations locales ont permis une révision pointue des particularités locales du marché du travail et ce, sur l'ensemble du territoire estrien. Elles ont également permis de bien documenter les contenus de la rencontre régionale élargie du CRPMT, rencontre ayant comme objectif de prioriser, parmi l'ensemble des problématiques documentées, celles qui orienteraient l'action régionale d'Emploi-Québec Estrie pour les trois prochaines années.

## La programmation

La présente programmation est donc le fruit de cette démarche partenariale de consultation. Ce sont quelques cinquante partenaires présents à la rencontre régionale élargie du CRPMT, tenue le 31 octobre 2001, qui ont priorisé les neuf problématiques que nous retrouvons dans la présente programmation.

Elle se veut aussi le reflet des planifications locales des huit CLE que compte Emploi-Québec Estrie, ainsi que de sa direction régionale.

Voici donc ces neuf problématiques et les stratégies retenues pour chacune d'elle.

## PROBLÉMATIQUES ET STRATÉGIES 2002-2003

### 1.0 UN PROBLÈME DE RELÈVE DE MAIN-D'ŒUVRE EST EN VOIE DE SE GÉNÉRALISER DANS L'ENSEMBLE DE LA RÉGION.

La baisse du taux de natalité, l'exode des jeunes, le vieillissement de la population sont au nombre des facteurs qui posent un problème crucial de relèvement pour plusieurs catégories d'emplois et ce, dans la plupart des secteurs d'activité.

- Identifier avec précision les catégories d'emplois et les secteurs d'activité plus particulièrement touchés par la problématique de relèvement.
- Favoriser l'insertion en emploi des nouveaux diplômés et des jeunes en général.
- Soutenir la réintégration et le maintien au travail des 45 ans et plus.
- Soutenir l'insertion et le maintien en emploi des femmes, des personnes immigrantes et des personnes handicapées.

### 2.0 UN GRAND NOMBRE DE PERSONNES NE POSSÈDE PAS LES COMPÉTENCES REQUISES SELON LES EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Au delà d'un manque de qualification académique ou de formation professionnelle, de nombreux chercheurs d'emplois n'ont pas suffisamment d'expérience et ne possèdent pas les compétences génériques (travail d'équipe, résolution de problèmes, adaptation au changement) requises pour répondre aux attentes des employeurs et du marché du travail.

- Soutenir, en partenariat, des projets et des initiatives visant l'acquisition de compétences génériques et d'expériences pour permettre à des personnes d'intégrer rapidement le marché du travail.
- Poursuivre le développement des compétences techniques et comportementales de la main-d'œuvre moins qualifiée, afin de permettre son intégration dans des emplois en demande sur l'ensemble du territoire.

### **3.0 PLUSIEURS ENTREPRISES MANUFACTURIÈRES DE LA RÉGION FONT PEU OU PAS DE PLACE À L'AUTOMATISATION ET À L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE.**

Plusieurs entreprises manufacturières sont peu automatisées et investissent peu ou pas en innovation technologique. Leur capacité concurrentielle en est d'autant diminuée. Cette situation, dans un contexte d'ouverture des marchés à la concurrence, menace la pérennité des emplois et exerce peu d'attrait auprès de nos jeunes diplômés.

- Sensibiliser les entreprises concernées à l'importance de l'innovation technologique et de l'automatisation.
- Favoriser l'approche sectorielle et le maillage d'entreprises afin de faciliter l'implantation de nouvelles technologies.
- Réaliser, en partenariat avec les intervenants du milieu, des activités adaptées aux besoins des dirigeants d'entreprises vivant des projets de développement.

### **4.0 LE RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE RISQUE D'ENTRAÎNER LA MISE À PIED DE NOMBREUX TRAVAILLEURS PEU EXPÉRIMENTÉS ET PEU SCOLARISÉS.**

La vigueur du marché de l'emploi régional, au cours des deux dernières années, a provoqué des difficultés de recrutement qui ont amené certaines entreprises à diminuer leurs conditions d'embauche. Avec le ralentissement économique, le marché du travail estrien doit maintenant composer avec d'éventuelles mises à pied de travailleurs peu scolarisés et expérimentés.

- Amorcer le développement et l'implantation du repérage des employeurs.
- Soutenir les initiatives visant le maintien en emploi.
- Soutenir les personnes mises à pied, particulièrement lors de licenciement collectif.
- Favoriser le démarrage et la croissance d'entreprises viables.

### **5.0 LA RÉGION EST AUX PRISES AVEC DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS PLUSIEURS PROFESSIONS.**

Ces difficultés de recrutement peuvent découler de l'absence de bassin de main-d'œuvre qualifiée ou d'un fort taux de roulement engendré par des conditions de travail difficiles ou des salaires peu compétitifs.

- Contribuer à améliorer les mécanismes d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Mettre en œuvre une offre de formation répondant aux besoins du marché du travail.
- Soutenir les entreprises dans le recrutement et la rétention de leur main-d'œuvre.

### **6.0 PLUSIEURS ENTREPRISES ONT DES PRATIQUES DÉFICIENTES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.**

Des pratiques déficientes en gestion des ressources humaines occasionnent de multiples problèmes, à de nombreuses entreprises de la région, notamment, un fort taux de roulement de leur main-d'œuvre.

- Soutenir la prise en charge de la formation et du développement de la main-d'œuvre par les employeurs.
- Soutenir des initiatives visant le développement des ressources humaines dans les milieux de travail.
- Soutenir les dirigeants d'entreprise dans le développement de leurs compétences en gestion.

### **7.0 IL N'EXISTE PAS DE SYSTÈME ADÉQUAT DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS SCOLAIRES ET EXPÉRIENTIELS.**

L'absence de système de reconnaissance des acquis scolaires et expérimentiels accentue les difficultés de préparation, d'insertion et de maintien en emploi de certaines clientèles, notamment lors de mise à pied de travailleurs plus âgés.

- Participer à la réflexion, avec nos partenaires, sur l'importance de la reconnaissance des acquis scolaires et expérimentiels.
- Soutenir des initiatives visant la reconnaissance des acquis scolaires et expérimentiels.

### **8.0 DE NOMBREUX CHERCHEURS D'EMPLOI ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À LA FORMATION.**

Plusieurs personnes éprouvent des difficultés d'accès à la formation en raison, notamment, d'une certaine rigidité des règles d'admissibilité aux programmes, aux régimes du soutien du revenu et à des contraintes administratives et budgétaires.

- Faciliter l'accès à la formation pour les clients dont l'obstacle principal à l'emploi est le manque de diplomation.

#### 9.0 DE NOMBREUX PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE-EMPLOI VIVENT UNE ABSENCE PROLONGÉE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE MULTIPLES PROBLÈMES DE NATURE PHYSIQUE OU PSYCHO-SOCIALE.

Une proportion importante de la main-d'œuvre actuellement disponible est prestataire de l'assistance-emploi. Or, pour un grand nombre, cette clientèle se caractérise par une absence prolongée du marché du travail à cause de problématiques sociales, psychologiques ou physiques compliquant d'autant leur intégration en emploi ou leur maintien en emploi.

- Proposer aux nouveaux demandeurs ainsi qu'aux prestataires actifs de l'assistance-emploi, des mesures et services afin de les intégrer efficacement au marché du travail.
- Prioriser les clientèles ayant les plus fortes chances d'intégration et de maintien en emploi.
- Poursuivre le soutien à des groupes de clientèles présentant des difficultés particulières.

#### LES INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003

Les tableaux qui suivent illustrent les cibles de résultats, ventilés par CLE, pour chacun des 17 indicateurs de résultats du Plan d'action régional.

# **LES INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003 D'EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE**

INDICATEURS AUX INDIVIDUS	Cibles régionales 2002-2003	Asbestos	Coaticook	East- Angus	Lac- Mégantic	Magog	Sherb-Est	Sherb- Ouest	Windsor	Cibles 2001- 2002	Écart
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives.	8 500	440	390	605	540	1180	1 915	2 650	780	8 800	(-300)
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active.	4 300	225	200	305	270	600	965	1340	395	4 500	(-200)
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure active.	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	43,7 %	40 %	(+3,7 %)
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de familles monoparentales.	1 150	60	55	80	70	160	260	360	105	930	(+220)
Taux d'emploi des responsables de familles monoparentales ayant bénéficié d'une mesure active.	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37,2 %	37 %	(+0,2 %)
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans.	3 120	160	145	220	195	435	705	975	285	3 120	-
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active.	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	45,6 %	35,6%	(+10 %)
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux mesures actives.	4 800	250	220	340	300	670	1080	1500	440	5 000	(-200)
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention.	2 500	130	115	175	160	350	560	780	230	2 500	-
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage.	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	-
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée.	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	-

INDICATEURS AUX ENTREPRISES	Cibles régionales 2002-2003	Asbestos	Coaticook	East-Angus	Lac- Mégantic	Magog	Sherb- Est	Sherb- Ouest	Windsor	Cibles 2001-2002	Écart
Nombre de nouvelles entreprises aidées par une mesure active	190	10	10	15	10	25	45	60	15	180	(+10)
Nombre de vacances signalées au service de placement	11 500	595	530	815	725	1 600	2 590	3 590	1 055	11 000	(+500)
Nombre de nouvelles ententes de qualification	110	---	---	---	---	---	---	---	---	85	(+25)
INDICATEURS FINANCIERS	Cibles régionales	Asbestos	Coaticook	East-Angus	Lac- Mégantic	Magog	Sherb- Est	Sherb- Ouest	Windsor	2001-2002	Écart
Prestations d'assurance emploi non versées, suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	7 000 K \$	364 K \$	322 K \$	497 K \$	441 K \$	973 K \$	1 575 K \$	2 184 K \$	644 K \$	6 200 K \$	+800 K \$
Prestations d'assistance emploi non versées, suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	8 100 K \$	421 K \$	373 K \$	575 K \$	510 K \$	1 126 K \$	1 823 K \$	2 527 K \$	745 K \$	8 200 K \$	-100 K \$
Total des prestations non versées par les deux régimes suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	15 100 K \$	785 K \$	695 K \$	1 072 K \$	951 K \$	2 099 K \$	8 K \$	4 711 K \$	1 389 K \$	14 400 K \$	+700 K \$

LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2002-2003 EN ESTRIE

Le budget alloué à Emploi-Québec Estrie pour 2002-2003 dans le cadre du Fonds de développement du marché du travail atteint 23 965 500 \$, ce qui constitue une diminution de 703 500 \$ par rapport au budget initial de l'année précédente qui était de 24 669 000. Ce budget inclut les sommes attribuées pour les Contrats d'intégration au travail (CIT) qui totalisent 586 300\$. Les reports estimés de 2001-2002 sur la prochaine année représentent 28% (du budget 2001-2002). Ils étaient l'an passé de 5 229 100\$ alors qu'ils devraient atteindre 4 696 000\$ cette année, ce qui constitue une réduction de 10%.

Ce budget a été distribué dans les 8 CLE et à la Direction régionale selon un modèle de répartition basé principalement sur le nombre de prestataires actifs à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi des différents territoires. Ce modèle de répartition (voir l'annexe 2) a été introduit en Estrie pour la première fois l'an passé, pour la distribution 2001-2002 des budgets. Par ailleurs, les CLE ont l'obligation d'investir dans les services aux employeurs au moins 20% de la valeur de leur budget provenant des fonds fédéraux.

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES BUDGETS DES UNITÉS ADMINISTRATIVES POUR 2002-2003

UNITÉ ADMINISTRATIVE (CLE)	BUDGET INITIAL 2002-2003	PORTION PRÉVUE DU BUDGET DÉDIÉ AUX ENTREPRISES <sup>(1)</sup>	BUDGET INITIAL 2001-2002	ÉCART BUDGÉTAIRE
ASBESTOS	759 400\$	108 200\$	1 215 511\$	-456 111\$
Coaticook	671 800\$	95 800\$	730 512\$	-58 712\$
East Angus	1 036 900\$	147 800\$	1 176 650\$	-139 750\$
Lac Mégantic	920 000\$	131 100\$	1 088 990\$	-168 990\$
Magog	2 030 000\$	289 300\$	2 144 843\$	-114 843\$
Sherbrooke Est	3 286 000\$	468 300\$	2 977 777\$	308 223\$
Sherbrooke Ouest	4 556 500\$	649 400\$	4 197 807\$	358 693\$
Windsor	1 343 600\$	191 500\$	1 530 309\$	-186 709\$
Services régionalisés	9 361 300\$	N/A	9 606 900\$	-245 600\$
TOTAL RÉGIONAL	23 965 500\$	2 081 400\$	24 669 000\$	-703 500\$

<sup>(1)</sup>Valeurs arrondies

La direction régionale prévoit donc que 9 361 300\$ seront requis pour faire face aux engagements régionaux au cours de la prochaine année. À titre comparatif, mentionnons que cette enveloppe régionale planifiée l'an passé atteignait 9 606 000\$.

**Sommaire du**  
**Plan d'action régional**  
**Région de Montréal**  
**06**  
**2002-2003**

**Mise à jour le 30 janvier 2002**

**Adopté par le**  
**Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal**  
**le 30 janvier 2002**

**Préparé par la direction de la**  
**Planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail**  
**Emploi-Québec de Montréal**

## Avant-propos

Voici quelques caractéristiques de ce Plan d'action régional 2002-2003 :

Les orientations régionales ont été mises à jour dans un contexte de consultation et de concertation accru auprès de nos partenaires et elles ont été élaborées sur un horizon de trois (3) ans, soit de 2002 à 2005 auxquelles s'adjoignent des orientations opérationnelles établies pour la période 2002-2003.

Nous avons enlevé la partie détaillée du portrait et des problématiques du marché du travail et en en présentant un résumé. Une version complète sera disponible sous la forme d'un document appelé « Portrait et problématiques du marché du travail – région de Montréal ».

Nous présentons les liens entre ces éléments et les modalités de répartition et d'allocation des ressources en tenant compte notamment du système de planification et de budgétisation (**PBO**) à des fins prévisionnelles. Toutefois, lors de l'adoption du PAR 2002-2003, le Conseil régional a émis des réserves à l'égard des cibles opérationnelles initiales concernant la cible des prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec.

### ➤ Le partenariat, les stratégies et les ententes

Étant donné que notre région est composée de plusieurs partenaires, nous présentons nos interactions avec ces différents partenaires (ex. Conseil régional, Table métropolitaine, Conseil régional de développement, centres locaux de développement, Conférence administrative régionale et autres partenaires gouvernementaux ou sans but lucratif (OBNL). Dans la même rubrique, nous présentons leur contribution à l'élaboration du présent PAR ainsi que certaines stratégies et ententes dont voici quelques exemples :

### ➤ Les réseaux publics d'enseignement

Au cours de l'année 2001-2002 Emploi-Québec a procédé aux pré-achats de formations d'une valeur de 60 millions de \$ pour l'ensemble du Québec auprès du ministère de l'Éducation afin de faciliter l'insertion en emploi des personnes. Au niveau régional, ces modalités ont été mises en œuvre dans un contexte d'échange accru entre Emploi-Québec de Montréal et ces réseaux tant au niveau de l'information sur marché du travail, de l'estimation des besoins de formation que de la planification des activités. Par exemple, dans le cadre d'un processus de consultation formel, les établissements de ces réseaux dans notre région nous ont transmis leur avis quant aux besoins de formation de la main-d'œuvre et des entreprises. Les prochains échanges à venir auront comme objectif d'arrimer les planifications respectives des activités de formation afin de s'assurer que l'ensemble des besoins de main-d'œuvre seront couverts.

### ➤ Les comités sectoriels et des clientèles

Mis sur pied avec le soutien de la Direction générale adjointe de l'Intervention sectorielle (DGAIS), des comités sectoriels ou de clientèles composés de partenaires représentant les milieux intéressés (pour l'ensemble du Québec) établissent à chaque année leur plan d'action qui est basé sur l'analyse des problématiques de ces milieux. Ces plans d'action sont transmis vers le milieu de l'automne à la direction régionale d'Emploi-Québec et sont pris en compte dans l'analyse de problématiques de main-d'œuvre et des solutions (notamment à l'égard des achats de formations regroupées) qui sont envisagées dans le présent Plan d'action régional et cela, en tenant compte des priorités régionales ainsi que des ressources financières disponibles.

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

Dans la foulée des attentes exprimées par la Commission des partenaires du marché du travail et d'un fonds de 730 900 \$ alloué à cette fin afin de développer une culture de formation chez les employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, en priorité chez ceux ayant une masse salariale de 250 000 \$ et 1 million de \$, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (CRPMT) a défini le 28 novembre 2001 des balises pour la mise en œuvre d'un programme de promotion. Les balises approuvées par le CRPMT : 1) comprennent des critères d'évaluation, de sélection, de durée et des barèmes à l'égard des projets; 2) tiennent compte d'une expérience réalisée dans un centre local d'emploi (CLE) de notre région; 3) identifient des secteurs « moteurs » à privilégier; 4) prennent en considération des principes pour rejoindre les gestionnaires de ces entreprises; 5) sont basées sur des modalités de fonctionnement dont notamment la mise sur pied d'un comité d'approbation de projets.

➤ La stratégie concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans

Aussi appelé « l'Obligation de parcours » notre région collabore à la lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et le chômage chez les jeunes en les soutenant au moyen d'activités pertinentes.

## ➤ Exposé des problématiques régionales et territoriales

Entre 1987 et 2000, on observe un glissement de la position relative de l'île de Montréal au niveau des grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux d'activité, taux de chômage) qui avantage les territoires environnants et ce constat vaut aussi pour la position relative de Montréal par rapport à l'ensemble des régions du Québec. Au cours des trois premiers trimestres de 2001 comparés à ceux de 2000, le taux de chômage a connu une hausse de 9,7 % à 9,9 % comparativement à l'ensemble du Québec qui est passé de 8,6 % à 8,7 %. L'île de Montréal se situant au neuvième rang plus élevé de toutes les régions du Québec.

*N.B. les revues des problématiques des clientèles des personnes ainsi que celles des secteurs d'activités ont été réalisées en tenant compte des « plans d'action des comités sectoriels et des clientèles » qui nous ont été transmis en novembre 2001.*

### • Les clientèles

Les **femmes** représentaient, en 2000, 46,8 % de la population active et leur taux d'emploi était de 50,4 % comparativement à 61 % pour celui des hommes. Sur l'île de Montréal, entre les mois de mars 1999, mars 2000 et mars 2001 nous observons une baisse continue du nombre de familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi aptes (dont une majorité sont dirigées par des femmes. Entre mars 2000 et mars 2001, tous les territoires des CLE ont connu une diminution pour une moyenne de - 11,2 % pour l'ensemble des CLE de l'île. Selon l'enquête sur la population active, sur l'ensemble des chômeurs de 15 à 64 ans de l'île de Montréal en 1999, les **jeunes** de 15 à 29 ans représentent près du tiers (31,3 %) de la population sans emploi.

En 2000, sur l'île de Montréal, la durée moyenne de chômage pour les **personnes de 45 ans et plus** s'établissait à 35,5 semaines alors que cette durée était de 25,7 semaines pour l'ensemble de la population active.

En 1996, le taux de chômage des personnes qui ne possédaient pas une **9<sup>e</sup> année de scolarité** était de 16 % chez les plus de 15 ans, et il était deux fois plus lourd, soit 31,4 % chez les jeunes de 15 à 24 ans.

La clientèle des **personnes immigrantes** connaît des difficultés particulières en matière d'intégration ou de réintégration au marché du travail. De plus, les **minorités visibles** connaissent un taux de chômage encore plus élevé. Selon les grands groupes ethnoculturels membres des minorités visibles leur taux de chômage variait, en 1996, entre 20,4 % et 27,8 %. Calculé par secteur de recensement l'**indice de défavorisation** a été construit à l'aide des cinq indicateurs suivants : le pourcentage de familles monoparentales, le pourcentage de personnes à faible revenu, le taux de chômage, le pourcentage de la population avec un niveau de scolarité inférieur à la 9<sup>e</sup> année et le pourcentage d'immigrants arrivés entre 1991 et 1996 dans l'ensemble de la population. Par rapport à l'ensemble des territoires des CLE de l'île de Montréal les six territoires les plus défavorisés sont dans l'ordre : Saint-Michel, Pointe Saint-Charles, Montréal-Nord, Rosemont/Petite-Patrie, Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce, Plateau Mont-Royal/Centre-Sud.

### • La structure de l'emploi

Dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), les résidents de l'île de Montréal détiennent une part décroissante de l'emploi de la RMR. En effet, celle-ci est passée de 57,5 % en 1987 à 48,8 % en 2000. Sur une base sectorielle, cette tendance à la baisse de la part de l'emploi des résidents de Montréal est observée dans tous les grands secteurs.

### • Les secteurs d'activités

Malgré une conjoncture défavorable à court terme aux compagnies aériennes et conséquemment aux manufacturiers de l'**aéronautique**, nous entrevoyons tout de même des perspectives d'emplois favorables pour le secteur de l'aérospatiale au cours des prochaines années, les maîtres d'œuvre québécois étant solidement positionnés dans leurs créneaux respectifs.

Le défi général du secteur du **commerce** pourrait se résumer en : maintenir la rentabilité acquise, s'adapter aux changements d'habitudes, de comportements des consommateurs, pouvoir répondre aux nouveaux besoins que ceux-ci expriment et anticiper les effets du développement du commerce électronique sur la structure traditionnelle des commerces de gros et de détail.

La *Commission de la construction du Québec* prévoit en fait de bonnes perspectives d'emploi, à court et moyen termes, dans pratiquement tous les métiers de cette industrie dans notre région. Elle appuie ses prévisions non seulement sur les chantiers de **construction** mais également sur un certain vieillissement de la main-d'œuvre dans plusieurs métiers.

Les rationalisations de personnel survenues au cours des dernières années ont modifié la structure d'occupation des entreprises du secteur de la **finance, des assurances et de l'immobilier**. De façon générale, la majeure partie de l'effectif se retrouve dans des postes stratégiques ou comportant des tâches plus complexes. Ainsi, le nombre de postes affectés au soutien administratif et autres tâches de bureau a diminué sensiblement durant les dernières années en raison des développements technologiques.

Le secteur de la fabrication des **produits métalliques** est en bonne partie composé de sous-traitants et de fournisseurs pour des donneurs d'ouvrage qui proviennent d'autres secteurs d'activité économique, ce qui le rend vulnérable à d'importantes fluctuations de la demande.

Depuis 1996, le secteur du **meuble** et des articles d'ameublement connaît une croissance spectaculaire au Canada, en particulier au Québec. La performance de ce secteur au niveau des expéditions et des exportations, au cours des cinq dernières années, est l'une des meilleurs de l'ensemble des secteurs manufacturiers. Durant cette période, l'emploi dans le secteur du meuble a bénéficié de cette croissance des activités, les effectifs du secteur augmentant de plus de 40 % au Québec.

Le secteur du **multimédia** se caractérise par son aspect créatif et par le travail d'équipe qu'il exige de la part de professionnels qui n'ont pas nécessairement l'habitude de travailler ensemble : concepteurs/scénaristes, graphistes/infographistes, programmeurs, etc. Si les programmeurs-analystes, sont particulièrement recherchés, il faut cependant être plus prudent dans la préparation des professionnels (ex. : infographistes) voués spécifiquement au multimédia.

À moyen et long terme, les perspectives d'emplois dans le secteur des produits **électroniques** (incluant la **photonique** qui prévoyait augmenter ses effectifs de 50 % d'ici la fin de 2002 par rapport à 2001) demeurent favorables. Il ne faut pas oublier qu'il y a à peine quelques mois, on envisageait des pénuries de main-d'œuvre, en particulier pour les ingénieurs en électronique et en informatique dont cette industrie avait besoin, la pression de la demande ne saurait tarder à revenir.

Il est possible que les événements du 11 septembre 2001 aux États-Unis vont possiblement affecter le secteur de la **restauration, de l'hébergement et du tourisme**. Il est présentement difficile d'évaluer les impacts de cet événement.

Le secteur des **services aux entreprises** se caractérise par sa diversité et la pluralité de ses problématiques. Le sous-secteur qui tend à se développer tout particulièrement est celui des services informatiques et les services connexes. Dans ce qu'il est convenu d'appeler la nouvelle économie, basée sur la convergence des compétences, les gens dont la fonction est de fournir des services informatiques et des services auxiliaires tels la programmation, la planification, le support à l'utilisateur et l'analyse des systèmes, sont particulièrement recherchés.

Si les **services des télécommunications** sont à la recherche constante d'ingénieurs et de techniciens, force est d'admettre que le plus grand volume d'emplois récemment créés concerne le personnel du service à la clientèle ou à la mise en marché du produit. La multiplicité et la complexité des offres pour le consommateur, l'arrivée régulière de nouveaux produits résultat du développement technologique, la guerre commerciale et boursière que se livrent les compagnies, l'ampleur des sommes investies en recherche et développement, conduisent de façon presque assurée à d'autres fusions et acquisitions qui pourraient influencer le portrait de l'emploi dans ce secteur.

Les territoires qui présentent des concentrations d'entreprises du **tertiaire moteur** qui sont supérieures ou proches de la moyenne de la ville de Montréal (avant 2002) ou de l'île de Montréal sont ceux de Saint-Alexandre, du Plateau Mont-Royal, de Verdun et de Saint-Léonard.

### 3. Présentation des orientations, des stratégies et des cibles régionales

#### 1. Les orientations

En complémentarité avec les orientations stratégiques nationales 2002-2003 d'Emploi-Québec, des orientations régionales ont été adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 28 novembre 2001. Ces nouvelles orientations ont été revues sur la base des problématiques régionales incluant la conjoncture économique, d'un bilan de nos réalisations pour 2000-2001 et en tenant compte des avis des partenaires notamment ceux des membres du Forum régional des ressources externes ainsi que les Centres locaux de développement (CLD) de notre territoire. L'élaboration des dix **orientations régionales** s'est effectuée dans un contexte de rationalisation, par rapport à celles de 2001-2002. D'une part, elles ont été réparties sur la base des deux principales clientèles auxquelles Emploi-Québec s'adresse, soit les **personnes** et les **employeurs**. D'autre part, une orientation régionale spécifique concernant les **partenaires** qui collaborent à la mise en œuvre des stratégies d'interventions d'Emploi-Québec a été définie, cette orientation ayant une incidence sur l'ensemble des orientations régionales. Par ailleurs, considérant que les problématiques du marché du travail évoluent sur du plus ou moins long terme, ces orientations régionales ont été élaborées dans une perspective de trois années soit de **2002 à 2005** et cela, bien qu'elles puissent connaître des ajustements s'il se produisait des changements significatifs dans la conjoncture ou les prévisions à l'égard du marché du travail durant cette période.

- En accord avec la Politique active du marché du travail et en fonction des ressources disponibles, développer une vision régionale et locale et réaliser des interventions modulées en matière d'emploi et de développement des entreprises selon les besoins des milieux, notamment, avec la collaboration des partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique. Cette orientation vise également les orientations régionales 2 à 10. (vise les Blocs d'interventions 1 à 5)

- Dans une perspective d'intégration au marché du travail, développer les compétences des personnes par des approches adaptées à leurs besoins et en tenant compte du risque face au chômage. De plus, favoriser le développement d'initiatives utiles pour la reconnaissance des compétences professionnelles que les personnes ont acquises de manière non sanctionnée. (vise les Blocs d'interventions 1 à 3)
- Dans une perspective de retour en emploi rapide, rendre accessible une formation professionnelle qui répond aux exigences du marché du travail. (vise le Bloc d'interventions 3)
- Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. De plus, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs âgés (vise les Blocs d'interventions 1 à 5)
- Développer et diffuser l'information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des individus, des entreprises et des partenaires. (vise les Blocs d'interventions 1 à 5)
- En regard de la mesure Soutien au travail autonome gérée par Emploi-Québec en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation des futurs entrepreneurs. (vise le Bloc d'interventions 4)
- Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par l'entremise de nos activités de placement universelles et assistées. (vise les Blocs d'interventions 1 et 5)
- Dans une optique de soutien aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à leur responsabilité face au maintien et à la création des emplois, aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation. (vise le Bloc d'interventions 5)
- En fonction des besoins locaux, apporter un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs et des travailleurs autonomes déjà en affaires afin de favoriser leur consolidation et leur croissance. (vise le Bloc d'interventions 5)
- Dans le contexte de la stratégie gouvernementale de la compétitivité des entreprises, intervenir de manière concertée auprès des employeurs ciblés principalement dans les secteurs de la fabrication et du tertiaire moteur, en vue du développement de leurs ressources humaines, d'une culture de formation et de la mise en place de nouvelles pratiques d'affaires. (vise le Bloc d'interventions 5)

Dans le but de préciser les modalités de mise en œuvre des différentes stratégies d'interventions sur lesquelles ces orientations régionales ont une incidence, trente-quatre orientations opérationnelles ont été formulées par les directions responsables<sup>8</sup> pour chacune de ces orientations régionales (voir dans le PAR complet). Aussi, en plus d'avoir une incidence sur la gestion de mesures ou d'ententes de services, certaines orientations opérationnelles peuvent, par ailleurs, traduire des activités ou projets de développement liés aux stratégies d'interventions. Étant donné que plusieurs de ces orientations opérationnelles sont tributaires des budgets annuels, celles-ci couvrent une période d'un an, soit de 2002 à 2003.

#### - Les cibles

Les cibles opérationnelles permettent d'anticiper le nombre de nouveaux individus et d'employeurs et de déterminer des résultats opérationnels et budgétaires suite aux interventions dont ils ont bénéficié, par exemple les retours en emploi, les économies aux caisses de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi. De plus, la répartition de ces cibles permet de planifier la ventilation du budget FDMT

<sup>8</sup> Les directions du Soutien aux opérations (DSO) et de la Planification, du suivi et l'information du marché du travail (DPSIMT) de la Direction régionale de Montréal ont formulé ces orientations opérationnelles.

Tableau 4 : Cibles opérationnelles 2002-2003

Ordre de présentation	TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES NATIONALES	CIBLES MONTRÉAL
1	Nombre de <b>vacances signalées</b> au Service national de placement	259 224	71 218
2	Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec (voir plus loin, la répartition au niveau local à Montréal)	219 151	57 220
3	Nombre de <b>personnes en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	108 644	28 261
4	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,1 %	38,4 %
5	Somme des <b>prestations non-versées</b> à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	382,4 \$	99,5 \$
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de <b>famille monoparentale</b>	30 087	7 856
7	<b>Taux d'emploi</b> des responsables de famille <b>monoparentale</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,7 %	33,0 %
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de <b>moins de 30 ans</b>	80 918	21 128
9	<b>Taux d'emploi</b> des personnes de <b>moins de 30 ans</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,0 %	39,8 %
10	Nombre d' <b>entreprises</b> nouvellement aidées par les mesures actives (voir plus loin, la répartition au niveau local à Montréal)	3 375	693
11	Nombre de nouvelles <b>ententes de qualification</b>	1 875	314
12	<b>Prestations non versées</b> à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	205,7 \$	53,5 \$
13	<b>Prestations non versées</b> à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	176,7 \$	46,0 \$
14	Nombre de <b>participants de l'assurance-emploi</b> aux interventions d'Emploi-Québec	124 750	32 573
15	Nombre de <b>participants de l'assurance-emploi en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	65 193	16 958
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux <b>critères de repérage</b> des personnes à risque de chômage prolongé (occupation en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %	75 %
17	Proportion des participants aux <b>mesures de longue durée</b> répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %

#### Les stratégies

À Montréal, les stratégies d'interventions auprès des personnes (individus) et des employeurs sont réparties sur cinq types (ou blocs) d'interventions à l'égard des problématiques de développement de la main-d'œuvre et des entreprises, soit :

- la recherche d'emploi;
- l'employabilité;
- l'actualisation (des compétences);
- les affaires (le soutien au travail autonome);
- les entreprises.

Ces « blocs d'interventions » constituent aussi un mode de répartition des mesures et services qui permettent de moduler les cibles opérationnelles, soit celle des nouvelles entreprises aidées (pour le bloc 5), soit des nouvelles participations d'individus (pour les blocs 1 à 4)

Tableau : Sommaire des résultats attendus et budget FDMT 2002-2003

## BLOC D'INTERVENTIONS # 1 (recherche d'emploi)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
Service d'aide à l'emploi	12 941	16 497,1 (9,5 %) <sup>9</sup> (incluant le report de 2001-2002)
Activités d'aide à l'emploi	40 484	
Supplément de retour au travail	3 717	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	57 142 (70,6 %) <sup>10</sup>	

## BLOC D'INTERVENTIONS # 2 (employabilité)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
Insertion sociale	1 147	62 751,3 (36,0 %) (incluant le report de 2001-2002)
Formation générale	5 048	
Préparation à l'emploi	3 574	
Subvention salariale (volet OBNL)	1 810	
CIT	675	
FLCP (N.B. budget non FDMT) <sup>11</sup>	1 027	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	13 281 (16,4 %)	

## BLOC D'INTERVENTIONS # 3 (actualisation)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
Formation professionnelle	7 942	70 833,6 (40,6 %) (incluant le report de 2001-2002)
PPTA	170	
Subvention salariale (volet privé et économie sociale)	1 649	
Résultats attendus et part des nouvelles participations	9 761 (12,0 %)	

## BLOC D'INTERVENTIONS 4 (affaires)

Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
Soutien au travail autonome	703	8 328,5 (4,8 %) (incluant le report de 2001-2002)
Résultats attendus et part des nouvelles participations	703 (0,9 %)	

## BLOC D'INTERVENTIONS 5 (entreprises et organismes)

## A) Interventions entreprises

Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)
CAMO, PDRH, ARTT, Stabilisation de l'emploi. Comité de reclassement, MFOR	693	10 862,4 (6,2 %) (incluant le report de 2001-2002)
Résultats attendus et part des nouvelles participations	693 (100 %)	

<sup>9</sup> Sur un budget FDMT global prévu de 174 346 900 \$ pour 2002-2003

<sup>10</sup> Sur un total prévu de 80 887 nouvelles participations d'individus (à ne pas confondre avec les nouveaux participants)

<sup>11</sup> Ces nouvelles participations sont incluses dans ce bloc d'interventions mais les dépenses associées à ces activités sont imputées au Fonds de lutte contre la pauvreté (FLCP) et non aux engagements FDMT ici prévus.

B) Interventions organismes

Mesures et services	Budget FDMT en 2002-2003 (en 000 \$ avec proportion du budget total)  5 073,9 (2,9 %) (incluant le report de 2001-2002)
Tables de concertation et autres activités de concertation	

	Nouveaux participants individus et nouvelles entreprises aidées	BUDGET FDMT EN 2002-2003 (INCLUANT LE REPORT DE 2001-2002)
BUDGET TOTAL	---	174 346,9 \$
Total nouveaux individus participants	57 220 <sup>12</sup>	158 410,6 \$
Total des nouvelles entreprises aidées	693	10 862,4 \$
Interventions organismes	Ne s'applique pas	5 073,9 \$

4. Répartition du budget d'intervention régional entre les CLE

En concordance avec la clientèle que nous prévoyons desservir, le mode de répartition par bloc permet aussi de répartir le budget FDMT entre les différents blocs d'interventions et cela, en tenant compte des coûts propres à chacun des services et mesures qui seront rendus aux personnes ou aux employeurs. Cet exercice de planification régionale et locale a été appuyé par le « système de Planification et budgétisation des opérations – PBO » qui a été utilisé ici à des fins prévisionnelles pour l'année 2002-2003. Rappelons que, comme nous le présentons plus loin à la section « mécanismes de suivi », la PBO est un calculateur qui permet d'ajuster les engagements à réaliser en cours d'année en fonction des résultats hebdomadaires de nos opérations. Conséquemment, elle peut servir à planifier nos activités et à en prévoir les coûts pour la prochaine année et c'est à ces fins qu'elle a été utilisée dans l'élaboration du présent PAR. Bien entendu, cet exercice de planification des activités et d'allocation des ressources devra être ajusté lorsque le budget et les cibles opérationnelles initiales auront été adoptées.

Le tableau qui suit présente une ventilation locale et régionale du budget FDMT réparti par individus et par entreprises ainsi que par provenance de fonds.

<sup>12</sup> Étant donné qu'une personne peut bénéficier de plus d'une mesure ou service dans les blocs d'interventions 1 à 4, il ne faut pas confondre ce total des nouveaux individus participants avec le total de 80 887 nouvelles participations.

**Tableau 2 : Budget FDMT à l'échelle locale  
et régionale et répartition par fonds 2002-2003**

(en 000 \$ incluant le report de 2001-2002)

Centre local d'emploi (CLE)	Individus		Entreprises	Total
	Fonds du Québec (FQ)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	FDMT = FQ + CAE
Ahuntsic	1 146,4	1 840,6	412,5	3 399,5
Anjou	288,3	686,8	271,6	1 246,6
Côte-des-Neiges	1 340,1	2 427,3	169,7	3 937,1
Hochelaga – Maisonneuve	2 368,5	4 022,4	417,0	6 807,9
Lachine	396,6	674,0	250,6	1 321,2
LaSalle	693,8	1 581,3	165,8	2 440,8
Montréal-Nord	763,7	1 314,4	204,3	2 282,4
Ouest de l'Île	522,8	1 891,8	752,2	3 166,8
Plateau Mont-Royal	2 009,0	3 639,1	614,7	6 262,8
Pointe-aux-Trembles	591,0	1 627,0	298,5	2 516,5
Pointe-Saint-Charles	840,2	1 870,9	291,9	3 003,0
Rosemont/Petite-Patrie	1 438,0	2 941,9	367,9	4 747,8
Saint-Alexandre	933,5	1 380,9	1 095,2	3 409,6
Saint-Laurent	707,6	2 599,6	997,3	4 304,5
Saint-Léonard	351,9	877,0	393,9	1 622,9
Saint-Michel	2 116,5	3500,1	407,6	6 024,1
Verdun	779,8	1 514,8	222,5	2 517,1
A) Budget planifié par les CLE	17 287,7	34 389,6	7 333,1	59 010,4
B) Budget régional Réacheminé aux CLE	30 988,3	52 637,5	1 093,6	84 719,4
C) Budget des Activités régionales	11 401,5	16 779,9	2 435,7	30 617,1
D) Total individus/entreprises	163 484,5 <sup>13</sup>		10 862,4	174 346,9
<b>TOTAL FQ/CAE</b>	59 677,5 <sup>14</sup>	114 669,4 <sup>15</sup>		174 346,9 <sup>16</sup>

<sup>13</sup> Soit 158 410 600 \$ pour les « individus » + 5 073 900 \$ pour les « organismes »

<sup>14</sup> Incluant un report de 21 185,6 \$ dans le Fonds du Québec ( FQ ).

<sup>15</sup> Incluant un report de 45 252,9 \$ dans le Compte de l'assurance-emploi ( CAE ).

<sup>16</sup> Pour un total de report de 66 438,5 \$ dans le Fonds de développement du marché du travail ( FDMT = FQ + CAE )

TABLEAU 2 : PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE 2002-2003

MESURES/SERVICES	BUDGET ESTIMÉ 2002-2003	PRÉCISIONS	BUDGET ESTIMÉ 2001-2002	ÉCART BUDGÉTAIRE
Interventions en partenariat	400 000\$	Priorité emploi, Objectif emploi, ARTT, différentes tables ad hoc...	750 000\$	-350 000\$
Comités de reclassement	200 000\$	A réinvestir dans les CLE	150 000\$	50 000\$
Jeunes volontaires	125 000\$		50 000\$	75 000\$
Ententes spécifiques	100 000\$	Réussite scolaire et participation sociale	100 000\$	-
Réserve régionale	100 000\$	A réinvestir dans les CLE	300 000\$	-200 000\$
Formation	2 150 000\$	Achats groupés	2 150 000\$	-
Achat d'activités dans les organismes d'emploi	5 700 000\$	Pour les ententes avec les organismes incluant 250 000 \$ en subventions salariales	5 800 000\$	-350 000\$
Contrat d'intégration au travail (personnes handicapées)	586 300\$	Selon la répartition provinciale	306 900\$	279 400\$
TOTAL	9 361 300\$		9 606 900\$	-245 600\$

L'élaboration des plans d'action des CLE inclut l'estimation des coûts des différentes pistes d'action développées. Ces coûts ont été compilés et ventilés selon les différents axes d'intervention.

TABLEAU 3 : VENTILATION PAR AXE DE LA PLANIFICATION RÉGIONALE

AXES	MESURES	POURCENTAGE ESTIMÉ DU BUDGET PLANIFIÉ 2002-2003	POURCENTAGE 2001-2002
PRÉPARATION POUR L'EMPLOI	Mesure de formation	29 %	28 %
	Projets de préparation à l'emploi	3%	12 %
	Services d'aide à l'emploi	26 %	15 %
	Activités d'aide à l'emploi	0.1 %	0 %
	Total de l'axe	58 %	55 %
Insertion en emploi	Insertion sociale	2 %	2 %
	Subventions salariales	13%	20 %
	Contrats d'intégration au travail	2 %	N/D
	Supplément de retour au travail	2 %	2 %
	Total de l'axe	19 %	24 %
Maintien et stabilisation d'emploi	Concertation pour l'emploi	18 %	16 %
	Total de l'axe	18 %	16 %
Création d'emplois	Soutien au travailleur autonome	5 %	5 %
	TOTAL DE L'AXE	5 %	5 %
GRAND TOTAL		100 %	100 %

<sup>1</sup> Réparti selon le modèle de répartition du PAR (voir annexe 2)

**Sommaire du  
Plan d'action régional  
Région de l'Outaouais  
(07)  
2002-2003**

**Mise à jour en 2002**

**Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail  
Le 15 janvier 2002**

**Préparé par la direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec Outaouais**

## 1. Rappel de la mission, des services et de la clientèle desservie par Emploi-Québec

La mission d'Emploi-Québec est de « susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail ».

Emploi-Québec offre des services aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée et à ceux qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou, encore, aux travailleurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe la taille et le secteur d'activité économique.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée avec les partenaires du marché du travail. À cet effet, Emploi-Québec a aussi le mandat de favoriser et de soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail, pour qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.

## 2. Les grandes caractéristiques du marché du travail de l'Outaouais

**La région administrative de l'Outaouais** est située dans la partie sud-ouest du Québec. Elle est adossée à la rivière des Outaouais et à l'Ontario au sud, à l'Abitibi-Témiscamingue à l'ouest et au nord et à la région des Laurentides à l'est. L'Outaouais est une vaste région qui s'étend sur environ 33 000 km<sup>2</sup>. Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et de quatre municipalités régionales de comté (MRC) : des Collines-de-l'Outaouais, de la Vallée-de-la-Gatineau, de Papineau et de Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers.

**Sa position géographique**, adossé à l'Ontario, plus spécifiquement à Ottawa, fait en sorte que l'Outaouais québécois entretient des liens économiques privilégiés avec l'agglomération urbaine d'Ottawa. Cette situation a largement modelé et influencé le développement des activités économiques de même que le peuplement et l'organisation du territoire de l'Outaouais. Par exemple, l'omniprésence de la fonction publique fédérale a fortement contribué au développement démographique de l'agglomération urbaine d'Ottawa-Hull et, en corollaire, à l'expansion des industries des services sur ce territoire.

Ainsi, **l'industrie forestière et l'administration publique** sont les rouages les plus caractéristiques de l'économie régionale. Cependant, le développement récent du **tourisme** et de **l'industrie des technologies de l'information** contribue à la **diversification** d'une économie qui, autrement, serait fortement dépendante de ces secteurs traditionnels. Cette année, le gouvernement du Québec a accordé aux MRC de la Haute-Gatineau et de Pontiac le statut particulier de MRC ressources.

En 1996, **la population totale de l'Outaouais** était de 307 435 personnes (155 910 femmes et 151 530 hommes) et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1991 et celui de 1996, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 8,3 %; cette progression surpasse largement celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 3,5 %. Précisons que 70,8 % (217 610) de la population de l'Outaouais, en 1996, habitait la zone urbaine, laquelle constitue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 la nouvelle ville de Gatineau.

La population de la région de l'Outaouais est un peu plus jeune que celle de l'ensemble du Québec. En effet, les 30 à 44 ans forment plus de 28 % (86 440) de la population outaouaise, soit une proportion qui dépasse de 2 points de pourcentage le résultat du Québec (25,9 %). Malgré ce qui précède, le vieillissement de la population se fait cependant plus marqué au sein des MRC périphériques. Dans ces MRC, la population des femmes de 65 ans et plus est significativement plus élevée que celle des hommes. La proximité d'Ottawa contribue au développement démographique et économique de l'Outaouais. Les statistiques indiquent que cela se traduit par un influx de nouveaux venus en sol Outaouais.

Pour la région, les hommes composaient, en septembre dernier, 55 % des prestataires de l'assurance-emploi soit 4 205 clients. C'est près de 11 % de plus qu'à la même période l'an dernier. Quant au nombre de femmes inscrites à l'assurance-emploi, il est demeuré stable. Pour ce qui est du nombre des prestataires de l'assistance-emploi, en août 2001, il se chiffrait à 16 593 personnes, dont 11 353 étaient des prestataires sans contrainte ou avec contrainte temporaire à l'emploi. De ce nombre, 5 203 sont des hommes (46 %), alors que 6 150 sont des femmes (54 %).

La représentativité des **familles monoparentales**, dans l'ensemble des familles dites économiques, est sensiblement la même en Outaouais (16 %) que dans l'ensemble du Québec (15,7 %).

L'Outaouais est la région la plus « tertiaisée » du Québec. En octobre 2001, des 160 200 personnes en emploi dans la région, 132 400 (83 %) travaillaient dans le secteur tertiaire, 24 200 (15 %) travaillaient dans le secteur secondaire et seulement 3 600 (2 %) étaient dans le secteur primaire.

**L'économie outaouaise**, qui s'est relativement maintenue depuis janvier 2001, a commencé à ralentir seulement en octobre dernier. Cependant, d'octobre 2000 à octobre 2001, le nombre de personnes sans emploi a fait un bond de 3 700 pour atteindre le chiffre de 14 100 chômeurs. Cette progression a entraîné une augmentation de deux points de pourcentage du taux de chômage, qui est passé de 6,1 % en octobre 2000 à 8,1 % en octobre 2001.

**La population active** a fait un bond appréciable au cours de la dernière année, passant de 171 500 à la fin de 2000 à 174 300 en octobre 2001, ce qui représente une augmentation de 2 800 travailleurs sur le marché du travail. Cette augmentation de la population active explique certainement, en grande partie, l'augmentation du nombre des chômeurs.

En octobre 2001, **le taux d'activité de la population**, âgée de 15 ans et plus, en Outaouais, était de 67,6 % comparativement à 64,2 % pour l'ensemble du Québec. Cet écart de 3,4 % s'explique en partie par le fait que la population de l'Outaouais est, comme on l'a vu précédemment, plus jeune que la population de l'ensemble du Québec.

En ce qui a trait au **taux d'activité des 15 à 29 ans**, l'Outaouais affichait, en octobre dernier, un taux de 74,3 % comparativement à la moyenne québécoise, qui était alors de 71,6 %. Cet écart s'explique principalement par le fait qu'en Outaouais, 71,9 % des femmes de 15 à 29 ans participent au marché du travail comparativement à 67,8 % pour l'ensemble du Québec.

D'octobre 2000 à octobre 2001, l'Outaouais a connu une diminution nette de 900 emplois. Cette perte est attribuable aux diminutions dans les secteurs de la fabrication (-1 900), le secteur du commerce de gros et de détail (-3 400), le secteur des finances, des assurances et des affaires immobilières (-1 200), et les services professionnels, scientifiques et techniques (-1 600). Cette baisse constitue la première baisse de la main-d'œuvre active de l'Outaouais depuis les quatre dernières années. Ces pertes d'emplois ont surtout affecté les secteurs davantage occupés par les hommes.

**La scolarité** demeure un élément essentiel au développement de la main-d'œuvre et un indice de mesure important du développement économique d'une région. Selon les données du recensement de Statistique Canada de 1996, entre 1991 et 1996, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme d'études post-secondaires est passé de 76 385 à 91 480 dans la région, soit une augmentation de 19,8 %. Or, l'emploi disponible au Québec pour les personnes ayant réussi des études post-secondaires a augmenté de 21,4 % entre 1990 et 1996, alors qu'il a diminué de 21,2 % pour les personnes n'ayant fait que des études secondaires partielles.

**La situation des jeunes** de la région est toujours préoccupante. Plus de 43 % des 15 à 24 ans (16 805 jeunes) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % pour l'ensemble du Québec. Les raisons qui expliquent un tel écart sont probablement multiples, mais l'une d'elles retient plus particulièrement notre attention: le décrochage scolaire. En 1996, des 39 130 jeunes âgés de 15 à 24 ans, 13 950 ne fréquentaient plus l'école, soit une proportion de 35,7 %. La proportion des jeunes hommes et des jeunes filles est sensiblement la même, soit respectivement 36,5 % et 34,7 %.

**Les femmes** composent 50,7 % de la population de l'Outaouais en 1996, comparativement à 51,1 % pour l'ensemble du Québec. Elles sont en général plus scolarisées et plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, mais elles le font encore dans des secteurs traditionnels. Moins de la moitié des femmes du groupe d'âge des 25 à 44 ans (44 %) ne possèdent aucun diplôme. Les données de la Régie régionale de la santé et des services sociaux révèlent que le nombre de grossesses, chez les adolescentes, est particulièrement alarmant puisque nous détenons le troisième rang au Québec. Il faut mettre cette donnée en parallèle avec le phénomène du décrochage scolaire, qui est aussi particulièrement élevé en Outaouais.

Le problème des femmes victimes d'actes de violence ressort aussi des statistiques de la Régie régionale. L'Outaouais occupe le deuxième rang au Québec pour le nombre d'actes violents faits aux femmes. Cette réalité doit être prise en compte dans notre approche d'intervention.

Selon les données du recensement de 1996, on compte en Outaouais 65 930 personnes âgées entre 45 et 64 ans. Parmi celles-ci, on compte 41 115 travailleurs (23 355 hommes et 17 760 femmes) et 5 385 travailleurs autonomes (3 880 hommes et 1 485 femmes). Il y a donc, dans cette catégorie de travailleurs, plus d'hommes actifs que de femmes.

Dans cette catégorie, les travailleurs résidant sur le territoire de la CUO ont un revenu moyen équivalent à 34 944 \$. Un écart de 34 % subsiste entre le revenu moyen des femmes et celui des hommes de la CUO (hommes 41 289 \$ et femmes 27 216 \$). Le revenu moyen se situe à 39 410 \$ dans la ville d'Aylmer (le plus élevé) et à 23 947 \$ dans Papineau (le moins élevé).

### 3. Rappel des orientations régionales d'Emploi-Québec pour 2000-2003

Sur la base des orientations ministérielles et de celles de la Commission des partenaires du marché du travail et en considérant le bilan semestriel des activités de l'organisation, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté les orientations régionales qui suivent pour l'exercice de planification 2000-2003.

Intégrer à l'emploi, avec un accompagnement approprié, l'ensemble des clientèles et notamment les prestataires à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi en utilisant un niveau de service ou un recours aux mesures adaptées à leurs besoins particuliers

Il est clair, autant dans l'entente Canada-Québec que dans les orientations ministérielles, que l'intégration au marché du travail de prestataires de l'assurance emploi et de l'assistance emploi constitue une priorité pour notre organisation.

De même, afin de mieux répondre aux besoins de la population de la région, Emploi-Québec visera une amélioration continue de ses services à la clientèle.

La main-d'œuvre féminine continuera à faire l'objet d'une stratégie d'intervention particulière inspirée des orientations ministérielles. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail en a tenu compte en établissant des priorités d'action qui sont en lien avec la « *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* ». Cette année, le Conseil régional des partenaires du marché du travail assurera le suivi des engagements qui ont été pris.

#### Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts de réintégration au marché du travail

À cet égard, l'identification précoce des personnes à risque de chômage élevé est essentielle. Un bon repérage des clientèles, combiné à une utilisation judicieuse des mesures de courte et longue durée auront une influence positive sur leur intégration au marché du travail. Pour réaliser ce mandat, il est nécessaire d'utiliser les mesures les mieux adaptées aux besoins de chaque personne, en tenant compte bien sûr des disponibilités budgétaires d'Emploi-Québec.

#### Assurer de façon pro-active, avec et pour les entreprises, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée

Pour appuyer les entreprises dans l'amélioration de leur compétitivité et pour favoriser le maintien et la stabilisation des emplois, Emploi-Québec soutient activement leur recherche de main-d'œuvre et favorise la prévention et la résolution de problèmes reliés au développement et à la gestion de leurs ressources humaines.

#### Accroître nos communications et notre concertation avec nos partenaires, en vue de clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectives et complémentaires d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et de ses diverses clientèles

La complexité des problèmes du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer et l'interdépendance des décisions des acteurs sociaux et économiques ayant des retombées sur le marché du travail exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent à l'intérieur d'un plan d'action concerté susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires. Ainsi, Emploi-Québec continuera de travailler en étroite relation, tout en respectant leurs mandats, avec le CRDO, les CLD, le milieu scolaire et les organismes communautaires dans une optique de complémentarité, selon les besoins propres à nos clientèles.

#### Maximiser les répercussions de la diffusion de l'information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail est une fonction essentielle à l'atteinte de nos objectifs et à la réalisation de notre mission. Emploi-Québec doit poursuivre l'implantation de la fonction IMT dans les CLE et mettre au point des outils d'information adaptés aux besoins de la clientèle. Dans cet esprit, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a demandé à Emploi-Québec de poursuivre la réalisation d'analyses ventilées selon les sexes de manière à bien refléter la situation des femmes sur le marché du travail. Il faut aussi accroître notre information sur les besoins des entreprises. Cette orientation nécessitera que l'on se préoccupe de mieux former et informer tous les intervenants concernés, notamment le personnel des CLE.

### **4. Particularités du plan d'action régional 2000-2003, révisé pour l'exercice financier 2002-2003**

Pour le plan d'action régional, révisé en 2002, quelques éléments spécifiques sont à retenir. Ainsi, pour répondre Les éléments retenus sont les suivants :

- Le réajustement et la redéfinition de la problématique du marché du travail, détaillé par secteur;
- Le ralentissement de l'activité économique, entraînant une augmentation du nombre des prestataires de l'assurance-emploi;
- L'augmentation de la clientèle anglophone à l'assurance-emploi;

En plus de desservir la clientèle régulière, nous tiendrons compte :

- de l'évolution de la clientèle féminine, en renforçant nos services à cette clientèle et en sexuant nos données;
- du maillage des partenaires économiques de la nouvelle ville de Gatineau et ses nouvelles réalités;
- de l'avènement deux 2 MRC ressources sur notre territoire.

Il faut cependant noter quelques éléments qui retiendront notre attention. Ainsi, nous assurons la continuité des éléments identifiés antérieurement dans les orientations, au sujet des jeunes, des familles monoparentales, des jeunes de moins de 30 ans, des personnes handicapées, celles ayant 45 ans et plus, celles vivant avec des problèmes d'ordre mental et les judiciairisés.

### **5. Les principales stratégies retenues par le Conseil régional pour l'année 2002-2003**

Pour le PAR 2002-2003, les stratégies régionales retenues ont été légèrement bonifiées. Ainsi, une attention particulière sera portée sur la nouvelle clientèle en émergence (les anglophones), la clientèle féminine de même que les travailleurs âgés de 45 ans. Il va sans dire qu'une attention sera également portée sur les personnes handicapées, celles vivant avec des problèmes d'ordre mental, les personnes judiciairisées et les familles monoparentales. Il faudra également, pour la prochaine année 2002-2003, accentuer nos interventions auprès des employeurs et favoriser un meilleur arrimage entre les services aux individus les services aux employeurs. La création de la nouvelle Ville de Gatineau posera également un défi organisationnel de taille. Elle nous incite à redéfinir notre prestation de services entre les CLE de la zone urbaine.

## 6. Le point sur les défis organisationnels des CLE et de la DR

Les principaux défis organisationnels, identifiés pour 2000-2003, sont encore d'actualité. Ces défis sont de taille pour l'organisation et sont, en raison de leur importance, partie prenante de toutes les stratégies et de tous les enjeux relevés dans la section 4 du PAR dans son intégralité et portant titre des interventions d'Emploi-Québec Outaouais. Comme principaux défis, Emploi-Québec s'attend à :

- offrir des services de base universels qui répondront mieux aux besoins des usagers;
- développer davantage les services de base universels dans les CLE, en adoptant un cadre de modernisation et de déclaration de services aux citoyens, lequel consiste à prendre des engagements, en vue de servir plus adéquatement la clientèle avec respect, courtoisie et rapidité, en l'informant de façon plus précise sur nos services et nos programmes, des motifs d'une décision la concernant, des critères d'admissibilité aux mesures, des délais d'application et de ses droits;
- diriger les clients vers la bonne mesure selon leurs besoins, en leur proposant des solutions de rechange si le premier choix n'est pas possible;
- améliorer l'offre de service et sa présence auprès des entreprises;
- appuyer l'intervention des CLE, particulièrement en ce qui concerne l'information sur le marché du travail, les services aux entreprises et la formation du personnel;
- organiser des activités de formation à l'intention du personnel du réseau afin d'améliorer la prestation de services auprès de la clientèle féminine;
- se positionner comme principal interlocuteur sur les questions de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et d'information sur le marché du travail;
- participer aux grands mouvements économiques et sociaux de la région sur les problèmes de fond comme l'abandon scolaire;
- collaborer aux axes de développement mentionnés par le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO), en visant plus particulièrement les problématiques liées aux jeunes, aux femmes, aux immigrants, aux personnes judiciairisées, aux handicapés, aux familles monoparentales etc, ainsi qu'à des secteurs économiques particuliers tels l'agroalimentaire, la forêt, la haute technologie, le tourisme, la culture et l'économie sociale;
- poursuivre la concertation avec les ressources externes engagées dans les services d'aide à l'emploi et les services de préparation à l'emploi, en promouvant le dialogue déjà engagé avec les responsables de ces organismes en région, afin de déterminer des solutions qui visent une meilleure complémentarité dans les actions respectives de nos organisations;
- reconnaître l'expertise spécialisée développée par les organismes qui interviennent auprès des femmes éprouvant des difficultés d'intégration au marché du travail, dans le cadre de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine;
- stabiliser l'effectif d'Emploi-Québec., en créant un climat organisationnel favorisant le travail d'équipe et le sentiment d'appartenance pour que l'organisation puisse être en mesure de relever les défis énoncés précédemment et, ainsi, remplir sa mission et répondre plus adéquatement aux besoins de la population;
- accentuer nos interventions auprès des employeurs;
- favoriser un meilleur arrimage entre les services aux individus les services aux employeurs;
- évaluer et redéfinir, s'il y a lieu, notre prestation de services entre les CLE de la zone urbaine, dans le cadre de la création de la nouvelle ville de Gatineau;
- tenir compte de l'avènement des 2 MRC ressources sur notre territoire.

## 7. Le budget d'intervention régional 2002-2003 et sa répartition dans les CLE

Le budget d'intervention de notre région pour l'année 2002-2003 est estimé à 24 348 000<sup>17</sup> \$, soit 4 % du budget provincial de 608,7 millions de dollars. De plus, afin de bien mettre en évidence que la plupart des opérations s'effectueront dans les centres locaux d'emploi, nous indiquerons ici la part du budget d'intervention réservée à chacun des CLE et à l'administration régionale.

### Budget d'intervention de la Direction régionale

Pour l'année financière 2002-2003, une réserve de 1 000 000 \$ du budget d'intervention est maintenue et gérée au niveau régional afin, par exemple, de répondre à des besoins de nature régionale ou encore à des besoins supplémentaires de financement de la part d'un CLE. Cette réserve devra être investie ou redistribuée, au besoin, dans les CLE d'ici la fin de l'année financière 2002-2003. De plus, nous consacrerons 1 900 000\$ aux services régionalisés.

### Budgets d'intervention des CLE : méthode de distribution

Pour l'année 2002-2003, on a revu la méthode de distribution budgétaire. Le modèle à risque de chômage utilisé antérieurement s'est révélé inadéquat et a posé certaines difficultés, quant à sa mise à jour et à l'actualisation de données récentes. Un nouveau modèle a été mis au point pour mieux refléter la réalité. Ce modèle se révèle plus simple et plus facile à remettre à jour annuellement. Il tient compte de la situation actuelle du marché du travail et est basé sur trois critères :

- le nombre des prestataires de l'assurance-emploi;
- le nombre des prestataires de l'assistance-emploi;
- le nombre d'entreprises sur le territoire.

Ces 3 critères représentent autant d'éléments permettant de pondérer les budgets de ressources humaines, de fonctionnement et d'intervention d'un CLE. Une forte présence de ces facteurs, au sein des clientèles du territoire d'un CLE, fera en sorte d'augmenter la proportion du budget d'intervention de ce dernier.

Historiquement la clientèle « individus » représente 80 % de nos interventions, repartie de la façon suivante : (40 % pour la clientèle de l'assurance-emploi et 40 % pour la clientèle de l'assistance-emploi). L'autre 20 % est consacré aux entreprises qui ont besoin d'aide pour maintenir en emploi leur personnel ou stabiliser l'emploi ou encore, créer de nouveaux emplois. Dans le cadre de cette clientèle, nous avons retenu le nombre d'entreprises par territoire de CLE.

<sup>17</sup> Le budget prévisionnel en fonction des informations disponibles en décembre 2001, excluant les budgets des Contrats d'intégration au travail (496 000 \$).

Pondération des budgets d'intervention des CLE

CLE	Clientèle individus				Clientèle entreprises		Total
	Assurance-emploi *	Répartition pondérée à 40%	Assistance Emploi**	Répartition pondérée à 40%	Nombre d'entreprises* **	Répartition pondérée à 20%	POIDS RELATIF RETENU
CLE Aylmer	654	3,10 %	604	2,14 %	1 280	2,53 %	7,76 %
CLE Buckingham	622	2,95 %	1 026	3,63 %	751	1,48 %	8,06 %
CLE Gatineau	2 380	11,28 %	3 599	12,74 %	2 574	5,08 %	29,10 %
CLE Hull	1 312	6,21%	3 096	10,96 %	2 381	4,70 %	21,87 %
CLE des Collines	526	2,49 %	465	1,64 %	342	0,67 %	4,81 %
CLE Papineauville	821	3,89 %	895	3,17 %	1 115	2,20 %	9,26 %
CLE Maniwaki	1 547	7,33 %	1 047	3,71 %	931	1,84 %	12,87 %
CLE Campbell's Bay	581	2,75 %	565	2,00 %	761	1,50 %	6,25 %
Outaouais	8 442	40,00 %	11 297	40,00 %	10 135	20,00 %	100,00 %

- \* Assurance-emploi : moyenne des 4 derniers trimestres
- \*\* Assistance-emploi: moyenne sans contrainte et avec contraintes temporaires des 4 derniers trimestres
- \*\*\* Inscrites au LIC novembre 2001

L'application de ce pourcentage au budget total, consacré aux activités d'intervention, nous permet d'obtenir les budgets locaux suivants, présentés à partir d'un tableau synthèse :

Tableau de la répartition du Fonds de développement du marché du travail par fonds

CENTRES D'EMPLOI	LOCAUX	POIDS RELATIF	BUDGET TOTAL 2002-2003	FONDS FÉDÉRAL 2002-2003	FONDS DU QUÉBEC 2002-2003
CLE Aylmer		7,76 %	1 664 365 \$	1 129 595 \$	534 770 \$
CLE Buckingham		8,06 %	1 728 709 \$	1 173 265 \$	555 444 \$
CLE Gatineau		29,10 %	6 245 658 \$	2 006 764 \$	4 238 894 \$
CLE Hull		21,87 %	4 690 678 \$	3 183 537 \$	1 507 140 \$
CLE des Collines		4,81 %	1 031 649 \$	700 174 \$	331 474 \$
CLE Papineauville		9,26 %	1 986 085 \$	1 347 945 \$	638 140 \$
CLE Maniwaki		12,87 %	2 760 085 \$	1 873 440 \$	886 918 \$
CLE Campbell's Bay		6,25 %	1 340 500 \$	909 790 \$	430 710 \$
TOTAL CLE		100,00 %	21 448 000 \$	6 891 360 \$	14 556 640 \$
RÉSERVE RÉGIONALE			1 000 000 \$	600 000 \$	400 000 \$
SERVICES RÉGIONAUX			1 900 000 \$	1 400 000 \$	500 000 \$
TOTAL RÉGION DE L'OUTAOUAIS			24 348 000 \$	16 556 640 \$	7 791 360 \$

En fonction des enjeux retenus et des stratégies qu'il s'est données, Emploi-Québec Outaouais désire, au cours de l'exercice financier 2002-2003, répondre le plus adéquatement possible aux besoins de sa clientèle. Emploi-Québec Outaouais a donc établi des indicateurs précis comportant des cibles de résultats que nous entendons suivre toute l'année. Le suivi de ces cibles de résultats par mesure et le suivi budgétaire nous permettront de situer chacune des interventions tout au cours de l'année afin d'évaluer leur niveau réel d'utilisation.

## Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2002-2003

Indicateurs	Cibles
1. Placement en ligne	7 924
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 613
3. Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 485
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,6 %
5. Somme des prestations non-versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	15 800 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 182
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38 %
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	3 180
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,6 %
10. Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	125
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	60
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8 500 000 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 300 000 \$
14. Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 903
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 692
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %

Pour terminer, il va sans dire que les diverses stratégies et orientations mises de l'avant dans le PAR 2000-2003 demeurent un but à atteindre en 2002-2003. Dans un premier temps, Emploi-Québec Outaouais, à partir de différentes programmations locales de cette année, verra à consolider ses actions. Dans un second temps, Emploi-Québec Outaouais verra à intégrer les nouvelles stratégies de clientèles (clientèle féminine, travailleurs de 45 ans et plus, immigrants, la nouvelle clientèle en émergence (les anglophones), les personnes handicapées, celle souffrant des problèmes d'ordre mental, les judiciairisés et les jeunes mères monoparentales). Les programmations locales seront ajustées, en tenant compte des éléments nouveaux précédemment identifiés.

**SYNTHÈSE  
PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
2002-2005**

**RÉGION  
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

**Version 2002-2003**

**DIRECTION RÉGIONALE ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

## RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, d'en promouvoir le développement, d'améliorer l'offre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre sur le marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs et aux demandeuses d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs et aux chômeuses de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs et aux travailleuses mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui veulent acquérir de nouvelles compétences ou encore aux chômeurs et aux chômeuses en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes formes d'aide aux employeurs, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

Trois groupes de services sont offerts : l'information sur le marché du travail, les services de placement et les mesures actives d'emploi. Les mesures actives se divisent à leur tour en activités de préparation, d'insertion, de maintien, de stabilisation et de création d'emploi. La préparation à l'emploi inclut l'orientation, le counseling, le développement de l'employabilité, l'évaluation et la reconnaissance des compétences, l'information scolaire et professionnelle, ainsi que l'aide à la formation générale, professionnelle et technique. L'insertion en emploi comprend, entre autres, des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et des aides à l'acquisition d'expérience professionnelle. Les mesures actives de maintien portent, notamment, sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) avec les employeurs. La stabilisation de l'emploi regroupe des aides financières, des techniques et des conseils pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour réduire le travail à temps partiel ou précaire. Enfin, la création d'emploi comporte des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs et travailleuses autonomes, auxquels peuvent s'ajouter des initiatives de mobilisation et de concertation.

Le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi est une responsabilité qui touche plusieurs organisations. Le plan d'action a été conçu de concert avec divers intervenants du milieu. À l'automne 2000, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a mené une consultation auprès des partenaires dans chacune des MRC de la région pour valider les problématiques qui touchent principalement les clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi. Le Plan d'action s'est aussi largement inspiré de « L'Entente cadre de développement de l'Abitibi-Témiscamingue » du Conseil régional de développement de même que des plans d'action triennaux locaux pour l'économie et l'emploi et du plan de relance pour l'économie et l'emploi. En s'associant à divers organismes du milieu socio-économique, Emploi-Québec offre donc des interventions mieux adaptées aux besoins des individus et des entreprises de la région.

## LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

L'Abitibi-Témiscamingue représente environ 2 % de la population du Québec et couvre un vaste territoire. Une proportion importante de la population, soit 45 %, réside en milieu rural. La population est plus jeune en Abitibi-Témiscamingue que dans l'ensemble du Québec. Son âge moyen est de 33,9 ans, tandis que l'âge moyen au Québec se situe à 36,3 ans.

La région compte proportionnellement plus d'emplois que le reste du Québec dans les secteurs relatifs à l'exploitation minière et forestière. Le secteur primaire, auquel ces industries se rattachent, est près de quatre fois plus concentré que dans l'ensemble du Québec, puisque 13,3 % de la population travaille dans ce secteur en région, comparativement à 3,4 % au Québec. De plus, la transformation des ressources naturelles fournit la majorité des emplois du secteur manufacturier via les scieries, les usines de placage et de panneaux, les papetières et la fonderie de cuivre.

L'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les régions du Québec au taux de chômage les plus élevés malgré une baisse de 15 % à 10 % entre 1998 et 2001. La précarité d'emploi affecte aussi davantage la région, puisque 52 % des personnes occupant un emploi l'ont fait toute l'année, contre 56,9 % au Québec. La précarité du travail se manifeste aussi par un statut de travail à temps partiel plus fréquent. Au Québec, en 1999, 30 % des travailleuses à temps partiel ne désiraient pas ce statut. Les jeunes choisissaient davantage cette forme de travail, puisque leur proportion de temps partiel involontaire s'élevait à 22 %. Les statistiques sur les raisons du travail à temps partiel ne sont pas disponibles sur une base régionale mais on peut s'attendre à ce que la proportion involontaire soit au moins aussi élevée. En effet, en Abitibi-Témiscamingue, 28 % des femmes travaillaient à temps partiel en l'an 2000 comparativement à 25 % dans l'ensemble du Québec. Le travail à temps partiel est aussi plus fréquent chez les jeunes de la région, touchant 44 % d'entre eux contre 42 % dans l'ensemble du Québec.

## LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL EN 2002-2003

### Orientation 1 - Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage

#### Problématique

Les conditions de travail, en particulier la précarité des emplois, obligent la main-d'œuvre régionale à consacrer davantage de temps qu'ailleurs à la recherche de travail. En parallèle, *l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*<sup>18</sup>, effectuée en juillet 1998, révèle d'une part, que 34 % des entreprises recrutaient du nouveau personnel ou prévoyaient le faire à court terme et d'autre part, que le recrutement de personnel est le principal problème de gestion des employeurs. Une circulation plus facile de l'information peut donc faire d'une pierre deux coups en les aidant à résoudre un problème de recrutement et en réduisant les périodes de recherche d'emploi des personnes en chômage.

#### Stratégies

Les stratégies de l'orientation # 1, se divisent en deux groupes. Le premier bloc de stratégies s'adresse directement aux personnes en chômage. On y retrouve trois objectifs prioritaires :

- Augmenter l'utilisation du service de placement;
- Favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- Intervenir auprès des travailleurs et des travailleuses mis à pied collectivement.

Les objectifs prioritaires du second bloc s'adressent aux employeurs. On y retrouve :

- Aider les employeurs dans leur recherche de main-d'œuvre;
- Supporter les employeurs dans la recherche et le développement de main-d'œuvre qualifiée;
- Faciliter le recrutement de personnel auprès des employeurs ciblés;
- Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre.

### Orientation 2 - Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail

#### Problématique

Afin de rendre son intervention à la fois efficace et utile, Emploi-Québec entend concentrer ses efforts à aider les personnes auprès de qui son intervention sera la plus utile en terme d'insertion au marché du travail. La sélection des clientèles qui recevront les services tiendra compte de la faible scolarité, du taux de salaire horaire peu élevé, d'une longue durée ou d'une fréquence élevée de chômage.

Ces caractéristiques sont en effet associées à un risque plus élevé d'exclusion du marché du travail. Par ailleurs, l'intervention doit s'ajuster en fonction des traits distinctifs tels l'âge, le sexe, le type de ménage, les expériences de travail et de chômage, la présence d'un handicap ou, encore, d'un dossier judiciaire.

#### Stratégies

Les stratégies de l'orientation # 2, sont modelées selon les besoins identifiés dans la région chez les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les autochtones et les travailleurs et les travailleuses âgés.

<sup>18</sup> MARCOUX, Marie-Josée. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, février 2000, 51 p.

## **Les femmes**

Le taux d'activité des femmes a changé au fil des ans. Par ailleurs, les femmes vont souvent accepter des conditions précaires d'emploi telles que des salaires peu élevés et du travail à temps partiel. Le taux de chômage n'est donc pas le seul indicateur des difficultés des femmes sur le marché du travail. Les partenaires consultés dans la région ont soulevé les avantages et les inconvénients de ces modes de participation au marché du travail. Ils se sont montré très préoccupés par les liens entre les contraintes familiales, la scolarité réduite d'une part, et d'autre part, les difficultés d'intégration au marché du travail et la pauvreté. La perception des employeurs sur les difficultés à satisfaire aux exigences d'embauche n'est pas distribuée également selon les secteurs. Ainsi, le quart des entreprises du secteur primaire mentionnent des difficultés d'embauche ou de maintien en emploi des femmes. Par ailleurs, 12 % des entreprises manufacturières et des entreprises du secteur des transports, des communications et des services publics déclarent des difficultés d'embauche des femmes, de même que 11 % des entreprises de la construction. Les intervenants du milieu s'entendent sur l'importance de favoriser la diversification des choix professionnels des femmes et de promouvoir leur embauche dans les industries des secteurs primaire et secondaire.

Pour assurer la place des femmes dans la collectivité régionale, les actions s'inscrivent à l'intérieur de la stratégie ministérielle et viseront les objectifs suivants :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine;
- Favoriser la prise en considération des réalités des femmes;
- Se doter de mécanismes favorisant l'intégration des femmes dans des emplois reliés aux secteurs clés de l'économie régionale et assurer le suivi d'une telle intégration;
- Assurer une réponse adaptée aux besoins des femmes.

## **Les jeunes**

La grande majorité des jeunes de 15 à 19 ans, soit 80 % d'entre eux, fréquentent l'école à plein temps. Ceux qui ont cessé leurs études présentent des problèmes particuliers. Leur taux de chômage s'élevait à 22 % en 1996, alors que celui de l'ensemble de la population ayant terminé ses études ne s'élevait qu'à 13 %. Les jeunes qui ne fréquentent plus l'école ont un profil de scolarité plus faible que l'ensemble de leur groupe d'âge. Ainsi, 25 % d'entre eux ont moins d'une 9<sup>e</sup> année, tandis que 50 % n'ont pas terminé leurs études secondaires.

Leur faible scolarité représente un obstacle évident à l'embauche, puisque 48 % des employeurs de la région exigent un diplôme de secondaire V. Les enquêtes régionales révèlent aussi que près de 50 % de la main-d'œuvre jeune ne satisfait pas les exigences des employeurs, surtout au chapitre de l'autonomie, de la capacité d'établir des priorités et du dynamisme. La consultation régionale a par ailleurs soulevé la nécessité de contrer le décrochage et de permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience. De nombreux intervenants consultés manifestent leur préférence pour des programmes d'études et de travail en alternance, de stages d'exploration ou d'intégration en emploi afin de rapprocher le monde du travail et les institutions de formation. Ces actions favoriseraient une plus grande participation des employeurs dans le développement de la relève et permettraient aux jeunes de s'adapter à leurs exigences.

Les actions pour réduire l'exclusion des jeunes seront guidées par les stratégies suivantes :

- Favoriser la création de réseaux d'intégration et d'entraide;
- Favoriser l'intégration des jeunes dans des postes liés aux secteurs clés de l'économie régionale;
- Mettre en œuvre les actions découlant du Forum Jeunesse régional et de la consultation du milieu menée par le Conseil régional des partenaires;
- Améliorer les mécanismes de collaboration et de référence entre les organismes régionaux concernés;
- Réduire le risque de chômage prolongé.

### ***Les personnes handicapées***

Selon les employeurs, le groupe des personnes handicapées fait face à une forte perception de difficultés d'embauche. D'après la consultation régionale, les obstacles à l'emploi varient selon les types de handicaps et leur effet sur la productivité de l'employé. La préoccupation de la formation et de l'insertion des jeunes, l'identification de plateaux de travail et de tâches adaptées aux limitations, l'accompagnement des personnes handicapées à leurs débuts sur le marché du travail et le support aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées sont nécessaires à l'amélioration de l'intégration des personnes handicapées au monde du travail.

Pour améliorer l'accès des personnes handicapées au marché du travail, Emploi-Québec, de concert avec les partenaires de la région, travaillera à :

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre des personnes handicapées;
- Favoriser l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

### ***La population autochtone***

La région compte 7 % de la population autochtone de l'ensemble du Québec. Elle représente donc une partie plus importante de la population de la région que dans l'ensemble du Québec. La région compte sept conseils de bande de nation algonquine, auxquels 5 000 personnes se rattachent. Ces conseils sont situés dans les MRC d'Abitibi, du Témiscamingue et de la Vallée-de-l'Or. La proportion de population autochtone est la plus importante dans la MRC du Témiscamingue où 15 % de la population totale appartient à cette communauté. Les statistiques indiquent une exclusion importante du marché du travail de la population des communautés autochtones. La sous-scolarisation en est un facteur important. Outre la formation comme telle, la reconnaissance d'acquis extra-scolaires a été soulevée dans les voies d'intégration de cette clientèle.

L'intégration des autochtones au marché du travail se fera selon les deux stratégies suivantes :

- Poursuivre les échanges avec les communautés algonquines de la région.
- Favoriser l'intégration des autochtones au marché du travail.

### ***Les travailleurs et les travailleuses âgés***

En référence à la stratégie visant l'intégration des travailleurs et des travailleuses âgés, un projet-pilote permettra de mieux cerner les problèmes d'intégration de cette clientèle et d'apporter des solutions adaptées.

## **Orientation 3 - Aider les employeurs à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois par ses actions en matière de développement de main-d'œuvre**

### **Problématique**

À l'instar du Plan stratégique régional, les plans d'action des centres locaux de développement (CLD) de la région misent, dans leurs stratégies de développement, sur les grands secteurs traditionnels de la région, soit le secteur minier et le secteur forestier. Leurs préoccupations font donc partie intégrante des actions mises de l'avant pour créer des emplois et développer la main-d'œuvre.

Règle générale, les CLD souhaitent diversifier leur économie. Différents moyens serviront à réaliser cet objectif. Les interventions d'Emploi-Québec seront complémentaires à celles identifiées dans les plans de développement des CLD. À ce titre, mentionnons la nouvelle économie, le volet innovation, le développement de l'entrepreneurship, etc.

La création d'emploi est largement attribuable aux entreprises existantes. Par conséquent, leur compétitivité et leur capacité à s'adapter à un environnement économique, commercial et technologique en mutation profonde et rapide jouent un rôle déterminant. Plusieurs employeurs de la région ne perçoivent pas le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et l'impact majeur de leurs pratiques sur leur productivité. En effet, des lacunes dans le recrutement, le développement et la rétention de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises peuvent compromettre leur capacité d'innover et leur compétitivité. Le développement durable du marché du travail dépasse donc l'aspect quantitatif de la création d'emploi. En outre, les problèmes de financement peuvent limiter le développement de nouvelles entreprises en région. Il serait important de les supporter davantage et, de ce fait, agir sur la création d'emploi.

### **Stratégies**

Les stratégies pour réaliser l'Orientation # 3, comprennent deux volets. Le premier volet sera d'aider les entreprises à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois au moyen de la stratégie suivante :

- Soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois.

Le second volet vise le maintien en emploi et la stabilisation d'emploi. Les moyens mis de l'avant pour cette partie de l'orientation sont :

- Favoriser le maintien des emplois déjà existants;
- Favoriser la stabilisation d'emplois;
- Inciter les employeurs à consacrer 1 % de leur masse salariale à des activités de formation;
- Procéder à la décentralisation au niveau régional de formation de la main-d'œuvre pour les projets de 50 000 \$ et moins;
- Optimiser l'utilisation des ressources consacrées au Service aux employeurs.

# LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2002-2003

Fonds de développement du marché du travail 2002-2003				
Centres locaux d'emploi	Poids relatif	Total	Fonds fédéraux	Fonds du Québec
Amos	17,4 %	2 431 100 \$	1 691 000 \$	740 100 \$
Rouyn-Noranda	26,69 %	3 729 000 \$	2 593 500 \$	1 135 500 \$
Ville-Marie	10,13 %	1 415 100 \$	984 100 \$	431 000 \$
La Sarre	15,39 %	2 150 100 \$	1 495 100 \$	655 000 \$
Val-d'Or	26,64 %	3 722 000 \$	2 589 000 \$	1 133 000 \$
Senneterre	3,75 %	524 000 \$	364 000 \$	160 000 \$
Services régionalisés		904 100 \$		904 100 \$
Réserve régionale		1 000 000 \$	1 000 000 \$	
<b>Total Région</b>	<b>100,00 %</b>	<b>15 875 400 \$</b>	<b>10 716 700 \$</b>	<b>5 158 700 \$</b>

Chiffres de résultats 2002-2003  
Région de l'Abitibi-Témiscamingue  
Témiscamingue

Indicateurs	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région	Province
	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible

**ORIENTATION 1 : Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.**

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement (VACANCES)	792	1 214	461	701	1 213	171	4 552	259 224
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (PART TOTAL)	972	1 491	566	860	1 489	210	5 588	229 477
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (RETOUR TOTAL)	463	710	269	409	709	100	2 660	113 763
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP TOT)	40,8%	40,8%	40,8%	40,8%	40,8%	40,8%	40,8%	43,1%
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi (PART ECQ)	553	849	322	490	848	119	3 181	130 628
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (RETOUR ECQ)	278	425	162	246	425	60	1 596	68 265
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique (% EMP PRO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	51,5%
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle ou technique (% EMP<>PRO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	37,9%
9. Nombre de personnes ayant bénéficié d'une évaluation initiale (ÉVALUATION)	0	0	0	0	0	0	0	0
10. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte durée ou de longue durée) (% CHOM PROL)	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%

**ORIENTATION 2 : Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (PART MONO)	133	205	78	118	204	29	767	30 087
--	-----	-----	----	-----	-----	----	-----	--------

**Cibles de résultats 2002-2003**  
**Région de l'Abitibi-Témiscamingue**  
**Témiscamingue**

95

Indicateurs	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région	Province
	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible

**ORIENTATION 2 (SUITE) : Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**

12. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP MONO)	34,7%	34,7%	34,7%	34,7%	34,7%	34,7%	34,7%	36,7%
13. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans (PART-30)	359	551	209	317	550	77	2 063	80 918
14. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (% EMP - 30)	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	45,0%
15. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée (% CHOM LONG)	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
16. Nombre de personnes engagées dans un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi (PARCOURS)	0	0	0	0	0	0	0	0
17. Prestations de l'assistance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO SR)	870 000 \$	1 334 500 \$	506 500 \$	769 500	1 332 000 \$	187 500 \$	5 000 000 \$	205 700 000 \$
18. Prestations d'assurance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO ECQ)	748 200 \$	1 147 671 \$	435 590 \$	661 770 \$	1 145 520 \$	161 250 \$	4 300 000 \$	179 000 000 \$
19. Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ECONO TOTALE)	1 618 200 \$	2 482 170 \$	942 090 \$	1 431 270 \$	2 477 520 \$	348 750 \$	9 300 000 \$	384 700 000 \$

**ORIENTATION 3 : Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre.**

20. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives (ENTREPRISE)	29	45	17	26	45	6	168	3 375
21. Nombre de nouvelles ententes de qualification (ENT QUALIF)	11	18	7	10	18	2	66	1 875



## SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2002-2003

### RÉGION (09)

DIRECTION RÉGIONALE CÔTE-NORD

## 1. RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de la main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi, il vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou encore aux chômeurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes aides aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. À cet effet, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail afin qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.

**Trois groupes de services sont offerts aux clientèles :**

- l'information sur le marché du travail contribuant à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique;
- les services de placement contribuant à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants;
- les mesures actives d'emploi comprenant les mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi et de création d'emplois :

**La préparation à l'emploi :** ces mesures répondent notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de counselling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique;

**l'insertion en emploi :** les aides comprennent, entre autres, des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et à l'acquisition d'expérience professionnelle;

**le maintien en emploi :** les aides portent notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail dont l'aménagement et la réduction du temps de travail, et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;

**la stabilisation de l'emploi :** des aides financières, techniques et conseils peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire;

**la création d'emplois :** des aides à la formation ou au soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévues. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

## 2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE LA CÔTE-NORD

### 2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 343 000 km carrés au nord du fleuve Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et la frontière du Labrador. Selon les estimations de Statistiques Canada, en 2000, la population de la Côte-Nord était de 102 146 personnes, ce qui représente une baisse de près de 3 000 personnes (2,8 %) par rapport à 1996. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 1,4 % (+100 000 personnes). Ce sont les MRC de l'ouest du territoire qui enregistrent les diminutions les plus importantes même si toutes présentent des baisses.

Région de ressources, l'économie de la Côte-Nord s'est développée en fonction de l'exploitation de ses ressources naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'est développée qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources ou comme activité de sous-traitance aux entreprises d'exploitation des ressources. Quant à l'industrie tertiaire, elle est dominée par trois grands secteurs, soit le transport, la production d'électricité et le tourisme.

## 2.2 Les tendances du marché du travail

Entre 1996 et 2000, l'emploi régional s'est accru de 2,3 % passant de 52 100 en 1996 à 53 300 en 2000. Le taux de chômage a aussi diminué au cours des cinq dernières années passant de 15,1 % à 12,6 %. En 2000, on retrouve 1 600 chômeurs de moins qu'en 1996. Le taux de chômage régional demeure toutefois nettement supérieur au niveau de l'ensemble du Québec qui était en moyenne de 8,4 % pour 2000. Pour les neuf premiers mois de 2001, l'emploi régional a diminué de 4,3 % alors que le taux de chômage s'établissait à 13,4 %.

La quasi totalité des gains d'emplois survenus sur la Côte-Nord au cours des cinq dernières années ont été accaparés par les femmes soit 1 100 sur un total de 1 200, ce qui a entraîné une progression de 45,0 % à 47,7 % du taux d'emploi et une réduction du taux de chômage de 13,6 % à 12,3 %. Au Québec, le taux de chômage des femmes était de 8,1 % en 2000. Malgré cette amélioration, la participation des femmes au marché du travail demeure moins importante que celle des hommes et elles occupent aussi plus de 75 % des emplois à temps partiel.

Les moins de 30 ans n'ont pas profité de la hausse de l'emploi régional des cinq dernières années alors que le nombre d'emploi pour ce groupe diminuait de 1,3 %. Par conséquent, le taux de chômage des jeunes a augmenté passant de 18,0 % en moyenne en 1996 à 18,4 % en 2000. Au Québec, le niveau d'emploi s'est accru de 8,2 % et le taux de chômage diminué de 4,1 points de pourcentage pour atteindre 11,8 % en 2000.

Au cours des trois premiers trimestres de 2001, la situation n'a guère changé, alors que le recul de l'emploi a été plus important pour les hommes que pour les femmes. La diminution de l'emploi a aussi eu un impact direct sur le taux de chômage de ces groupes.

Les prévisions préparées par Emploi-Québec laissent présager une croissance annuelle moyenne de 0,9 % de l'emploi entre 2000 et 2005 ce qui représenterait un gain total de 2 400 postes en cinq ans. Encore là, l'augmentation de l'emploi sera largement absorbée par une hausse de la population active et la diminution du taux de chômage demeurera minime. En fait, le taux de chômage régional devrait atteindre 12,6 % en 2005 après avoir augmenté jusqu'à 13,8 % en 2001 et 2002.

## 2.3 Les problématiques du marché du travail

### • Les femmes

Sur la Côte-Nord, ce sont les femmes qui ont profité le plus de la croissance de l'emploi et de la diminution du chômage au cours des dernières années. Cependant, le taux d'emploi des femmes demeure nettement inférieur à celui des hommes. Elles occupent aussi plus de 75 % des emplois à temps partiel et leur salaire hebdomadaire moyen ne représente que 57,9 % de celui des hommes.

Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la fabrication, où la rémunération est relativement élevée et sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau où la rémunération est plus faible. De plus, elles représentent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation susceptible d'aggraver la pauvreté et le risque de chômage de longue durée, en particulier lorsqu'elle se trouve associée à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité.

### • Les jeunes

Contrairement à l'ensemble du Québec, les jeunes de la Côte-Nord n'ont pas pu profiter de la croissance économique et leur niveau d'emploi et de chômage a peu fluctué depuis 1996. À l'instar des autres groupes démographiques, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent de connaître le plus de difficultés sur le marché du travail. On retrouve un nombre important de ces jeunes à l'assistance-emploi.

### • Les personnes de 45 ans et plus

Les difficultés des travailleurs âgés de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et des taux d'emploi plus faibles. Toutefois, dans la région, la durée hebdomadaire du chômage est semblable à celle de la population de 15 ans et plus alors que dans l'ensemble du Québec elle est nettement plus élevée.

L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs âgés est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Les travailleurs âgés, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise avec des qualifications spécifiques à l'entreprise courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active.

- Les personnes handicapées

Bien que la situation vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées soit caractérisée par une grande hétérogénéité et que le risque de chômage de longue durée de ces personnes varie grandement en fonction de la nature de leur handicap et de leurs caractéristiques socio-économiques, le fait d'être handicapé constitue un facteur aggravant du risque de chômage en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

- La scolarité

Une des caractéristiques de la population régionale est son niveau de scolarité relativement faible. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le taux de chômage atteignait 28,8 % pour les personnes sans diplômes. De plus, les conditions d'entrée sur le marché du travail grandissent avec la modernisation des entreprises. L'accès aux emplois exigera donc une formation de plus en plus adéquate.

- Le vieillissement de la main-d'œuvre

En 1998, une étude sur l'érosion de la main-d'œuvre dans les principales entreprises de la Côte-Nord mentionnait que 14,1 % de la main-d'œuvre de ces entreprises étaient susceptibles de prendre leur retraite sur un horizon de sept ans. En 2001, selon une mise à jour de cette étude, ce chiffre atteindrait 17,1 %. La région fait face au double défi de la diminution de la population alors que les entreprises, qui sont aux prises avec des difficultés importantes à court terme, devront affronter la tâche de se procurer une main-d'œuvre qualifiée pour occuper les emplois rendus disponibles par la prise de retraite de leurs travailleurs.

## 2. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2002-2003

### ORIENTATION 1

#### 1. Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage

Une vigoureuse action d'Emploi-Québec contre le chômage contribuera non seulement à réduire le chômage mais également à réduire le nombre de postes vacants, et à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises.

Pour contribuer de façon tangible à l'amélioration du marché du travail et à l'insertion durable à l'emploi, Emploi-Québec devra s'investir davantage dans les domaines de l'information sur le marché du travail, du placement et des services aux employeurs afin de bien informer les personnes et les employeurs des réalités du marché du travail et d'inciter ces derniers à réaliser l'adaptation de leur main-d'œuvre et à nous faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre actuels et futurs.

#### Stratégies retenues :

- Intervenir auprès des groupes à fort taux de chômage et à risque de chômage prolongé
- Favoriser l'accès aux services universels de base
- Mieux gérer les parcours individualisés et mieux guider les clients selon leurs besoins
- Développer la culture de la concertation et soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre

### ORIENTATION 2

#### 2. SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE D'EXCLUSION ET DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE DANS LEURS EFFORTS POUR RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le chômage de longue durée tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement vulnérables et défavorisés sur le plan de l'emploi.

Afin de limiter le gaspillage de nos ressources humaines, nous devons à Emploi-Québec porter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés et mener une lutte au chômage, à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté qui en résulte.

Dans cette offensive contre le chômage et l'exclusion, une attention particulière sera apportée à la main-d'œuvre féminine, qu'elle soit dépendante ou non d'un régime public d'assurance ou d'assistance-emploi.

D'autres clientèles comme les jeunes de moins de 30 ans et les travailleurs faiblement scolarisés et qualifiés sont bien souvent les premiers à être licenciés par les entreprises et aussi les derniers à être embauchés.

Les personnes handicapées, les travailleurs âgées, les minorités visibles et les personnes ayant des antécédents judiciaires sont aussi concernés par le risque de sous-emploi et de chômage de longue durée.

#### Stratégies retenues :

- Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre et de développement de la main-d'œuvre
- Favoriser la formation dans la région, notamment en misant sur la constitution de groupes lorsque nécessaire, en fonction des besoins de main-d'œuvre prévisibles et émergents du marché du travail
- Accentuer la collaboration avec les partenaires et les ressources externes pour l'élaboration et la mise en œuvre concertées de stratégies d'intervention adaptées aux besoins des clientèles à risque

### ORIENTATION 3

#### 3. **AIDER LES EMPLOYEURS À ACCROÎTRE LEUR CAPACITÉ À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR LEURS ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE**

L'impact des changements technologiques majeurs et la mondialisation des marchés sur l'économie, le niveau de vie, l'emploi et le chômage dépend essentiellement de la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre ainsi que de la disponibilité d'une main-d'œuvre bien scolarisée et qualifiée répondant aux besoins des employeurs.

La croissance de la productivité passe par l'adoption de nouvelles technologies et par l'innovation et exige pour se concrétiser que les employeurs adaptent en conséquence leurs pratiques de gestion et de formation avec leur organisation du travail.

##### **Stratégies retenues :**

- Soutenir les employeurs en matière de gestion et d'adaptation des ressources humaines
- Intervenir auprès des employeurs, en misant sur la concertation entreprise/main-d'œuvre, pour soutenir le développement de la main-d'oeuvre

### ORIENTATION 4

#### 4. **RAFFERMIR LA GESTION PAR RÉSULTATS**

La mise en œuvre des stratégies d'intervention nécessaires à la concrétisation des trois orientations précédentes sera d'autant plus efficace qu'Emploi-Québec raffermira son mode de gestion par résultats. Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux aux besoins des populations et des employeurs de son territoire.

##### **Stratégies retenues:**

- Améliorer la mesure et la diffusion des résultats

#### 4. BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2002-2003

##### 4.1 CRITÈRES DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE (En nombre)

Critères		Baie-Comeau	Sept-Îles	Forest-ville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	DPPSO	Total
Prestataires de l'assurance-emploi (40 %)	Nombre total (20 %)	2 456	2 539	946	2 084	1 021	600		9 647
	Nombre de moins de 35 ans (20 %)	949	963	324	801	377	222		3 638
Prestataires de l'assistance-emploi (40 %)	Nombre total de prestataires aptes (13,3 %)	1 186	1 184	507	284	181	397		3 738
	Nombre de moins de 35 ans (13,3 %)	517	479	161	107	83	187		1 532
	Nombre de familles monoparentales (13,3 %)	273	285	83	67	28	94		830
Nombre d'entreprises (20 %)		1 449	1 488	311	626	539	405		4 818

##### 4.2 CRITÈRES DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE (En pourcentage)

Critères		Baie-Comeau	Sept-Îles	Forest-ville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	DPPSO	Total
Prestataires de l'assurance-emploi (40 %)	Nombre total (20 %)	25,5	26,3	9,8	21,6	10,6	6,2		100,0
	Nombre de moins de 35 ans (20 %)	26,1	26,5	8,9	22,0	10,4	6,1		100,0
Prestataires de l'assistance-emploi (40 %)	Nombre total de prestataires aptes (13,3 %)	31,7	31,7	13,6	7,6	4,8	10,6		100,0
	Nombre de moins de 35 ans (13,3 %)	33,7	31,2	10,5	7,0	5,4	12,2		100,0
	Nombre de familles monoparentales (13,3 %)	32,8	34,4	10,0	8,1	3,4	11,3		100,0
Nombre d'entreprises (20 %)		30,1	30,9	6,5	13,0	11,2	8,4		100,0

##### RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION (EN k\$) PAR CLE

	Baie-Comeau	Sept-Îles	Forest-ville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	DPPSO	Total
Part en %	29,6	30,1	9,5	14,4	7,7	8,7		100,0
<b>Budget total</b>								
Fédéral								7 528,5
Du Québec *								3 069,9
Total								10 598,4
<b>Budget non distribué</b>								
Réserve régionale (Féd.)							200,0	
CIT (Qc)							465,5	
<b>Répartition dans les CLE</b>								
Fédéral	2 172,3	2 204,0	694,6	1 055,7	566,5	635,3	200,0	7 528,5
Du Québec	772,0	783,3	246,9	375,2	201,3	225,8	465,5	3 069,9
Total	2 944,3	2 987,3	941,5	1 430,9	767,9	861,1	665,5	10 598,4

\* Inclut les sommes du programme "Contrat d'intégration au travail (CIT)"

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003

## Cibles de résultats 2002-2003

(Région Côte-Nord )

INDICATEURS	CIBLES 2002-2003
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	2818
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	3726
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1667
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,4%
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (million \$)	5,9 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	511
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,7%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	1376
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,1%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	69
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	35
12. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (million \$)	3,2 \$
13. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (million \$)	2,7 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2121
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1001
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%

**Sommaire du**  
**Plan d'action régional 2002-2003**  
**Région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine**  
**(11)**  
**2002-2005**

Mise à jour en janvier 2002

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 28 janvier 2002

Préparé par la direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine

## 1. Avant-propos

Le plan d'action régional 2002-2003 d'Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine s'inscrit dans un horizon de développement puisque les éléments sont en place pour améliorer considérablement le marché du travail de la région. Après plusieurs années d'efforts et de concertation, nous avons la ferme conviction que les interventions prévues par Emploi-Québec joueront un rôle primordial dans la réussite de la diversification et de la consolidation de l'économie régionale.

Ce plan d'action établit les stratégies et les priorités d'intervention qui seront mises en œuvre pour atteindre nos cibles de résultats. De plus, il identifie les principales problématiques du marché du travail rencontrées dans la région et les opportunités de développement qui se dessinent actuellement. Un virage important s'impose pour rehausser les compétences de la main-d'œuvre gaspésienne et madelinienne, c'est pour cette raison que nous avons opté pour une intensification de la scolarisation de la population.

Nous souhaitons ardemment que la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine profite de cette occasion pour viser l'amélioration de son marché du travail et de l'emploi. Ce plan de travail s'inscrit judicieusement dans cette volonté régionale.

## 2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

La région connaît un déclin démographique continu qui semble avoir débuté après 1986 si on en juge par les données du recensement. En effet, entre 1971 et 1986, la population reste assez stable autour de 115 000 personnes. Depuis, elle a enregistré une baisse d'environ 13 000 personnes, soit de 11,5 %. Pendant ce temps, l'ensemble du Québec voyait croître sa population de 9,5 % entre 1986 et 2000.

Selon le recensement de 1996, la population de la région présente un âge moyen de 37,3 ans. Au Québec, la moyenne d'âge est de 36,4 ans. Comparativement à la moyenne du Québec, une plus grande proportion de la population est âgée de plus de 45 ans. L'exode des jeunes et le vieillissement de la population de la région doivent assurément être mis en relation avec la situation de l'emploi puisque le taux de chômage oscille constamment autour de 20 % malgré une reprise économique ressentie dans presque toutes les régions du Québec.

En matière de scolarisation, la région affiche des moyennes inférieures à la situation québécoise. Ainsi, d'après les données du dernier recensement, 28,5 % des adultes ne possèdent pas une neuvième année alors que cette proportion est de moins d'un adulte sur cinq au Québec (18 %). De même, presque la moitié des adultes (49 %) ne possèdent aucun diplôme d'études secondaires tandis qu'au Québec, 35 % des adultes n'ont aucun diplôme d'études secondaires. Malgré l'amélioration de la scolarisation au Québec, il n'en demeure pas moins que chez les 20 à 29 ans, 10,7 % d'entre eux ont moins d'une neuvième année de scolarité alors que ce taux est de 4,9 % dans l'ensemble du Québec.

Les principaux indicateurs du marché du travail démontraient, pour l'année 2000, un taux de chômage régional s'élevant à 19,9 % et un taux d'activité de la population de seulement 51,5 %.

Le taux de prestataires de l'assurance-emploi se chiffre à 10,7 % comparativement à 3,1 % pour l'ensemble du Québec. Selon le recensement de 1996, le revenu moyen d'emploi des travailleuses et des travailleurs de la région se situe à 19 773 \$, ce qui est inférieur à celui de la main-d'œuvre de l'ensemble du Québec (25 116 \$).

Le marché du travail de la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine se caractérise par l'importance du travail saisonnier. Historiquement, le travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est moins fréquent en région que dans l'ensemble du Québec. Cependant, depuis les dernières années, on constate une progression importante du travail à temps partiel en région le faisant dépasser le niveau québécois. Selon les données de 1999, 18,5 % des travailleuses et des travailleurs de la région ont travaillé surtout à temps partiel alors que cette proportion est de 16,9 % au Québec. Sur le territoire de la région, les femmes sont en proportion plus de deux fois plus touchées que les hommes par le travail à temps partiel.

Selon les données émanant du ministère de la Solidarité sociale pour le mois d'août 2000, il y avait 6 892 prestataires adultes de la sécurité du revenu dans la région. L'âge moyen des adultes prestataires est de 42,2 ans, ce qui est légèrement supérieur à l'âge moyen dans l'ensemble du Québec (41,7 ans).

En août 2000, plus de quatre adultes sur cinq (83 %) prestataires de la sécurité du revenu y avaient eu recours pour une période cumulative dépassant quatre ans. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble du Québec (76 %). Selon des estimations partielles, le nombre de ces prestataires représente environ 10,3 % de l'ensemble des personnes entre 15 et 65 ans de la région. Cependant, le nombre de prestataires est à la baisse puisque le nombre a chuté de 7,6 % au cours de la dernière année.

La faible scolarité caractérise les prestataires adultes de la sécurité du revenu. En effet, 78 % des prestataires ne détiennent aucun diplôme. Cette proportion est toutefois équivalente à celle qui prévaut dans l'ensemble du Québec (79 %).

L'économie de la région repose en grande partie sur l'exploitation et la première transformation des ressources naturelles (pêches, mines et forêt). Le tourisme constitue également une industrie importante dans la région. Les activités économiques principales fluctuent au rythme des saisons et sont, dans plusieurs cas, tributaires des fluctuations des marchés internationaux.

Malgré un marché du travail affichant des résultats peu enviables, le nombre d'employeurs et d'emplois a progressé au cours des deux dernières années. Selon le fichier de DRHC, le territoire compte, en l'an 2000, 7 360 entreprises pour un total de 40 512 emplois. Parmi ces entreprises, 96 % d'entre elles comptent moins de 20 employés.

### 3. Présentation des orientations, des stratégies et des cibles régionales

#### Orientations du conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, composé d'intervenantes et d'intervenants de la région, dont le mandat est de définir des orientations spécifiques à la région, a retenu les orientations suivantes :

1. Planifier les actions d'Emploi-Québec selon une approche sectorielle permettant un meilleur arrimage entre le développement économique et le développement de la main-d'œuvre. Pour ce faire, la planification stratégique du Conseil régional de concertation et de développement (CRCD) de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine servira de base à la stratégie régionale.
2. Soutenir les initiatives de développement économique à fort potentiel de création d'emplois issues, notamment, de la *Stratégie de relance et de diversification économique* et la création d'emplois structurants pour la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine.
3. Intervenir auprès des femmes et des hommes sans-emploi vivant dans des communautés durement touchées par des situations conjoncturelles du marché du travail.
4. Supporter les entreprises existantes par la consolidation des emplois et le développement des ressources humaines.

5. Intervenir auprès des femmes et des hommes les plus éloignés du marché du travail, et plus précisément, celles et ceux qui doivent recourir à l'alphabétisation fonctionnelle et à la scolarisation de base pour améliorer leur employabilité.
6. Intervenir auprès des femmes et des hommes de moins de trente (30) ans en utilisant l'information du marché du travail.
7. Maintenir la concertation interministérielle pour la mise en œuvre du plan d'action.

#### Stratégies d'intervention

Pour atteindre les objectifs suivants :

- Amélioration du taux de scolarisation
- Diminution du taux de chômage
- Amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs saisonniers
- Aide à la recherche d'emploi
- Interventions auprès des clientèles à risque de chômage prolongé
- Développement de l'entrepreneuriat
- Support à la Stratégie de relance et de diversification économique
- Support aux industries de la région

Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine entreprend un virage vers la scolarisation de base des personnes qui participent à des projets de création d'emplois temporaires. La Stratégie de relance et de diversification économique laisse entrevoir la création de plusieurs centaines d'emplois au cours des prochaines années. Parallèlement, une pénurie de travailleurs spécialisés en inquiète plus d'un puisque les compétences de la main-d'œuvre semblent insuffisantes pour combler les emplois qui seront offerts. Ce virage vers la scolarisation implique des investissements importants de la part d'Emploi-Québec et une concertation avec le réseau de l'éducation.

Au cours de l'exercice 2002-2003, les CLE soutiendront des projets de création d'emplois temporaires pour plus de 1660 personnes qui nécessiteront des investissements de 5 556 000 \$. Lorsque les projets seront terminés, plus de la moitié d'entre eux (environ 1000 personnes) pourront s'inscrire dans des activités de formation dans le but d'obtenir un diplôme d'études secondaires. Ce retour massif aux études coûtera près de 1 640 000 \$ à Emploi-Québec.

#### Cibles régionales

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	2 220
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	6 000
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 000
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,0 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10 600 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	700
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	27,2%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 000
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	136
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	75
12. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 700 000 \$

13. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 900 000 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 578
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 799
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %

4. Répartition du budget d'intervention régional entre les CLE

La répartition des ressources financières est définie par trois paramètres qui établissent le poids relatif de chaque CLE. Ces paramètres déterminent le nombre de personnes sans emploi dans les MRC ainsi que les personnes en emploi.

	Prest. assurance-emploi (1)			PREST. ASSISTANCE-EMPLOI (2)			Travailleurs en emploi (3)			Poids relatif du CLE
	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (20 %)	
Avignon	1 945	14,51 %	5,81 %	627	10,66 %	4,26 %	5 120	14,84 %	3,00 %	13,07 %
Bonaventure	2 322	17,33 %	6,93 %	929	15,79 %	6,32 %	6 710	19,45 %	3,90 %	17,15 %
La Côte-de-Gaspé	2 090	15,60 %	6,24 %	1 064	18,09 %	7,23 %	7 576	21,96 %	4,40 %	17,87 %
La Haute-Gaspésie	1 401	10,45 %	4,18 %	1 194	20,30 %	8,12 %	3 971	11,51 %	2,30 %	14,60 %
Îles-de-la-Madeleine	2 544	28,98 %	7,59 %	381	6,48 %	2,59 %	5 251	15,22 %	3,00 %	13,18 %
Rocher-Percé	3 099	23,13 %	9,25 %	1 688	28,69 %	11,48 %	5 872	17,02 %	3,40 %	24,13 %
TOTAL	13 401	100,0 %	40,0%	5 883	100,0%	40,0%	34 500	100,0 %	20,0%	100,0%

Sources :

- 1. Développement des ressources humaines du Canada, nombre des prestataires de l'assurance-emploi, moyenne de septembre 2000 à août 2001.
- 2. Ministère de la Solidarité sociale, Module Sécurité du revenu, août 2001.
- 3. Statistiques Canada, population active de 2000 répartie avec les données du recensement 1996.

Budget prévisionnel 2002-2003

	Fonds Québec	Fonds Canada	BUDGET TOTAL
Avignon	555 423	1 844 181	2 399 604 \$
Bonaventure	749 463	2 488 459	3 237 922 \$
Côte-de-Gaspé	812 211	2 696 802	3 509 013 \$
La Haute-Gaspésie	624 219	2 072 607	2 696 826 \$
Îles-de-la-Madeleine	734 396	2 438 429	3 172 825 \$
Rocher-Percé	1 105 429	3 670 381	4 775 810 \$
Direction régionale	1 589 159	1 510 941	3 100 000 \$
TOTAL	6 170 300	16 721 800	22 892 000 \$

La direction régionale dispose d'une enveloppe budgétaire de 3 100 000 \$ pour la réalisation de plusieurs dossiers: contrat d'intégration au travail (1 134 000 \$), services d'aide à l'emploi (1 291 000 \$) et certaines ententes d'envergure régionale (675 000 \$). Aucune réserve n'est prévue pour bonifier les enveloppes des CLE.

Au début de l'exercice, il est prévu qu'environ 19 % de ces budgets soient déjà engagés pour le financement des activités initiées en 2001-2002. Toutefois, la région prévoit un déficit de 1 640 100 \$ attribuable au virage vers la scolarisation. Des démarches sont actuellement en cours auprès des autorités centrales d'Emploi-Québec pour obtenir cette somme additionnelle.

### **Facteurs de contingence**

La réalisation du plan d'action 2002-2003 est tributaire de plusieurs éléments liés au développement économique de la région. En effet, nous misons sur les retombées de la stratégie de relance et de diversification de la région pour la création d'emplois durables. Tout projet majeur découlant de cette stratégie risque de nécessiter un niveau d'intervention qui excède la capacité financière régionale. Il est alors possible que la région puisse requérir support spécial à même les enveloppes nationales.

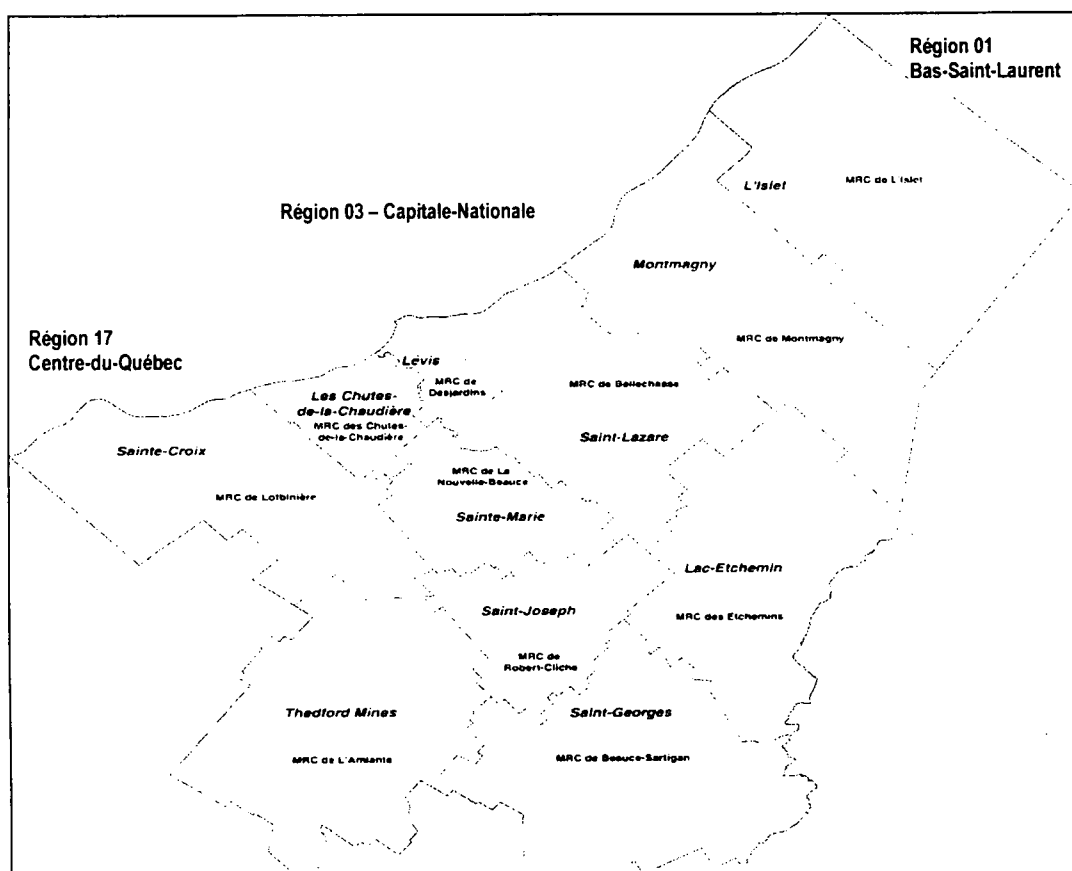
Les projets de création d'emplois temporaires seront une réussite si les partenaires identifiés (ministère des régions, Faune et parc du Québec, ministère des affaires municipales, ministère des ressources naturelles, municipalités, municipalité régionale de comté et centre local de développement) s'impliquent pour compléter les budgets d'Emploi-Québec et pour mettre en œuvre cette opération d'envergure.

Compte tenu de la fragilité de certains secteurs d'activité économique, il est possible que des phénomènes imprévisibles puissent, en cours d'année, nécessiter des interventions gouvernementales particulières qui pourraient avoir un impact sur la réalisation du plan d'action régional dans sa forme actuelle.

Source : Direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine  
Janvier 2002

# **SOMMAIRE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2002-2003**

## **RÉGION 12 CHAUDIÈRE-APPALACHES**



**ADOPTÉ PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU  
TRAVAIL LE 5 FÉVRIER 2002**

## AVANT-PROPOS

---

Au terme de quatre années d'existence, Emploi-Québec poursuit la consolidation des services publics d'emploi. En Chaudière-Appalaches, l'année qui vient annonce encore des défis importants à relever pour l'ensemble du personnel et des partenaires afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail.

Pour les trois prochaines années, on prévoit dans la région des perspectives d'emploi plutôt favorables. En conséquence, l'un des défis sera d'anticiper les besoins d'embauche des employeurs et de préparer une main-d'œuvre qualifiée répondant aux exigences du marché du travail.

Avec son plan d'action 2002-2003, Emploi-Québec vise à dégager une vision économique et sociale fondée sur une analyse du marché du travail et des différentes clientèles susceptibles d'utiliser les services offerts. Une partie importante du bassin de main-d'œuvre disponible ou en emploi nécessite des interventions adaptées afin de lui permettre d'intégrer un emploi, ou encore de s'y maintenir.

Il faudra donc consentir des efforts particuliers afin de poursuivre l'adaptation de l'offre de services aux besoins des clientèles; d'intervenir de façon plus proactive auprès des employeurs; de poursuivre la complémentarité d'action avec les organismes partenaires comprenant, entre autres, la Sécurité du revenu, le ministère de l'Industrie et du Commerce, les Centres locaux de développement, le réseau de l'éducation, les organismes externes en développement de l'employabilité.

Emploi-Québec doit offrir aux personnes et aux employeurs des services adaptés à leur situation particulière et à leurs besoins spécifiques. Pour ce faire, Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches veut notamment faire connaître et maximiser l'utilisation du service de placement en ligne; raffiner la connaissance des secteurs d'activité et développer l'information sur le marché du travail, plus particulièrement au plan local.

Ce plan d'action régional 2002-2003 se distingue par l'accent mis résolument sur la promotion de la formation continue et qualifiante de la main-d'œuvre, une volonté de diffusion plus large des outils d'information sur le marché du travail et le souci de supporter, avec une vision intégrée, les interventions auprès des employeurs sur les questions reliées à la gestion des ressources humaines.

Nous désirons profiter de l'occasion pour remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration du Plan d'action régional 2002-2003, plus particulièrement le personnel d'Emploi-Québec et les membres du groupe de travail du Conseil régional. Ce groupe de travail était formé de : Mmes Claire Bégin et Louise Dionne ainsi que MM. Raymond Cimon, Denis Courteau et André Thivierge.

Nous sommes confiants que les orientations retenues ainsi que les stratégies mises de l'avant afin d'atteindre les objectifs visés sauront rallier tant le personnel d'Emploi-Québec que l'ensemble des partenaires régionaux et locaux dédiés au développement de l'économie et de l'emploi en Chaudière-Appalaches. Nous souhaitons également accentuer la reconnaissance d'Emploi-Québec comme intervenant spécialisé en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et le Conseil régional comme partenaire privilégié.

RAYMOND CIMON  
Président du Conseil régional

ANDRÉE MORIN  
Directrice régionale par intérim

## SYNTHÈSE DES GRANDES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHAUDIÈRE-APPALACHES<sup>19</sup>

Le texte qui suit fait ressortir les principales caractéristiques (forces et faiblesses) du marché du travail dans la région de la Chaudière-Appalaches, tant en ce qui concerne les employeurs et la structure économique, que la main-d'œuvre potentiellement disponible. Une description plus détaillée du marché du travail régional est jointe à l'annexe 1.

### L'ÉCONOMIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

Le marché du travail a été relativement vigoureux en Chaudière-Appalaches en 2001<sup>20</sup>. Plus de 4 000 emplois ont été créés, soit plus de 10 % des emplois créés dans l'ensemble du Québec.

Le taux de chômage de 6,5 % était quant à lui le plus bas de toutes les régions économiques du Québec. Le bassin de chômeurs et de chômeuses est cependant en hausse par rapport à l'an 2000 passant de 12 000 à 13 400. Les employeurs vivent tout de même certaines difficultés de recrutement, particulièrement pour des postes plus qualifiés.

En 1996, près de 27 000 personnes de la Chaudière-Appalaches occupaient un emploi dans la région de la Capitale-Nationale, et 8 300 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la Chaudière-Appalaches, principalement dans les MRC de Desjardins et des Chutes-de-la-Chaudière.

### LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

#### Les entreprises

On dénombre plus de 19 000 entreprises dans la région. Les secteurs qui en comprennent le plus grand nombre sont l'agriculture (5 500), le commerce de détail (2 341), la construction (1 759), le transport (1 033), l'hébergement et la restauration (957).

Quatre-vingt-quatorze pour cent (94 %) des entreprises de la région emploient moins de 20 personnes.

En 1999, 17 % des employeurs de la région assujettis à la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre n'ont pas investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale pour la formation de leur main-d'œuvre. Il s'agit en majorité d'entreprises dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 1 million \$.

#### Les secteurs d'activité économique

La région se distingue par une proportion d'emplois supérieure à l'ensemble du Québec dans les secteurs primaire (agriculture, forêt, mines) et secondaire (manufacturier et construction).

La Chaudière-Appalaches est la deuxième région agricole au Québec.

Les secteurs occupant le plus grand nombre de personnes sont, en ordre décroissant, le commerce de détail, la santé et les services sociaux, l'enseignement, l'agriculture, l'hébergement et la restauration, la fabrication de produits en bois, la fabrication d'aliments, la fabrication de vêtements.

Une plus forte proportion d'hommes que de femmes occupent un emploi dans la majorité des secteurs manufacturiers, notamment la fabrication d'aliments, la plasturgie, le bois de sciage, etc., et dans le secteur primaire (agriculture, foresterie, mines).

Pour leur part, les femmes figurent en plus grand nombre dans les secteurs de la fabrication de vêtements, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux ainsi que dans l'hébergement et la restauration.

Les difficultés de recrutement demeurent une préoccupation majeure pour les employeurs de la région, particulièrement dans les secteurs manufacturiers (notamment la fabrication de vêtements, le bois de sciage, la plasturgie, les meubles, portes et fenêtres, l'imprimerie et l'édition), ainsi que dans l'agriculture, la foresterie, le commerce de détail, les technologies de l'information et des communications, les soins de santé, etc.

Le faible niveau de scolarité d'une partie de la main-d'œuvre en emploi est identifié comme un frein au développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans le secteur de l'agriculture, la foresterie, le bois de sciage, la fabrication d'aliments, la fabrication de vêtements, la plasturgie, les meubles, portes et fenêtres.

Le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi se fait particulièrement ressentir dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la fabrication d'aliments, des mines, de la construction, du transport, de l'enseignement et de la santé et des services sociaux. En effet, dans ces secteurs, on note un taux de personnes en emploi âgées de 45 ans et plus au-dessus de la moyenne régionale de 30,7 %.

<sup>19</sup> Dans cette section, à moins d'avis contraire, les données proviennent du Recensement 1996 de Statistique Canada.  
<sup>20</sup> Enquête sur la population active, Statistique Canada, moyennes annuelles 2001.

## DES PERSONNES À REJOINDRE

## Le vieillissement de la population

On constate pour la région un rythme de vieillissement rapide. Ainsi, la proportion des moins de 15 ans qui était de 20,1 % en 1996 sera de 15,2 % en 2011. Pour sa part, la proportion des 65 ans et plus qui s'établissait à 11,8 % en 1996, se situera à 15,9 %. La diminution de la main-d'œuvre en âge de travailler se fera sentir de façon plus importante.

Selon le scénario de prévisions d'Emploi-Québec<sup>21</sup>, dans la région, le taux de croissance annuel moyen de la population en âge de travailler s'établira à 0,6 % entre les années 2001 et 2005. Par contre, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi sera de 1,4 % pour la même période. L'emploi augmentera donc deux fois plus vite que la population en âge de travailler. Ceci porte à croire que les opportunités d'emploi seront vraisemblablement bonnes au cours des prochaines années.

## La scolarité

La population de la région est l'une des moins scolarisées de l'ensemble du Québec. La proportion de personnes de 15 et plus qui en 1996 possédaient un diplôme d'études secondaires était de 60,2 %, par comparaison avec 64,5 % pour l'ensemble du Québec. Par contre, pour les jeunes de 15 à 24 ans, le taux de diplomation est un peu plus élevé en Chaudière-Appalaches. Les femmes affichent quant à elles un taux de diplomation légèrement plus élevé que les hommes. L'écart le plus important se retrouve chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans (67,7 % pour les femmes et 60,6 % pour les hommes).

La faible scolarité de la main-d'œuvre en emploi réduit sa capacité d'adaptation aux enjeux du marché du travail, c'est-à-dire aux changements technologiques et organisationnels, et menace son maintien en emploi.

La faible scolarité de la main-d'œuvre sans emploi accentue son risque de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail.

## Les personnes en emploi

En 2000, 188 800 personnes étaient en emploi dans la région, dont 58 % d'hommes et 42 % de femmes. Ces dernières occupaient 71 % des emplois à temps partiel, alors que les hommes en occupaient 29 %. Parfois, le travail à temps partiel peut offrir des perspectives intéressantes, mais il entraîne plus souvent le sous-emploi et une situation de précarité. En 2001, la région donnait du travail à 192 900 personnes, soit une croissance de 4 100 emplois par rapport à l'année 2000<sup>22</sup>.

En 1996, 35,4 % des personnes de la région vivant sous le seuil de faible revenu étaient en emploi, comparativement à 30,9 % pour l'ensemble du Québec. Le nombre de personnes en emploi vivant sous le seuil de faible revenu a augmenté entre 1991 et 1996 de 0,9 % dans l'ensemble du Québec, tandis qu'il augmentait de 13,4 % en Chaudière-Appalaches (passant de 12 695 à 17 025 personnes). Cette situation amène Emploi-Québec à se questionner sur l'intervention auprès des personnes en emploi recevant une faible rémunération.

Quant au revenu d'emploi, la région occupait en 1996 le quatorzième rang parmi les 17 régions administratives du Québec, avec un revenu moyen d'emploi de 22 610 \$ comparativement à 25 677 \$ pour l'ensemble du Québec. Les hommes de la région disposaient d'un revenu d'emploi moyen de 26 691 \$ et les femmes, de 17 298 \$.

Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi<sup>23</sup>

En septembre 2001, la région comptait 6 470 bénéficiaires de l'assurance-emploi n'ayant déclaré aucun revenu. Il s'agit d'une augmentation de 23,2 % par rapport à septembre 2000.

En juin 2001, la région rassemblait 14 158 prestataires adultes de l'assistance-emploi, dont 41 % avec des contraintes sévères à l'emploi, 24 % avec des contraintes temporaires, et 35 % sans contraintes à l'emploi.

Parmi les 4 929 personnes prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, on dénombrait 47 % de femmes et 53 % d'hommes. Les trois quarts de ces personnes cumulaient quatre ans et plus à l'assistance-emploi, ce qui représente un retrait significatif du marché du travail et peut entraîner des impacts plus ou moins majeurs sur l'insertion socioprofessionnelle.

Les responsables de famille monoparentale sans contraintes à l'emploi sont en très grande majorité des femmes (87 %).

Les hommes prestataires sans contraintes à l'emploi sont plus souvent des personnes seules, soit dans une proportion de 62 %.

Le tiers des jeunes hommes de moins de 30 ans sans contraintes à l'emploi (soit 619 jeunes) cumulent entre quatre et dix ans à l'assistance-emploi.

<sup>21</sup> Perspectives sectorielles 2001-2005, Emploi-Québec, 2001.

<sup>22</sup> Enquête sur la population active, Statistique Canada, moyennes annuelles 2000-2001.

<sup>23</sup> Fichiers administratifs du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

## Les principaux obstacles à l'emploi pour les prestataires de l'assistance-emploi

Les principaux obstacles pour la réinsertion au marché du travail des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi ont trait à leur faible scolarité, aux difficultés de transport, au manque de confiance en soi et à une faible connaissance des possibilités du marché du travail.

Pour les femmes, la conciliation famille-travail constitue une préoccupation majeure. Les infrastructures comme les garderies semblent souvent déficientes. Également, le manque de diversification des choix professionnels offre aux femmes des possibilités d'emplois peu rémunérés ou encore précaires.

Pour les hommes, les problèmes de santé physique ou mentale et de transfert de compétences et d'expériences de travail semblent être les principaux obstacles.

Quant aux jeunes, une vision négative du marché du travail, des échecs à répétition, certains problèmes reliés au savoir-être ainsi qu'un manque de réalisme face aux choix professionnels les affectent plus particulièrement.

Les jeunes mères responsables de famille monoparentale, tout comme les femmes plus âgées, ont des problèmes particuliers reliés à la pauvreté, au manque de services, à l'isolement, au manque de soutien moral et à la violence conjugale.

En s'appuyant sur ces constats, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail se sont employés à dégager les orientations, stratégies et pistes d'action présentées à la section suivante, afin de solutionner les problèmes qui entravent l'atteinte d'un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et ainsi apporter leur contribution au développement de l'emploi et de l'économie régionale.

## ORIENTATIONS RÉGIONALES 2001-2004 ET STRATÉGIES 2002-2003

Dans son Plan d'action régional 2001-2002, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches adoptait des orientations qui se voulaient sur un horizon de trois ans. En effet, le marché du travail tout en étant en constante évolution ne change pas radicalement d'une année à l'autre. En adoptant ces orientations triennales, le Conseil régional souhaitait avant tout assurer une meilleure continuité des interventions d'Emploi-Québec dans la région, tout en se gardant la latitude de les ajuster au besoin, selon la conjoncture économique. Cette section présente donc les orientations régionales 2001-2004, ainsi que les principales stratégies d'intervention et pistes d'action retenues pour l'année en cours.

1

### Orientation

**Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et chercheuses d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail, en tenant compte de leurs caractéristiques et de la conjoncture économique actuelle**

## STRATÉGIES

Élaborer et réaliser un plan de communication pour la diffusion de l'information sur le marché du travail et de l'information sur les mesures et services s'adressant aux personnes, afin de les rendre accessibles aux différentes clientèles, aux partenaires et au personnel d'Emploi-Québec

Soutenir la mise en place de formules souples et adaptées aux différentes clientèles, en portant une attention particulière au suivi et à l'accompagnement

Optimiser l'utilisation du service de placement en ligne

**2** Orientation

**Offrir, par différentes stratégies, un service de soutien à certaines catégories d'employeurs (particulièrement celles éprouvant des difficultés de recrutement et de maintien en emploi) en ce qui concerne la gestion des ressources humaines : recrutement de personnel, maintien en emploi, organisation du travail et formation de la main-d'œuvre**

**STRATÉGIES**

Élaborer et réaliser un plan de communication pour la diffusion de l'information sur le marché du travail et de l'information sur les mesures et services s'adressant aux employeurs, afin de les rendre accessibles aux employeurs, aux partenaires et au personnel d'Emploi-Québec

Répondre, par des moyens simples et adaptés, aux besoins des employeurs en terme de développement de la main-d'œuvre, de maintien en emploi et de solutions pour faire face aux difficultés de recrutement identifiées pour certains secteurs ou professions

Optimiser l'utilisation du service de placement en ligne

**3** Orientation

**Identifier, en assurant une veille sectorielle régionale et des sous-régions, certains secteurs d'activité afin de déterminer les grandes tendances de croissance et décroissance de l'emploi et suggérer aux partenaires et milieux concernés des stratégies d'intervention appropriées**

**STRATÉGIES**

Accentuer le développement de la connaissance sectorielle

Utiliser l'information sectorielle disponible, la vulgariser et la diffuser auprès des partenaires du marché du travail et du personnel des Centres locaux d'emploi

Poursuivre et développer les collaborations et les projets avec les partenaires au sein des diverses tables sectorielles locales et régionales et les comités sectoriels nationaux

Soutenir les actions et les projets visant à solutionner les problèmes identifiés dans certains secteurs d'activité

**4** Orientation

**Améliorer les résultats en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats**

**STRATÉGIES**

Maîtriser la gestion par résultats

Poursuivre l'évaluation des résultats des mesures et services

Supporter l'ensemble des Centres locaux d'emploi dans la gestion des références de Développement des ressources humaines Canada et du réseau de la Sécurité du revenu

5

**Orientation**

**S'associer aux initiatives d'organismes régionaux et soutenir l'analyse des problématiques qui freinent le développement de l'emploi régional (exode des jeunes, pouvoir d'attraction de la région, etc.)**

**STRATÉGIES**

Collaborer avec le Conseil régional de concertation et de développement Chaudière-Appalaches (CRCD)

Consolider, au plan local, la collaboration et l'arrimage entre les Centres locaux de développement et les Centres locaux d'emploi

Consolider le partenariat interrégional

Faire connaître le rôle, les orientations et les initiatives du Conseil régional des partenaires du marché du travail en tant qu'acteur incontournable du développement régional

Développer les pratiques partenariales de manière à supporter la prestation de services

**INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003**

Afin de vérifier l'efficacité de ses interventions, Emploi-Québec utilise des indicateurs qui viennent mesurer l'accessibilité des services (nombre de personnes aidées, nombre d'entreprises aidées, etc.), leur efficacité (taux de retour en emploi, etc.) ainsi que leur efficience (économies aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi).

Au début de chaque année, des cibles de résultats à atteindre sont définies pour l'ensemble du Québec. Par la suite, ces cibles sont distribuées entre les 17 régions administratives du territoire québécois, selon un modèle de répartition établi à partir de différents paramètres visant à anticiper les clientèles à desservir et leurs besoins.

Ces cibles de résultats régionales sont par la suite réparties entre les Centres locaux d'emploi de la région, selon les caractéristiques du marché du travail propres à chacun des territoires.

Pour l'année 2002-2003, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a choisi de reconduire le modèle de répartition utilisé en 2000-2001 et 2001-2002, en mettant à jour les données.

Le tableau 1 qui suit présente donc les différents indicateurs de résultats et la cible régionale déterminée pour chacun d'entre eux. Quant au tableau 2 que l'on retrouve à la page suivante, il ventile ces cibles entre les onze Centres locaux d'emploi de la région.

Le suivi rigoureux des résultats au regard de chacun des indicateurs permet tout au long de l'année de s'assurer de l'accessibilité et de l'efficacité des services offerts, et contribue à une meilleure cohérence de l'action des services publics d'emploi à l'échelle du Québec.

Tableau 1

Indicateurs de résultats	Cibles régionales 2002-2003
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 248
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 265
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 415
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 270
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	138
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	12 366
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	192
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 851
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 911
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,0 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,3 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,9 %
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	17 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 200 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 900 000 \$

# LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003 SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

TABLEAU 2

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis	Les Chutes-de la-Chaudière	Ste-Croix
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	594	755	765	1 210	1 232	663
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	337	430	435	689	702	378
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	219	279	282	447	456	245
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	70	130	70	242	184	79
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	9	12	11	18	18	10
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	241	415	657	1 838	2 317	420
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	12	16	16	25	26	14
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	311	396	401	635	647	348
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	187	238	241	381	388	209
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une d'intervention d'Emploi-Québec	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %
Sommes des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 097 820 \$	1 395 360 \$	1 414 170 \$	2 236 680 \$	2 279 430 \$	1 226 070 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	590 640 \$	750 720 \$	760 840 \$	1 203 360 \$	1 226 360 \$	659 640 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	507 180 \$	644 640 \$	653 330 \$	1 033 320 \$	1 053 070 \$	566 430 \$

## LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003 SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

TABLEAU 2 (SUITE)

Indicateurs	Ste-Marie	St-Joseph	Lac Etchemin	St-Georges	Thetford Mines	Total région
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	588	498	543	1 141	1 259	9 248
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	335	283	309	650	717	5 265
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	217	184	200	421	465	3 415
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	63	48	50	157	177	1 270
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	9	7	8	17	19	138
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	944	574	354	1 982	2 624	12 366
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	12	10	11	24	26	192
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	309	261	285	599	661	4 851
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	185	157	171	359	396	2 911
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %	38,3 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une d'intervention d'Emploi-Québec	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %	46,9 %
Sommes des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 087 560 \$	919 980 \$	1 003 770 \$	2 110 140 \$	2 329 020 \$	17 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	585 120 \$	494 960 \$	540 040 \$	1 135 280 \$	1 253 040 \$	9 200 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	502 440 \$	425 020 \$	463 730 \$	974 860 \$	1 075 980 \$	7 900 000 \$

# 1. La répartition du Fonds de développement du marché du travail

Le budget anticipé du Fonds de développement du marché du travail pour 2002-2003 est de 26 302 200 \$. Cette somme inclut un montant de 1 052 200 \$ pour l'administration des contrats d'intégration travail (CIT) gérés par Emploi-Québec depuis l'an passé.

Dans le cadre de la répartition régionale, un montant de 5 338 000 \$ est conservé dans l'enveloppe de la Direction régionale<sup>24</sup>. Une partie de cette somme sera ultérieurement redistribuée aux unités locales, selon les besoins. Le solde, soit 19 912 000 \$, est réparti entre les CLE selon le poids relatif de chaque MRC, tel que déterminé dans le modèle de répartition adopté. Le tableau 3 illustre cette répartition, ainsi que le mode d'allocation réajusté après regroupement des CLE afin de permettre une planification budgétaire conforme aux activités réellement imputées à chacun des CLE.

TABLEAU 3  
RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2002-2003  
RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

<b>Enveloppe Chaudière-Appalaches</b>	<b>26 302 200 \$</b>
<b>Enveloppe Services régionalisés</b>	<b>5 338 000 \$</b>
<b>Contrat d'intégration travail (CIT)</b>	<b>1 052 200 \$</b>
<b>Solde pour répartition locale</b>	<b>19 912 000 \$</b>

<b>CLE</b>	<b>Poids relatif selon le modèle de répartition</b>	<b>Répartition locale (\$)</b>
L'Islet	6,42 %	1 278 300
Montmagny	8,16 %	1 624 800
<b>Montmagny/L'Islet</b>	<b>14,58 %</b>	<b>2 903 200</b>
Saint-Lazare	8,27 %	1 646 700
Lévis	13,08 %	2 604 500
<b>Lévis/Saint-Lazare</b>	<b>21,35 %</b>	<b>4 251 200</b>
Les Chutes-de-la-Chaudière	13,33 %	2 654 300
Sainte-Croix	7,17 %	1 427 700
<b>Les Chutes-de-la-Chaudière/Sainte-Croix</b>	<b>20,50 %</b>	<b>4 081 900</b>
<b>Sainte-Marie/Saint-Joseph</b>	<b>11,74 %</b>	<b>2 337 700</b>
Lac-Etchemin	5,87 %	1 168 800
Saint-Georges	12,34 %	2 457 700
<b>Lac-Etchemin/Saint-Georges</b>	<b>18,21 %</b>	<b>3 626 000</b>
<b>Thetford Mines</b>	<b>13,62 %</b>	<b>2 712 000</b>

<sup>24</sup> L'enveloppe régionale inclut une réserve pour des projets de formation régionaux, des projets sectoriels régionaux, des ententes avec les ressources externes, tels les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les centres d'emploi agricole, etc.

2. La planification budgétaire 2002-2003 selon les mesures actives d'Emploi-Québec

Le Plan d'action régional 2002-2003 se veut le reflet des orientations et des principales stratégies d'intervention retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail pour concrétiser en Chaudière-Appalaches la lutte au chômage et à l'exclusion sociale.

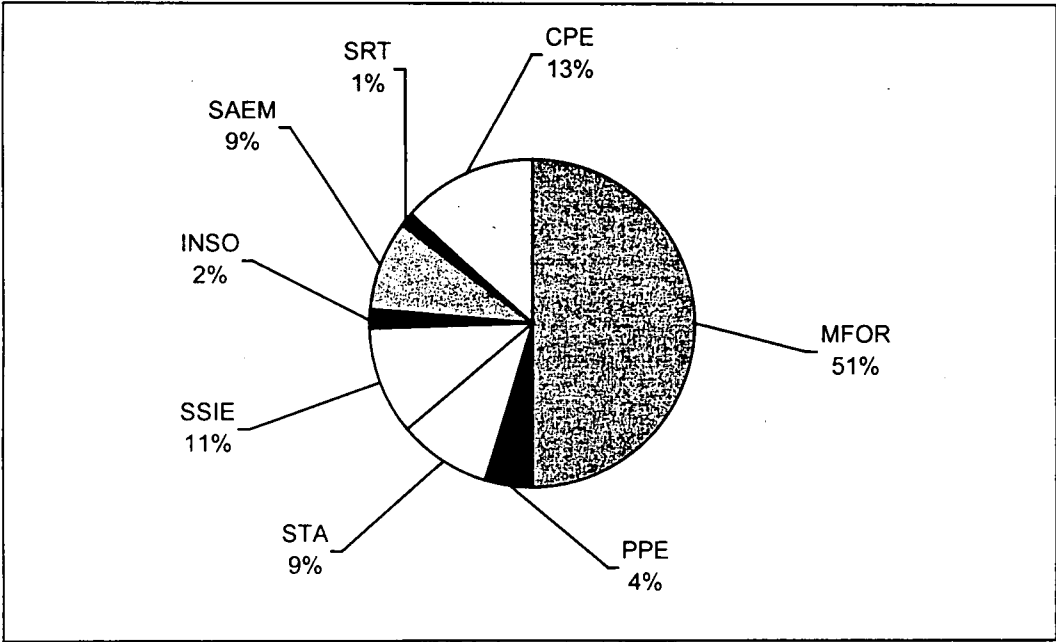
Au terme des exercices de planification locale et régionale, les choix stratégiques effectués permettent de mettre en perspective des interventions qui représentent les efforts à consentir avec le Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Ainsi, cette planification précise la volonté d'Emploi-Québec de la Chaudière-Appalaches d'utiliser l'ensemble de ses mesures en visant le meilleur équilibre budgétaire possible.

La répartition de la planification budgétaire opérationnelle par mesure telle que proposée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Chaudière-Appalaches recommande la perspective suivante :

Les mesures s'adressant aux personnes, excluant la formation, soit l'insertion sociale, les projets de préparation à l'emploi, le supplément de retour au travail ainsi que les mesures de services d'aide à l'emploi, de subvention salariale et de soutien au travail autonome cumulent un investissement de 36 %. La mesure de formation de la main-d'œuvre, quant à elle, compte pour 51 % du budget. Finalement, l'intervention auprès des employeurs ainsi que le volet partenariat prévoient un investissement de 13 %.

Graphique 1

Répartition de la planification budgétaire opérationnelle par mesure



- MFOR Mesure de formation
- PPE Projet de préparation à l'emploi
- STA Soutien au travail autonome
- SSIE Subvention salariale d'insertion à l'emploi
- SAEM Service d'aide à l'emploi
- SRT Supplément de retour au travail
- CPE Concertation pour l'emploi

## SOMMAIRE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2003

### DE LA RÉGION DE LAVAL

#### Année 3

---

#### 1. Avant-propos

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a adopté, en février 2000, un plan d'action triennal 2000-2003; nous sommes rendus à la troisième année de ce plan.

Au nombre des défis organisationnels pour Emploi-Québec Laval, on retrouve : la nécessité d'assurer une meilleure utilisation du dispositif de repérage, de rendre l'information sur le marché du travail plus accessible pour les clients et le personnel et mieux intégrée dans la prestation de services, de maximaliser l'utilisation des ressources dans les salles multiservices et d'adapter notre offre de services pour répondre aux besoins d'une clientèle défavorisée sur le plan de l'emploi.

En ce qui touche les services aux employeurs, ils ont été regroupés à la direction régionale. Nous visons à être davantage proactifs et dynamiques en matière de maintien et de création d'emplois, notamment par la mobilisation des partenaires économiques dans le démarchage d'employeurs aux prises avec des problèmes qui menacent les emplois ou nuisent à la création d'emplois.

#### 2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

##### *Portrait du marché du travail*

La population lavalloise connaît une croissance démographique nettement supérieure à la moyenne québécoise. En 1996, 330 093 personnes résidaient à Laval faisant de cette ville la deuxième plus importante du Québec et la deuxième région la plus densément peuplée.

La structure industrielle de la région est diversifiée. On retrouve près de 10 000 entreprises et environ 108 000 emplois sur le territoire.

Le taux de chômage de Laval a tendance à toujours être inférieur à celui du Québec et son taux d'activité y est un des plus élevés. Au cours du troisième trimestre de l'an 2001, le taux de chômage était de 6,5 % comparativement à 6,1 % à pareille date l'an dernier. Ce taux demeure un des plus bas au Québec.

Si au cours de 2001, on a assisté à un ralentissement de l'activité économique, tout indique que le cycle de croissance devrait reprendre. Plusieurs facteurs concourent au développement économique de la région telles la proximité d'un bassin de population important, la présence de secteurs d'activité économique très dynamiques (firmes d'informaticiens et d'ingénieurs, produits pharmaceutiques, etc.), l'existence d'un parc scientifique et de haute technologie. En outre, le faible taux d'inoccupation des logements ainsi que la mise en œuvre de grands chantiers devraient favoriser l'essor du secteur de la construction à Laval.

##### *Exposé des problématiques régionales*

*Assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre demeure l'une de nos grandes priorités* : selon une enquête menée auprès des entreprises de Laval en 1998, bon nombre d'entre elles déclaraient alors connaître des difficultés de recrutement, notamment dans des emplois qualifiés et semi-qualifiés. Il va de soi que, dans un contexte de ralentissement économique comme on vit actuellement, les difficultés de recrutement pour certains métiers ou professions deviennent moins apparentes. Elles demeurent cependant un problème de fond qui prendra plus d'ampleur avec la reprise attendue des activités économiques. Bien que le taux de chômage de la région de Laval demeure un des plus bas au Québec, il existe encore un bassin important de personnes sans emploi.

*Rehausser le niveau de préemployabilité et d'employabilité des personnes présentant un risque de chômage de longue durée par le biais notamment d'approches renouvelées en matière d'intervention auprès de nos clientèles (clientèles plus éloignées du marché du travail, main-d'œuvre féminine, personnes immigrantes, etc.).* Le bassin de prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail a connu une baisse marquée de 9,3 % dans la région de Laval, entre septembre 2001 et septembre 2000, comparée à une diminution de 6,6 % à l'échelle du Québec. En outre, plusieurs parmi les prestataires dits « sans contraintes à l'emploi » présentent de fait des contraintes sévères à l'emploi en raison notamment de leur faible niveau de scolarité, d'une absence prolongée du marché du travail ou encore de leur manque de confiance ou de motivation. Dans ce contexte, il devient encore plus essentiel de renforcer l'utilisation du dispositif de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée et d'adapter notre prestation de services pour amener ces personnes à amorcer une démarche de retour en emploi et répondre à leurs besoins.

*Aider les employeurs qui éprouvent des difficultés liées au développement des ressources humaines pouvant nuire au maintien des emplois ou à la création d'emplois afin de prévenir les pertes d'emplois.* Cela demande donc une approche proactive et dynamique et pose le défi de la mobilisation des partenaires économiques dans le démarchage des employeurs aux prises avec de telles difficultés.

*Travailler à l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements dans les entreprises :* la diffusion des nouvelles technologies, le recours à des formes d'organisation du travail exigeant une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre et le développement de nouveaux marchés mettent à rude épreuve la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter et posent, avec encore plus d'acuité, le défi de la formation continue, qualifiante et transférable.

*Travailler au rehaussement des compétences en gestion des ressources humaines principalement dans les entreprises aux prises avec des problématiques de création importante d'emplois ou de maintien d'emplois :* le phénomène de fusion d'entreprises, le développement de nouveaux marchés ou l'obtention de nouveaux contrats et autres, obligent souvent la révision de la structure organisationnelle, ce qui amène, notamment, des besoins en gestion des ressources humaines.

*Afin de résoudre ces trois dernières problématiques, nous devons accroître notre visibilité auprès des employeurs et favoriser une plus intense coordination des intervenants dans la recherche de solutions à des problématiques communes.*

### ***Préoccupations particulières du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail***

Concernant la promotion de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, le PAR retient comme stratégie d'accroître la culture de formation dans les entreprises. À cet effet, le PAR prévoit que nous accompagnerons les employeurs dans la gestion de la Loi, offrirons une aide conseil aux employeurs pour la planification d'activités de formation et ferons la promotion de cette loi. Mentionnons à cet égard que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a adopté une stratégie de promotion pour la région de Laval et qu'elle a confié le mandat à son Comité FNFMO d'analyser des projets présentés par les organismes lavallois. Le Conseil a d'ailleurs accepté un projet visant la réalisation de conférences-témoignages qui seront aussi disponibles sur un cédérom pour distribution aux employeurs de la région.

Concernant nos relations avec le milieu de l'éducation dans le contexte du 60 M \$ en pré-achat, le PAR prévoit que nous continuerons à offrir des activités de formation, en collaboration avec le milieu de l'éducation, pour répondre aux besoins du marché du travail et de nos clients. En outre, une table éducation/main-d'œuvre a été mise en place afin d'assurer des échanges constants et de trouver des solutions aux problèmes, s'il y a lieu.

Concernant la prise en compte des plans des comités sectoriels, le PAR prévoit une consolidation de l'intervention sectorielle en favorisant le regroupement des entreprises sur cette base. Nous visons à apporter des solutions concrètes au problème de recrutement de la main-d'œuvre dans les secteurs touchés. Nous prenons aussi en considération les interventions et les avis des comités sectoriels lorsque cela correspond à la réalité lavalloise.

### 3. Les orientations, stratégies et cibles de résultats retenues par le CRPMT

#### Orientation 1

**Contribuer à la lutte au chômage grâce à l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services offerts aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et à l'implantation d'activités visant le maintien en emploi des participants**

**Problématique 1 :** répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises créatrices d'emplois en assurant un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

- Assurer une utilisation maximale des services universels

#### Orientation 1

**Contribuer à la lutte au chômage grâce à l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services offerts aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et à l'implantation d'activités visant le maintien en emploi des participants**

**Problématique 2 :** intervenir auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi afin de les intégrer au marché du travail

- Rehausser le niveau de préemployabilité et d'employabilité des personnes présentant un risque de chômage de longue durée
- Améliorer notre connaissance des clientèles menacées d'exclusion sociale et économique

#### Orientation 2

**Contribuer au développement économique de la région de Laval en favorisant la concertation et en augmentant notre prestation de services auprès des employeurs vivant des problèmes reliés à la création et au maintien d'emplois**

**Problématique 3 :** améliorer notre prestation de services auprès des employeurs de la région de Laval

- Accroître notre présence auprès des employeurs susceptibles d'avoir besoin d'une aide technique ou financière pour créer, stabiliser ou maintenir des emplois
- Consolider l'intervention sectorielle sur le territoire des CLE
- Offrir aux employeurs des services intégrés qui s'appuient sur une vision globale et une utilisation cohérente
- Développer les capacités de planification et de gestion des ressources humaines des employeurs, particulièrement auprès des PME en croissance
- Intervenir auprès des employeurs qui éprouvent des difficultés pouvant nuire à la création d'emplois ou au maintien des emplois
- Assurer le développement de la formation continue des personnes ayant un emploi et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

#### Orientation 3

**Travailler à l'harmonisation des interventions des partenaires du marché du travail de Laval en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre**

**Problématique 4 :** travailler au développement harmonieux du partenariat régional et local dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre

- Consolider nos liens avec les partenaires du marché du travail afin de mieux connaître et intervenir sur la réalité du marché du travail régional et local
- Contribuer à la reconnaissance et à la consolidation du financement des organismes communautaires de la région en concertation avec le milieu

## Les cibles de résultats de la région 2002-2003

INDICATEURS	TOTAL
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	15 812
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions <sup>25</sup> d'Emploi-Québec	8 196
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 348
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,5 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant le retour en emploi	15 300 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 125
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,7 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 026
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,5 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	102
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	56
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8 200 000 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 100 000 \$
14. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi <sup>26</sup> aux interventions d'Emploi-Québec	4 666
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 609
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75,0%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%

<sup>25</sup> Le terme *intervention* couvre les mesures actives, l'insertion sociale, le Fonds de lutte contre la pauvreté et les activités d'aide à l'emploi mais exclut les entrevues initiales. Réf. : *Document de formation sur les indicateurs de résultats à Emploi-Québec*, 3 novembre 2000.

<sup>26</sup> Les *participants assurance-emploi* sont définis comme étant les adultes distincts participants aux mesures actives qui sont actifs ou admissibles à l'assurance-emploi au début de la participation (PAE actifs, PAE admissibles et PSR admissibles. Réf. : *Document de formation sur les indicateurs de résultats Emploi-Québec*, 3 novembre 2000 et *Bulletin d'interprétation*, chapitre 1, bulletin 1, 4 octobre 2000.

4. La répartition budgétaire par CLE et par fonds

RÉPARTITION BUDGÉTAIRE INITIALE PAR CLE ET PAR FONDS 2002-2003

	CLE ET SERVICES RÉGIONALISÉS (K \$)					
	Laval-des-Rapides	St-Vincent-de-Paul	Chomedey-Ste-Dorothée	Ste-Rose	Services région	Total
Fonds du Québec (k \$)	1 009,3 \$	595,1 \$	1 474,3 \$	981,3 \$	2 090,1 \$	6 150,1 \$
Compte de l'assurance-emploi (k \$)	3 242,9 \$	2 246,1 \$	4 431,9 \$	3 417,4 \$	3 846,6 \$	17 184,9 \$
TOTAL	4 252,2 \$	2 841,2 \$	5 906,2 \$	4 398,7 \$	5 936,7 \$	23 335,0 \$



**PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2004  
SOMMAIRE DE LA MISE À JOUR 2002-2003**

**RÉGION LANAUDIÈRE (14)**

**ADOPTÉ PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL  
LE 29 JANVIER 2002**

**DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT EMPLOI-QUÉBEC LANAUDIÈRE**

## 1. AVANT PROPOS

Le Plan d'action régional de la région de Lanaudière est un document de planification stratégique qui a pour but d'établir les problématiques du marché du travail ainsi que les orientations et les stratégies d'intervention prévues pour travailler sur ces problématiques. Celles-ci sont déterminées de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière.

Considérant l'ampleur des problématiques sur lesquelles Emploi-Québec est appelé à intervenir, il a été convenu que le plan d'action régional soit élaboré dans une perspective pluriannuelle et revu en profondeur tous les trois ans. Ainsi le plan d'action 2001-2004 a été adopté par le Conseil régional des partenaires le 30 janvier 2001 et le document présenté aujourd'hui constitue la mise à jour annuelle de ce plan de trois ans.

Pour en faciliter la consultation, tous les chapitres sont présentés, les chapitres 2,3,4 et 6 étant tirés intégralement du plan 2001-2004. La mise à jour annuelle porte sur les pistes d'action, la répartition locale des cibles de résultats et du budget d'intervention ainsi que sur le repérage des clientèles. La liste des membres du Conseil régional a aussi été mise à jour.

## 2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE LANAUDIÈRE

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 Km<sup>2</sup>. Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte près de 70 municipalités. Les municipalités sont regroupées en 6 municipalités régionales de comté (MRC) dont la superficie et la population sont variables. On y retrouve aussi la communauté Atikamek de Manawan au nord de la MRC Matawinie.

La région comporte de nombreux avantages favorables à son développement économique. On pense notamment à la proximité d'un vaste bassin de main-d'œuvre et de consommateurs, à la disponibilité de terrains à vocation résidentielle, commerciale, industrielle ainsi qu'à la présence d'une économie diversifiée.

### 2.1 ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE :

De 1986 à 1996, la région de Lanaudière a connu une croissance démographique de 34,5 % comparativement à 9,3 % pour le Québec. Dans la région, cette évolution s'est manifestée très différemment selon les MRC. Les MRC des Moulins et de l'Assomption ont été responsables d'une bonne partie de cette augmentation. L'étalement urbain s'est poursuivi et il s'est étendu aux MRC plus au Nord et à l'Est de la région. La MRC de Montcalm a vu s'accroître la population des municipalités situées au Sud de son territoire. Quant à la MRC d'Autray, ce sont les municipalités situées à l'Ouest qui ont connu les plus fortes hausses de population.

Parallèlement à cet étalement urbain, on assistait à une augmentation importante de la population de la MRC de Matawinie. Cette croissance peut, en partie, être attribuée à une population plus âgée, majoritairement retraitée, désireuse de renouer avec les plaisirs de la campagne.

La population lanaudoise est plus jeune que la population québécoise. En effet la population âgée de « 0-14 ans » est plus importante dans la région qu'au Québec et inversement, la population âgée de « 65 ans et plus » est plus importante au Québec que dans la région.

En 1996, la proportion d'hommes et de femmes dans la population était sensiblement le même et elle oscillait autour de 50 %, et ce, tant pour le Québec, la région et les MRC de notre territoire.

### 2.2 ÉVOLUTION DE LA SCOLARITÉ :

Le niveau de scolarité des québécois et des lanaudois s'est amélioré de 1991 à 1996. Malgré cette amélioration, on observe des différences importantes entre le profil des deux territoires. En 1996, la proportion de la population avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ou certificat, est plus importante dans la région qu'au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un grade universitaire est nettement plus élevée que la proportion régionale.

### 2.3 PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

Suivant la tendance amorcée depuis plusieurs années, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées, au cours des dernières années. Toute proportion gardée, le nombre de personnes occupées tend généralement à augmenter plus fortement dans la région qu'au Québec.

De 1991 à 1996, la croissance québécoise et régionale du nombre de personnes occupées a permis une légère baisse du taux de chômage. Par contre, au même moment, on assistait à un léger recul des taux d'activité et d'emploi.

Toutefois, cette évolution très similaire des indicateurs du marché du travail de 1991 à 1996 dissimule de fortes disparités entre les MRC de la région. En 1996, les MRC de l'Assomption et des Moulins avaient des taux de chômage inférieurs à 10 %, des taux d'activité avoisinant les 70 % et des taux d'emploi nettement supérieurs à la moyenne québécoise et régionale. Au même moment, les MRC de Matawinie et de Montcalm avaient des taux de chômage égaux ou supérieurs à 14 %, des taux d'activité inférieurs à 60 % et des taux d'emploi inférieurs à 50 %.

Au cours de la période de 1989 à 1999, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées. La variation annuelle moyenne du nombre de personnes occupées était de 2,4 % dans la région, par rapport à 0,7 % pour le Québec, soit une moyenne régionale de plus de trois fois supérieure à celle du Québec.

De 1989 à 1993, le taux de chômage de la région s'est toujours maintenu en dessous de celui du Québec. Cependant depuis 1994, le taux de chômage de la région oscille annuellement autour de celui du Québec. Quant aux taux d'activité et d'emploi de la région, ils ont toujours été supérieurs à ceux du Québec depuis 1989, à l'exception de 1994.

L'examen par groupe d'âge démontre que le taux d'activité est généralement plus élevé chez la population de « 30 à 44 ans » et de « 45 à 54 ans » que chez les « 15 à 29 ans », depuis 1991. La population de « 55 à 64 ans » a généralement un taux d'activité plus faible que les groupes d'âge situés entre « 15 et 54 ans ». Cette situation s'explique probablement par une part importante de personnes à la retraite chez le groupe des « 55 à 64 ans », ce qui a pour effet de diminuer le taux d'activité de ce groupe. L'analyse du taux d'emploi par groupe d'âge permet de dégager sensiblement le même constat que pour le taux d'activité.

Lorsqu'on examine les données concernant le nombre de personnes occupées selon les MRC, l'âge ou le sexe, on observe que le marché du travail a connu des modifications importantes au cours des dernières années. Ces changements sont venus modifier considérablement des fonctions autrefois dévolues à certaines professions et ainsi transformer l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises. Pour plusieurs d'entre elles, cette situation s'est traduite par l'impartition de certaines tâches. Cet élément n'est certainement pas étranger à la croissance du nombre de travailleurs autonomes de 1991 à 1996, au Québec et dans l'ensemble des MRC de notre région.

Dans la région de Lanaudière, la part des travailleurs autonomes, sur l'ensemble des personnes occupées de la région, est plus élevée que celle de l'ensemble du Québec, en 1996. On remarque toutefois que les travailleurs autonomes sont davantage présents dans les MRC rurales du territoire, c'est-à-dire les MRC de d'Autray, de Montcalm et de Matawinie. La concentration d'exploitants agricoles qui sont dénombrés à titre de travailleur autonome, pourrait expliquer cette situation.

### 2.4 LA MAIN-D'ŒUVRE :

Les principales études réalisées sur les causes du chômage prolongé démontrent que les facteurs premiers d'exclusion du marché sont davantage liés à des caractéristiques socio-professionnelles que démographiques. C'est d'ailleurs pour cette raison que le repérage de la clientèle d'Emploi-Québec s'effectue sur la base de critères tels que : la scolarité, la durée de chômage et le taux de salaire. Ces facteurs sont déterminants dans l'analyse du risque de chômage prolongé et de la dépendance aux programmes publics de soutien du revenu. Dans ce contexte, certains groupes plus à risque devront faire l'objet d'une attention particulière : les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, la main d'œuvre féminine et les responsables de famille monoparentales, les jeunes de 15 à 30 ans, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes immigrantes. Ces groupes démographiques présentent des particularités qui influencent grandement leur problématique d'intégration au marché du travail. Pour la plupart de ces groupes, les facteurs déterminants dont nous venons de traiter sont vécus de manière différente soit par leur acuité ou par la présence de plusieurs de ceux-ci. De plus, le cumul de certains facteurs aggravants, joue un rôle majeur dans la situation d'employabilité et le besoin de service qui peut en découler.

## 2.5 SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE :

De 1989 à 1999, la région de Lanaudière a connu une croissance annuelle moyenne de 2,4% de son nombre de personnes occupées. Toute proportion gardée, la hausse régionale a été trois fois plus forte que celle du Québec. L'évolution des personnes occupées s'est répartie très différemment selon les secteurs d'activité économique, au cours de cette période.

Pour la région de Lanaudière, le scénario de prévisions anticipe une croissance moyenne du nombre de personnes occupées de 1,4 % par année entre 2000 et 2004. Au niveau sectoriel, ces prévisions se traduisent à la fois par des hausses, des baisses et des effets nuls en ce qui concerne l'évolution du nombre de personnes occupées.

### 2.5.1 La branche du primaire

Dans la branche du primaire, le secteur de l'agriculture est celui qui occupe le plus de personnes dans la région. Au cours des dernières années, le secteur agricole a assisté à un accroissement de la taille des fermes et à une diminution de son nombre. Parallèlement, le secteur s'est modernisé avec l'utilisation de plus en plus répandue de nouvelles technologies adaptées à ce secteur.

Les prévisions d'emploi pour la période de 2000 à 2004, pour la branche du primaire, sont à l'image de la tendance passée. Toutefois, il n'y aura pas de recul de l'emploi et on assistera davantage à une relative stabilité du nombre de personnes occupées dans cette branche.

### 2.5.2 La branche du secondaire

Pour les fins de cette analyse, la branche du secondaire se subdivise principalement en trois grands secteurs, soit le manufacturier biens non durables, le manufacturier biens durables et la construction. Comme nous le verrons, ces grands secteurs connaîtront des croissances égales ou supérieures à la moyenne régionale.

#### La branche du secondaire, manufacturier biens non durables

Au cours des dix dernières années, le grand secteur du manufacturier biens non durables a connu une croissance annuelle moyenne légèrement inférieure à la moyenne régionale de son nombre de personnes occupées. Pour notre période de prévisions, cette croissance devrait être similaire à celle de la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 1,4 % annuellement. Toutefois, cette évolution se traduira différemment selon les secteurs d'activité économique concernés. (aliments, boissons et tabac; caoutchouc et plastique; textile; habillement et cuir; papier et produits connexes; imprimerie et édition; industrie pétrolière et industrie chimique; autres industries manufacturières)

#### La branche du secondaire, manufacturier biens durables

Toute proportion gardée, les secteurs du manufacturier biens durables font partie des secteurs ayant contribué le plus à la croissance du nombre de personnes occupées dans la région au cours des dix dernières années. Pour notre période de prévisions, ils devraient connaître une croissance annuelle moyenne de leur nombre de personnes occupées supérieure à la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 2,5 %. Cette augmentation sera principalement attribuable aux secteurs du bois, du meuble, des produits métalliques et de la machinerie. (bois; meubles; métaux primaires; produits métalliques; machinerie (sauf électrique); matériel de transport; produits électriques et électroniques; produits minéraux non métalliques.

#### La branche du secondaire, construction

La bonne santé de l'économie en général, le nombre élevé d'investissements réalisés pour l'agrandissement d'entreprises existantes et pour l'implantation de nouvelles entreprises, ainsi qu'une demande résidentielle relativement importante, ont permis au secteur de la construction de connaître une hausse du nombre de personnes occupées au cours des années 90. Pour notre période de prévisions, le secteur de la construction connaîtra une croissance de son nombre de personnes occupées légèrement supérieure à la moyenne régionale.

### 2.5.3 La branche du tertiaire

Les activités de la branche du tertiaire sont principalement liées aux services. C'est dans un contexte régional de forte croissance de la population et d'augmentation importante du nombre de nouvelles entreprises que la branche du tertiaire a évolué au cours des dernières années.

Pour les prochaines années, l'augmentation de la population, conjuguée à la croissance des activités manufacturières de la région, devraient permettre à la branche du tertiaire de connaître une croissance de son nombre de personnes occupées. Cette hausse devrait osciller autour de 1,9% annuellement d'ici 2004.

3. ORIENTATIONS, STRATÉGIES RÉGIONALES, PISTES D’ACTION ET CIBLES DE RÉSULTATS

Afin d’assurer la mise en œuvre des orientations, le conseil régional des partenaires du marché du travail a défini différentes stratégies. Ces stratégies régionales se concrétiseront dans différentes actions locales et régionales. Le coffre à outils d’Emploi-Québec assure une part importante des réalisations mais plusieurs actions de support sont prévues afin d’en optimiser l’efficacité. De plus, des actions complémentaires aux mesures et services sont aussi à réaliser afin d’assumer pleinement notre rôle dans le développement de la main d’œuvre et de l’emploi.

Dans le but d’illustrer la volonté d’Emploi-Québec d’aller de l’avant dans la mise en œuvre des diverses stratégies, quelques pistes d’action sont présentées. Cette liste, loin d’être exhaustive, permet de mettre en lumière certaines des actions locales et régionales prévues dans le cadre de la planification 2001-2004.

1. PROBLÉMATIQUE DU CHÔMAGE (DE COURTE ET LONGUE DURÉE)	
1.1 FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L’OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D’ŒUVRE	
Stratégies	Pistes d’action
1.1.1 Favoriser le développement et la diffusion de l’information sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Élaboration et diffusion des perspectives sectorielles et professionnelles</li><li>• Élaboration et mise à jour de la liste des professions en demande</li><li>• Mise à jour des fiches sectorielles</li><li>• Réalisation de l’exercice d’estimation des besoins de formation et de nouvelle main-d’œuvre</li><li>• Réalisation et diffusion de la problématique régionale</li><li>• Production et diffusion d’information sur la situation locale du marché du travail</li><li>• Mise à jour régulière de l’information disponible pour les sessions de groupe et les salles multiservices</li><li>• Réalisation d’une enquête auprès des employeurs portant sur les caractéristiques de la demande de main-d’œuvre</li><li>• Coordination du comité IMT (information sur le marché du travail) en collaboration avec les CLE</li><li>• Poursuite des travaux de réalisation d’un guide régional des taux de salaire</li></ul>
1.1.2 Soutenir l’intégration rapide de la main-d’œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilisation des mesures et services : activités d’aide à l’emploi, services d’aide à l’emploi et services de placement</li><li>• Encouragement aux chercheurs d’emploi pour qu’ils utilisent le placement en ligne</li><li>• Soutien à l’utilisation optimale des services de placement, notamment la salle multiservice, par la promotion auprès des partenaires et de la clientèle</li><li>• Tenue de Salons de l’emploi</li><li>• Négociation des ententes annuelles et suivi de la mesure Soutien au travail autonome avec les centres locaux de développement (CLD) ou les organismes coordonnateurs.</li></ul>
1.2 RÉDUIRE LA PÉRIODE D’INACTIVITÉ DES PERSONNES À RISQUE DE CHÔMAGE PROLONGÉ	
Stratégies	Pistes d’action
1.2.1 Assurer une offre de services variée aux chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir afin de les aider dans leur démarche vers l’emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilisation des mesures et services : projet de préparation à l’emploi, mesure de formation, insertion sociale, subvention salariale, supplément de retour au travail, entreprise d’insertion et fonds de lutte contre la pauvreté</li></ul> <p><b>Notamment :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Projets propres aux jeunes mères (souvent chefs de famille monoparentale) en collaboration avec la Sécurité du revenu en vertu de « Ma place au soleil »</li><li>• Collaboration à Destination emploi pour diriger plus facilement les prestataires de l’assistance-emploi vers les mesures et services d’Emploi-Québec</li><li>• Collaboration à la stratégie jeunesse, à solidarité jeunesse et aux programmes fédéraux d’emploi pour les jeunes</li><li>• Développement de projets « Jeunes volontaires » et du volet jeunes diplômés dans subvention salariale</li><li>• Gestion de la mesure « contrat d’intégration au travail » en collaboration avec l’Office des personnes handicapées du Québec</li><li>• En volet innovation, projet pilote de travailleurs âgés pour les travailleurs de 55 à 64 ans, en emploi ou dont l’emploi est menacé</li><li>• Développement d’un accueil propre à la clientèle assujettie à l’obligation de parcours de la Sécurité du revenu.</li></ul>

**1.3 CONTRIBUER À LA RECONNAISSANCE DE PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES PROPRES À CERTAINS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES À RISQUE ÉLEVÉ DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE**

Stratégies		Pistes d'action
1.3.1	Maintenir et établir des liens de partenariat actif avec les regroupements représentant des clientèles à risque de chômage de longue durée, les ministères et les organismes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation active aux diverses tables régionales dont la conférence administrative régionale et son comité de travail sur la condition féminine ainsi que la table des partenaires en développement social et son comité sur le décrochage scolaire</li> <li>Participation aux comités de régie Centre des ressources humaines du Canada – Emploi-Québec (CRHC-EQ) et Sécurité du revenu – Emploi-Québec (SR-EQ)</li> <li>Participation et soutien au Regroupement Lanaudière pour l'intégration au travail et à la Table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées</li> <li>Coordination du comité régional de suivi sur le transfert du programme « contrat d'intégration au travail »</li> </ul>
1.3.2	Développer la connaissance régionale en regard de certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée et soutenir la mise en œuvre de stratégies particulières dont la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la stratégie à l'égard des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaboration à l'étude sur le profil des clientèles judiciairisées adultes pour la Région métropolitaine de recensement de Montréal</li> <li>En vertu de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine <ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la connaissance régionale de la main-d'œuvre féminine</li> <li>Organisation d'activités de diffusion et de sensibilisation pour les membres du conseil régional, l'ensemble du personnel des CLE ainsi que différents partenaires</li> <li>En collaboration avec les CLE, élaboration d'un plan de travail régional regroupant l'ensemble des engagements locaux et régionaux</li> <li>En collaboration avec le ministère des régions et le Conseil régional de développement Lanaudière, participation au développement et à la mise en œuvre de l'entente spécifique condition féminine.</li> </ul> </li> <li>En vertu de la stratégie à l'égard des personnes handicapées <ul style="list-style-type: none"> <li>Suite au diagnostic régional, participation au projet « les personnes handicapées et l'intégration au travail » ayant pour but de réaliser un profil de la clientèle désireuse d'intégrer le marché du travail et de ses besoins par type de handicap et par MRC</li> <li>Participation au comité de mise en œuvre de la politique en déficience intellectuelle et du plan régional d'organisation des services</li> </ul> </li> </ul>

**(Accès aux services pour les individus)**

Indicateurs		Cibles 2002-2003 Lanaudière
#2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec.	10 914
#3	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	5 667
#6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale.	1 498
#8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	4030
#11	Nombre de nouvelles ententes de qualification.	91
#14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec.	6 213
#16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée).	75 %
#17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée.	75 %

2. PROBLÉMATIQUE DES ENTREPRISES ET PARTENAIRES

2.1. FAVORISER L'ARRIMAGE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Stratégies	Pistes d'action
2.1.1 Maintenir et établir des liens de partenariat avec les regroupements sectoriels, les ministères et les organismes à vocation économique	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation au comité de développement économique et au comité de développement social de la Conférence administrative régionale (CAR)</li><li>• Émission d'un avis intégré Emploi-Québec – Sécurité du revenu sur le plan stratégique régional en vue de l'élaboration de l'entente-cadre 2000-2005</li><li>• Mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Culture et des Communications et réalisation d'un portrait et d'un plan d'action pour le secteur culturel dans la région</li><li>• Participation à la table métropolitaine et contribution au développement de projets de nature métropolitaine</li><li>• Participation aux rencontres des partenaires régionaux, notamment le Conseil régional de développement de Lanaudière, Lanaudière économique et la Table des partenaires en développement social</li><li>• Collaboration active des gestionnaires locaux au conseil d'administration des centres locaux de développement et réalisation d'activités en partenariat</li><li>• Actualisation du partenariat avec le MIC selon l'entente signée par les ministres respectifs</li><li>• Amélioration de l'arrimage CLE-CLD notamment en regard des planifications locales</li></ul>
2.1.2 Renforcer la capacité d'adaptation des employeurs, soutenir le maintien en emploi des travailleurs et la création d'emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intégrer les résultats de l'enquête auprès des employeurs, dans l'actualisation de la stratégie des services aux employeurs.</li><li>• Réaffirmer et développer le rôle d'Emploi-Québec auprès des employeurs comme intervenant spécialisé en développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi (gestion des ressources humaines - recrutement, développement, mobilisation et rétention de la main-d'oeuvre)</li><li>• Mettre en œuvre le dispositif de repérage des employeurs à risque</li><li>• Offrir aux employeurs des services intégrés qui s'appuient sur une vision globale et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services</li><li>• Mettre en œuvre la mesure concertation pour l'emploi, le volet employeur de la mesure de formation et les services de placement incluant le placement en ligne</li><li>• Intervention-conseil en soutien à la gestion des ressources humaines en entreprise</li><li>• Promotion, information, accompagnement et suivi en relation avec la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre</li><li>• Développer la synergie entre l'action d'Emploi-Québec auprès des employeurs et celle auprès des individus, notamment par les services de placement et de l'information sur le marché du travail.</li></ul>

Entreprises et partenaires : résultats quantitatifs

(Accès aux services pour les employeurs)

Indicateurs	Cibles 2002-2003 Lanaudière
#1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement.	10 368
#10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives.	140

### 3. QUALITÉ ET EFFICACITÉ DES SERVICES

#### 3.1 Faire d'Emploi-Québec Lanaudière un service public d'emploi performant qui assure une prestation de services basée sur des valeurs de qualité et d'équité

Stratégies	Pistes d'action
3.1.1 Poursuivre les travaux d'amélioration continue des services à la clientèle, individu et employeur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation continue du personnel notamment en regard de :</li> <li>• la protection des renseignements personnels et de l'accès à l'information</li> <li>• l'approche de suivi des subventions, ententes et contrats de service</li> <li>• l'utilisation des technologies de l'information</li> <li>• Suivi et accompagnement du personnel en regard du parcours, de l'approche d'intervention et du soutien du revenu</li> <li>• Réalisation et suivi de la planification stratégique locale et régionale, notamment la planification des activités du CLE (PAC) et le plan d'action régional (PAR)</li> <li>• Suivi mensuel et analyse des résultats</li> <li>• Assistance aux CLE dans la planification budgétaire opérationnelle</li> <li>• Poursuite de la démarche « Déclaration de services aux citoyens »</li> <li>• Application et suivi des mécanismes de contrôle et conformité dans la gestion des mesures</li> <li>• Application des recommandations du vérificateur général concernant l'amélioration de la précision des données de gestion et du suivi financier des dossiers</li> <li>• Consolidation de l'arrimage Planification des activités du CLE (PAC) – Planification budgétaire opérationnelle (PBO)</li> </ul>
3.1.2 Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la table de concertation régionale sur la formation professionnelle et technique</li> <li>• Participation à la table régionale ministère de l'Éducation du Québec - ministère de la Solidarité sociale (MEQ-MSS)</li> <li>• Coordination du forum régional Ressources externes</li> </ul>

#### Qualité et efficacité des services : résultats quantitatifs (satisfaction de la clientèle, efficacité et efficience)

Indicateurs	Cibles 2002-2003 Lanaudière
#3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	5 667
#4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	44,5 %
#5 Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	19,9 m
#7 Taux d'emploi des responsables de familles monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	37,9 %
#9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	46,5 %
#12 Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	10,7 m
#13 Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	9,2 m
#15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	3 401

4. LA RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS ET DU BUDGET D'INTERVENTION

4.1 Critères de répartition

La part régionale du Fonds de développement du marché du travail (Fdmt) ainsi que les cibles de résultats ont été réparties entre les CLE selon les variables et les sources suivantes :

- Prestataires de l'assurance-emploi:

Développement des ressources humaines du Canada, moyenne de septembre et décembre 2000 et de mars et juin 2001.
- Prestataires de l'assistance-emploi :

Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de la Solidarité sociale, juin 2001.
- Personnes occupées:

Statistique Canada, recensement de 1996.

Ce modèle a été adopté par le conseil régional le 14 novembre 2000. Les variables sont retenues pour une période de 3 ans. Les données sont mises à jour annuellement.

4.2 Répartition 2002 - 2003

Pour 2002-2003, la répartition budgétaire et des cibles de résultats s'effectuera comme suit :

Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	St-Jean de Matha	Ste-Julienne	Terrebonne
11,85 %	17,14 %	20,25 %	8,62 %	6,55 %	12,86 %	22,73 %

4.3 Les ressources allouées : Projet de répartition du budget par CLE

L'hypothèse ci-après est basée sur la répartition du budget d'intervention d'Emploi-Québec pour l'exercice 2002-2003 adoptée par l'exécutif de la Commission des partenaires du marché du travail à sa réunion tenue le 16 janvier 2002. Dans l'éventualité d'un budget régional différent à cause des ajustements de fin d'année financière 2001-2002, des modifications seront apportées.

	TOTAL	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC
Budget initial	31 032,8 \$	22 145,8 \$	8 887,0 \$
Budget régional non réparti	1 770,4 \$	731,8 \$	1 038,6 \$
Solde disponible réparti par CLE selon le poids relatif des clientèles	29 262,4 \$	21 414,0 \$	7 848,4 \$

CLE	POIDS RELATIF 2002-2003	BUDGET INITIAL(HYPOTHÈSE DE TRAVAIL)		
		TOTAL	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC
Berthierville	11,85 %	3 467,6 \$	2 537,6 \$	930,0 \$
Joliette	17,14 %	5 015,6 \$	3 670,4 \$	1 345,2 \$
Repentigny	20,25 %	5 925,6 \$	4 336,3 \$	1 589,3 \$
Rawdon	8,62 %	2 522,4 \$	1 845,9 \$	676,5 \$
St-Jean de Matha	6,55 %	1 916,7 \$	1 402,6 \$	514,1 \$
Ste-Julienne	12,86 %	3 763,1 \$	2 753,8 \$	1 009,3 \$
Terrebonne	22,73 %	6 651,3 \$	4 867,4 \$	1 783,9 \$

Des modifications subséquentes pourront être effectuées à la lumière des budgets alloués et des ententes de services entre les CLE, notamment en regard de certains services régionaux centralisés dans un CLE et ouverts à la clientèle de plusieurs CLE ex. : SEMO.

4.4 Répartition de la cible des jeunes de moins de trente ans

Afin de tenir compte de la répartition propre à la clientèle potentielle de moins de 30 ans sur le territoire lanaudois, le modèle de répartition a été appliqué en regard des données disponibles, particulières aux jeunes. Ce modèle établit un poids relatif propre aux jeunes pour chacun des CLE.

- Prestataires de l'assurance-emploi :  
de 15 à 24 ans

Développement des ressources humaines du Canada,  
moyenne de septembre et décembre 2000 ainsi que mars et  
juin 2001.
- Prestataires de l'assistance-emploi :  
de 20 à 29 ans

Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires  
à l'emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale,  
juin 2001.
- Personnes occupées :  
de 15 à 29 ans

Statistique Canada, recensement de 1996

Poids relatif des jeunes	Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	St-Jean de Matha	Ste- Julienne	Terrebonne
2002-2003	11,48 %	18,89 %	20,52 %	6,58 %	5,68 %	11,42 %	25,44 %

## 4.5. CIBLES PROVISOIRES 2002 – 2003 PAR CLE

Indicateurs	Cibles 2002-2003							
	Cibles Lanaudière (1)	Berthier	Joliette	Rawdon	Repentigny	St-Jean de Matha	Ste-Julienne	Terrebonne
		11,85%	17,14%	8,62%	20,25%	6,55%	12,86%	22,73%
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	10 368							
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	10 914	1 293	1 871	941	2 210	715	1 404	2 481
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 667	672	971	488	1 148	371	729	1 288
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,5%	44,5%	44,5%	44,5%	44,5%	44,5%	44,5%	44,5%
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	19,90 \$	2,36 \$	3,41 \$	1,72 \$	4,03 \$	1,30 \$	2,56 \$	4,52 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 498	178	257	129	303	98	193	340
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%	37,9%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans <sup>(2)</sup>	4 030	463	761	265	827	229	460	1 025
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	140	17	24	12	28	9	18	32
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	91	11	16	8	18	6	12	21
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,70 \$	1,27 \$	1,83 \$	0,92 \$	2,17 \$	0,70 \$	1,38 \$	2,43 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9,20 \$	1,09 \$	1,58 \$	0,79 \$	1,86 \$	0,60 \$	1,18 \$	2,09 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	6 213	736	1 065	536	1 258	407	799	1 412
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 401	403	583	293	689	223	437	773
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%

(1) : Cibles allouées ajustées, DPIMT le 14 décembre 2001

(2) : La cible des jeunes de moins de 30 ans est répartie entre les CLE au poids relatif établi selon le modèle de répartition propre à cette cible (voir 9.3)

**Sommaire du**  
**Plan d'action régional**  
**Région de Laurentides**  
**(15)**  
**2002-2003**

Adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 30 janvier 2002

Préparé par la Direction de la planification et du partenariat  
Emploi-Québec Laurentides

## 1. Avant-propos

---

Il nous fait plaisir, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, de vous présenter le Plan d'action régional 2002-2005. Ce cinquième plan d'action du Conseil, qui ouvre un nouveau cycle de planification pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région des Laurentides, nous l'avons voulu plus convivial, plus visuel aussi, lui avons ajouté un sommaire exécutif et avons apporté un souci particulier à la féminisation des textes.

Tout au long de son élaboration, nous avons accordé une importance majeure à l'établissement de nos priorités et choisi judicieusement les actions qui concourent à l'atteinte des résultats attendus. Se sont notamment imposés à notre réflexion la Stratégie de lutte contre la pauvreté, la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, le développement de la formation de la main-d'œuvre, la formation continue et l'intensification des services aux employeurs.

Résolument centré sur l'emploi, le PAR 2002-2005 en appelle ainsi à la mobilisation de toutes les ressources d'Emploi-Québec autour des nouvelles orientations régionales que sont le réemploi, l'aide aux personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi, l'aide aux employeurs et aux personnes en emploi et la gestion par résultats.

Nous croyons que le présent document saura s'inscrire dans l'effort de cohésion de tous les intervenantes et intervenants du marché du travail à qui il s'adresse, soit les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les représentantes et les représentants des milieux syndical, patronal, communautaire et de la formation.

Au nom des membres du Conseil, nous voulons en terminant remercier nos partenaires dont la disponibilité et la connaissance des problématiques du marché du travail ont permis d'identifier les chemins qu'emprunte le plan d'action.

Bonne lecture !

**JOCELYNE LAUZON**  
Présidente du Conseil régional  
des partenaires du marché du travail  
des Laurentides

**LOUISE PARADIS**  
Directrice régionale  
d'Emploi-Québec Laurentides  
et Secrétaire du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail des  
Laurentides

## 2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

Amorcé au lendemain de la récession 1991-1992, le cycle d'expansion économique donne des signes d'essoufflement. Depuis le début de 2001, l'économie américaine connaît des ratés, particulièrement dans le domaine de la *nouvelle économie* et le Québec ressent les effets de la baisse de régime de son principal partenaire commercial. De plus, les événements du 11 septembre 2001 sont venus amplifier le ralentissement qui était déjà perceptible. La situation à court terme se présente donc sous un jour plus difficile.

À plus long terme, la situation économique demeure positive. Après avoir progressé vigoureusement en 1999 et 2000, le Produit intérieur brut (PIB) augmentera à un rythme plus faible en 2001 et 2002, mais gardera le cap de la croissance jusqu'à 2005.

À court terme, l'économie régionale n'échappera pas au ralentissement économique, d'autant plus que les secteurs les plus touchés, soit l'aéronautique, la fabrication de matériel de transport aérien et le tourisme sont particulièrement présents dans les Laurentides.

Cependant, à plus long terme, nous croyons que la situation s'améliorera. Outre les facteurs qui contribueront à la croissance québécoise, d'autres éléments appuieront la progression de l'emploi dans notre région.

- La croissance démographique : depuis plusieurs années, la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation de population au Québec. Même si un ralentissement est prévu, la région continuera de progresser plus rapidement que les autres. Cette caractéristique influence la demande dans plusieurs secteurs, comme par exemple la construction, les services à la consommation et les services gouvernementaux ;
- Les investissements : des investissements importants dans plusieurs domaines, dont ceux qui sont prévus dans l'aéronautique et les services à la consommation, favoriseront la création d'emplois ;
- Une économie diversifiée : la région des Laurentides est l'une des plus diversifiées, sinon la plus diversifiée au Québec. Cette caractéristique est un avantage car la région est moins dépendante des difficultés qui peuvent survenir dans un secteur en particulier ;
- D'autres facteurs comme le dynamisme entrepreneurial, la disponibilité de terrains à vocation commerciale et industrielle à prix compétitif, une qualité de vie intéressante et l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal favorisent également le développement de l'emploi dans notre région.

### Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2005. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible dans le secteur primaire.

D'autre part, même s'il ne faut pas exclure la possibilité d'une solution de rechange pour relancer l'usine GM de Boisbriand, l'annonce de la fermeture définitive de cette entreprise en septembre 2002 jette une ombre sur les perspectives d'avenir du secteur manufacturier de notre région. Les 285 mises à pied annoncées chez Bell Hélicoptère pour janvier 2002 et la mise en veilleuse de certains investissements constituent d'autres éléments défavorables. Enfin, l'imposition par les Américains de taxes sur nos exportations de bois d'œuvre risque de nuire à l'emploi dans le secteur du bois.

Toutefois, la base économique très diversifiée de la région des Laurentides contribue à atténuer l'effet négatif des difficultés d'une entreprise ou d'un secteur en particulier. Ainsi, d'autres secteurs du manufacturier bénéficieront d'investissements créateurs d'emplois.

Par ailleurs, la construction occupe chez nous une place relativement plus importante qu'au Québec et on s'attend à une progression au cours de la période 2000-2005. Soutenue par le dynamisme démographique, l'amélioration de l'emploi et la réduction des taux d'intérêt, l'activité sera positive dans l'habitation. Le secteur non résidentiel ne sera pas en reste grâce aux nombreux projets d'investissement. La mise en œuvre du budget spécial du gouvernement du Québec jouera également en faveur de ce secteur.

### **Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois**

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé près de 80 % de l'augmentation observée entre 1987 et 2000. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2005 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels et techniques, notamment les services informatisés, continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne des secteurs. Le développement des Carrefours de la nouvelle économie contribuera à la croissance de ce domaine d'activité.

Les services à la consommation (hébergement et restauration, divertissements et loisirs, commerce) apporteront une contribution importante à la création d'emplois. Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé sera le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Les répercussions sur les besoins en main-d'œuvre seront d'autant plus importants si la problématique de l'iniquité interrégionale en matière de financement des services de santé et des services sociaux soulevés par plusieurs intervenants de la région est pris en compte. Enfin, l'enseignement offrira également des ouvertures mais l'atténuation de la croissance démographique réduira la clientèle scolaire et affectera, à plus long terme, la demande dans ce domaine.

### **Les disparités régionales**

La situation socio-économique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités persistantes entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socio-économique meilleure que celles qui sont situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 1996. Toutefois, les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi fournissent un éclairage intéressant sur les différences socio-économiques récentes qui caractérisent nos MRC. Par exemple, les chiffres concernant les prestataires de l'assistance-emploi pour la période de septembre 2001 indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (7,5 %) et d'Argenteuil (8,9 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (2,6 %), Mirabel (2,8 %) et Deux-Montagnes (3,6 %).

### **Les principales problématiques du marché du travail**

#### **LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX INDIVIDUS**

#### **Les jeunes**

- Un groupe dont l'importance démographique décline.
- Un chômage plus élevé chez les 15 à 29 ans.
- Un taux de décrochage scolaire élevé surtout chez les jeunes hommes.
- Près d'un prestataire de l'assistance-emploi sur quatre a moins de 29 ans.
- Une faible scolarisation rend plus difficile l'intégration au marché du travail des jeunes.

### **Les personnes de 45 ans et plus**

- Un groupe de plus en plus important sur le marché du travail.
- Une durée de chômage plus longue.
- Près du tiers des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.
- Des différences entre les 45 à 54 ans et les 55 à 64 ans de même qu'entre les hommes et les femmes.
- Ces personnes présentent des problématiques d'adaptation aux nouvelles exigences du marché du travail.
- Les employeurs auraient des préjugés négatifs à leur égard et limiteraient leur place dans leurs entreprises.

### **La main-d'œuvre féminine**

- La sous-représentation des femmes dans les professions des sciences naturelles et appliquées, dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir.
- Les femmes dominant dans les postes à temps partiel.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'assistance-emploi.
- La problématique relative à la conciliation travail-famille est plus présente chez les femmes, notamment pour les responsables de ménage monoparental.

### **Les personnes handicapées**

- Une minorité ont un diplôme.
- Les employeurs connaissent peu les mesures et les services qui facilitent l'intégration de ces personnes.
- Elles sont plus défavorisées et plus touchées par la pauvreté que la majorité des citoyennes et des citoyens.
- Selon le rapport Diagnostic régional de l'économie et de l'emploi relatif à la situation des personnes handicapées de la région des Laurentides, une part substantielle des personnes handicapées sans emploi de la région démontreraient peu d'intérêt à intégrer le marché du travail.

### **Les personnes immigrantes**

- Le Québec accueillera de plus en plus de personnes immigrantes et l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes représentent un défi pour la région.
- Plusieurs obstacles compromettent leur entrée sur le marché du travail dont leur méconnaissance du marché du travail, la difficulté d'acquérir une première expérience de travail, les problèmes de reconnaissance des équivalences scolaires et la difficulté à maîtriser la langue française.

### **LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX ENTREPRISES**

#### **La formation de la main-d'oeuvre**

- Plusieurs personnes sans emploi n'ont pas les compétences professionnelles et présentent des lacunes sur le plan des attitudes et des comportements (savoir-être) pour occuper les emplois disponibles.
- On dénote une insuffisance de la formation de la main-d'œuvre en emploi particulièrement au sein de la petite entreprise.

#### **Les difficultés de recrutement**

- L'instabilité de certains emplois saisonniers rend difficiles l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre compétente.
- Selon un sondage effectué par la firme SOM (2000), les conditions de travail défavorables occasionnent des problèmes d'embauche.
- Les difficultés d'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sont amplifiées par la méconnaissance de l'information disponible sur le marché du travail.

### **L'exportation**

- L'exportation demeure un moyen à prioriser pour le développement de l'emploi.
- L'exportation est un moyen à privilégier davantage par les entreprises pour prendre de l'expansion.

### **Le commerce électronique**

- Le commerce électronique est un outil indispensable dans la nouvelle façon de faire des affaires.
- L'ensemble des entreprises devront s'adapter à cette nouvelle réalité de la mondialisation des marchés.

### **LES PROBLÉMATIQUES SECTORIELLES**

#### **Agriculture**

- Malgré un niveau d'emploi plutôt stable, l'acériculture, l'agrotourisme et la transformation agroalimentaire sont en développement.
- Des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont toujours présentes.

#### **Industrie du bois et du meuble**

- Très forte croissance de ce secteur liée à l'augmentation des exportations. Toutefois, les problématiques liées aux négociations avec les États-Unis concernant les taxes sur le bois d'œuvre ont un effet négatif sur la croissance de ce secteur.
- Le développement de la deuxième et de la troisième transformation ainsi que l'introduction de nouvelles technologies entraînent des difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et d'adaptation de la main-d'œuvre en emploi.

#### **Culture et communications**

- Ce secteur présente un bon potentiel de croissance, mais à certaines conditions, dont principalement le rehaussement des habiletés de gestion des administrateurs, l'ouverture à la mondialisation des marchés et l'adaptation aux nouvelles technologies.
- Les entreprises de ce secteur font face à une concurrence accrue et doivent donc compter sur une main-d'œuvre compétente.
- La région possède un grand nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes et une forte concentration d'emplois précaires dans ce secteur.

#### **Services de santé et services sociaux**

- Infirmières et infirmiers
- La pénurie d'infirmières persiste et pourrait même s'amplifier.
- Les conditions de travail actuelles accentuent les difficultés de recrutement.
- Au problème de recrutement s'ajoute celui de la rétention en emploi.
- Les difficultés accrues en matière de gestion de main-d'œuvre.
- Les représentations de la région sur la problématique de l'inéquité interrégionale en matière de financement des services de santé et des services sociaux pourraient avoir des répercussions sur les besoins en main-d'œuvre.

#### **Ambulancières et ambulanciers**

- Difficulté de recrutement.
- Difficulté de maintien en emploi au profit des régions voisines.
- Besoins accrus dans la région pour les prochaines années.

### Services de garde

- La nouvelle politique familiale engendre des besoins en nouvelle main-d'œuvre.
- Le perfectionnement de la main-d'œuvre en place est nécessaire car de nouvelles exigences de qualification entraînent des besoins de formation.

### Tourisme

- Ce secteur en croissance dans les Laurentides est aux prises avec des difficultés de recrutement mais aussi de rétention de la main-d'œuvre.
- Le développement du tourisme d'aventure entraîne des besoins en main-d'œuvre spécialisée.
- Des nouvelles normes de qualité dans l'industrie touristique incitent au perfectionnement des travailleuses et des travailleurs.

### Services aux entreprises

- Un secteur en forte croissance dans la région, d'où une demande accrue pour une main-d'œuvre spécialisée.
- Le développement des Carrefours de la nouvelle économie vient appuyer la demande de main-d'œuvre spécialisée.

### Matériel de transport

- Un secteur dominant dans notre région qui requiert des modifications constantes quant à l'offre et la demande de main-d'œuvre et en ce qui concerne la formation des travailleuses et des travailleurs. La fermeture de l'entreprise General Motors de Boisbriand et la création d'un pôle d'excellence en transport avancé seront d'ailleurs des dossiers forts importants pour la région.
- Une forte croissance du sous-secteur de l'aéronautique soulève des besoins en nouvelle main-d'œuvre et en perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi.

## 3. Présentation des orientations, des stratégies et des cibles régionales

Quatre orientations soutenues par treize axes d'intervention traduisent les préoccupations et les priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides :

- Le réemploi.
- L'aide aux personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi.
- L'aide aux employeurs et aux personnes en emploi.
- La gestion par résultats.

### Orientation 1     **LE RÉEMPLOI**

#### LES AXES D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 1.1 Produire une information sur le marché du travail (IMT) proactive pour favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et également pour identifier les besoins émergents et anticiper les problématiques à venir.
- 1.2 Développer le service de placement électronique pour les individus et les entreprises, pour un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- 1.3 Intervenir rapidement auprès des personnes à risque de chômage prolongé.

## LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 1.1.1 Mettre en place une structure d'IMT locale et développer des outils de collecte et de diffusion.
- 1.1.2 Adapter et offrir des sessions d'information sur le marché du travail local et régional.
- 1.1.3 Promouvoir la salle multiservice.
- 1.2.1 Faire la promotion et assurer l'évolution du service de Placement en ligne et les guichets emploi.
- 1.3.1 Améliorer et poursuivre l'application du dispositif de repérage des clientèles pour le réemploi rapide.
- 1.3.2 Moduler notre approche d'intervention quant au réemploi rapide.
- 1.3.3 Offrir des Services d'aide à l'emploi pour favoriser un retour sur le marché du travail.
- 1.3.4 Encourager le retour en emploi des personnes par une aide-conseil et une aide financière.
- 1.3.5 Intervenir rapidement auprès des personnes qui ont perdu leur emploi suite à un licenciement collectif.
- 1.3.6 Accompagner et soutenir les personnes désirant intégrer le marché du travail en créant leur propre emploi comme travailleur autonome.

## LES CIBLES DE RÉSULTATS LIÉES À L'ORIENTATION 1

- Le nombre d'occasions d'emploi signalées au Service national de placement.(no 1)
- Le montant des prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (n° 17)

## **Orientation 2      *L'AIDE AUX PERSONNES LES PLUS DÉMUNIES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI***

### LES AXES D'INTERVENTION RÉGIONALE

- 2.1 Prioriser la préparation et l'insertion en emploi des personnes sous-scolarisées en portant une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi dans les Laurentides que sont les jeunes de 16 à 24 ans, les jeunes femmes monoparentales, les personnes handicapées et les personnes de 45 ans et plus.
- 2.2 Poursuivre le partenariat et la concertation dans la mise en œuvre des différentes stratégies gouvernementales à l'égard des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.
- 2.3 Collaborer à la lutte contre la pauvreté et au développement de l'économie sociale.

## LES STRATÉGIES RÉGIONALES

- 2.1.1 Appliquer le dispositif de repérage des clientèles à risque de chômage de longue durée.
- 2.1.2 Inciter les personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi à participer à un processus complet d'intervention et leur offrir, au besoin, des mesures de longue durée pour favoriser leur préparation et leur insertion en emploi.
- 2.1.3 Soutenir par la formation générale et par l'alphabétisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi.
- 2.1.4 Préparer les personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habiletés ou d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.
- 2.1.5 Apporter une attention particulière à la clientèle ayant recours à l'assistance-emploi afin de favoriser leur insertion en emploi.
- 2.1.5 Offrir la possibilité à nos clients de bénéficier d'une intervention psychosociale préalable à un cheminement vers l'emploi.
- 2.1.7 Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins particuliers des jeunes, des jeunes femmes monoparentales, des personnes handicapées et des personnes de 45 ans et plus.
- 2.2.1 Collaborer avec les partenaires concernés au suivi du *Sommet du Québec et de la jeunesse*.
- 2.2.2 Mettre en œuvre la *Stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* par la réalisation du plan d'action régional de cette stratégie.
- 2.2.3 Participer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail*.
- 2.2.4 Collaborer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale d'intervention pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus*.
- 2.3.1 Promouvoir et participer à la création d'entreprises et de projets de l'économie sociale en vertu du Fonds de lutte contre la pauvreté.
- 2.3.2 Favoriser l'insertion en emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant d'acquérir une expérience de travail au sein d'entreprises de l'économie sociale.
- 2.3.3 Collaborer avec les partenaires concernés à l'implantation de solutions alternatives de transport collectif permettant de desservir principalement les personnes isolées et qui disposent de peu de moyens pour favoriser un meilleur accès à l'emploi et aux mesures et services d'Emploi-Québec.

## LES CIBLES DE RÉSULTATS LIÉES À L'ORIENTATION 2

- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale. (no 2)
- Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (no 6)
- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans. (no 7)
- Le taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (no 8)
- Le montant des prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (no 11)

**Orientation 3      *L'AIDE AUX ENTREPRISES ET AUX PERSONNES EN EMPLOI***

**LES AXES D'INTERVENTION RÉGIONALE**

- 3.1 Promouvoir et soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi par la formation.
- 3.2 Développer avec les partenaires une offre de formation pour la main-d'œuvre sans emploi répondant aux besoins actuels et à venir des entreprises en vue d'atténuer des difficultés de recrutement.
- 3.3 Favoriser la création et le maintien des entreprises de la nouvelle économie.
- 3.4 Aider les entreprises à accroître leur compétitivité notamment par un soutien dans la gestion de leurs ressources humaines.
- 3.5 Maintenir une approche sectorielle face aux différentes problématiques du marché du travail des Laurentides dans les secteurs suivants: agriculture, industrie du bois et du meuble, culture et communications, services de santé et services sociaux, services aux entreprises, matériel de transport et tourisme.
- 3.6 Participer au développement de la Zone de commerce international de Montréal à Mirabel.

**LES STRATÉGIES RÉGIONALES**

- 3.1.1 Faire la promotion de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (Loi 90) et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et soutenir les entreprises qui y ont déjà recours.
- 3.1.2 Offrir des activités de formation à temps partiel pour le perfectionnement des personnes en emploi.
- 3.1.3 Promouvoir et favoriser la formation continue en entreprise en aidant les employeurs dans la gestion de la formation et dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.
- 3.1.4 Aider les entreprises dans la formation d'apprentis dans certains métiers particuliers et en faire la promotion auprès des femmes.
- 3.2.1 Effectuer l'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins du marché du travail.
- 3.2.2 Mettre en place un processus de planification conjointe des activités de formation entre les directions régionales, les centres locaux d'emploi et les établissements d'enseignement.
- 3.3.1 En s'associant aux centres locaux de développement (CLD), être à l'affût des besoins des entreprises de la nouvelle économie en leur offrant nos services et un soutien notamment en matière de gestion des ressources humaines.
- 3.4.1 Promouvoir nos services auprès des employeurs et leur offrir une aide-conseil et financière, notamment en matière de gestion des ressources humaines.
- 3.4.2 Soutenir les efforts de développement et de redressement des entreprises par la réalisation de diagnostics, par l'aide d'experts-conseils, par le soutien à la gestion des ressources humaines et la mise en place de comités de main-d'œuvre.

- 3.4.3 Collaborer à l'actualisation de l'entente pour une intervention concertée auprès des entreprises avec le ministère de l'Industrie et du Commerce.
- 3.5.1 Favoriser la création d'emplois, le maintien et la stabilisation d'emploi par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi dans les secteurs priorités que sont l'agriculture, l'industrie du bois et du meuble, la culture et les communications, les services de santé et les services sociaux, les services aux entreprises, le matériel de transport et le tourisme.
- 3.5.2 Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution de problématiques liées au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- 3.6.1 Maintenir à jour une banque d'informations sur le marché du travail de la Zone de commerce international de Montréal à Mirabel.
- 3.6.2 Aider les entreprises de la Zone dans le recrutement et la formation de leur main-d'œuvre.
- 3.6.3 Diffuser l'information sur le développement de la Zone de commerce international de Montréal à Mirabel auprès des centres locaux d'emploi de la région.
- 3.6.4 En collaboration avec les centres locaux de développement concernés, effectuer une étude sur la rémunération de certaines catégories d'emploi de la région métropolitaine de recensement (RMR) afin de fournir, au besoin, cette information aux entreprises en démarche d'implantation dans la Zone.

#### **LES CIBLES DE RÉSULTATS LIÉES À L'ORIENTATION 3**

- Le nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives; (no 9)
- Le nombre de nouvelles ententes de qualification; (no 10)
- Le nombre d'entreprises visitées pour la promotion de la Loi 90 et du FNFMO. (no 18)

### **Orientation 4 LA GESTION PAR RÉSULTATS**

#### **LES AXES D'INTERVENTION RÉGIONALE**

- 4.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.
- 4.2 Mettre en œuvre le plan d'action régional relatif à la Déclaration des services aux citoyennes et aux citoyens.

#### **LES STRATÉGIES RÉGIONALES**

- 4.1.1 Produire la *Programmation des activités du centre local d'emploi (PAC)* axée sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.
- 4.1.2 Faire le suivi des résultats du centre local d'emploi en utilisant le système *Planification d'Emploi-Québec (PEQ)*.
- 4.2.1 Réaliser le plan d'action de chaque unité administrative relatif à la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*.

## LE VOLET MÉTROPOLITAIN

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel et de Thérèse-De Blainville font partie du territoire de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, de Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière. Afin de cerner la problématique métropolitaine du marché du travail, de définir des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'établir une collaboration avec les diverses instances régionales de développement, Emploi-Québec a créé en janvier 1998, conformément à l'article 4 de la loi 150, la table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, appelée Table métropolitaine de Montréal.

Le développement futur de la région des Laurentides, particulièrement sa composante métropolitaine, sera influencée par la mise en œuvre du cadre d'aménagement et des orientations gouvernementales pour la région métropolitaine de Montréal en vertu de la Loi sur la communauté métropolitaine de Montréal adoptée en 2001, qui met en place la Communauté métropolitaine de Montréal.

Emploi-Québec Laurentides demeure donc à l'affût des conséquences éventuelles de ces changements sur le marché du travail régional. Pour ce faire, Emploi-Québec Laurentides collabore avec la Table métropolitaine de Montréal à l'identification de problématiques, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Des ententes de collaboration en vue d'établir des actions concertées pourraient se concrétiser, notamment dans les domaines suivants : le matériel de transport, en particulier le sous-secteur de l'aéronautique, les produits métalliques, le transport, les services aux entreprises et les personnes immigrantes.

## Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2002-2003

Indicateurs ciblés	Cibles préliminaires 2002-2003
<i>Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec</i>	
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	19 509
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	12 338
3. Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	6 472
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,0 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 694
6. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,3 %
7. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	4 556
8. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,9 %
9. Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	183
10. Nombre de nouvelles ententes de qualification	56
11. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	12,3 M \$
12. Sommes des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	22,8 M \$
13. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
14. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
<i>Indicateurs de l'Entente Canada-Québec</i>	
15. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assurance-emploi	7 024
16. Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 883
17. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,5 M \$
<i>Indicateur régional du Conseil</i>	
18. Nombre d'entreprises visitées pour la promotion de la Loi 90 et du FNFMO	240

Répartition du budget d'intervention régional  
entre les CLE

ENVELOPPES BUDGÉTAIRES	POIDS RELATIF	BUDGET RÉGIONAL	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE -EMPLOI
Mirabel / Saint- Janvier	4,63 %	1 312 910 \$	392 519 \$	920 391 \$
Ste-Adèle	7,40 %	2 098 388 \$	627 352 \$	1 471 036 \$
Lachute	8,63 %	2 447 174 \$	731 628 \$	1 715 546 \$
Ste-Agathe	10,88 %	3 085 198 \$	922 377 \$	2 162 821 \$
Mont-Laurier	11,23 %	3 184 446 \$	952 049 \$	2 232 397 \$
St-Eustache	15,75 %	4 466 164 \$	1 335 242 \$	3 130 921 \$
Ste-Thérèse	20 %	5 671 319 \$	1 695 546 \$	3 975 773 \$
St-Jérôme	21,49 %	6 090 997 \$	1 821 016 \$	4 269 980 \$
Enveloppe pour les CLE	100 %	28 356 595 \$	8 477 730 \$	19 878 865 \$
Enveloppe régionale		5 004 105 \$	1 496 070 \$	3 508 035 \$
BUDGET RÉGIONAL DE BASE		33 360 700 \$	9 973 800 \$	23 386 900 \$
Projets économique d'envergure		2 127 000 \$		2 127 000 \$
Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées		659 200 \$	659 200 \$	
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		36 146 900 \$	10 633 000 \$	25 513 900 \$

# **Sommaire**

du

## **Plan d'action régional de la Montérégie (R16)**

**2001-2004**

**Mis à jour en 2002-2003**

***Préparé par***

**la Direction de la planification, du partenariat  
et de l'information sur le marché du travail**

**31 janvier 2002**

## 1. Introduction

Le plan d'action régional d'Emploi-Québec de la Montérégie 2002-2003 est une révision du Plan d'action triennal de 2001-2004. Il présente les stratégies qui seront mises de l'avant pour relever les défis du marché du travail. Il propose une vision et des orientations régionales capables de mobiliser les partenaires et le personnel des centres locaux d'emploi (CLE) en vue d'une action concertée s'appuyant sur les valeurs humaines et la solidarité pour solutionner les problèmes et contribuer à la vitalité d'une région prospère. Des indicateurs de résultats ainsi que des cibles s'y rattachant, ont été identifiés pour chacune des orientations régionales permettant ainsi de mesurer le niveau de réalisation de la plupart d'entre elles.

## 2. Exposé des situations problématiques régionales et territoriales

Le ralentissement économique a davantage touché la Montérégie au début de l'année 2001. En dépit de la récession officialisée aux États-Unis, le Québec a affiché une croissance de l'emploi alors que la Montérégie a connu un léger recul du nombre de personnes occupées en 2001. La Montérégie présente, tout de même, le taux d'emploi le plus élevé des dix-sept régions du Québec et un des plus faibles taux de chômage. La croissance économique s'annonce peu vigoureuse au Québec en 2002. Ainsi la Montérégie ne devrait connaître qu'une faible croissance de l'emploi. Emploi-Québec devra donc s'attendre à une augmentation du nombre de personnes à la recherche d'un emploi qui solliciteront son aide. Les défis reliés au marché du travail demeurent nombreux, notamment les difficultés d'arrimage entre les postes vacants et les chômeurs qui détiennent ces compétences; l'investissement insuffisant des entreprises dans la formation de leur personnel; le vieillissement de la main-d'oeuvre et la relève à prévoir; ainsi que les problèmes d'employabilité des personnes les moins scolarisées.

## 3. Présentation des orientations, des stratégies et des cibles régionales

### Orientations régionales

Les orientations régionales adoptées par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie sont en quelque sorte des lignes conductrices qui orientent l'ensemble des actions des centres locaux d'emploi (CLE). Ces orientations figurent dans la programmation des activités des CLE (PAC). Les orientations retenues sont les suivantes :

**Favoriser l'arrimage entre l'offre de main-d'œuvre (les personnes à la recherche d'emploi) et la demande de main-d'œuvre (les emplois à combler) en aidant en priorité les personnes à la recherche d'un emploi qui ont des compétences à occuper les postes vacants sur le territoire.**

*La Montérégie est une région où il y a, d'un côté, beaucoup de postes vacants demandant des compétences élémentaires ou intermédiaires et, de l'autre côté, beaucoup de personnes à la recherche d'emploi ayant ces compétences.*

**Principales stratégies retenues :**

- informer davantage les usagers des réalités du marché du travail par une mise à jour continue de l'information sur le marché du travail;
- intervenir rapidement auprès des personnes à la recherche d'un emploi ayant des compétences et des expériences susceptibles de répondre aux besoins des employeurs;
- aider les employeurs à améliorer le recrutement de leur main-d'œuvre;
- promouvoir l'utilisation optimale du service de placement en ligne et les outils de la salle multiservice;
- organiser des événements locaux permettant aux employeurs et aux personnes à la recherche d'un emploi de se rencontrer.

**Cibles et indicateurs de résultats :**

- Nombre de vacances signalées au service national de placement:  
33 910
  - nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi: 31 426
  - nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec: 16 883
  - nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec: 17 889
  - nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec: 10 131
  - taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec: 46,0%
  - proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé: 75,0%
- **Assurer une intégration durable en emploi des personnes faisant face à un problème d'intégration en emploi en utilisant de façon optimale les mesures et services d'Emploi-Québec.**

*Utiliser les mesures permettant d'augmenter les compétences des personnes lorsque celles-ci sont insuffisantes pour leur permettre d'occuper des emplois ou de se maintenir en emploi.*

**Principales stratégies retenues :**

- rehausser la formation de base de ces personnes afin qu'elles aient accès plus rapidement à de la formation professionnelle ou complémentaire dans des professions offrant de bonnes perspectives professionnelles et en demande;
- développer les compétences, les connaissances et rehausser les expériences de travail des personnes éprouvant des difficultés à intégrer le marché du travail;
- soutenir ces personnes via des formations de courte durée ou de mise à niveau dans des métiers en demande ou leur offrir de la formation sur mesure comprenant des stages en entreprises pour accroître leurs possibilités d'intégration en emploi;
- accompagner, conseiller et sensibiliser cette clientèle aux réalités du marché du travail ainsi qu'aux possibilités d'emploi connexes offrant de meilleures perspectives d'emploi. Une aide particulière sera allouée aux personnes qui ont un projet susceptible de les rendre autonomes sur le marché du travail;
- développer des compétences sociales et génériques des personnes éprouvant de graves problèmes d'intégration et favoriser leur intégration notamment en offrant à des employeurs des subventions salariales;
- soutenir cinq organismes de la région afin d'offrir à la clientèle féminine entre autres, des services d'orientation axés vers l'identification de métiers non traditionnels;

- appuyer des organismes du milieu pour offrir à la clientèle handicapée des services d'aide à l'emploi, de la formation et des programmes de stage. Également, poursuivre la gestion des contrats d'intégration au travail favorisant l'embauche de cette clientèle par le biais d'une subvention aux employeurs.

#### Indicateurs de résultats et cibles :

- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale: 4 314
- taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec: 39,2%
- nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente ans: 11 000
- taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec: 48,1%
- proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée: 75%
- taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique: (à déterminer)
- taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que technique ou professionnelle: (à déterminer)
- somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec: 59 500 000 \$
- prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec: 32 000 000 \$
- prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec: 27 500 000 \$

#### Accentuer nos interventions auprès des petites et moyennes entreprises qui éprouvent des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

*Compte tenu de la situation économique qui s'annonce moins favorable pour l'année 2002, l'aide pour le maintien et la stabilisation de l'emploi devrait être retenue comme prioritaire ainsi que la formation de la main-d'œuvre en emploi au sein des entreprises avec des modèles de formation diversifiés. De plus, il faudra les soutenir dans la préparation de demandes d'aide au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).*

#### Principales stratégies retenues :

- contribuer à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises en les incitant à qualifier leur personnel par l'organisation et le financement de formation et de coaching;
- dépister les entreprises en difficulté afin d'intervenir rapidement pour maintenir les emplois, en collaboration avec les partenaires du milieu;
- soutenir les petites et moyennes entreprises qui cherchent à demeurer compétitives suite à des développements organisationnels en leur offrant des outils de gestion des ressources humaines, de recrutement et de sélection de personnel permettant ainsi de trouver efficacement la personne la plus compétente correspondant au profil de l'emploi offert et la retenir en emploi;
- aider individuellement ou par regroupement d'entreprises, les entreprises en croissance en les incitant à embaucher un responsable des ressources humaines afin de solutionner leurs problèmes organisationnels en gestion des ressources humaines;

- soutenir les entreprises qui font face à des changements technologiques par la mise sur pied de comité de main-d'œuvre ou de reclassement afin qu'elles puissent maintenir en emploi leurs ressources humaines;
- continuer à promouvoir l'importance de la formation du personnel en entreprise (Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre) et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de planifier la gestion de la formation de la main-d'œuvre;
- offrir des séminaires aux petites et moyennes entreprises sur les modes de recrutement et de sélection de personnel (profil de compétences, analyse de postes de travail, recrutement et sélection de personnel);
- promouvoir le régime de qualification auprès des personnes sans emploi déjà qualifiées ou ayant les aptitudes pour travailler afin de favoriser l'adaptation des travailleurs aux nombreux changements technologiques.

#### **Indicateurs de résultats et cibles :**

- nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives: 523
- nombre de nouvelles ententes de qualification: 280

#### **Sensibiliser les employeurs et les partenaires à l'importance de se préparer à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et de la faible croissance de la population sur le marché du travail ainsi que de les appuyer dans leurs actions à cet égard.**

*Dans un contexte où les nouveaux arrivants sur le marché du travail se feront moins nombreux, il est opportun de sensibiliser les employeurs à l'importance de favoriser la rétention de la main-d'œuvre expérimentée, par exemple, en adaptant la durée de la semaine de travail et en leur offrant de la formation pour faire face aux changements technologiques. De plus, il faut encourager les employeurs à créer, pour les jeunes qu'ils embauchent, des conditions favorables à l'obtention de leur diplôme d'étude.*

#### **Principales stratégies retenues :**

- poursuivre les travaux de recherche sur les impacts du vieillissement de la population sur le marché du travail puisque la Montérégie aura à composer avec une main-d'œuvre de plus en plus âgée;
- établir le profil détaillé du vieillissement de la population afin de cibler les interventions à réaliser au cours des prochaines années, en lien avec les intervenants du milieu;
- évaluer l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre auprès des petites et moyennes entreprises manufacturières et offrir une aide en gestion des ressources humaines à celles éprouvant des besoins à cet égard;
- instituer une veille stratégique concernant le vieillissement de la main-d'œuvre.

## Répartition du budget d'intervention régional entre les CLE

### Budget estimé 2002-2003 Emploi-Québec de la Montérégie

	Total	Fonds Féd.	Fonds Prov.
Services régionalisés	5 880 037 \$	3 071 451 \$	2 808 586 \$
Acton Vale	1 538 902 \$	1 133 975 \$	404 927 \$
Boucherville	4 607 146 \$	4 068 409 \$	538 737 \$
Brome-Missisquoi	2 814 722 \$	2 002 375 \$	812 347 \$
Brossard	3 092 688 \$	2 426 353 \$	666 335 \$
Châteauguay	3 179 227 \$	2 334 788 \$	844 439 \$
Contrecoeur	646 755 \$	506 935 \$	139 820 \$
Haut-Saint-Laurent	1 702 207 \$	1 036 258 \$	665 949 \$
La Haute-Yamaska	6 702 363 \$	4 783 584 \$	1 918 779 \$
La Vallée-du-Richelieu	7 436 042 \$	6 492 173 \$	943 869 \$
Le Haut-Richelieu	8 105 192 \$	5 680 019 \$	2 425 173 \$
Longueuil-Est	10 028 845 \$	6 732 996 \$	3 295 849 \$
Longueuil-Ouest	8 312 470 \$	5 341 977 \$	2 970 493 \$
Marieville	1 329 570 \$	882 020 \$	447 550 \$
Saint-Constant	4 222 663 \$	3 367 662 \$	855 001 \$
Saint-Hubert	4 850 139 \$	4 114 910 \$	735 229 \$
Saint-Hyacinthe	6 038 840 \$	4 336 194 \$	1 702 646 \$
Saint-Rémi	2 072 494 \$	1 683 328 \$	389 166 \$
Sorel	4 837 400 \$	2 921 537 \$	1 915 863 \$
Valleyfield	6 229 742 \$	3 824 583 \$	2 405 159 \$
Vaudreuil-Soulanges	4 593 836 \$	3 637 453 \$	956 383 \$
<b>Total :</b>	<b>98 221 280 \$</b>	<b>70 378 980 \$</b>	<b>27 842 300 \$</b>

N.B : Ce budget inclut 1 356 899\$ du fonds fédéral reçu pour les projets économiques d'envergure, les projets majeurs et la table métropolitaine. Prendre note que ces sommes ne sont pas incluses au budget initial de la Montérégie puisqu'elles sont versées en cours d'année aux CLE selon l'évaluation des projets. Il s'agit donc d'un budget non récurrent.

**Synthèse du**  
**Plan d'action régional**  
**2002-2003**  
**Région du**  
**Centre-du-Québec**

Adopté par  
le Conseil régional des partenaires du marché du travail  
de la région du Centre-du-Québec

Le 22 janvier 2002

**Préparé par la Direction de la planification**  
**Emploi-Québec Centre-du-Québec**

## 1. AVANT-PROPOS

Le présent document est une synthèse du *Plan d'action régional 2002-2003, Région du Centre-du-Québec*. Il présente les problématiques régionales, les orientations, les stratégies et les cibles retenues par le Conseil régional de même que la répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi. Il est important de préciser que les orientations retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec sont pour la période 2002-2005.

## 2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

### 2.1 Profil de la région du Centre-du-Québec

Créée officiellement le 30 juillet 1997, la nouvelle région administrative 17, Centre-du-Québec, est située sur la rive sud du fleuve, à mi-chemin entre Québec et Montréal et elle est constituée des MRC d'Arthabaska, de Bécancour, de Drummond, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska. La région comptait quelque 215 200 résidents selon le dernier recensement de Statistique Canada en 1996, ce qui représente 3 % de la population du Québec.

La région connaît des disparités tant au niveau de la croissance de la population que de la création d'emplois. Les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour dont les populations ne croissent pas connaissent une faible création d'emplois. La MRC d'Arthabaska et, surtout celle, de Drummond connaissent une augmentation de leur population et une création d'emplois. La forte diversification de l'activité économique de ces deux territoires laisse présager que la croissance de l'emploi y sera durable, malgré la période de ralentissement économique connue au deuxième semestre 2001, et dont l'ampleur et l'intensité sont difficilement prévisibles, quoique la majorité des analystes prévoient une reprise au deuxième semestre 2002. La MRC de Drummond se démarque et donne le ton à la croissance de la région. Par ailleurs, la MRC de L'Érable qui connaît une stagnation démographique semble la MRC la plus touchée par la situation économique actuelle.

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart s'est creusé entre 1986 et 1996. Cependant, une plus grande proportion de la population de 15 ans et plus du Centre-du-Québec possède un certificat de l'école de métier (formation secondaire professionnelle au Québec) que la population de l'ensemble du Québec et ce, tant en 1986 qu'en 1996. L'importance du secteur industriel pourrait expliquer cette situation.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), en 2000, le salaire horaire moyen pour les salariés à temps plein et à temps partiel est inférieur au Centre-du-Québec (13,96 \$) en regard de celui du Québec (16,07 \$).

### 2.2 Évolution récente du marché du travail

Selon les données de l'EPA (moyenne mobile de trois mois), le nombre d'emplois avait diminué de 4 100 entre le troisième trimestre 2000 et le troisième trimestre 2001 au Centre-du-Québec. Cette perte d'emplois serait uniquement attribuable aux postes à temps partiel qui auraient diminué de 5 300 alors que ceux à temps plein auraient augmenté de 1 200. Malgré la situation économique difficile, certaines entreprises connaissent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre.

### 2.3 Les secteurs d'activités

L'activité agricole fournit la grande majorité des emplois du secteur primaire. Avec 8,2 % des personnes occupées travaillant en agriculture, celle-ci occupe une place prépondérante dans la région du Centre-du-Québec par rapport à l'ensemble du Québec (2,3 %). Il y a eu une légère baisse des emplois dans le secteur primaire entre 1991 et 1996 et les prévisions pour 2000-2004 prévoient aussi une légère baisse de l'emploi dans ce secteur. Cependant, le secteur connaît des difficultés de recrutement de main-d'œuvre des travailleurs agricoles. De plus, ce secteur, où l'emploi saisonnier est très présent, connaît aussi des difficultés de recrutement de main-d'œuvre lors des périodes de récolte. Par ailleurs, l'âge moyen des propriétaires exploitants est à la hausse et la gestion de leurs investissements nécessite un niveau de connaissance élevé pour adopter de nouveaux procédés plus productifs. Avec la valeur marchande croissante des fermes, la relève a besoin d'être bien préparée pour affronter les défis liés à la libéralisation des marchés et à la complexité des nouvelles technologies en production autant végétale qu'animale. Fait important, cette hausse de la valeur marchande des fermes limite l'accès à la propriété de la ferme pour les jeunes, ce qui entraîne des difficultés de relève.

L'activité manufacturière est sans nul doute le moteur du développement économique régional. On y retrouvait, au dernier recensement, plus de 26 % des emplois en région comparativement à 17 % pour l'ensemble du Québec. La structure de l'activité manufacturière s'est fortement diversifiée depuis deux décennies délaissant la traditionnelle dépendance envers le textile, le meuble et le bois, même si l'on retrouve encore dans ces industries près de 40 % des emplois du tissu industriel régional. L'expansion des secteurs du papier, des produits métalliques, de la machinerie et du matériel de transport, de l'électronique, des produits plastiques et matériaux composites a grandement contribué à cette diversification. D'autre part, les secteurs traditionnels continuent à relever le défi de la compétitivité et à créer des emplois. Le secteur de la construction est légèrement plus présent dans la région que dans l'ensemble du Québec, avec 4,9 % des emplois contre 4,3 %.

Le secteur manufacturier devrait continuer de connaître une croissance de l'emploi au cours des prochaines années, même si la croissance serait inférieure à la croissance des dernières années. La croissance devrait être plus prononcée dans le secteur des biens durables qui continuerait à être le moteur régional de la création d'emplois. Le secteur de la construction devrait croître aussi au cours des prochaines années.

La région a connu des pertes d'emplois majeures en 2001 avec la fermeture d'usines comme Imprimerie Transcontinental (plus de 150 emplois perdus) à Drummondville. Plusieurs entreprises connaissent des situations difficiles ; certaines se sont placées sous la protection de la Loi de la faillite et il risque d'y avoir d'autres fermetures et pertes d'emplois avant la reprise économique.

D'autre part, la diversité industrielle de la région implique une large gamme de niveaux de technologies de production, donc de compétences. De plus, la mondialisation des marchés augmente les échanges et les entreprises de la région ne sont pas qu'en compétition avec des entreprises du Québec ou du Canada, mais aussi avec des entreprises de d'autres pays. Les entreprises régionales se sont modernisées et continuent de le faire afin d'être plus compétitives. Ainsi, les besoins de perfectionnement des salariés de production de même que l'actualisation des compétences de base de la main-d'œuvre sans emploi sont multiples. L'incapacité de certaines entreprises à s'adapter aux changements technologiques, organisationnels et de marché se traduit pour celles-ci par une perte de compétitivité et d'emplois; pour d'autres entreprises, par leur incapacité à exploiter des occasions d'affaires intéressantes et à créer des emplois. Le commerce électronique vient modifier les pratiques de commercialisation et de distribution pour les entreprises; les entrepreneurs et les responsables des achats et des ventes ont besoin de support, de conseil et de formation en regard des affaires électroniques.

Alors que trois emplois sur quatre se retrouvent dans le **secteur tertiaire** dans l'ensemble du Québec, ce sont seulement trois emplois sur cinq dans la région du Centre-du-Québec. La région compte, proportionnellement, moins d'emplois dans le secteur des services gouvernementaux, dans celui des services aux entreprises, dans le secteur des communications et autres services publics ainsi que dans le secteur des intermédiaires financiers. Par ailleurs, les secteurs d'activités comptant le plus d'emplois sont le commerce de détail, la santé et les services sociaux, les services d'enseignement, l'hébergement et la restauration, le commerce de gros et le transport.

Une proportion importante des emplois du secteur tertiaire sont des emplois à temps partiel ou temporaires ou à contrat, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture. Beaucoup de ces emplois sont occupés par des femmes et par des jeunes. Les technologies de communication et de bureautique sont très présentes dans le secteur tertiaire. Ainsi, les besoins de formation sont nombreux principalement en regard d'Internet et des différents logiciels.

Selon les données du recensement de 1996, dans la région du Centre-du-Québec, les industries à **concentration élevée de savoir** regroupent 9,4 % de la main-d'œuvre régionale par rapport à 16,8 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation s'explique en partie par la faiblesse relative du secteur tertiaire dans notre région par rapport au Québec. Le nombre d'emplois dans ce secteur de l'économie est en croissance dans la région, entre autres avec l'implantation des carrefours de la nouvelle économie (CNE), et ceci pourrait favoriser le retour en région des jeunes qui sont allés étudier à l'extérieur de la région. Par ailleurs, cette croissance de l'emploi demande aussi de bien connaître les besoins des employeurs afin de bien préparer la main-d'œuvre tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien dans un emploi.

## 2.4 Les clientèles à risque de chômage prolongé

Certaines personnes sont considérées loin du marché du travail, entre autres à cause d'une scolarité faible, d'une absence prolongée du marché du travail ou d'un manque d'expérience. Ces personnes vivent souvent une situation d'**exclusion sociale** et l'obtention d'un emploi peut grandement améliorer leur situation. Cependant, leur accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance. Ainsi, le réseau de l'emploi doit pouvoir leur offrir des services adaptés à leurs besoins et ce, en concertation avec les autres ressources, notamment les ressources communautaires, les ressources du réseau de la santé et les modules de la sécurité du revenu, qui interviennent auprès de ces personnes.

Il y a une hausse des **prestataires de l'assurance-emploi**, notamment dans la MRC de L'Érable, et une légère baisse des **prestataires de l'assistance-emploi**, sauf dans la MRC de L'Érable entre juin 2000 et juin 2001. La majorité de ces prestataires ont de l'expérience dans des métiers non spécialisés ou groupes de professions (CNP) nécessitant des niveaux de compétences élémentaires où le diplôme n'est pas une exigence ou présentent une absence de qualification professionnelle.

Les **jeunes** de 18-24 ans continuent d'être plus touchés par le chômage que leurs aînés. Ces derniers sont souvent de jeunes décrocheurs et l'incidence du chômage chronique se révèle alors fort élevée. Il importe aussi de considérer l'exode des jeunes qui affecte plus intensivement plusieurs des localités rurales les plus éloignées des bassins urbains d'emplois.

Les **femmes** participent de plus en plus à l'essor économique de la région, cependant elles sont toujours défavorisées sur le marché du travail par rapport aux travailleurs masculins, plus particulièrement les femmes **responsables de famille monoparentale**. Le taux d'activité des femmes (54,5 % en 1996) demeure largement inférieur à celui des hommes (71,0 % en 1996). Il y a encore une grande disparité entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes. Les femmes ont rattrapé et souvent même dépassé les hommes dans plusieurs professions où l'on exige une formation universitaire. Toutefois, dans les métiers où l'on exige une formation technique ou professionnelle, on doit poursuivre les efforts afin d'aider les femmes à accéder à plus d'emplois dits non traditionnels.

Les **travailleurs âgés de 45 ans et plus**, en particulier s'ils sont victimes de licenciement et faiblement scolarisés, représentent un groupe à risque de chômage prolongé. Les changements structurels et technologiques affectent grandement ces travailleurs. Or, la problématique de ce groupe s'avère la réintégration ou la réinsertion au marché du travail.

Selon une étude récente menée pour le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les **personnes handicapées**, la population handicapée représente 9,1 % de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) de la région du Centre-du-Québec. Parmi les principaux faits saillants de cette étude, on remarque que la population handicapée a un taux de chômage supérieur à 20 % et que son taux d'inactivité s'approche de 80 %. Également, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. Enfin, on constate qu'il existe un sérieux problème de sous-scolarisation puisque 44 % de la population handicapée possède moins de neuf ans de scolarité, ce qui est deux fois et demie plus élevé que chez les personnes sans incapacité.

La région accueille toutes les catégories de **personnes immigrantes**, dont les réfugiés car Drummondville et Victoriaville sont deux des municipalités identifiées par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) pour accueillir les réfugiés. Au cours des prochaines années, le MRCI prévoit augmenter le nombre de personnes immigrantes dans notre région. Les personnes immigrantes présentent un taux d'activité inférieur aux personnes nées au Canada, un taux de chômage supérieur et un revenu total médian inférieur.

Nous n'avons que peu de données régionales sur les **personnes judiciarisées adultes**. Cependant, nous savons que celles-ci sont souvent sous-scolarisées. Si la majorité n'avait pas d'emploi avant leur admission dans un établissement correctionnel, ces personnes connaissent des difficultés majeures à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

### 3. PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS, DES STRATÉGIES ET DES CIBLES RÉGIONALES

#### 3.1 Les orientations et les stratégies

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec retient **cinq orientations** pour la période 2002-2005. Quatre de ces orientations sont stratégiques et une orientation est plus spécifique à la gestion. Les stratégies d'intervention liées aux quatre orientations stratégiques seront mises à jour annuellement, selon l'évolution du marché du travail.

##### **Orientation 1**

**AMÉLIORER L'APPARIEMENT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE AFIN DE SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS ET LA CROISSANCE DES ENTREPRISES**

##### Stratégies :

- Améliorer l'appariement entre les gens en recherche d'emploi (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées) offerts par le service de placement;
- améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- améliorer le suivi des offres d'emplois « problématiques »;
- soutenir le Centre d'emploi agricole;
- mettre à la disposition des clientèles des services et des outils performants, tels que des guichets emploi, des équipements conviviaux, une salle multiservice animée;
- améliorer les performances des mesures actives d'aide à l'emploi, notamment par un meilleur repérage des usagers possédant des compétences dans les emplois en demande, particulièrement les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi;

- offrir aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures de courte durée nécessaires à leur retour rapide en emploi;
- favoriser le retour en réemploi des personnes venant de perdre leur emploi, notamment les personnes possédant des compétences dans les emplois en demande ainsi que des travailleuses et des travailleurs victimes de licenciement collectif ;
- développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des employeurs ;
- actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance ;
- sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert plutôt que de compétences générales;
- sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales et les horaires de travail, afin de faciliter leur recrutement;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans des métiers non traditionnels ;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées, de personnes immigrantes et de personnes judiciairisées ;
- sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi ;
- faire mieux connaître les mesures et les services d'Emploi-Québec;
- identifier les groupes de profession et les secteurs d'activité où il y a présentement une forte demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement;
- identifier les secteurs d'activité qui connaîtront prochainement une forte demande de main-d'œuvre;
- identifier les groupes de professions qui connaîtront, dans les prochaines années, un fort taux de remplacement de main-d'œuvre;
- développer une information du marché du travail locale ;
- maintenir et améliorer les mécanismes d'échange d'information, au niveau régional, entre le ministère de l'Industrie et du Commerce et Emploi-Québec;
- mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail;
- améliorer notre concertation avec les partenaires pour mieux identifier les entreprises créatrices d'emplois afin de bien répondre à leurs besoins de main-d'œuvre;
- participer au financement de Place aux jeunes.

Cibles

Nombre de vacances signalées par le service de placement	10 979
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	6 591
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 278
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,2 %

## Orientation 2

### FAVORISER L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CLIENTÈLE SANS EMPLOI ET PEU SCOLARISÉE PAR LE REHAUSSEMENT DE LA SCOLARITÉ, PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES OU L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

#### Stratégies :

- Améliorer les outils de lutte à l'exclusion, notamment par les mesures d'alphabétisation et d'insertion sociale;
- intégrer les éléments pertinents de la Stratégie de lutte contre la pauvreté ;
- s'impliquer activement dans l'Entente spécifique sur le développement social dans la région du Centre-du-Québec;
- poursuivre le repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée parmi les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi;
- porter une attention particulière à la détermination des besoins, de référence et de suivi auprès des personnes repérées;
- amener les prestataires n'ayant pas une scolarité de niveau secondaire à développer toute forme de formation de base requise ou toute autre forme de qualification répondant aux exigences du marché du travail pour les emplois et compétences en demande;
- offrir les mesures répondant aux besoins des prestataires de l'assistance-emploi référés dans le cadre de Destination emploi;
- promouvoir des projets dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail;
- sensibiliser les employeurs, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, à embaucher des personnes ne possédant pas un diplôme d'études secondaires, mais possédant les compétences répondant aux besoins de l'emploi;
- fournir aux chômeuses et chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- offrir aux jeunes qui manquent de qualification professionnelle une diversité plus grande de voies de formation ou des moyens d'acquérir des expériences de travail;
- diversifier, en concertation avec les partenaires, les passerelles entre la formation et le marché du travail;
- adapter l'offre de mesures d'insertion à l'intention des jeunes qui éprouvent des difficultés particulières d'intégration économique et sociale;
- soutenir les entreprises d'insertion travaillant auprès des jeunes;
- élaborer, avec les jeunes concernés, le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi pour les jeunes de 18-24 ans;
- assurer le suivi des participantes et des participants au projet Solidarité jeunesse;
- assurer le suivi régional de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, dont :
  - favoriser l'intégration des femmes dans les formations offertes pour des emplois non traditionnels et dans les secteurs d'avenir;
  - faciliter l'intégration des femmes au marché du travail, plus particulièrement les responsables de famille monoparentale, dont les jeunes cheffes de famille monoparentale;
  - favoriser la conciliation travail-famille;
  - offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi des femmes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
  - sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans les emplois non traditionnels et les secteurs d'avenir;
- actualiser rapidement les compétences des personnes de 45 ans et plus sans emploi vers les secteurs en croissance;
- sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- exercer un meilleur repérage des personnes de 45 ans et plus présentant un risque élevé de chômage de longue durée pour faciliter leur retour en emploi;
- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes de 45 ans et plus, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- promouvoir et contribuer aux projets pilotes destinés aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans;
- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion et au maintien en emploi des personnes handicapées, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- appliquer la Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées et assurer la gestion du programme Contrat d'intégration au travail;
- collaborer à la réalisation du Plan d'action régional triennuel 2000-2003 pour l'intégration au travail des personnes handicapées du Centre-du-Québec;
- s'impliquer activement dans l'Entente spécifique sur la régionalisation de l'immigration dans la région du Centre-du-Québec;
- susciter une plus grande sensibilisation et une meilleure concertation entre les intervenants pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes;

- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes judiciarisées adultes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- implanter l'Entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte.

Cibles

Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	3 705
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 967
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 365
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,1 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	881
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %
Sommes des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	11 500 000 \$
Sommes des prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 200 000 \$
Sommes des prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 300 000 \$

Orientation 3  
SOUTENIR LES PERSONNES EN EMPLOI

Stratégies :

- Favoriser la formation des travailleuses et des travailleurs en emploi suite à l'implantation de changements visant l'amélioration de la productivité;
- favoriser l'actualisation des compétences de base des travailleuses et des travailleurs en emploi;
- supporter la main-d'œuvre, dont l'emploi est menacé, dans leurs besoins d'adaptation liés à l'innovation, au transfert technologique, aux changements organisationnels, de production ou de marché;
- favoriser le maintien en emploi des personnes devenues handicapées suite à un accident qui n'est pas un accident de travail ou un accident de la route et ce, en concertation avec les employeurs et les syndicats;
- supporter la main-d'œuvre licenciée collectivement;
- favoriser la formation permettant aux travailleuses et travailleurs de progresser dans l'entreprise;
- sensibiliser les dirigeants à développer une culture où l'entreprise devient un lieu de formation et de concertation employeurs/employés dans la planification et l'adaptation des ressources humaines en emploi;
- supporter les efforts des entreprises dans le vaste domaine de la gestion des ressources humaines afin de permettre l'essor d'une formation continue de la main-d'oeuvre, qualifiante et transférable :
  - en faisant la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
  - en incitant les entreprises de prendre en compte les besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
  - en supportant la formation par le Régime de qualification;
  - en assurant la qualification professionnelle dans les métiers réglementés et dans le programme des normes interprovinciales;
- favoriser et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier;
- favoriser une culture de concertation et de formation dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole;
- collaborer à la réalisation régionale de l'Entente pour la mise en œuvre de la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

Cible

Nombre de nouvelles ententes de qualification	92
---	----

**Orientation 4**  
**SOUTENIR LES EMPLOYEURS**

Stratégies :

- Développer une offre intégrée de services aux employeurs adaptée aux besoins de ceux-ci, notamment en matière :
  - de gestion et de formation de leurs ressources humaines;
  - d'organisation du travail;
  - de stabilisation de l'emploi;
- poursuivre notre collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce dans le sens de l'Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises entre Emploi-Québec et le ministère de l'Industrie et du Commerce;
- identifier et intervenir auprès des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- arrimer ce dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce;
- soutenir, en concertation avec les partenaires, la création d'emplois;
- soutenir les employeurs, en concertation avec les partenaires, dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide;
- favoriser l'implantation des affaires électroniques en entreprises;
- soutenir, en concertation avec les partenaires, les employeurs dont l'entreprise connaît des difficultés d'adaptation à la situation économique;
- faire mieux connaître le service de Placement en ligne et en assurer un suivi efficace;
- développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance;
- soutenir les employeurs dont l'entreprise connaît une problématique de renouvellement de main-d'œuvre;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans des emplois non traditionnels et dans les secteurs d'avenir;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées, de personnes immigrantes et de personnes judiciarisées;
- sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes aux postes offerts plutôt que de compétences générales;
- sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales et les horaires de travail, afin de faciliter leur recrutement;
- soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux, dont :
  - soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole en concertation avec l'Union des producteurs agricoles régionale et ce, en lien avec la Politique nationale de la ruralité ;
  - supporter l'implantation d'entreprises liées à l'économie du savoir en concertation avec les centres locaux de développement;
- soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi en collaboration avec les centres locaux de développement;
- adapter le soutien à l'entrepreneuriat féminin aux difficultés spécifiques auxquelles elles font face.

**Cible**

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	146
--	-----

**Orientation 5**  
**AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS**

Cette orientation inclut le travail de développement de l'information de gestion, la formation du personnel ainsi que le suivi du travail fait en lien avec la *Déclaration de service aux citoyennes et aux citoyens*.

4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION ENTRE LES CLE

Prenant comme hypothèses que le budget régional serait de l'ordre de 19 M \$ et que le montant pour le programme *Contrat d'intégration au travail* serait le même qu'en 2001-2002, ce budget, incluant les reports, aurait la répartition suivante :

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	Budget total (\$)
Direction régionale		540 000 \$	1 260 000 \$	1 800 000 \$
Contrat d'intégration au travail		553 000 \$		553 000 \$
<u>Sous-total</u>		1 093 000 \$	1 260 000 \$	2 353 000 \$
Bécancour	8,78%	357 700 \$	1 084 300 \$	1 442 000 \$
Drummondville	42,6 %	1 770 800 \$	5 312 200 \$	7 083 000 \$
L'Érable	9,2 %	384 300 \$	1 152 700 \$	1 537 000 \$
Nicolet	11,3 %	467 700 \$	1 411 300 \$	1 879 000 \$
Victoriaville	28,3 %	1 444 800 \$	3 261 200 \$	4 706 000 \$
<i>Sous-total</i>		4 425 300 \$	12 221 700 \$	16 647 000 \$
<b>TOTAL</b>		<b>5 518 300 \$</b>	<b>13 481 700 \$</b>	<b>19 000 000 \$</b>

Cette répartition de l'enveloppe sera révisée au moment de la confirmation des crédits budgétaires alloués au Centre-du-Québec.

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

# de fiche : 2c)

**Titre**

Copie des ententes liant le ministère de la Ville de Montréal, le ministère de l'Éducation et les autres ministères

Les copies des ententes suivantes se retrouvent en annexe :

- Ministère de la Culture et des Communications ;
- Ministère de l'Industrie et du Commerce ;
- Ministère de la Sécurité publique ;
- Ministère de l'Éducation ;
- Ministère du Revenu du Québec ;
- Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

**SOURCE :** Bureau du sous-ministre associé, le 14 mars 2002

**VALIDATION :**

**ENTENTE POUR LA MISE EN ŒUVRE  
D'UNE STRATÉGIE QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT  
DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE**

**ENTRE**            **MADAME DIANE LEMIEUX**  
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi

**ET**                **MADAME AGNÈS MALTAIS**  
Ministre de la Culture et des Communications

Lesquelles déclarent ce qui suit, à savoir :

ATTENDU QUE la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi et la ministre de la Culture et des Communications ont approuvé la proposition de Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture intitulée « Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel »;

ATTENDU QUE le ministère de la Culture et des Communications a la volonté d'assurer et d'harmoniser les interventions en matière de développement des ressources humaines dans le secteur de la culture;

ATTENDU QUE le Conseil des arts et des lettres du Québec et la Société de développement des entreprises culturelles ont acquis une connaissance approfondie des organisations culturelles subventionnées;

ATTENDU QUE les programmes du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec ont un impact sur le développement des ressources humaines;

ATTENDU QU'Emploi-Québec a comme mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché et à la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle, à la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. À ce titre, Emploi-Québec offre des mesures et services dont le cadre est approuvé par le Conseil du trésor et qui peuvent s'adapter aux besoins de la main-d'œuvre culturelle;

ATTENDU QUE le Conseil québécois des ressources humaines en culture a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur;

ATTENDU QUE le secteur culturel constitue un « gisement d'emplois » à prospecter et qu'il peut contribuer positivement à la création d'emplois durables et de qualité;

ATTENDU QUE la main-d'œuvre du secteur culturel doit tenir à jour ses compétences, entre autres pour faire face à la concurrence mondiale et prendre le virage technologique;

ATTENDU QUE le but de la Stratégie est de soutenir le secteur culturel dans ses efforts pour assurer le développement des ressources humaines en tenant compte de ses caractéristiques, à savoir la prépondérance du travail autonome (artistes, artisans, autres travailleurs autonomes) et d'une multitude de petites organisations très diversifiées.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

#### 1. LE BUT DE L'ENTENTE

La présente entente détermine les engagements conjoints d'Emploi-Québec et du ministère de la Culture et des Communications pour la mise en œuvre d'une Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

#### 2. LES OBJECTIFS DE L'ENTENTE

Dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie, la présente entente vise à :

- 2.1 contribuer à la consolidation, au développement et à la création d'emplois durables et de qualité dans le secteur des arts et de la culture;
- 2.2 faciliter un plus large accès à la formation continue aux travailleurs du secteur des arts et de la culture;
- 2.3 contribuer à l'amélioration de la connaissance du marché du travail culturel;
- 2.4 favoriser la complémentarité des actions des divers intervenants participant au développement culturel.

#### 3. LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ENTENTE

L'entente vise à soutenir financièrement les interventions en matière de stabilisation et de développement de l'emploi et de formation continue pour les artistes, artisans et travailleurs culturels ainsi que les organisations culturelles.

#### 4. LES AXES D'INTERVENTION

Les parties conviennent que les interventions prioritaires retenues s'articuleront autour de trois axes, à savoir : l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail.

#### 4.1 L'emploi

Les parties conviennent de soutenir les actions suivantes pour la consolidation, le développement et la création d'emplois :

- 4.1.1 L'élaboration de diagnostics d'entreprise et de plans d'affaires afin de déterminer les fonctions de travail à maintenir et/ou à stabiliser pour le bon fonctionnement des organisations.
- 4.1.2 La création d'emplois liés à des fonctions spécifiques de soutien organisationnel.
- 4.1.3 L'engagement de spécialistes dans les entreprises afin de réaliser des activités de développement dans les domaines de la diffusion, de l'élargissement des publics, de l'expansion des marchés locaux, régionaux, nationaux et internationaux, du « réseautage » et du maillage des organisations et du tourisme culturel.
- 4.1.4 Le soutien des initiatives pour l'intégration professionnelle des jeunes adultes.

POUR CE FAIRE, les parties conviennent que :

- le protocole d'entente déjà intervenu entre le ministère de la Culture et des Communications et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec, après l'accord des parties, devra être actualisé pour tenir compte de la présente entente;
- Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications discuteront, dans le respect de leur mission respective, des aménagements nécessaires avec le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec afin de favoriser le maintien des emplois sur une période d'au moins deux (2) ans.

#### 4.2 La formation continue

Afin de faciliter un plus large accès à la formation continue, les parties conviennent de la réalisation d'un projet pilote de deux (2) ans ayant pour but de contribuer à l'élaboration d'une intervention globale en matière de formation continue à l'intention des travailleurs autonomes et des employés des entreprises non assujetties à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Plus précisément, le projet expérimentera des interventions en rapport avec les problématiques suivantes :

- 4.2.1 La coordination du développement professionnel dans les associations et les regroupements nationaux et régionaux.
- 4.2.2 La diffusion de l'information sur le marché du travail et sur les offres de formation et de perfectionnement auprès des travailleurs culturels.
- 4.2.3 Les mécanismes de reconversion professionnelle.
- 4.2.4 L'identification des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la culture.
- 4.2.5 L'identification des métiers et professions susceptibles d'être intégrés au Régime de qualification de la main-d'œuvre.

#### 4.3 La connaissance du marché du travail

Les parties conviennent de discuter avec le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications d'un contrat à confier à l'Observatoire de la culture et des communications pour la réalisation d'une « veille de l'emploi ».

POUR CE FAIRE, les parties conviennent :

- de l'élaboration des termes du contrat par Emploi-Québec, le ministère de la Culture et des Communications, le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications;
- du versement par Emploi-Québec au Conseil québécois des ressources humaines en culture des ressources financières pour la réalisation de ce contrat sous réserve de l'approbation de la Commission des partenaires du marché du travail;
- de la signature du contrat pour la réalisation de la « veille de l'emploi » entre le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications.

#### 5. LES MÉCANISMES DE COLLABORATION

Pour les aider dans la prise de décision, Emploi-Québec et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec pourront faire appel, dans leur champ de compétences, à l'expertise du Conseil des arts et des lettres du Québec, de la Société de développement des entreprises culturelles, du ministère de la Culture et des Communications ainsi qu'aux instances partenaires d'Emploi-Québec.

#### 6. LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ENTENTE

##### 6.1 La durée de l'entente

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et est d'une durée de deux (2) ans, soit pendant les années 2000-2001 et 2001-2002.

##### 6.2 Les investissements

Les parties s'engagent à rendre disponibles des crédits de 27 600 000 \$ pour la réalisation de l'ensemble des trois (3) axes d'intervention, dont 15 000 000 \$ à titre de contribution d'Emploi-Québec dans le cadre de sa mission, 2 000 000 \$ à titre de contribution du ministère de la Culture et des Communications et 10 600 000 \$ à titre de contribution du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec. La contribution du Fonds est conditionnelle à l'actualisation du protocole entre le ministère de la Culture et des Communications et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec. Le montant total des investissements sera fonction des projets acceptés.


## 7. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE L'ENTENTE

La présente entente fera l'objet d'une évaluation annuelle par un comité co-présidé par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et par le sous-ministre adjoint du ministère de la Culture et des Communications, qui fera rapport et qui proposera, s'il y a lieu, les ajustements et modifications nécessaires aux signataires de l'entente.


CETTE ENTENTE POURRA ÊTRE MODIFIÉE SUR CONSENTEMENT ÉCRIT DES DEUX (2) PARTIES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, À QUÉBEC, CE DIX-NEUVIÈME JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2000.

La ministre d'État au Travail et à  
l'Emploi, ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi,

  
Diane Lemieux

La ministre de la Culture  
et des Communications,

  
Agnès Maltais

**ENTENTE POUR  
UNE INTERVENTION CONCERTÉE AUPRÈS DES ENTREPRISES**

**ENTRE MADAME DIANE LEMIEUX**  
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi

**ET MONSIEUR BERNARD LANDRY**  
Ministre d'État à l'Économie et aux Finances et  
ministre de l'Industrie et du Commerce

**MONSIEUR GUY JULIEN**  
Ministre délégué à l'Industrie et au Commerce

Lesquels déclarent ce qui suit, à savoir :

ATTENDU QUE, le gouvernement du Québec s'est doté d'une stratégie de développement économique qui s'appuie sur le rôle moteur des entreprises dans la création d'emploi;

ATTENDU QUE, les entreprises, pour assurer leur croissance et le développement de l'emploi, ont des besoins liés aux cinq fonctions : administration, production, ressources humaines, marketing et finance;

ATTENDU QU'une offre de services concertés des ministères et organismes gouvernementaux québécois améliore la réponse aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre;

ATTENDU QU'Emploi-Québec a comme mission, en mettant en œuvre les services publics d'emploi, de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre et à lutter contre le chômage, notamment, par l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;

ATTENDU QUE le ministère de l'Industrie et du Commerce a comme mission de contribuer au développement économique du Québec en appuyant les démarches et les actions des entreprises visant l'amélioration de leur compétitivité et le développement de leurs marchés, aux fins d'appuyer la création d'emplois;

ATTENDU QUE, dans un contexte où la performance des entreprises repose de plus en plus sur la connaissance, il est important que les deux organisations œuvrent au développement d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre;

ATTENDU QUE les missions de ces deux organisations sont complémentaires et qu'en agissant de manière concertée, elles sont davantage en mesure d'atteindre les résultats souhaités.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

### 1. LA PORTÉE DE L'ENTENTE

Les deux organisations conviennent d'intensifier la concertation entre elles de manière à offrir des services complémentaires aux entreprises en fonction de priorités d'intervention déterminées conjointement. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la fonction publique québécoise et d'une approche de gestion par résultats.

### 2. LES PRIORITÉS D'INTERVENTION

La présente entente identifie sept priorités d'intervention qui visent à :

- accroître la compétitivité des entreprises, principalement dans les secteurs de la fabrication et du tertiaire moteur en mettant en œuvre une stratégie visant à accroître l'adoption de nouvelles pratiques d'affaires;
- répondre aux besoins du marché du travail pour assurer aux entreprises la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée, et à la main-d'œuvre, l'accès à l'emploi;
- offrir des activités de développement des compétences des dirigeants et du personnel adaptées aux besoins et caractéristiques des entreprises, dont les PME, afin de permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs de développement, et à la main-d'œuvre de progresser professionnellement;
- soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois ainsi que prévenir les mises à pied par l'identification et le suivi systématique de certaines entreprises susceptibles de rencontrer des difficultés de manière à faciliter leur croissance au Québec;
- recueillir, développer, mettre à jour et diffuser une information sur le marché du travail (IMT) utile et fiable afin de répondre aux besoins des entreprises et faire en sorte que la main-d'œuvre fasse des choix de carrière et de formation éclairés;
- adopter une approche d'intervention flexible dans la réponse aux projets d'entreprises reconnues comme chef de file dans leur secteur ou aux initiatives qui ont un effet structurant sur la production et l'emploi au niveau national ou sectoriel;
- promouvoir et favoriser l'essaimage d'entreprises pour diversifier et accroître le tissu entrepreneurial dans toutes les régions du Québec.

### 3. LE CADRE GÉNÉRAL D'INTERVENTION CONCERTÉE

Dans le respect de leurs champs d'intervention respectifs, de leurs modes de fonctionnement et dans une perspective de complémentarité et de réciprocité, Emploi-Québec et le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) utilisent leurs mesures et services réguliers. Ainsi, en matière de maintien, de stabilisation et de création d'emplois, Emploi-Québec intervient principalement sur la fonction ressources humaines, notamment par le soutien technique et financier à la formation de la main-d'œuvre. Pour sa part, le MIC, dans le cadre de son approche-entreprise, intervient sur les fonctions production, administration, mise en marché et finance des entreprises, notamment par la promotion et l'appui à l'implantation de

pratiques avancées de gestion et l'aide à l'exportation. En outre, les deux organisations verront, le cas échéant, à adapter et à agencer leurs interventions afin d'améliorer le service à la clientèle et de favoriser l'atteinte des résultats prévus à la présente entente.

L'entente vise à soutenir aux plans technique et financier les interventions respectives d'Emploi-Québec et du MIC auprès des entreprises et de la main-d'oeuvre selon les dispositions précisées en annexe.

#### **4. LA PARTICIPATION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Dans l'exercice de son mandat en matière d'orientation et de planification d'Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) intègre, en particulier lors de la préparation du plan d'action annuel, les priorités retenues et les résultats visés par la présente entente. La Commission évalue également l'apport du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre (FNFMO) au soutien des activités inscrites dans le cadre général d'intervention et propose, le cas échéant, à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi un plan d'affectation modifié en conséquence.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail sont invités à incorporer les priorités et résultats visés par la présente entente, entre autres, dans le cadre de l'adaptation de l'intervention d'Emploi-Québec aux réalités régionales du marché du travail et de l'élaboration des plans d'action régionaux, soumis à la CPMT pour adoption. Les conseils régionaux sont également invités à associer à cet objectif d'autres partenaires du marché du travail régionaux et locaux ainsi que les conseils d'administration des centres locaux de développement.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre d'Emploi-Québec sont conviés à tenir compte des priorités de la présente entente dans leur planification et dans leurs activités, en particulier en matière de développement de la formation continue en entreprise.

#### **5. LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ENTENTE**

##### **5.1 La durée de l'entente**

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et dure jusqu'au 31 mars 2004.

#### **6. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE L'ENTENTE**

La présente entente fait l'objet d'un suivi par un groupe de travail conjoint coprésidé par des représentants d'Emploi-Québec et du MIC. Une fois par année, les deux ministres responsables font une évaluation de l'entente en ce qui a trait, notamment, aux résultats obtenus, à l'approche partenariale et à l'utilisation du FNFMO. Le cas échéant, les deux ministres font les ajustements requis aux dispositions relatives aux priorités d'intervention décrites en annexe. Pour le suivi de l'intervention, des ressources investies et des résultats atteints, le groupe de travail identifie des responsables pour chacune des priorités et voit à ce qu'une information de gestion adéquate et suffisante soit disponible dans les deux organisations.

Le groupe de travail coordonne les activités visées par l'entente en matière notamment de formation et d'information sur le Marché du Travail (IMT), anime les réseaux des deux organisations et détermine l'admissibilité des projets spéciaux. Pour réaliser les travaux requis, le groupe de travail peut mandater des sous-groupes. Le groupe de travail soumet aux ministres signataires un rapport annuel sur la mise en œuvre de l'entente. Ce rapport est également déposé à la CPMT.

La présente entente prévoit également la mise en place de mécanismes de mise en œuvre et de suivi dans chaque région du Québec. Les mandats de ces mécanismes sont décrits à l'annexe 8.


CETTE ENTENTE POURRA ÊTRE MODIFIÉE SUR CONSENTEMENT ÉCRIT DES DEUX (2) PARTIES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, À QUÉBEC, CE 5<sup>ième</sup> jour du mois de mai 2001.


La ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi,

Le ministre d'État à l'Économie et aux Finances et ministre de l'Industrie et du Commerce,

  
Diane Lemieux

  
Bernard Landry

Le ministre délégué à l'Industrie et au Commerce,

  
Guy Julien

## ANNEXE 1

## LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'écart entre la productivité des entreprises québécoises et celle de leurs concurrentes, particulièrement dans le secteur manufacturier, a atteint des proportions alarmantes et continue de s'élargir. Accroître la compétitivité des entreprises constitue donc un enjeu majeur pour l'économie du Québec.

Pour redresser la situation, des efforts considérables doivent être consacrés au soutien à l'introduction des nouvelles pratiques d'affaires dans les entreprises, à la sensibilisation des dirigeants et des travailleurs ainsi qu'à leur formation aux pratiques de gestion avancées. L'ensemble de cette démarche vise à introduire dans les entreprises différentes pratiques dont l'efficacité a été démontrée et qui reposent sur la planification stratégique, la veille et une pratique systématique d'étalonnage (benchmarking) qui permet aux entreprises de se comparer systématiquement avec d'autres. Les incitatifs contenus dans cette démarche vont conduire l'entreprise à se doter d'un plan général d'amélioration de la compétitivité prenant appui sur l'embauche de nouvelles compétences techniques et scientifiques qui seront amenées à maîtriser ces nouvelles connaissances et à les appliquer dans leur entreprise grâce à l'appui de consultants ou de personnel de l'entreprise. Ce plan inclura également un programme de formation systématique favorisant sa mise en œuvre.

La stratégie mise de l'avant par le MIC s'articule autour de trois axes. L'appui d'Emploi-Québec à cette stratégie vise la sensibilisation, la formation et le soutien à l'embauche des ressources professionnelles appelées à développer et consolider les démarches d'implantation des nouvelles pratiques d'affaires.

Les activités prévues sont les suivantes :

- ♦ Information et formation de dirigeants et travailleurs sur les nouvelles pratiques d'affaires.
- ♦ Réalisation de diagnostics-compétitivité dans les entreprises.
- ♦ Sensibilisation des entreprises à l'adoption de nouvelles pratiques d'affaires.
- ♦ Soutien pour l'embauche de ressources professionnelles ou techniques par les entreprises et pour fournir à ces nouvelles ressources les moyens d'acquérir l'expertise et les connaissances leur permettant de réaliser pleinement leur mandat. Ceci s'inscrit dans une optique d'introduire dans l'entreprise une véritable culture de veille, de planification stratégique et d'étalonnage (benchmarking).

À leur entrée en fonction, ces nouvelles ressources ne disposeront pas des connaissances et de l'expertise requises pour amener un changement de culture dans les pratiques d'affaires des entreprises. Ces connaissances et habiletés devront donc être acquises en recourant à la formule du transfert d'expertise et de la formation. Celles-ci porteront sur la planification stratégique, la veille concurrentielle et l'étalonnage appliqués au cas particulier de l'entreprise dans laquelle ces nouvelles ressources travaillent et ce afin d'assurer l'implantation, le succès et la pérennité des nouvelles

pratiques d'affaires adoptées. La période d'acquisition de l'expertise et de formation de ces nouvelles ressources s'échelonnera tout au cours de la première année ce qui nécessite la participation d'Emploi-Québec à ce volet hautement stratégique du plan d'action sur la compétitivité. Dès la deuxième année, ces ressources disposeront alors des outils nécessaires pour assumer leurs responsabilités dans l'entreprise et contribuer d'une façon décisive à l'amélioration de la compétitivité, permettant ainsi la création d'emplois.

L'acquisition des connaissances par le transfert d'expertise et la formation prendra diverses formes soit :

- ✓ Un programme de formation pointue en entreprise dédié à ces nouvelles ressources et portant sur les nouvelles pratiques d'affaires dans leurs diverses phases d'implantation;
- ✓ L'organisation d'activités de formation et de transfert d'expertise prenant la forme de rencontres avec des entreprises à l'étranger ou au Québec qui ont mené avec succès des démarches d'implantation de nouvelles pratiques d'affaires.
- ✓ La constitution de réseaux pour les nouvelles ressources embauchées prenant notamment la forme d'échanges d'informations et de rencontres permettant : de bénéficier de l'expérience des autres, de créer une masse critique d'agents de changement dans les entreprises du Québec, de renforcer la synergie et d'éviter l'isolement souvent ressenti notamment dans les régions ressources.

## LES PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE

L'amélioration générale de la situation économique et de l'emploi au Québec met en évidence les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée. De plus, elle incite la main-d'œuvre en emploi à progresser professionnellement. Il en est de même pour les personnes sans emploi et ayant abandonné leur recherche d'emploi qui voient dans l'amélioration des perspectives sur le marché du travail l'occasion de chercher à améliorer leur sort en se donnant les qualifications pour occuper un emploi stable.

Les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement alors que la main-d'œuvre sans emploi demeure abondante. De plus, les entreprises font état de plus en plus de pénuries de main-d'œuvre.

Les entreprises visent donc, au premier chef, à réduire la durée et le nombre de postes vacants. Pour ce faire, elles ont notamment besoin : d'avoir accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre disponible; d'avoir accès à plus de travailleurs qualifiés; d'accroître les compétences de la main-d'œuvre en emploi et de réduire le roulement de la main-d'œuvre. Ainsi, des efforts supplémentaires doivent être consentis pour aider les entreprises et la main-d'œuvre à atteindre ces objectifs.

L'identification des besoins en matière de main-d'œuvre, l'appariement de l'offre et de la demande ainsi que le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi constituent le cœur de la mission d'Emploi-Québec. Par ailleurs, depuis plusieurs années, le MIC intervient pour répondre aux besoins non comblés de main-d'œuvre détenant des compétences en science et en technologie. L'intervention du MIC consiste à accorder une aide financière à l'entreprise pendant la période d'apprentissage de la main-d'œuvre recrutée pour occuper des postes en situation de pénurie.

Dans le cadre de ce volet de l'entente, le MIC et Emploi-Québec collaboreront, notamment :

- à la promotion des mesures et services disponibles à l'échelle du Québec en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à la valorisation de l'information sur le marché du travail (IMT) auprès des entreprises et de la main-d'œuvre;
- à des activités de recrutement de main-d'œuvre avec les partenaires nationaux et régionaux : foires, visites industrielles, campagnes de promotion, etc.;
- à l'incitation des PME à se regrouper sur une base sectorielle ou régionale pour la mise en œuvre de stratégies communes en matière, entre autres, de recrutement de main-d'œuvre;
- au support au maillage entre les grands donneurs d'ordre et les sous-traitants dans le secteur manufacturier afin, entre autres, de stabiliser les effectifs des sous-traitants.

Les deux organisations travailleront également, si nécessaire, à doter leur personnel d'outils de travail nouveaux. De façon concrète, le MIC identifiera et relayera à Emploi-Québec les informations relatives aux secteurs industriels, régions ou entreprises qui doivent ou devront faire face à des situations de pénuries de main-d'œuvre.

Ces informations auront été recueillies dans le cadre des opérations suivantes :

- lors d'un diagnostic réalisé dans le cadre de l'approche-entreprise;
- par des analyses qui sous-tendent l'élaboration de stratégies sectorielles;
- au moment de l'élaboration des stratégies de diversification économique régionale.

## ANNEXE 3

LA FORMATION CONTINUE DES DIRIGEANTS ET  
DU PERSONNEL DES ENTREPRISES

La collaboration entre Emploi-Québec et le MIC en matière de formation des dirigeants et du personnel des entreprises est depuis longtemps acquise et s'est manifestée par de nombreuses activités conjointes. De plus, des efforts importants de l'ensemble des partenaires du marché du travail sont actuellement consentis pour favoriser le développement d'une culture de formation continue. Néanmoins, des lacunes subsistent en matière de formation, en particulier des dirigeants, du personnel de direction ainsi que du personnel impliqué dans l'introduction des nouvelles pratiques d'affaires. De nouvelles initiatives sont donc requises. Ainsi, dans le cadre de la présente entente, Emploi-Québec et le MIC identifieront, au niveau national les besoins qui pourraient être comblés par une offre de formation dans le cadre d'un programme structuré à cette fin.

De plus, le groupe de travail identifiera annuellement des priorités en matière de formation. En réponse à ces priorités, Emploi-Québec verra à développer et mettre en œuvre des activités de formation à l'échelle du Québec à l'intention des dirigeants d'entreprise et de la main-d'œuvre. Ces activités seront élaborées en association avec les partenaires du marché du travail et viseront en particulier les PME. De plus, ces activités seront offertes en collaboration avec les structures régionales du MIC et d'E-Q.

Le financement par Emploi-Québec de la mise en œuvre de ces activités spécifiques sera fonction des activités réalisées. De plus, tel que mentionné ci-dessus, la Commission des partenaires du marché du travail évaluera l'apport du Fonds national de formation de la main-d'œuvre à l'élaboration et la réalisation de ces activités.

Dans un premier temps, ces activités de formation porteront notamment sur :

- la maîtrise de l'anglais et de l'espagnol comme langues d'affaires pour favoriser le développement de l'exportation;
- les nouveaux rôles et fonctions des contremaîtres en appui aux entreprises dans leurs démarches de réorganisation et d'implantation d'équipes de travail;
- l'acquisition des compétences nécessaires à l'utilisation du commerce électronique par les entreprises;
- les habiletés de gestion des ressources humaines dont la gestion de la formation;
- le recrutement et la rétention du personnel.

## ANNEXE 4

LE MAINTIEN EN EMPLOI, LA RÉTENTION ET LE  
DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

Sans minimiser l'importance des nouveaux investissements, on constate que la création d'emplois est largement attribuable aux entreprises existantes. Le nombre d'emplois créés par ces entreprises est plus régulier, graduel et important que ceux créés, sur une base ponctuelle, par des entreprises nouvellement établies. En conséquence, la consolidation du tissu industriel québécois, la diversification économique, la rétention des entreprises et leur expansion sur le territoire québécois plutôt qu'à l'extérieur, contribuent au maintien et à la création d'emplois.

Cette volonté gouvernementale a été clairement énoncée par le Premier ministre, M. Bouchard, lors de son discours inaugural du 3 mars 1999 :

« Créer de l'emploi, c'est notre priorité, et nous avons l'intention de garder les emplois que nous avons déjà. Plusieurs fois, ces dernières années, nous avons réussi à renverser des décisions de fermeture d'usine. Il s'est développé au Québec, un refus du fatalisme dont nous devons saluer les effets. Nous allons passer à l'étape de la prévention. Le ministre de l'Industrie et du Commerce va créer une vigie pour détecter les signes avant-coureurs de fermetures d'entreprises et créera un groupe tactique d'intervention hâtive pour intervenir avant que l'irréparable ne se produise. »

En effet, plusieurs emplois pourraient être maintenus si les signes avant-coureurs du déclin des entreprises, ou de leurs intentions d'investir à l'extérieur du Québec, étaient perçus plus tôt et si des mesures correctrices étaient prises avant que la situation ne soit irréversible. Malgré la discrétion dont font habituellement preuve les entreprises, il est possible de détecter certains signaux de leurs problèmes ou intentions.

À cet égard, le MIC mène actuellement des expériences-pilotes dans trois régions : Bas-Saint-Laurent, Centre-du-Québec et Montréal. Le succès de ces expériences auxquelles sont associées les directions régionales d'Emploi-Québec amènent les deux organisations à convenir d'intensifier leur collaboration dans ce domaine.

Dans le cadre de la présente entente les deux organisations veilleront à étendre à l'ensemble des régions du Québec les expériences et les activités développées dans le cadre des projets en cours et à y intégrer davantage les préoccupations de main-d'œuvre et d'emploi. Les deux organisations pourront également développer des outils additionnels de support à l'intervention.

## ANNEXE 5

## L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (IMT)

À chaque étape professionnelle, soit tout au long de leur vie active, les individus, qu'ils soient étudiants, travailleurs, chômeurs ou même retraités dans certains cas, cherchent à s'orienter et à s'informer sur les opportunités d'emploi, les ressources de formation et tout autre élément pouvant les aider sur le marché du travail. Les entreprises, les organismes publics et de manière générale, les décideurs, sont également à la recherche d'IMT pour la prise de décision en regard de leurs activités. Dans cette perspective, le défi consiste à fournir une information sur le marché du travail accessible, à jour, fiable, complète et utile. Pour relever ce défi, Emploi-Québec et le MIC entendent travailler de concert.

Ainsi, en matière d'IMT, les liens actuels entre Emploi-Québec et le ministère de l'Industrie et du Commerce, bien que fréquents et solides, seront consolidés et développés. Les activités se feront sur deux plans : 1) l'échange d'informations-terrain sur les entreprises, l'emploi et la main-d'oeuvre 2) l'échange et la consolidation d'informations quantitatives et qualitatives sur la situation de l'économie et de l'emploi au niveau national et régional.

Sur le premier plan, Emploi-Québec et le MIC mettront en place les mécanismes appropriés d'échange d'informations, dans le respect de la législation en vigueur sur des problématiques d'entreprises identifiées à l'occasion de diagnostics ou d'interventions menées par l'une ou l'autre des organisations. Ces mécanismes seront développés au niveau national en collaboration avec les régions.

Sur le deuxième plan, les activités prévues comprennent notamment l'échange d'informations et de données, la collaboration pour la veille sectorielle, les diagnostics posés sur les facteurs structurels de l'économie nationale ou régionale (productivité, investissement, exportation...) et la réalisation concertée de produits destinés à mieux connaître les entreprises et à répondre à leurs besoins. Les domaines visés comprennent notamment :

- les perspectives sectorielles;
- les données sur les projets d'investissement;
- les professions en demande;
- les données longitudinales sur les entreprises et l'emploi.

## ANNEXE 6

## LE SOUTIEN AUX PROJETS SPÉCIAUX

Par-delà ce qu'Emploi-Québec et le MIC font déjà dans le cadre des projets économiques d'envergure et des projets majeurs, les deux parties évalueront, dans le respect de leur mandat, leur contribution respective afin de répondre aux besoins des entreprises dans le cadre de projets spéciaux qu'elles ont à mener.

L'admissibilité des projets spéciaux sera déterminée par le groupe de travail.

Dans le cas particulier de ce volet de l'entente, les projets spéciaux se définissent soit comme des initiatives qui s'adressent soit à des entreprises individuelles, soit à des besoins particuliers pour des filières d'entreprises identifiées dans les stratégies sectorielles en cours d'élaboration au MIC, soit à des besoins identifiés par les comités sectoriels de main-d'œuvre d'Emploi-Québec.

D'une façon générale mais non exclusive, les projets susceptibles de recevoir un soutien dans le cadre de ce volet du protocole sont :

- les conversions ou réorganisation majeures d'entreprises stratégiques;
- les projets structurants pour un secteur industriel ou une région.

La contribution du MIC portera sur des aspects techniques des projets et sera financée par le Fonds des priorités sectorielles.

## ANNEXE 7

## L'ESSAIMAGE D'ENTREPRISES

L'essaimage d'entreprises est généralement défini comme la mise sur pied d'une entreprise par un ou plusieurs salariés avec l'aide de leur employeur.

Tant pour les PME, les grandes entreprises, la main-d'oeuvre concernée que pour le développement économique, l'essaimage présente plusieurs avantages : la rentabilisation d'une technologie non utilisée, la mise à profit d'idées latentes, l'émergence du potentiel entrepreneurial de la main-d'oeuvre, la renaissance de divisions déclinantes, le développement de nouveaux marchés, la concentration des activités de l'entreprise, le développement de fournisseurs de qualité à proximité, etc. De plus, les entreprises créées par essaimage ont un taux de survie et de création d'emplois supérieur aux entreprises mises sur pied différemment. En fait, la création d'entreprises par le biais de l'essaimage pourrait devenir, à terme, une source de renouvellement du tissu entrepreneurial et de création d'emplois dans toutes les régions du Québec.

Cependant, on dénombre moins de 100 entreprises essaimées au cours des 10 dernières années. Des efforts soutenus de sensibilisation, de formation et d'accompagnement sont donc nécessaires.

Dans le cadre du présent protocole, ce projet s'articulera selon deux axes :

- En association avec les partenaires du marché du travail, le MIC et Emploi-Québec soutiendront la promotion de l'essaimage et la sensibilisation des entreprises à l'essaimage;
- Le MIC participera au financement des frais de consultation requis pour l'élaboration et la mise en œuvre de projets d'essaimage alors qu'Emploi-Québec soutiendra les activités de formation requises pour que les employés puissent mener à bien leurs projets.

## ANNEXE 8

## MÉCANISMES RÉGIONAUX DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

La présente entente prévoit la mise en place de mécanismes de mise en œuvre et de suivi dans chacune des régions du Québec. Ces mécanismes régionaux sont coprésidés par les directeurs régionaux d'Emploi-Québec et du MIC et ont, notamment, comme mandat :

- d'identifier les besoins régionaux et locaux du marché du travail en regard des sept priorités identifiées à l'entente;
- de définir en réponse aux besoins identifiés des stratégies d'intervention concertée en lien avec les planifications régionales respectives et les planifications locales d'Emploi-Québec;
- de recommander au conseil régional des partenaires du marché du travail le niveau des résultats visés et des ressources prévues pour leur atteinte;
- de mettre en place des mécanismes opérationnels d'intervention conjointe ou complémentaire auprès des entreprises en fonction, notamment, du mode d'organisation régionale et locale des services aux entreprises d'Emploi-Québec;
- de suivre la mise en œuvre de l'entente;
- de s'assurer que soient évaluées la réalisation des activités et l'atteinte des cibles de résultats afin, notamment, de procéder aux ajustements requis, de faire rapport au conseil régional des partenaires du marché du travail et au comité national de suivi ainsi que de recommander des ajustements à la présente entente.

**ENTENTE RELATIVE À LA PRESTATION DE SERVICES DE MAIN-D'ŒUVRE ET  
D'EMPLOI À LA CLIENTÈLE CONTREVENANTE ADULTE SOUS LA  
RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE  
DES SERVICES CORRECTIONNELS**

**ENTRE**

**La ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre responsable de l'Emploi,  
pour et au nom du gouvernement du Québec,**

**(ci-après désignée « La ministre d'État au Travail et à l'Emploi »)**

**ET**

**Le ministre de la Sécurité publique, pour et au nom du gouvernement du Québec,**

**(ci-après désigné « Le ministre de la Sécurité publique »)**

## PRÉAMBULE

À l'automne 1999, monsieur Serge Ménard, ministre de la Sécurité publique, a déposé le *Plan d'action pour la mise en œuvre de la réforme correctionnelle* devant le Comité ministériel du développement social.

Après étude du Plan par ce comité, il a été convenu d'établir une entente administrative entre le ministre de la Sécurité publique et la ministre d'État au Travail et à l'Emploi afin de rendre accessibles certains services d'Emploi-Québec à la clientèle contrevenante adulte sous la responsabilité de la Direction générale des services correctionnels. Cette entente vise à offrir des services de base en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et à favoriser le développement de projets spécifiques tenant compte des caractéristiques de cette clientèle et des réalités du marché du travail. De plus, elle s'inscrit dans une perspective de complémentarité avec la prestation de service des organismes publics, parapublics ou communautaires, incluant les commissions scolaires.

La clientèle correctionnelle fait partie d'un des groupes les plus marginalisés et est lourdement touchée par le chômage et l'exclusion sociale. Pour une partie de cette clientèle, l'incarcération vient amplifier les difficultés d'insertion professionnelle. Ainsi, la prise en compte des besoins des personnes incarcérées vise à réduire les risques de chômage de longue durée, de récidive et d'exclusion sociale pour cette clientèle particulière.

Par ailleurs, une bonne part de la clientèle correctionnelle purge une partie ou la totalité de sa peine au sein de la communauté. Actuellement, ces personnes ont accès aux services d'Emploi-Québec par l'entremise, entre autres, des ressources externes spécialisées pour la clientèle judiciairisée adulte.

Le terme « personnes incarcérées » signifie les personnes prévenues et les personnes condamnées. Les personnes condamnées à une peine de deux ans moins un jour de détention sont sous la responsabilité de la Direction générale des services correctionnels. Les personnes condamnées à une peine de deux ans et plus de détention sont sous la responsabilité des Services correctionnels du Canada et ne sont pas visées par la présente entente.

**ATTENDU QUE** le ministre de la Sécurité publique, par l'intermédiaire du directeur général des services correctionnels, a pour mission, notamment :

- d'administrer les décisions du tribunal en favorisant auprès des personnes qui lui sont confiées la prise en charge de leurs responsabilités, et ce, dans le respect de leurs droits;
- de favoriser la réinsertion sociale des personnes contrevenantes;

**ATTENDU QUE** la réinsertion sociale des personnes contrevenantes diminue les risques de récidive et contribue à une plus grande protection de la société à long terme;

**ATTENDU QUE** la réinsertion sociale est une responsabilité qui ne saurait relever de la seule responsabilité du ministre de la Sécurité publique;

**ATTENDU QUE** les caractéristiques psychosociales et professionnelles de la clientèle correctionnelle constituent un handicap à sa réinsertion sociale;

**ATTENDU QUE**, de par sa mission, Emploi-Québec doit contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à la réduction de l'exclusion sociale et professionnelle;

**ATTENDU QUE** la clientèle judiciairisée adulte est reconnue par Emploi-Québec en tant que groupe défavorisé sur le plan de l'emploi;

**ATTENDU QUE** les personnes incarcérées dans les établissements de détention du Québec n'ont généralement pas accès aux services offerts par Emploi-Québec et

qu'il n'y a pas de continuité de la démarche d'accompagnement depuis les établissements de détention jusqu'à la communauté;

**ATTENDU QUE** la mise en œuvre des services offerts par Emploi-Québec doit se faire de manière concertée et en complémentarité avec la prestation de service des organismes publics, parapublics ou communautaires, incluant les commissions scolaires.

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### **1. OBJET**

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi et le ministre de la Sécurité publique conviennent des engagements suivants :

- **Pour les personnes incarcérées :**
  - ✓ prendre les actions requises pour que les personnes incarcérées dans toutes les régions du Québec puissent avoir accès aux services d'Emploi-Québec, et ce, dans une perspective de réinsertion sociale et professionnelle efficace;
  - ✓ faire en sorte que ces services soient offerts en complémentarité avec les autres interventions conduites dans ce domaine par les différents partenaires, notamment le ministère de l'Éducation et les fonds au bénéfice des personnes incarcérées;
  - ✓ s'assurer que les services offerts soient adaptés aux besoins spécifiques des personnes incarcérées et à l'environnement dans lequel ils se donnent;
  - ✓ favoriser la continuité de la démarche d'accompagnement depuis les établissements de détention jusqu'à la communauté, et ce, en lien avec les interventions des autres ministères auprès de cette clientèle.
- **Pour la clientèle correctionnelle en milieu ouvert :**
  - ✓ consolider les interventions en matière de développement de l'employabilité.

### **2. CLIENTÈLE VISÉE**

Dans le respect des mandats et responsabilités d'Emploi-Québec au regard de l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, les services rendus par Emploi-Québec sont offerts à la clientèle contrevenante adulte. La clientèle bénéficiant des services d'Emploi-Québec est celle qui, à la suite d'une évaluation, est prête à faire une démarche visant son intégration ou sa réintégration au marché du travail. En ce qui concerne les personnes incarcérées, une attention particulière est apportée à la clientèle la plus près de recevoir sa libération ou de se retrouver dans la communauté.

### **3. CADRE LÉGAL ET ADMINISTRATIF**

#### **Ministre d'État au Travail et à l'Emploi**

En vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (L.R.Q., c. M-15.001), est instituée la Commission des partenaires du marché du travail. La Commission a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi qu'à la prise de décisions relatives à la mise en œuvre et à la gestion des mesures et programmes relevant de la ministre dans ces domaines. La ministre et la Commission préparent annuellement un plan d'action.

En vertu de cette même loi et conformément à la section 2.4 de l'entente de gestion d'Emploi-Québec, le Conseil régional adapte aux réalités de la région les mesures, programmes, services et fonds de main-d'œuvre et d'emploi, dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent. Le Conseil régional prépare annuellement un plan d'action qui présente notamment les stratégies et les objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ce plan comprend les éléments des plans locaux d'action concertée pour l'économie et l'emploi relatifs aux services publics d'emploi, qu'il aura préalablement approuvés. De plus, ce plan tient compte des stratégies nationales et sectorielles.

Le titre 1 (articles 1 à 12) de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (L.R.Q., c. S-32.001) prévoit des mesures, programmes et services dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi visant à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et à les aider dans leurs démarches d'intégration ou de réintégration à l'emploi ou de maintien en emploi. La ministre d'État au Travail et à l'Emploi est chargée de l'application de cette loi, en ce qui concerne les aspects relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi.

L'application de ces mesures, programmes et services est encadrée par un document intitulé « *Modalités d'application des mesures actives d'Emploi-Québec financées par le Fonds de développement du marché du travail* ». L'ensemble de ces modalités d'application ont été approuvées par le Conseil du trésor.

#### **Ministre de la Sécurité publique**

En vertu de l'article 4 de la Loi sur les services correctionnels (L.R.Q., c. S-4.01), le ministre de la Sécurité publique, par l'intermédiaire du directeur général des services correctionnels, lequel est responsable des établissements de détention et exerce ses fonctions sous l'autorité du ministre, doit « faciliter la réinsertion sociale des personnes qui ont été soumises à l'application des mesures de probation ou qui ont été incarcérées dans des établissements de détention ».

En vertu de l'article 22.0.1 de la Loi sur les services correctionnels, « est constitué, dans chaque établissement de détention, un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées ». Les articles 22.0.1, 22.0.2 et 22.0.3 définissent les fonctions du Fonds qui a la responsabilité d'établir annuellement les programmes d'activités. Le Règlement sur les établissements de détention (S-4.01, r.1) établit entre autres les pouvoirs de l'administrateur de l'établissement de détention, du directeur général des services correctionnels, ainsi que les responsabilités de la personne incarcérée.

Le Règlement sur les programmes d'activités pour les personnes incarcérées (S-4.02, r.2) définit les critères d'établissement et de gestion des programmes d'activités.

#### **4. ENGAGEMENTS DE LA MINISTRE D'ÉTAT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI**

Sous réserve de ses disponibilités budgétaires et dans le respect de ses politiques et programmes, la ministre d'État au Travail et à l'Emploi s'engage à ce qu'Emploi-Québec réponde, en ce qui concerne l'intégration au marché du travail, aux besoins des personnes incarcérées dans toutes les régions du Québec. Pour ce faire, Emploi-Québec a recours aux ressources externes en employabilité qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et qui disposent de l'expertise adéquate pour la prestation de services spécialisés auprès de la clientèle judiciairisée adulte.

À la lumière des besoins préalablement définis, Emploi-Québec, en collaboration avec les ressources externes, offrent à la clientèle incarcérée les services de base en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Il s'agit, entre autres, des services suivants :

- l'accueil et une évaluation des besoins d'employabilité;
- de l'information sur le marché du travail et de l'orientation professionnelle;

- une formation sur les techniques de recherche d'emploi;
- un lien avec les services de formation et d'emploi disponibles à l'intérieur et à l'extérieur des établissements de détention;
- de l'accompagnement durant la période de formation ou de recherche d'emploi;
- de l'orientation vers des formations offertes par les commissions scolaires.

De plus, en fonction des besoins de la clientèle incarcérée, divers projets peuvent être développés en partenariat avec les acteurs du milieu. Ces projets s'adaptent au contexte carcéral et à la problématique des personnes incarcérées. Ils s'appuient sur une sélection rigoureuse des secteurs d'activité correspondant bien aux réalités du marché du travail et aux professions en demande, afin de répondre à l'offre et à la demande de main-d'œuvre sur le plan local et régional. Les domaines d'intervention correspondent, notamment, aux aspects suivants :

- une formation spécifique axée directement sur les besoins du marché du travail;
- la reconnaissance des compétences transférables;
- l'organisation de stages d'exploration professionnelle à l'extérieur des établissements de détention.

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi s'engage également à ce qu'Emploi-Québec consolide ses interventions auprès de la clientèle correctionnelle en milieu ouvert, entre autres par une meilleure compréhension de la problématique se rapportant à cette clientèle sur le plan régional et la poursuite d'un partenariat rendu essentiel entre les différents intervenants tant sur le plan régional que central.

## 5. ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le ministre de la Sécurité publique s'engage à évaluer la situation de la clientèle contrevenante adulte et à assurer la référence de la clientèle potentielle.

Sous réserve de ses disponibilités budgétaires et dans le respect de ses politiques et programmes, le ministre s'engage aussi à ce que l'administrateur mette en place, dans son établissement de détention, l'infrastructure requise, dont les locaux et l'équipement adéquat, pour rendre possible et faciliter la prestation de service d'Emploi-Québec. Il entend également faciliter l'implantation des services à l'intérieur des établissements de détention.

## 6. COLLABORATEURS

Outre les directions centrales, les bureaux régionaux d'Emploi-Québec et les centres locaux d'emploi (CLE) concernés, les collaborateurs d'Emploi-Québec sont les suivants :

- les ressources externes spécialisées pour la clientèle judiciairisée adulte : le recours aux ressources externes s'inscrit dans un esprit de complémentarité qui met à profit l'expertise et l'expérience concluantes des ressources externes spécialisées auprès de la clientèle judiciairisée adulte.
- le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte : créé dans le cadre de la stratégie spécifique à l'égard des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi, ce comité a pour mission de conseiller Emploi-Québec sur les stratégies d'intervention à privilégier pour améliorer l'intégration ou la réintégration à l'emploi ou le maintien en emploi des personnes appartenant à ce groupe cible.

Outre la Direction générale des services correctionnels et les directions régionales, les collaborateurs du ministre de la Sécurité publique sont les suivants :

- **les établissements de détention** : l'administrateur de l'établissement de détention est mandaté pour mettre en place des mesures favorisant la réinsertion sociale de la personne incarcérée.
- **les fonds au bénéfice des personnes incarcérées dans les établissements de détention du Québec** : ces fonds doivent établir un programme d'activités à l'intention des personnes incarcérées. Ce programme comprend des activités dans chacun des trois volets suivants : formation scolaire, professionnelle ou personnelle; activités de travail, rémunéré ou non; activités sportives, socioculturelles et de loisir.
- **le Fonds central au bénéfice des personnes incarcérées** : le Fonds central a pour rôle d'approuver les programmes d'activités des fonds dans les établissements de détention, de coordonner la mise en place des programmes d'activités et de soutenir les fonds.

## 7. COMITÉ DE TRAVAIL

Pour suivre la mise en œuvre de la présente entente, les parties mettent en place, aussitôt après sa signature, un comité de travail. Ce comité est composé de représentants :

- de la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique;
- du Fonds central au bénéfice des personnes incarcérées;
- de la Direction des politiques du marché du travail et de l'emploi du ministère de la Solidarité sociale;
- de la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de la planification et du développement de l'emploi d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de l'intervention en milieu de travail d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec;
- du Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte.

Le comité de travail suivra la mise en œuvre de la présente entente, produira un bilan annuel de réalisations et proposera, s'il y a lieu, les ajustements et modifications nécessaires aux signataires de l'entente.

## 8. RÉSILIATION

L'entente peut être résiliée par l'une des parties si l'autre partie fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu de la présente entente.

## 9. DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en application le 1<sup>er</sup> avril 2001 et prend fin le 31 mars 2004. Elle ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement tacite. Cette entente peut être modifiée sur consentement écrit des deux (2) parties.

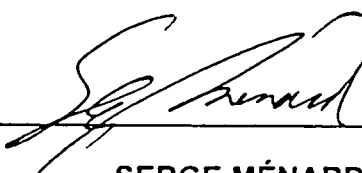
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DEUX EXEMPLAIRES,

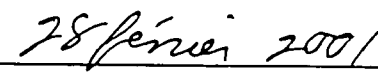
La ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre responsable de l'Emploi,

  
\_\_\_\_\_  
DIANE LEMIEUX

\_\_\_\_\_  
DATE

Le ministre de la Sécurité publique,

  
\_\_\_\_\_  
SERGE MÉNARD

  
\_\_\_\_\_  
DATE

---

---

**ENTENTE ENTRE**  
**LE MINISTRE D'ÉTAT À L'ÉDUCATION ET À LA JEUNESSE**  
**ET**  
**LA MINISTRE D'ÉTAT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI**  
**PORTANT**  
**SUR LE FINANCEMENT DES SERVICES ÉDUCATIFS**  
**REQUIS PAR LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC ET**  
**SUR LES MODALITÉS DE COLLABORATION AFFÉRENTES**

---

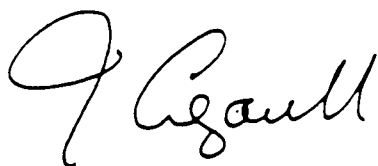
---

Version du 25 octobre 1999


Conformément aux discussions qui ont eu lieu entre les représentants des deux ministères et aux diverses propositions écrites échangées lors de ces discussions, les deux parties conviennent de ce qui suit :

1. En ce qui concerne le financement des frais d'administration et d'encadrement pédagogique relatifs aux services de formation assumés par les réseaux d'enseignement (20 M\$ par année), les deux ministères conviennent que :
  - 1.1 cette somme de 20 M\$ sera inscrite dans les crédits du ministère de la Solidarité sociale pour Emploi-Québec dès la revue de programme de l'année budgétaire 1999-2000;
  - 1.2 un montant de 7,4 M\$ sera viré au MEQ par Emploi-Québec dès avril 1999 pour couvrir les coûts d'encadrement pour la période d'avril 1999 à juin 1999. Les modalités reliées à ce virement restent à convenir entre les deux ministères;
  - 1.3 à compter de juillet 1999, parmi les contributions offertes par Emploi-Québec aux institutions d'enseignement des deux réseaux, pour les services de formation, les frais d'administration et d'encadrement pédagogique seront pris en compte selon les modalités à définir ultérieurement. Ces modalités doivent permettre de tenir compte des particularités locales de chacun des deux réseaux d'enseignement.
2. En ce qui concerne les services de formation requis par Emploi-Québec, les deux ministères conviennent que :
  - 2.1 le MEQ finance les activités de formation désignées à l'annexe 1 destinées à des individus (et non à des groupes) référés par Emploi-Québec dans le respect des régimes pédagogiques en vigueur;
  - 2.2 les paramètres de financement des activités de formation financées par Emploi-Québec soient définis en se basant sur les paramètres des règles et modes de financement du MEQ en y incluant les coûts administratifs (frais d'administration et encadrement pédagogique);
  - 2.3 les deux ministères définiront d'ici avril 1999 un cadre de financement des attestations d'études collégiales (AEC) pour les participants référés par Emploi-Québec;
  - 2.4 les coûts liés aux formations sur mesure ou à des services particuliers (voir annexe) seront assumés par Emploi-Québec sur la base des coûts réels et que ces coûts soient négociés localement entre les parties (CLE-Établissement d'enseignement) en incluant les coûts administratifs (frais d'administration et encadrement pédagogique);
  - 2.5 Emploi-Québec finance les activités de formation destinées à des groupes de clients, il finance également des services particuliers (voir annexe 1) et les coûts additionnels liés à des adaptations, améliorations ou développements demandés aux établissements d'enseignement;

- 2.6 Emploi-Québec contribuera, au cours de 1999-2000, au financement des services de formation générale, professionnelle et technique, directement auprès des établissements, pour une somme minimale de 100 M\$, dont 35 M\$ pour le financement de groupes en formation professionnelle et 25 M\$ en activités de formation générale et services éducatifs offerts par les Commissions scolaires (compte tenu du mode d'organisation de l'enseignement général des adultes; enseignement individualisé; le cadre de financement de services en formation générale pourra également s'appliquer à des individus). Cette contribution sera reconduite automatiquement pour l'année 2000-2001 à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties signataires;
- 2.7 les deux ministères élaborent un document précisant les modalités et les mécanismes de collaboration visant à faciliter la réponse aux besoins de la clientèle d'Emploi-Québec ainsi que la planification et la réalisation des activités de formation;
- 2.8 des travaux interministériels se poursuivent dans le but de clarifier la question de l'assistance financière aux élèves (Prêts et bourses et droits spéciaux relatifs aux échecs) et l'incidence des développements projetés sur le budget du MEQ;
- 2.9 les deux ministères conviennent de s'entendre avant le 1<sup>er</sup> avril 1999 pour mettre en place au cours du prochain exercice financier un système de suivi des clientèles qui soit mutuellement compatible et qui permette aux deux ministères d'ajuster le cadre de financement pour les années à venir;
- 2.10 les deux ministères conviennent de revoir la présente entente à l'automne 2000, dans le but d'ajuster le cadre de financement pour l'année scolaire 2001-2002 et les années à venir.



MONSIEUR FRANÇOIS LEGAULT  
Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et  
ministre responsable des Loisirs et des Sports



MADAME DIANE LEMIEUX  
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi

Date : 13 mai 1999

Date : 29 avril 1999

## ANNEXE 1

### Précisions relatives à la proposition de financement des activités de formation

#### Le MEQ finance les activités suivantes :

Activités destinées à des individus (et non à des groupes) référés\* vers des activités de formation couvertes par les règles budgétaires du MEQ, c'est-à-dire :

#### EN FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES\*

- Alphabétisation
  - Formation générale présecondaire
  - Formation générale 1<sup>er</sup> cycle du secondaire
  - Formation générale 2<sup>e</sup> cycle du secondaire
  - Préalables à la formation professionnelle
  - Préalables à la formation collégiale
  - Services d'intégration socioprofessionnelle (SIS)
  - Services d'intégration sociale (suite des cheminements particuliers chez les jeunes)
  - Francisation
- On entend par individu référé, une personne inscrite à un programme de solidarité sociale (chômeur ou prestataire de la sécurité du revenu) qui est référée à un établissement d'enseignement pour suivre une activité de formation ou bénéficier d'un service éducatif qui s'inscrit dans les objectifs poursuivis par ce programme.

Ces activités devront se réaliser en respectant les enveloppes budgétaires octroyées aux commissions scolaires (enveloppes fermées).

#### EN FORMATION PROFESSIONNELLE DE NIVEAU SECONDAIRE

- Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- Attestation de spécialisations professionnelles (ASP)

#### EN FORMATION POSTSECONDAIRE

- Diplôme d'études collégiales techniques (DEC)
- Diplôme d'études collégiales pré-universitaires (DEC)
- Attestation d'études collégiales (AEC) (dans les limites de l'enveloppe budgétaire fermée du MEQ)

#### Emploi-Québec financerait les activités suivantes :

Activités destinées généralement à des groupes de prestataires et activités destinées à des individus

**EN FORMATION GÉNÉRALE DE BASE**

- Activités d'encadrement et de suivi
- Reconnaissance des acquis et des compétences
- Orientation scolaire et professionnelle
- Groupe avec un ratio maître-élèves plus faible

**EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Activités d'encadrement et de suivi
- Orientation scolaire et professionnelle
- Formation professionnelle - achats de groupe pour des DEP et des ASP.
- Formation sur mesure et formation courte
- Groupes avec un ratio maître-élèves plus faible
- Reconnaissance des acquis et des compétences

**EN FORMATION POSTSECONDAIRE**

- Activités d'encadrement et de suivi
- Orientation scolaire et professionnelle
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Formation sur mesure et formation courte
- Groupes avec un ratio maître-élèves plus faible
- Reconnaissance des acquis et des compétences

**ANNEXE OPÉRATIONNELLE  
DE L'ENTENTE MEQ-MSS  
RELATIVE AU FINANCEMENT  
DES SERVICES ÉDUCATIFS EXIGÉS PAR LES CLIENTÈLES  
D'EMPLOI-QUÉBEC  
ET  
AUX MODALITÉS DE COLLABORATION AFFÉRENTES**

**Ministère de l'Éducation  
Direction générale de la  
formation professionnelle et technique  
Direction de l'organisation pédagogique**

**Emploi-Québec  
Direction générale adjointe  
de l'apprentissage et de la  
formation de la main-d'oeuvre**

**1999-10-25**

---

**TABLE DES MATIÈRES**

---

Préambule .....	1
Chapitre premier - Mécanismes de liaison.....	3
Chapitre II - Modalités d'achat de services.....	6
Chapitre III - Paramètres de financement.....	13
Chapitre IV - Identification, suivi et déclaration des clientèles.....	23
Chapitre V - Dispositions relatives au calendrier annuel des activités de formation à temps plein.....	25
Chapitre VI - Processus de mise en œuvre d'un besoin de formation.....	31
Chapitre VII - Formulaires.....	38
Annexes - Tableau comparatif des données du MEQ et de celles du MSS examinées sous l'angle de leur compatibilité .....	39
- Demande de formation.....	40
- Proposition d'intervention (secondaire et collégial).....	42

## **PRÉAMBULE**

### **Présentation**

La présente annexe opérationnelle a été préparée afin de préciser les mécanismes de liaison et les modalités de gestion nécessaires pour faciliter l'application de l'entente MEQ-MSS relative au financement des services éducatifs exigés par les clientèles d'Emploi-Québec et aux modalités de collaboration afférentes.

Cette annexe a fait l'objet d'une présentation aux représentants et aux représentantes de la Fédération des commissions scolaires, des cégeps et de l'Association des collèges privés du Québec. Elle a été revue et corrigée à la suite des avis reçus des différents organismes consultés et validée par les responsables des deux ministères.

Des travaux se poursuivent actuellement entre les deux ministères en ce qui a trait à l'harmonisation des pratiques en matière d'aide financière.

### **Période de transition**

Étant donné la date d'entrée en application de l'entente ci-dessus mentionnée, soit le 1<sup>er</sup> avril 1999, une période de transition sera nécessaire afin de permettre de valider et de diffuser l'information ainsi que de configurer les systèmes d'information de chacun des ministères.

#### **1. Application des nouveaux paramètres de financement**

Comme prévu dans l'entente, les paramètres de financement applicables à la formation professionnelle et à la formation générale des adultes et le financement des attestations d'études collégiales (AEC) seront établis sur la base des paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ et qui seront en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999.

Cependant leur mise en application de ces paramètres se fera rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 1999 sans tenir compte de l'indexation annuelle des coûts relatifs au programme, s'il y a lieu, pour les nouveaux contrats de formation. Une période de transition a été fixée jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1999. Pendant cette période, les coûts applicables aux achats de formation représenteront 80 p. 100 du coût heure/groupe total fédéral en vigueur en 1998-1999 comme il apparaît au répertoire des activités de formation 1998-1999.

## 2. Compatibilité des systèmes d'information

Afin de tenir compte des ajustements à apporter aux systèmes de gestion des données, les deux ministères ont convenu d'une période de transition s'étalant jusqu'au 30 décembre 1999 afin de s'assurer de la compatibilité des systèmes pour le 1<sup>er</sup> avril 2000.

Cependant, à compter du 1<sup>er</sup> avril, les clientèles référées par Emploi-Québec devront remplir un formulaire précisant le centre local d'emploi (CLE) de référence.

## CHAPITRE PREMIER

### MÉCANISMES DE LIAISON

Les mécanismes de liaison et de concertation seront utilisés tant au niveau central, qu'au niveau régional et dans les établissements mêmes et ils devraient faciliter toutes formes de communication entrecroisée nécessaires pour que l'entente soit appliquée de façon harmonieuse et efficace.

#### Niveau central

Afin d'établir des communications régulières et de faire un suivi des orientations définies dans l'entente, deux comités seront mis en place. L'un d'eux existe déjà : il s'agit du comité interministériel de concertation formé pour servir de lien entre les deux ministères. L'autre comité, soit le comité administratif, assurera la gestion de l'entente.

#### Comité interministériel de concertation

Ce comité de concertation est composé des sous-ministres adjoints des deux ministères. Son rôle consiste à établir les grandes orientations et priorités de l'entente. Il traitera, entre autres choses, de la mise en oeuvre et de l'évaluation de l'entente.

#### Comité administratif

Ce comité sera composé des représentantes et des représentants du MEQ et de celles et de ceux d'Emploi-Québec qui sont engagés dans la mise en œuvre et la gestion de l'entente.

Il aura le mandat :

- de recommander des orientations au comité interministériel de concertation;
- de formuler les modalités de gestion de l'entente et d'analyser les priorités retenues par le comité interministériel de concertation;
- de déterminer les paramètres de financement pour les activités de formation et de rendre ce financement disponible;
- d'assurer le bon fonctionnement des activités sur tous les plans.

#### Niveau régional

##### Table de concertation régionale

La Table de concertation régionale peut traiter, notamment, de la désignation des établissements d'enseignement, des modalités de communication et de diffusion de l'entente MEQ-MSS, des modalités et des mécanismes de liaison entre les deux ministères et de la planification des activités qui découlent de l'entente. Elle pourra également assurer le traitement des cas litigieux ainsi que le suivi des activités avec le comité administratif.

La composition de la Table sera déterminée par les directions régionales des deux ministères en collaboration avec les établissements d'enseignement et les CLE.

**Niveau des organismes**

Les établissements d'enseignement des deux réseaux, de concert avec les CLE, définiront leurs mécanismes de liaison et de fonctionnement en tenant compte des orientations définies dans l'entente MEQ-MSS, de la planification des activités de formation, des procédures en usage et des collaborations souhaitées.

## CHAPITRE II

### MODALITÉS D'ACHAT DE SERVICES

Les modalités d'achat de services s'appliquent aux activités de formation et aux services offerts par les réseaux d'enseignement public et privé subventionné et par les écoles gouvernementales. Cela vise, dans les commissions scolaires, la formation générale des adultes et la formation professionnelle et, dans les cégeps et les collèges privés, la formation technique et la formation sur mesure.

Les deux ministères conviennent d'accorder une priorité aux établissements d'enseignement public et privé subventionné, ainsi qu'aux écoles gouvernementales.

#### OFFRE DE SERVICES

Les programmes d'études visés par l'entente MEQ-MSS au secondaire font l'objet d'une sanction ministérielle; il s'agit de ceux permettant l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) et de ceux permettant l'obtention d'une sanction en formation générale des adultes. Les programmes d'études visés par l'entente MEQ-MSS au collégial sont ceux permettant l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC).

Il est possible de consulter la description des contenus des programmes dans le *Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial* que l'on trouve sur le site Internet suivant : [www.inforoutefpt.org](http://www.inforoutefpt.org).

L'achat de services en formation sur mesure au secondaire et au collégial demeure une responsabilité des organismes eux-mêmes.

Les conventions collectives fixant les conditions de travail du personnel enseignant et de soutien s'appliquent aux activités financées par Emploi-Québec à l'intérieur des paramètres apparaissant au chapitre V du présent document.

## **PARTICULARITÉS DES MODALITÉS DE FINANCEMENT SELON LES RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT**

L'entente prévoit des particularités selon qu'il s'agit du réseau d'enseignement secondaire ou collégial et selon le type de formation. Elles sont consignées au tableau 1 du présent chapitre.

### **Formation professionnelle au secondaire**

#### **A) Candidats et candidates référés par Emploi-Québec**

Il s'agit des candidats et des candidates référées par Emploi-Québec en formation professionnelle dans les commissions scolaires. Ils seront financés par le MEQ s'ils remplissent les conditions d'admission prévues dans le programme sélectionné, selon les modalités d'organisation en vigueur dans les commissions scolaires.

#### **B) Achats regroupés**

Lorsqu'une commande de formation est faite par Emploi-Québec, ce dernier assume généralement le financement des coûts de la formation adaptée ou normée en fonction des paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ, selon les modalités d'organisation proposées par Emploi-Québec au chapitre V.

**Formation générale des adultes****A) Candidats et candidates référés par Emploi-Québec**

En ce qui concerne les achats de places en formation générale des adultes, il revient à la commission scolaire de préciser le montant de l'enveloppe budgétaire qu'elle prévoit affecter aux candidates et aux candidats référés par Emploi-Québec. Pour déterminer ce montant, la commission scolaire devra tenir compte de l'historique de réalisation des deux années antérieures. Le financement des clientèles supplémentaires ainsi que les services de soutien à la réussite scolaire et les services particuliers devront faire l'objet d'une entente entre l'établissement d'enseignement et Emploi-Québec à l'intérieur de leur planification individuelle.

Les paramètres s'appliquant à ces activités sont calculés selon les taux applicables pour l'alphabétisation – et la francisation et les autres activités de formation secondaire. Ils sont indiqués ci-dessous.

Le premier taux comprend :

- le 1<sup>er</sup> cycle du secondaire;
- le 2<sup>e</sup> cycle du secondaire;
- les préalables à la formation professionnelle;
- les préalables aux études collégiales ou universitaires.

Le deuxième taux comprend :

- la francisation de la population adulte allophone.

Le troisième taux comprend :

- l'alphabétisation;
- la formation à l'intégration sociale;
- l'intégration socioprofessionnelle;
- l'entrée en formation;
- la formation présecondaire.

B) Achats regroupés ou individuels

Emploi-Québec assumera le financement des coûts de formation pour les clientèles supplémentaire selon les paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ.

En EPSV, les coûts sont calculés en élèves à temps plein (ETP) (900 h).

150 j/élève à 6 h/j = 900 h, ou 1 ETP.

**FORMATION TECHNIQUE (AEC)**

A) Groupes entièrement financés par le MEQ

Pour le financement des candidats et des candidates désirant obtenir une attestation d'études collégiales (AEC), un budget est attribué à chaque région par le MEQ. Les cégeps utilisent en priorité ces fonds pour les clientèles ordinaires. Exceptionnellement, certains candidats ou certaines candidates référés par Emploi-Québec pourront bénéficier d'un financement par le MEQ, selon les modalités d'organisation en vigueur dans les cégeps.

B) Achats regroupés ou personnes financés par Emploi-Québec

Tous les coûts des activités de formation pour les achats regroupés ou pour des personnes obtenant du soutien du revenu d'Emploi-Québec sont financés par ce dernier, à moins d'entente particulière, selon les paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ.

C) Groupes mixtes

Les cégeps ont la possibilité de constituer des groupes mixtes, c'est-à-dire des groupes constitués de participants et de participantes dont le financement individuel provient soit du MEQ, soit d'Emploi-Québec et d'un autre organisme public (par exemple, la CSST).

D) Groupes autofinancés

Les cégeps peuvent constituer des groupes autofinancés. Cependant, ces groupes ne peuvent inclure des participants et des participantes financés par le MEQ.

TABLEAU I  
Modalités de financement selon le réseau et le type de formation

Clientèles référées								
	Coût de formation		Frais généraux <sup>(1)</sup>		Services particuliers <sup>(4)</sup>		Matériel individuel <sup>(5)</sup>	
	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.
<b>FGA</b>								
Personnes	X <sup>(1)</sup>	X <sup>(2)</sup>		X		X		X
Groupes		X		X		X		X
<b>FP</b>								
Personnes	X			X		X		X
Groupes		X		X		X		X
<b>FT AEC</b>								
Personnes		X <sup>(6)</sup>		X		X		X
Groupes		X		X		X		X

1. Budget global attribué par le MEQ à chaque commission scolaire (enveloppe fermée).
2. La commission scolaire précisera au CLE et à la direction régionale d'Emploi-Québec le montant de l'enveloppe budgétaire qu'elle prévoit affecter aux clientèles référées par Emploi-Québec. Ce montant devra tenir compte de l'historique des réalisations des deux années antérieures.
3. Ce sont les frais facturés à l'élève pour l'ouverture de son dossier, pour les droits d'inscription et d'admission et les frais afférents aux activités parascolaires.
4. Ce sont les services individualisés de soutien à la réussite scolaire demandés pour des clientèles particulières.
5. Il s'agit du matériel nécessaire pour la formation et qui demeure la propriété de l'élève.
6. Sur une base exceptionnelle, par l'entremise d'une entente entre un établissement d'enseignement et un CLE, certains candidats et certaines candidates référés par Emploi-Québec pourront être financés par le MEQ.

Les frais généraux, les services particuliers et le matériel individuel seront négociés entre les organismes et feront l'objet d'une facturation par l'établissement d'enseignement offrant le service.

#### **AUTORISATIONS PROVISOIRES EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les autorisations provisoires permettent à un établissement d'enseignement d'offrir une formation conduisant à l'obtention d'un diplôme qu'il n'est pas autorisé à donner. Celles-ci seront accordées selon la politique en application au MEQ.

#### **SERVICES PARTICULIERS**

En ce qui concerne la diminution des taux d'encadrement pour certains groupes et les conditions particulières d'organisation de la formation dans ces cas, les besoins devront être précisés avec les établissements d'enseignement. Le financement sera assuré par Emploi-Québec selon les ententes convenues avec les établissements.

Pour les tests d'équivalence ou autres, les frais ne peuvent être facturés à Emploi-Québec que lorsqu'il n'y a pas d'admission et d'inscription à des cours.

## **CHAPITRE III**

### **PARAMÈTRES DE FINANCEMENT**

#### **PRINCIPE GÉNÉRAL**

La durée des programmes et l'application de certaines clauses des conventions collectives ne doivent pas faire augmenter les coûts de la formation établis à partir des paramètres du MEQ, à savoir, le coût en ETP ou heures/élèves qui inclut déjà le financement des congés prévus aux conventions collectives (voir chapitre V), soit les congés fériés, les congés pédagogiques, les congés des fêtes et les vacances estivales.

#### **PREMIÈRE PARTIE - SECONDAIRE (COMMISSIONS SCOLAIRES)**

Formation professionnelle

Formation générale des adultes

La présente partie vise la formation professionnelle et la formation générale des adultes.

Les paramètres de financement des commissions scolaires sont présentés sous la forme du coût par élève en équivalent au temps plein (ETP) soit 900 heures. Un ou une élève en équivalent au temps plein représente 900 heures de formation ou un ETP.

#### **1. Coût des ressources humaines (CRH)**

Le coût des ressources humaines permet pour chacune des activités de formation, de calculer le nombre d'enseignants et d'enseignantes nécessaire pour donner la formation.

Cependant, le montant par élève est établi en tenant compte d'une moyenne de convention différente à certaines étapes de la formation. C'est notamment le cas pour les programmes Commerce et secrétariat, Assistance et soins infirmiers ainsi que pour certains programmes particuliers. Dans ces cas, le montant par élève est pondéré selon la portion du temps applicable à chacune des moyennes.

Pour la formation en atelier ou en sous-groupes, il s'agit d'un coût moyen par enseignant ou enseignante. Ce coût est établi à partir de l'historique de chacune des commissions scolaires et des particularités de certains programmes.

## **2. Coût des ressources de soutien (CRS)**

Le coût des ressources de soutien correspond aux frais occasionnés par l'organisation des activités de formation en ce qui a trait aux services complémentaires, aux services de soutien à la formation, aux moyens d'enseignement, aux services d'accueil et d'aide ainsi qu'à l'encadrement et au suivi pédagogique de l'élève. Ce montant est variable selon le programme.

## **3. Coût des ressources matérielles (CRM)**

Le coût des ressources matérielles représente les dépenses en ressources matérielles qui sont nécessaires pour donner la formation. Il regroupe les matières premières périssables, les outils renouvelables, l'entretien de l'équipement, les services de location, le matériel didactique, les visites, les stages obligatoires ainsi que les autres éléments de base d'une durée de vie de moins de cinq ans.

## **4. Mobilier, appareillage, outillage (MAO)**

Le financement du mobilier, de l'appareillage et de l'outillage est établi en tenant compte de l'amortissement calculé sur une durée maximale de 25 ans.

Le montant est variable selon le programme. Pour déterminer le coût annuel d'un programme, chacun des biens constituant la liste de l'équipement est analysé en tenant compte de la quantité nécessaire de chacun de ces biens, du coût unitaire, de la durée de vie et du taux d'utilisation.

Le ministère de l'Éducation effectue ces analyses de coûts au moment de la création et de l'élaboration ou de la révision des programmes d'études.

L'ensemble de ces coûts sera réévalué annuellement au moment de la mise à jour et de la révision des programmes d'études.

#### **5. Frais administratifs**

Ils représentent les coûts relatifs à l'administration et à l'entretien des sièges sociaux ainsi que ceux des centres de formation.

**Exemple de calcul**

En formation professionnelle et en formation générale des adultes dans les commissions scolaires, le coût de la formation est calculé selon la formule suivante en ETP :

Pour le programme 5138 DEP en Comptabilité, d'une durée de 1350 h

Coût en ETP = 6089 \$/élève

Pour obtenir le nombre d'ETP du programme un exemple est présenté ci-après. Vous devez connaître le nombre d'élèves et la durée du programme.

$$\frac{19 \text{ élèves (nombre d'élèves moyen par groupe financé)} \times 1350 \text{ h (durée de la formation)}}{900 \text{ h (1 ETP)}} = 28,5 \text{ ETP}$$

Pour obtenir le coût de la formation, vous devez multiplier le nombre d'ETP pour ce programme par le coût en ETP du programme.

$$28,5 \text{ ETP} \times 6089 \$ = 173\,536 \$$$

N.B. La durée prévue au calendrier sera allongée pour tenir compte des congés et des interruptions indiqués au chapitre V.

## DEUXIÈME PARTIE - COLLÉGIAL (CÉGEPs ET COLLÈGES PRIVÉS)

Comme prévu à l'entente, les paramètres énoncés ci-dessous viennent préciser le cadre de financement des attestations d'études collégiales (AEC).

### Cadre de financement des AEC

Les paramètres de financement des AEC sont établis à l'aide du mode d'allocation FABES. Le coût de la formation pour les AEC sera fourni sous la forme d'un coût en heures/élèves par programme.

### Mode d'allocation FABES

Le mode d'allocation est résumé par les lettres FABES, où les termes ont la signification suivante :

F	=	allocations fixes;
A	=	allocations liées aux activités pédagogiques;
B	=	allocations de fonctionnement liées aux bâtiments;
E	=	allocations liées aux enseignants et aux enseignantes EPES;
S	=	allocations particulières.

Le mode d'allocation budgétaire FABES concerne les allocations de fonctionnement des cégeps. Les quatre premières lettres (FABE) concernent les allocations associées à la mission première du cégep (donner l'enseignement général et technique de niveau collégial). La lettre « S » réfère aux allocations associées au développement du réseau, à des activités autres que l'enseignement ou à des activités ponctuelles.

### **1. Le CRH correspond au « E » du mode d'allocation FABES**

À l'intérieur des services offerts par la formation continue, le Ministère alloue des sommes pour financer le traitement des enseignantes et des enseignants qui donnent des cours aux élèves inscrits à temps plein à un programme conduisant à une AEC. Ces allocations sont représentées par l'abréviation « Epes », soit les allocations liées aux enseignants et aux enseignantes, c'est-à-dire un financement fondé sur l'engagement d'enseignants et d'enseignantes à la leçon rémunérés conformément aux dispositions prévues dans les conventions collectives en vigueur. Les lettres « PES » signifient « période d'enseignement par semaine ».

### **2. Le CRM et le CRS correspondent au « A » du mode d'allocation FABES**

Il s'agit ici des allocations liées aux activités pédagogiques.

L'enveloppe budgétaire prévue pour les activités pédagogiques assure le financement des dépenses effectuées pour l'enseignement, excluant la masse salariale des enseignants et des enseignantes des services à l'enseignement et des services aux élèves.

Chaque programme d'études conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC) est associé à un poids qui tient compte de la complexité de l'organisation pédagogique du programme (laboratoires, salle informatique, etc.).

Toutes les AEC sont liées à un ou à plus d'un DEC. Le poids d'un programme d'études conduisant à une AEC est celui qui correspond au DEC le moins « lourd » parmi ceux auxquels l'AEC est liée.

L'attribution des poids des nouveaux programmes de même que la révision des anciens programmes sont assurées par un comité technique appelé Comité du A, le poids du programme faisant référence à la constante K utilisée dans le calcul du coût d'un programme.

### 3. Le MAOB

Il s'agit ici du matériel, de l'appareillage, de l'outillage et du fonds de bibliothèque qui correspondent au « B » du mode d'allocation FABES.

Le financement du MAOB est effectué en tenant compte de l'amortissement calculé sur une durée maximale de 25 ans.

Le MAOB concerne le mobilier, l'appareillage, l'outillage et le fonds de bibliothèque nécessaires pour la mise en œuvre d'un programme d'études. En général, la durée d'utilisation de ces biens est égale ou supérieure à cinq ans.

Le montant est variable selon le programme. Pour déterminer le coût annuel d'un programme, chacun des items constituant la liste de l'équipement est analysé en tenant compte de la quantité nécessaire pour chacun des items, du coût unitaire, de la durée de vie et du taux d'utilisation.

Le ministère de l'Éducation réalise ces analyses de coûts lors du développement et de l'élaboration ou de la révision des programmes d'études.

L'ensemble de ces coûts seront réévalués annuellement en lien avec la mise à jour et la révision des programmes d'études.

Le MAOB est l'ensemble de l'équipement ayant une durée de vie supérieure à cinq ans nécessaire pour la mise en œuvre d'un programme d'études. Il est calculé en fonction des laboratoires et du dispositif d'enseignement nécessaires pour donner la formation.

#### **4. Frais administratifs**

Ces frais représentent les coûts relatifs à l'administration, soit les coûts liés à la gestion pédagogique et à la gestion des ressources financières, humaines et matérielles ainsi qu'à l'entretien des bâtiments (lettre « B » de FABES).

Les allocations de fonctionnement liées aux bâtiments permettent de subventionner de manière normalisée les ressources nécessaires pour assurer l'approvisionnement en énergie, l'entretien, la sécurité, l'établissement de contrats d'assurances et la gestion des terrains et des immeubles.

#### **5. Activités de formation générale ou d'appoint**

Pour les activités de formation portant sur la méthode dynamique de recherche d'emploi (MDRE), sur l'acquisition de l'anglais et sur d'autres cours de formation générale d'appoint, les paramètres de financement de la formation générale s'appliquent.

**Exemple de calcul**

Pour le financement des AEC, la durée des programmes est établie en heures/élèves.

Les coûts sont fournis en heures/élèves.

CNE.06 Démarrage d'entreprises ovines, d'une durée de 795 h

Coût en heures/élèves = 10,18 \$

Durée du programme x nombre d'élèves financés (NEF) = durée totale d'heures/élèves x  
coût en heures/élèves

795 heures x 15 élèves = 11,925 heures/élèves (durée)

Durée en heures/élèves x coût en heures/élèves = coût de l'activité

11925 heures/élèves x 10,18 \$ = 121 396 \$

N.B. La durée prévue au calendrier sera allongée pour tenir compte des congés et des interruptions indiqués au chapitre V.

**TROISIÈME PARTIE - FRAIS FACTURÉS À L'ÉLÈVE, AU SECONDAIRE ET AU COLLÉGIAL**

Certaines pièces d'équipement et certains éléments du matériel pédagogique qui sont personnels sont exclus des catégories précitées et leur coût doit être assumé par l'élève.

Il peut s'agir par exemple des éléments suivants :

- les documents dans lesquels l'élève écrit, par exemple, le cahier d'exercices;
- les articles scolaires d'usage courant comme les crayons, etc.;
- les sarraus et autres vêtements du même type;
- l'équipement de sécurité individuel.

Les coûts afférents à ces éléments seront réclamés à l'élève ou à Emploi-Québec (CLE) par les établissements d'enseignement selon les ententes négociées entre les parties.

#### QUATRIÈME PARTIE - MODE DE PAIEMENT

Emploi-Québec utilise un mode de paiement sans facturation. Le coût de l'activité est déterminé au moment de la préparation de la proposition d'intervention.

Le paiement initial est dû au moment de la confirmation du début de la formation et une facture finale est émise à la suite de l'émission d'un rapport d'activités. Les sommes reçues pour payer l'activité sont ensuite versées à l'établissement selon une fréquence négociée entre les parties mensuelle, bimensuelle ou trimestrielle en fonction du pourcentage d'exécution des activités de formation.

## CHAPITRE IV

### IDENTIFICATION, SUIVI ET DÉCLARATION DES CLIENTÈLES

Au secondaire, afin de tenir compte des particularités des deux ministères et de permettre la validation des données, la documentation relative aux activités de formation doit prendre en considération les renseignements exigés pour l'identification et la déclaration de chaque candidat ou candidate. Il en est de même au collégial.

Les établissements d'enseignement devront assurer la saisie des données exigées à ces fins. Pour l'ensemble des clientèles référées par Emploi-Québec, financés ou non, le code de provenance devra être saisi (voir le tableau comparatif joint en annexe I).

Peu importe qu'il y ait diplomation ou non, particulièrement pour la formation sur mesure, il doit y avoir une déclaration des clientèles.

#### Formation adaptée

Les établissements d'enseignement doivent être en mesure de sanctionner les cours des programmes de la formation adaptée, d'émettre une attestation de formation et de déclarer les élèves aux différents systèmes de déclaration d'clientèles, selon l'ordre d'enseignement visé.

Code FGA	
Tableau utilisé par Emploi-Québec	
(voir le point 3 du tableau comparatif, annexe I)	
MEQ	EMPLOI-QUÉBEC
F1S000	F1SOO
ALPHA0	ALPHA
PRESEC	PRESE
DESO01	DESO1
DESO02	DESO2
ENTFOR	ENTFO
PFPROF	PFPRO
PREALA	PREAL
FRALLO	FRALL
ISPOOO	ISPOO

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS RELATIVES AU CALENDRIER ANNUEL DES ACTIVITÉS DE FORMATION À TEMPS PLEIN

#### 1. PRINCIPE GÉNÉRAL

Il appartient à l'établissement de formation de préparer les calendriers annuel, mensuel, hebdomadaire et quotidien dans lesquels le temps mis à la disposition des adultes aux fins d'enseignement est déterminé. Cette responsabilité est cependant encadrée et limitée par les conventions collectives, par des dispositions légales et réglementaires et par l'entente intervenue entre le MEQ et le MSS portant sur le financement des services éducatifs exigés par les clientèles d'Emploi-Québec et sur les modalités de collaboration afférentes.

L'organisation de la formation doit tenir compte de la nature, de la durée et de la complexité des programmes qui seront donnés, des caractéristiques des clientèles et de la disponibilité des ressources humaines et physiques des établissements de formation, de façon à favoriser l'apprentissage au maximum. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les différents éléments du calendrier scolaire.

#### 2. CONGÉS FÉRIÉS AUTORISÉS

Les élèves adultes bénéficient d'un maximum de treize jours de congé officiels par année scolaire. Ces congés sont les suivants :

- Jour de l'An (\*);
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi saint (\*);

- Lundi de Pâques;
  - Fête de Dollard (premier lundi précédant le 25 mai) (\*);
  - Saint-Jean-Baptiste (\*\*);
  - Fête du Canada;
  - Fête du travail (\*);
  - Action de grâces (deuxième lundi d'octobre) (\*);
  - Veille de Noël;
  - Noël (\*);
  - Lendemain de Noël;
  - Veille du Jour de l'An.
- \* Congés correspondant à ceux qui sont prévus dans les normes du travail et auxquels les établissements de formation ne sont pas nécessairement soumis (art. 60 de la Loi sur les normes du travail).
- \*\* Loi 48 sur la fête nationale du Québec.

Les dates des congés autorisés, déterminées par les établissements de formation, doivent être considérées dans la préparation du calendrier du projet de formation. Un programme ne peut ni débiter ni se terminer par un congé autorisé. Si la date de début correspond à un congé autorisé, la proposition d'intervention doit indiquer une date de début correspondant au lendemain ou à la veille de la date de début prévue (diminution d'une journée).

### 3. JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Les journées pédagogiques sont des réunions de cadres, de conseillères et de conseillers pédagogiques et d'enseignantes et d'enseignants dont le but est de faire le point sur les meilleurs moyens à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés dans un programme.

L'interruption d'un cours pour la tenue de journées pédagogiques est limitée à l'équivalent d'une demi-journée pour quatre semaines de cours, avec un maximum de six jours par année. En outre, l'établissement de formation ne peut grouper plus de deux journées pédagogiques à la fois.

Les journées pédagogiques ne peuvent avoir pour effet de prolonger les périodes permises d'interruption pour les fêtes de Noël et du Jour de l'An, ou pour des fins de relâche et de récupération. Conséquemment, elles ne seront pas mises au calendrier aux jours qui précèdent ou qui suivent immédiatement ces périodes. Elle ne peuvent, non plus, avoir pour effet de modifier la durée d'un programme. Il va de soi qu'un programme ne peut ni débiter, ni se terminer par une journée pédagogique.

#### 4. CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES

La période entourant les fêtes de Noël et du Jour de l'An n'étant pas propice à l'apprentissage, les activités de formation données à temps plein peuvent être interrompues durant une durée maximale de deux semaines couvrant la fête de Noël et celle du Jour de l'An. Cette période d'interruption ne peut avoir pour effet de modifier la durée d'un programme, comme prévu au plan de formation.

Conséquemment, lorsqu'un programme chevauchant la période des fêtes est interrompu durant cette période, la durée du programme n'est pas modifiée et la date de fin est reportée d'un nombre de jours égal à celui de la durée de l'interruption. L'établissement de formation devrait éviter qu'un cours ne débute durant les deux semaines précédant la période des fêtes ou ne se termine durant les deux semaines suivant la période des fêtes.

Par ailleurs, les activités d'une durée de moins de soixante jours devraient être mises au calendrier de façon à débiter après ou à se terminer avant la période des fêtes. Lorsque cela n'est pas possible, il faut s'assurer d'établir un calendrier qui favorise le bon déroulement de la formation.

## **5. CONGÉS POUR LA PÉRIODE ESTIVALE**

Les parties en cause (Emploi-Québec et MEQ) souhaitent que la formation offerte aux adultes soit accessible douze mois par année. Cependant, pour les activités de formation données à temps plein et sur une période prolongée, soit généralement plus de 30 semaines, une interruption maximale de deux semaines est acceptable aux fins de vacances estivales, celle-ci étant en sus de celle qui est permise pour la période des fêtes.

### **5.1. Modalités opérationnelles**

Lorsque l'établissement de formation établit son calendrier annuel, ou au plus tard deux mois avant le début d'un programme, il doit prévoir toutes les périodes d'interruption. De plus, les dispositions suivantes doivent être respectées :

- lorsqu'une interruption est prévue, la durée du programme demeure inchangée, seule la date de fin est modifiée;
- les périodes d'interruption ne doivent en aucun cas excéder la durée permise comme il est précisé au point 5. ci-dessus;
- les programmes dont la durée ne permet pas d'interruption doivent être donnés de façon continue. Il faut donc s'assurer qu'ils débutent après ou qu'ils se terminent avant une période d'arrêt des activités dans l'établissement de formation, sans toutefois empêcher l'admissibilité, à l'activité de formation, des participants et des participantes qui y sont inscrits;

- lorsqu'une interruption n'a pu être prévue et que l'on désire la décréter, toutes les parties signataires de la proposition d'intervention, y compris les candidats et les candidates, doivent donner leur accord;
- comme pour les autres congés, un programme ne peut ni débiter ni se terminer par une interruption aux fins de relâche et de récupération;
- les programmes offerts selon la formule à entrées périodiques et sorties variables d'une durée de moins de cinquante semaines devraient être planifiés de façon à débiter après les vacances d'été et à se terminer avant les vacances de l'année suivante.

#### 6. RYTHME DE FORMATION

Le rythme hebdomadaire moyen de formation suivant est proposé, soit :

- l'équivalent de 30 séances de 60 minutes d'enseignement chacune au secondaire;
- un minimum de 25 séances de 50 minutes d'enseignement chacune au collégial.

Le rythme moyen de formation varie selon la nature et la complexité des programmes. L'établissement de formation doit, dans la mesure du possible, maintenir un rythme uniforme durant tout le programme.

Par ailleurs, un écart de plus ou moins deux heures par semaine par rapport à une moyenne calculée à partir du plan de formation est acceptable. Si l'écart dépasse deux heures, l'établissement de formation doit aviser Emploi-Québec avant le début de l'activité afin que l'on informe les élèves.

En outre, l'établissement de formation doit respecter les dates convenues de début et de fin d'activité ainsi que le nombre total de séances de formation accordé pour chacun des programmes.

Dans tous les cas, lorsque le financement est établi en se basant sur une formation qui permet d'obtenir un diplôme, le coût de la formation comprend les frais relatifs à l'ensemble des interruptions, dont celles qui sont prévues au chapitre V pour la période estivale, la période des fêtes et les congés pédagogiques et fériés.

Par ailleurs, la durée prévue au calendrier de formation devra être allongée pour tenir compte de ces interruptions.

## **CHAPITRE VI**

### **PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE D'UN BESOIN DE FORMATION**

#### **DÉTERMINATION DU BESOIN**

Lorsque, au niveau régional, on a décidé de la planification des activités qu'il faut appliquer afin de pallier les déséquilibres ciblés sur le marché du travail de la région, le besoin particulier à combler doit être précisé.

Pour ce faire, il est nécessaire d'établir, dans la structure de concertation convenue entre les partenaires des organismes et les partenaires régionaux, un consensus sur les priorités et de déterminer, pour chacun des besoins la façon d'y répondre en tenant compte des éléments suivants :

- le résultat des activités antérieures (cours annulés, état du placement, etc.);
- les disponibilités actuelles ou prévisibles des clientèles répondant aux objectifs prévus dans de la mesure de formation d'Emploi-Québec;
- les contraintes législatives ou réglementaires relatives à certaines professions;
- les autres éléments à la disposition des partenaires des organismes et des partenaires régionaux.

#### **DEMANDE DE FORMATION**

La demande de formation constitue la première étape pour tous les projets de formation correspondant à un programme « adapté », même si celui-ci répond à un besoin particulier rattaché aux pistes d'intervention retenues dans la planification adoptée par les partenaires en région. Si le projet présenté répond à un besoin dans un secteur non déterminé dans la planification, les faits et l'analyse relatifs à ce projet doivent être

davantage détaillés pour justifier sa mise en œuvre.. (voir le chapitre VII, « Formulaires »).

À cette étape, afin d'éviter la duplication entre les ordres d'enseignement, il est suggéré au CLE de s'assurer, auprès de la direction régionale du MEQ, que la formation est offerte par l'ordre d'enseignement approprié.

La proposition d'intervention est ensuite préparée par la direction régionale d'Emploi-Québec et l'établissement de formation (public ou privé reconnu et agréé), puis acheminée aux différents partenaires.

#### DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION

Conformément à l'entente MEQ-MSS, on accorde la priorité aux établissements de formation des réseaux publics et privés subventionnés et aux écoles gouvernementales. S'il y a désaccord au niveau régional, le dossier est soumis pour décision au comité administratif.

Le fait d'accorder la priorité aux établissements mentionnés précédemment n'exclut pas l'utilisation de formateurs et de formatrices privés au même titre que le font les établissements privés reconnus par le MEQ. Le recours à des formateurs et à des formatrices privés survient principalement dans les situations suivantes :

- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation spécialisée qui n'est pas disponible au secteur public;
- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation de qualité équivalente qui permet des économies en évitant, notamment, la sous-traitance ou des demandes de financement supplémentaires;

- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation qui permet de respecter les modalités d'exécution déterminées par la demande de formation, notamment la date de début, la disponibilité de l'équipement et du matériel nécessaires, l'enseignement de techniques particulières, etc.

Le choix de formateurs ou de formatrices privés, de même que d'établissements de formation privés reconnus par le MEQ, s'effectue selon les modalités prévues par la réglementation gouvernementale en matière d'adjudication des contrats de formation au privé.

#### ÉLABORATION DU CONTENU DE FORMATION

Tout projet de formation professionnelle renvoie à un programme existant ou est adapté aux besoins particuliers d'une région et est exécuté à partir d'un programme listé dans le Guide des études professionnelles et techniques du MEQ, dont l'adresse du site Internet est [www.inforoute.fpt](http://www.inforoute.fpt), ou de programmes en découlant (nouvelles AEC). Il pourrait s'agir d'une partie d'un programme sanctionné à laquelle s'ajoutent d'autres éléments, d'un regroupement de parties de programmes sanctionnés avec ou sans ajout, telle une formation d'appoint, ou d'un programme créé sur mesure pour répondre à des besoins particuliers, avec ou sans sanction. On pourrait donc y trouver des AEC préparées pour répondre à une demande d'une région, soit une AEC mise à jour, soit une nouvelle AEC et des attestations de formation professionnelle au secondaire.

La formation d'appoint peut comprendre de la formation générale de courte durée s'il s'agit des préalables à la formation professionnelle, ainsi que des cours portant sur la terminologie technique.

## STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL

La formation professionnelle fait appel au milieu de travail pour deux fins principales, soit pour l'acquisition de compétences professionnelles, soit pour favoriser l'intégration des élèves au marché du travail. Les stages d'intégration visent généralement la sensibilisation des stagiaires au milieu de travail et l'acquisition des attitudes et des comportements afférents. Ils peuvent aussi permettre le placement de stagiaires.

En règle générale, la durée d'un stage à des fins de formation dépend des compétences que les élèves doivent y acquérir. Il n'y a donc pas de norme établie à cet effet, chaque cas devant être évalué en fonction du projet de formation. Toutefois, les stages d'intégration en milieu de travail, qui ont lieu à la fin de la formation, sont plutôt de courte durée, généralement de dix jours. Si des stages en milieu de travail de plus de dix jours sont prévus en formation adaptée, l'établissement de formation doit faire connaître les raisons justifiant cette durée supplémentaire dans la proposition d'intervention.

Lorsque l'entreprise sert de lieu de formation, il y a nécessairement un retour à l'école pour la poursuite de la formation et une revue du stage. Dans le cas des stages d'intégration, un bref suivi d'un ou deux jours est généralement suffisant, vu que, en général, ces stages ne visent ni l'acquisition ni l'évaluation de compétences. Il faut donc organiser l'horaire en conséquence et éviter que le suivi soit situé en début de semaine. Par exemple, le stage pourrait prendre fin le mercredi et être suivi d'un retour à l'école le jeudi et le vendredi afin de permettre de faire l'évaluation du stage. Dans certains cas, il pourrait même être avantageux pour les stagiaires que ce suivi soit effectué pendant le stage. Par exemple, dans le cas où un ou une élève obtient un emploi dans une autre ville pendant son stage.

## PROPOSITION D'INTERVENTION

L'utilisation d'une proposition d'intervention est obligatoire lorsqu'un besoin de formation est retenu.

### Description

La proposition d'intervention permet :

- selon la catégorie d'établissement de formation, de décrire ce que ce dernier entend faire en réponse à la demande de formation et d'en indiquer le coût. Lorsqu'une demande de formation concerne un établissement de formation autre qu'un établissement public ou privé agréé (qui possède un agrément aux fins de subvention en sus du permis du MEQ), la réponse de l'établissement de formation doit prendre la forme d'une soumission. Dans ce cas, les modalités de rédaction et de transmission de la proposition d'intervention sont légèrement modifiées;
- de sceller l'engagement entre la direction régionale d'Emploi-Québec et l'établissement de formation.

De plus, la proposition d'intervention tient lieu de contrat entre Emploi-Québec et l'établissement de formation et conséquemment, elle doit être signée avant le début de l'activité. Elle permet l'enregistrement du projet de formation dans le système informatique du MSS.

## SUIVI

Emploi-Québec a le double mandat de s'assurer que le déroulement des activités de formation est conforme aux modalités prévues et d'évaluer le cheminement de l'élève dans la réalisation de son plan d'action, et ce, tout au long du déroulement de l'activité de formation.

Pour ce faire, le CLE effectue en moyenne deux suivis en cours de formation, dont au moins un constitue une démarche auprès des participants et des participantes ou d'un représentant ou d'une représentante de l'établissement de formation pour s'assurer de l'atteinte des objectifs suivants :

- vérifier que les activités de formation prévues se déroulent en conformité avec le projet de formation (proposition d'intervention);
- déceler les problèmes de mise en œuvre des projets de formation pour apporter les correctifs nécessaires et consigner les renseignements recueillis dans un rapport final;
- faciliter l'exécution des activités de formation;
- offrir de l'aide aux participants, aux participantes et aux établissements de formation dans le déroulement de l'activité de formation;
- déterminer les effets du projet dans la collectivité;
- évaluer les activités liées au projet;
- déceler les meilleures interventions au niveau des organismes.

Une intervention à la fin de l'activité de formation est essentielle pour évaluer le résultat de l'activité de formation et elle doit porter sur les éléments suivants :

- le contrôle des modalités d'organisation;
- la variation du nombre de participants et de participantes : inscriptions, abandons, etc.;

- le déroulement des activités de formation : respect du calendrier, du contenu, des résultats obtenus par rapport aux objectifs prévus dans l'activité de formation et à la satisfaction des parties;
- la façon dont les activités ont correspondu aux objectifs à atteindre;
- l'incidence des activités sur les participants et les participantes (taux d'abandon, taux de succès, taux de placement, si connus);
- la qualité de l'administration des activités;
- les sujets ou problèmes discutés avec les stagiaires ou le ou la responsable de l'établissement;
- les solutions suggérées;
- les recommandations sur l'achat éventuel par l'établissement d'un cours similaire.

Les suivis effectués auprès des formateurs et des formatrices privés doivent permettre de recueillir les renseignements nécessaires à l'évaluation du rendement des fournisseurs.

#### **PROPOSITION D'INTERVENTION COMPORTANT DEUX ORDRES D'ENSEIGNEMENT**

Il est possible qu'une formation soit donnée à la fois au secondaire et au collégial. Les coûts n'étant pas les mêmes, pour les deux ordres d'enseignement, la proposition d'intervention doit donc faire état des codes d'activité et des durées applicables à chacun de ces ordres d'enseignement.

#### **PROPOSITION D'INTERVENTION COMPORTANT LA CONTRIBUTION D'UN TIERS**

Il est possible qu'une activité soit donnée par un établissement de formation tout en mettant à contribution une tierce partie tel un employeur qui prêterait de l'équipement ou des locaux. Cette contribution d'un tiers doit être évaluée en argent et être comptabilisée au moment d'établir la proposition d'intervention.

## CHAPITRE VII

### FORMULAIRES

La mise en application de nouveaux paramètres financiers et le nouveau mode de gestion de la mesure de formation dans le système APTE-SF du MSS a exigé une révision des formulaires suivants :

1. Demande de formation (Annexe I);
2. Proposition d'intervention (Annexes III et IV).
3. Paramètres financiers des programmes d'études.

Ainsi, la proposition d'intervention sera dorénavant disponible en deux versions, une pour le secondaire et une pour le collégial, compte tenu d'un mode de calcul différent sur le plan des coûts.

Par ailleurs, une version informatisée des deux formulaires, incluant une aide pour le calcul et un répertoire des cours, sera distribuée à travers le réseau d'Emploi-Québec. Elle sera accompagnée d'un guide de l'utilisateur.

Préparé par : Philippe Audet  
Ministère de l'Éducation  
418-644-9449

Michel Handfield  
Emploi-Québec  
514-864-3919

TABLEAU COMPARATIF DES DONNÉES DU MEQ ET DE CELLES DU MSS  
EXAMINÉES SOUS L'ANGLE DE LEUR COMPATIBILITÉ

Mise en situation

La présente proposition concerne les clientèles scolaires de la formation générale des adultes (FGA) et de la formation professionnelle au secondaire (FP) des commissions scolaires et des établissements privés et ceux de la formation technique au collégial (FT). Pour chaque année scolaire, le MEQ procède au recensement des élèves scolarisés dans ses réseaux d'enseignement. Afin d'effectuer un appariement de leurs données, le MEQ et le MSS doivent donc être en mesure de partager les renseignements pour chaque élève (y compris celle ou celui visé par un achat regroupé). ~~Le MSS utilise le système de codification~~, le numéro de contrat pour chaque élève est aussi demandé afin de reconstituer la composition du groupe et le nombre de places touchées par l'achat groupé.

Les données indiquées dans le tableau ci-après visent à suivre les élèves envoyés par Emploi-Québec (financés par le MEQ ou par Emploi-Québec) ainsi que les achats de places ou regroupés (financés par Emploi-Québec) et ce, uniquement pour les services de formation suivants : la formation menant à un diplôme (ASP, DEP et DEC), les attestations d'études collégiales (AEC) et la formation sur mesure.

Le tableau qui suit n'inclut pas le service de reconnaissance des acquis et des compétences.

MEQ	MSS	REMARQUES
1. Code de l'organisme	NEQ	<del>Table de correspondance entre les deux codifications</del> NEQ : numéro d'entreprise du Québec Implique que l'organisme d'enseignement est inscrit au Registre des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales (CIDREQ). Cette inscription est volontaire et l'IGIF a fourni un numéro de matricule à chaque établissement. Advenant la non-disponibilité du NEQ pour les organismes scolaires, le MSS fonctionnera avec le code de l'organisme du MEQ jusqu'à ce que le NEQ soit disponible.
2. Nom de l'organisme	Nom de l'établissement	<del>Table de correspondance entre les deux codifications</del>
3. Numéro de programme (FP et FT) ou service de formation (FGA)	Idem	Le MSS utilise les mêmes codes de programmes que le MEQ. Cependant, le système du MSS comprend cinq positions. Par exemple : • FT - un code de 5 positions (90364 ou LEJ01); • FP - un code de 5 positions (05137); • FGA - un code de 5 positions (DES01) (voir tableau, page 22). Le MEQ dispose de banques de données descriptives de ses programmes (le nom, le nombre d'heures normatives, le type de diplôme, etc.).
4. S. O. <sup>1</sup>	<del>Table de correspondance entre les deux codifications</del>	Le MSS convient d'utiliser et de transmettre, dans un champ, le numéro de programme de formation du MEQ auquel la formation est rattachée et, dans un autre champ, de transmettre un indicateur (par exemple, [1]) lorsqu'il s'agit d'un programme sur mesure (par exemple : 90364 [1]). En formation professionnelle au secondaire, un code fictif sera ajouté aux codes de programme du MEQ dans le but d'inclure cette activité.
5. ETP (FP), ETC (FT) ou bloc d'heures (FGA)	Nombre d'heures du programme	ETP signifie équivalent au temps plein. ETC signifie équivalent à temps complet. Le nombre d'heures du programme est une donnée qui peut être convertie dans la donnée correspondante des systèmes du MEQ.
6. Date de début de la formation	Idem	Les concepts qui sous-tendent la gestion des périodes de formation sont différents dans les deux ministères, ce qui a pour effet de complexifier les travaux d'appariement.
7. Date de fin de la formation	Idem	Au MEQ, seulement en FGA et en FT.
8. <del>NAS</del>	NAS	Au collégial, on étudie la possibilité d'utiliser, d'ici deux ans, le NAS pour appairer les dossiers des deux ministères.
9. Source de financement	<del>Source de financement</del>	Information demandée afin de confirmer le ministère qui finance l'activité de formation.
10. Classe spéciale (FP)	S. O.	Précise, pour une ou un élève financé par le MEQ, qu'elle ou qu'il est référé par Emploi-Québec (cas exceptionnel).
11. Personne dirigée (FGA)	S. O.	Précise, pour une ou un élève financé par le MEQ, qu'elle ou qu'il est référé par Emploi-Québec.
12. Nom de l'élève	Idem	
13. Prénom de l'élève	Idem	
14. Code permanent <sup>2</sup>	CP12 <sup>2</sup>	Les règles de composition pour les dix premières positions sont communes aux deux ministères mais cela n'implique pas que le résultat sera identique (inversion dans les noms composés, différences orthographiques, etc.).
15. Date de naissance	Idem	Compris dans la composition du code permanent et du CP12.
16. Sexe	Idem	Compris dans la composition du code permanent et du CP12.
DONNÉES LIÉES AUX ACHATS REGROUPÉS AU COLLÉGIAL FINANCÉS PAR LE MSS		
17. S. O. <sup>1</sup>	<del>Numéro de contrat et groupe financé par Emploi-Québec</del>	A transmettre pour chacun et chacune des élèves touchés par un achat regroupé financé par Emploi-Québec. Indispensable pour reconstituer la liste des élèves qui composent un tel groupe.
18. S. O. <sup>1</sup>	<del>Nombre de places par groupe financé par Emploi-Québec</del>	Élément de correspondance pour l'analyse des dossiers appariés entre les deux ministères. Il s'applique exclusivement au groupe.

1. Ce renseignement reçu du MSS sera conservé par la FT du MEQ.  
2. À défaut d'une clé commune aux deux ministères, les données suivantes seront utilisées pour jumeler les déclarations : les dix premières positions du CODE PERMANENT ou du CP12, soit nom, prénom, sexe et date de naissance de l'élève.



EMPLOI-QUÉBEC

**Direction régionale**

## Demande de formation

<p>Numéro de la demande de formation</p>
--

## 1. Identification du demandeur

**Note :** La forme masculine utilisée dans ce formulaire désigne aussi bien les hommes que les femmes lorsque le contexte s'y prête.

Organisme (Emploi-Québec, entreprise, autres)			
Personne-ressource		Ind. reg. Numéro de téléphone	Numéro de CLE
Adresse	Numéro	Rue	Appartement
Ville			Code postal


## 2. Identification du besoin

Titre de l'activité		
A) Qu'est-ce qui a motivé la demande?		
B) Quels sont les résultats visés en matière d'intégration au marché du travail ou d'amélioration de l'employabilité?		
C) Clientèle visée (scolarité, expérience, mobilité, connaissances linguistiques, particularités)		
CNP	CAE	Niveau d'enseignement : <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial

### 3. Modalité de réalisation

Nom de l'établissement		<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	Code de l'établissement
Nom du répondant			NEQ
Lieu de l'activité			
Date de début	Horaire <input type="checkbox"/> Jour <input type="checkbox"/> Soir	Nombre d'heures	Nombre de participants
Demande présentée par CMO/CO Nom :			Date

## 4. Problématique



5. Écarts de compétences à combler

6. Objectifs de formation

7. Cadre général de formation

(Méthodes d'apprentissage et d'évaluation, activités d'appoint et d'intégration, contraintes relatives aux lois, règlements, décrets ou autres, et contributions financières ou autres d'un tiers)

7.1. Responsabilités des organismes

7.2. Modalités de réalisation

Date de début :

Date de fin :

Lieu de formation :

Horaire :

Personne-ressource :

Session d'information :

Comité de sélection :

7.3. Calendrier

Heures et jours payés :

7.3.1.1. Durée de la formation : en heures

en jours

Heures et jours non payés

7.3.2.1. Jours fériés :

7.3.2.2. Jours pédagogiques :

7.3.2.3. Congés pour fins de relâche :

Total des jours de calendrier :



PROPOSITION D'INTERVENTION  
(collégial)

N° de la proposition

PROPOSITION

ORIGINAL ☐  
AMENDEMENT ☐

EMPLOI-QUÉBEC		N° région administrative	STATUT
		N°	

1. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION					
<input type="checkbox"/> Collégial	<input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Public	<input type="checkbox"/> Privé	Cote de l'établissement	N° de partenaire
Nom de l'établissement					NEQ
Adresse (N°, rue, ville, code postal)					
Nom de la personne-ressource					Ind. reg. et no de téléphone

2. BESOINS DE FORMATION ET OBJECTIFS VISÉS : <input type="checkbox"/> Joins en annexe <input type="checkbox"/> Préciser ci-dessous					
	<table><tr><td>CNP</td><td>CAE</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	CNP	CAE		
CNP	CAE				

3. DESCRIPTION DU CADRE GÉNÉRAL DE FORMATION : <input type="checkbox"/> Joint en annexe <input type="checkbox"/> Préciser ci-dessous			
Contenu, activités d'appoint et d'intégration, méthodes d'apprentissage et d'évaluation, contraintes relatives aux lois, aux règlements, aux décrets ou autres			
Titre du programme			
<table><tr><td>Durée réelle en heures</td></tr><tr><td>N° de programme</td></tr></table>		Durée réelle en heures	N° de programme
Durée réelle en heures			
N° de programme			

4. Modalités d'organisation

Lieu de l'activité				
Nombre d'heures financées	Heures/semaine	Date de début	Date de fin	TOTAL : jours/calendrier
Périodes de vacances		Du	Au	Émission d'un diplôme : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Préciser :
1				
2				
3				
Nombre de participants				
Horaire <input type="checkbox"/> Jour <input type="checkbox"/> Soir		Langue de formation <input type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais		Prévus
Financés				
Autres modalités				

5. Coût de l'activité

Activités de formation						
Titre de l'activité	Code de l'activité	Nombre d'heures de formation	Multiplié par le nombre de participants financés	+ 900 heures = nombre d'ETP	Multiplié par le coût par ETP	= Coût
						\$
						\$
						\$
						\$
Service particulier						Coût
Titre du service :						\$
Titre du service :						\$
Titre du service :						\$
Dépenses spécifiques :						\$
Détails :						
Coût total de l'activité de formation						\$

6. Signatures autorisées

Pour l'établissement de formation	Date
Pour Emploi-Québec	Date

7. Répartition des coûts par année financière (réservé à Emploi-Québec)

Activités de formation	Année financière			TOTAL
	Courante	Subséquente 1	Subséquente 2	
Heures de formation				
Coût total	\$	\$	\$	\$
Pourcentage	%	%	%	%



Proposition d'intervention

- ☐ originale
- ☐ modifiée
- ☐ annulée

Direction régionale de

Numéro de proposition

Note : La forme masculine utilisée dans ce formulaire désigne aussi bien les hommes que les femmes lorsque le contexte s'y prête.

Numéro de région administrative

Numéro de projet

1. Identification de l'établissement de formation

<input type="checkbox"/> Secondaire	<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	Code de l'établissement	Numéro de partenaire
Nom de l'établissement			NEQ
Adresse	Numéro	Rue	Appartement
Ville			Code postal
Nom de la personne-ressource			Ind. rég. Numéro de téléphone

2. Besoins de formation et objectifs visés

Si l'espace est insuffisant, veuillez joindre une feuille en annexe.

CNP	CAE

3. Description du cadre général de formation

Si l'espace est insuffisant, veuillez joindre une feuille en annexe.

Contenu, activités d'appoint et d'intégration, méthodes d'apprentissage et d'évaluation, contraintes relatives aux lois, règlements, décrets ou autres.	
Titre du programme	
Durée réelle en heures	Numéro de programme

PROPOSITION D'INTERVENTION  
(collégial)

N° de la proposition

Statut

No de projet

4. MODALITÉS D'ORGANISATION

Lieu de l'activité

Nombre d'heures financées	Heures/semaine	Date de début	Date de fin	Total : jours/calendrier
---------------------------	----------------	---------------	-------------	--------------------------

Périodes de vacances

1. Du	Au	2. Du	Au	3. Du	Au
-------	----	-------	----	-------	----

Horaire		Langue de formation		Nombre de participants et de participantes		Émission d'un diplôme - Préciser ci-dessous
<input type="checkbox"/> Jour	<input type="checkbox"/> Soir	<input type="checkbox"/> Français	<input type="checkbox"/> Anglais	Prévu	Financés	

Autres modalités

5. COÛT DE L'ACTIVITÉ OU DES ACTIVITÉS

Activités de formation

Titre de l'activité	Code de l'activité	Nb heures de formation	X le nb d'élèves financés	= Total heures/élèves	X coût heures/élèves	COÛT
						-
Titre de l'activité	Code de l'activité	Nb heures de formation	X le nb d'élèves financés	= Total heures/élèves	X coût heures/élèves	COÛT
						-
Titre de l'activité	Code de l'activité	Nb heures de formation	X le nb d'élèves financés	= Total heures/élèves	X coût heures/élèves	COÛT
						-
Titre de l'activité	Code de l'activité	Nb heures de formation	X le nb d'élèves financés	= Total heures/élèves	X coût heures/élèves	COÛT
						-

Services particuliers

Titre du service	Coût
Titre du service	Coût
Titre du service	Coût
Titre du service	Coût
Dépenses particulières	Coût
Détails :	
Coût total de l'activité ou des activités de formation	

6. SIGNATURES AUTORISÉES

Pour l'établissement de formation	Date	Pour Emploi-Québec	Date
-----------------------------------	------	--------------------	------

7. RÉPARTITION DES COÛTS PAR ANNÉE FINANCIÈRE (RÉSERVÉ À EMPLOI-QUÉBEC)

	Année financière			Total
	Courante	Subséquent 1	Subséquent 2	
Heures de formation				
Coût total				

**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À  
L'ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS**

**ENTRE :**

**Le MINISTRE DU REVENU DU QUÉBEC, représenté par madame  
NICOLE MALO, en sa qualité de sous-ministre du Revenu du Québec,**

(ci-après appelé le « Ministre »)

**ET**

**La SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA  
MAIN-D'OEUVRE, représentée par monsieur JACQUES GARIÉPY,  
en sa qualité de président et directeur général par intérim,**

(ci-après appelée la « Société »)

## PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le Ministre, suivant l'article 18 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), remet annuellement à la Société les cotisations qu'il est tenu de percevoir, déduction faite des remboursements ainsi que des frais de perception convenus;

ATTENDU QUE le Ministre perçoit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, conformément à la section II du chapitre II de cette loi, les cotisations des employeurs;

ATTENDU QUE la section II du chapitre II de cette loi intitulée « DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES » est constituée des articles 14 à 19 et qu'en vertu de ce dernier article, cette section constitue une « loi fiscale » au sens de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31);

ATTENDU QU'en vertu de l'article 69 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, les renseignements obtenus dans l'application d'une loi fiscale sont confidentiels et qu'il est interdit à tout fonctionnaire de faire usage d'un tel renseignement à une fin non prévue par la loi, de communiquer ou de permettre que soit communiqué à une personne qui n'y a pas légalement droit un tel renseignement ou de permettre à une telle personne de prendre connaissance d'un document contenant un tel renseignement ou d'y avoir accès;

ATTENDU QU'il est nécessaire pour la Société d'obtenir du Ministre les nom et adresse d'un employeur visé par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* ainsi que le montant de sa masse salariale, de ses dépenses de formation admissibles au sens des règlements de la Société pris en application de cette loi, de sa cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, le code d'activité économique qui lui a été attribué par le Ministre, le nombre de déclarations relatives à ses employés transmises au Ministre et le matricule qui lui a été attribué en vertu de la *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales* (L.R.Q., chapitre P-45);

ATTENDU QUE la Société peut, en vertu de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, obtenir du Ministre les nom et adresse d'un employeur visé par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* ainsi que le montant de sa masse salariale, de ses dépenses de formation admissibles au sens des règlements de la Société pris en application de cette loi, de sa cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, le code d'activité économique qui lui a été attribué par le Ministre, le nombre de déclarations relatives à ses employés transmises au Ministre et le matricule qui lui a été attribué en

vertu de la *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales*;

**ATTENDU QUE** la Société est, à ce titre, une personne autorisée ayant droit de prendre connaissance des renseignements prévus au paragraphe (h) du second alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu*;

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 71.4 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, l'article 69.1 de cette loi s'applique malgré les articles 67.3, 67.4, 68.1 et 70 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

##### OBJET

1. Le présent protocole d'entente a essentiellement pour objet de régir les conditions et modalités de transmission à la Société par le Ministre de renseignements dont la communication est nécessaire pour l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

##### GÉNÉRALITÉS

2. La Société demande au Ministre, qui accepte, de lui transmettre les renseignements prévus à l'article 4.
3. La Société déclare que les renseignements visés par le paragraphe (h) du second alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu* et par l'article 4 du présent protocole d'entente sont nécessaires à l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

La Société s'engage à ce que les renseignements obtenus ne soient pas divulgués de quelque manière que ce soit conformément au dernier alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

##### RENSEIGNEMENTS VISÉS

4. Les renseignements visés par le présent protocole d'entente sont mentionnés à l'article 1 de l'Annexe A ci-jointe.

### TRANSMISSION DES RENSEIGNEMENTS

5. Le Ministre communique à la Société, conformément aux conditions et modalités déterminées à l'annexe A ci-jointe, les renseignements visés à l'article 4.

Seul le personnel de la Société identifié à l'annexe C ci-jointe a accès aux renseignements.

### QUALITÉ DES RENSEIGNEMENTS

6. Le Ministre avise la Société de toute modification à être apportée à ses systèmes et qui est susceptible d'avoir des répercussions pour la Société concernant la transmission et le traitement informatique des renseignements visés à l'article 4.
7. Les renseignements transmis à la Société en vertu du présent protocole sont une copie fidèle de ceux que le Ministre détient.

Toutefois, le Ministre ne fournit aucune garantie de la qualité ou de l'exactitude des renseignements qu'il transmet et n'est responsable d'aucun dommage résultant de la communication ou de l'utilisation par la Société de tels renseignements.

### RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

8. Tout renseignement communiqué ou rendu accessible par le Ministre en vertu du présent protocole est un renseignement confidentiel au sens de l'article 69 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.
9. Il est interdit de faire usage d'un tel renseignement à une fin non prévue par la loi, de communiquer ou de permettre que soit communiqué à une personne qui n'y a pas légalement droit un tel renseignement ou de permettre à une telle personne de prendre connaissance d'un document contenant un tel renseignement ou d'y avoir accès. Il est également interdit de divulguer les renseignements ainsi obtenus de quelque manière que ce soit.
10. La Société reconnaît le caractère confidentiel des renseignements communiqués ou rendus accessibles et des documents obtenus ou transmis dans le cadre du présent protocole d'entente et convient avec le Ministre de la nécessité de protéger ces renseignements conformément aux normes de sécurité prévues à l'annexe B.

## APPLICATION

11. Le président et directeur général de la Société et la sous-ministre du Revenu du Québec sont les personnes responsables de l'application du présent protocole. Toutefois, ils peuvent déléguer respectivement à un autre fonctionnaire de la Société ou du Ministre (ci-après « coordonnateur »), la responsabilité de l'application du présent protocole d'entente.
12. Le président et directeur général de la Société, la sous-ministre du Revenu et leur coordonnateur peuvent prendre toute mesure pour l'application concertée et efficace du présent protocole d'entente. À cet égard, ils peuvent notamment autoriser respectivement des fonctionnaires à agir à titre d'agent de liaison aux fins des différentes communications prévues au présent protocole d'entente.
13. Pour l'application des articles 11 et 12 :
  - 1° l'annexe C, constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison de la Société;
  - 2° l'annexe D, constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du Ministre;

## MODIFICATION DU PROTOCOLE D'ENTENTE

14. Le présent protocole d'entente ne peut être modifié que par un écrit portant la signature des parties et stipulant expressément leur intention à cet effet.  
Cet écrit doit être signé en double exemplaire et joint à l'entente. La modification entre en vigueur à la date de la dernière signature ou à toute autre date qui peut être convenue.
15. Suite à l'entrée en vigueur d'une modification du présent protocole d'entente, le président et directeur général de la Société et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent préparer de concert une version refondue de celle-ci.

## MODIFICATION DES ANNEXES

16. Aux fins du présent protocole d'entente, les annexes ci-jointes en font partie intégrante ainsi que toutes modifications qui peuvent leur être apportées.

6

17. Le président et directeur général de la Société et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur respectif peuvent :
- 1° pourvoir de concert à la modification des annexes A et B;
  - 2° pourvoir respectivement à la modification des annexes C et D.
18. Toute modification aux annexes A et B doit être faite par écrit et entre en vigueur à la date de la dernière signature ou à toute autre date indiquée sur l'écrit.
19. Toute modification aux annexes C et D doit être faite par écrit et transmise à l'autre partie ou à son coordonnateur. Elle entre en vigueur à la date de l'écrit ou à toute autre date qui pourrait y être indiquée.

#### DISPOSITIONS DIVERSES

20. Le présent protocole d'entente ne comporte pas de coût significatif. Toutefois, la Société accepte d'assumer les frais qui pourraient découler directement de son application.
21. Tout avis requis en vertu du présent protocole d'entente n'est valide ni ne lie les parties que s'il est donné par écrit et transmis par courrier certifié ou recommandé ou livré par huissier ou messenger à la dernière adresse connue des parties.
- Un tel avis est réputé être reçu le troisième jour de la date de sa mise à la poste ou le cas échéant, le jour de sa livraison. En cas de grève du service postal, il doit être livré par huissier ou messenger et est réputé être reçu le jour de sa livraison.

Un tel avis doit être expédié aux adresses suivantes:

Pour la Société:

Société québécoise  
de développement  
de la main-d'oeuvre  
425, Saint-Amable 6<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 5T7

Pour le Ministre:

Ministère du Revenu  
Secrétaire du Ministère  
Bureau du Sous-ministre  
Secteur 6-2-7  
3800, de Marty  
Sainte-Foy (Québec)  
G1X 4A5

## DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

22. Le présent protocole d'entente est d'une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de la signature des parties. L'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par la transmission d'un avis à cet effet d'au moins douze mois. Aucun dommage-intérêt, ni aucune compensation ne pourront être exigés pour cette résiliation.
23. Les dispositions du présent protocole d'entente relatives aux renseignements confidentiels et à l'usage des renseignements communiqués demeurent en vigueur malgré la terminaison du présent protocole d'entente.

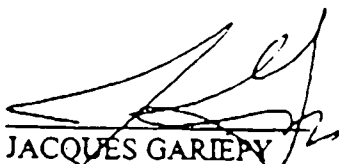
EN FOI DE QUOI, LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ENTENTE  
EST SIGNÉ EN DOUBLE EXEMPLAIRE

À Québec

LE 24 nov. 1997

LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE  
DÉVELOPPEMENT DE LA  
MAIN-D'OEUVRE

PAR:



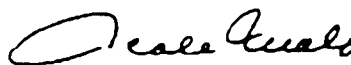
JACQUES GARIÉPY  
PRÉSIDENT ET DIRECTEUR  
GÉNÉRAL PAR INTÉRIM

À St-Fay

LE 20 octobre 1997

LE MINISTRE DU  
REVENU DU QUÉBEC

PAR:



NICOLE MALO  
SOUS-MINISTRE DU  
REVENU DU QUÉBEC

## ANNEXE « A »

RENSEIGNEMENTS TRANSMIS À LA SOCIÉTÉ  
(Articles 4 et 5)

1. Les renseignements communiqués par le Ministre comprennent les informations suivantes relativement à chaque employeur inscrit :

## FICHER DES USAGERS CONCILIÉS

## Record de contrôle du début :

CHAMP

Code de l'enregistrement  
Date de production  
Numéro de passe du système  
Zone de réserve

## Description des enregistrements :

CHAMP

Code de l'enregistrement  
Numéro CIDREQ  
Code d'activité économique  
Adresse-Ligne 1  
Adresse-Ligne 2  
Adresse-Ligne 3  
Adresse-Ligne 4  
Adresse-Ligne 5  
Adresse-Ligne 6  
Code postal  
Code de retour de courrier  
Code de langue  
Année d'imposition  
Masse salariale FMO  
Dépenses FMO  
Cotisation FMO  
Nombre de relevés  
Zone de réserve

### APPLICATION

11. Le président et directeur général de la Société et la sous-ministre du Revenu du Québec sont les personnes responsables de l'application du présent protocole. Toutefois, ils peuvent déléguer respectivement à un autre fonctionnaire de la Société ou du Ministre (ci-après «coordonnateur»), la responsabilité de l'application du présent protocole d'entente.
12. Le président et directeur général de la Société, la sous-ministre du Revenu et leur coordonnateur peuvent prendre toute mesure pour l'application concertée et efficace du présent protocole d'entente. À cet égard, ils peuvent notamment autoriser respectivement des fonctionnaires à agir à titre d'agent de liaison aux fins des différentes communications prévues au présent protocole d'entente.
13. Pour l'application des articles 11 et 12 :
  - 1° l'annexe C, constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison de la Société;
  - 2° l'annexe D, constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du Ministre;

### MODIFICATION DU PROTOCOLE D'ENTENTE

14. Le présent protocole d'entente ne peut être modifié que par un écrit portant la signature des parties et stipulant expressément leur intention à cet effet.  
Cet écrit doit être signé en double exemplaire et joint à l'entente. La modification entre en vigueur à la date de la dernière signature ou à toute autre date qui peut être convenue.
15. Suite à l'entrée en vigueur d'une modification du présent protocole d'entente, le président et directeur général de la Société et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent préparer de concert une version refondue de celle-ci.

### MODIFICATION DES ANNEXES

16. Aux fins du présent protocole d'entente, les annexes ci-jointes en font partie intégrante ainsi que toutes modifications qui peuvent leur être apportées.

ANNEXE « A »  
(SUITTE)

Record de contrôle de la fin :

CHAMP

Code de l'enregistrement  
Année d'imposition  
Total des enregistrements 'B'  
Total de la masse salariale  
Total des Dépenses  
Total des Cotisations  
Zone de réserve

MODALITÉ ET FRÉQUENCE

2. Les renseignements relatifs aux employeurs et conciliés par le Ministre pour chaque année se terminant le 31 décembre, sont transmis mensuellement, à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante et ce durant une période d'un an. Par la suite, ils sont transmis chaque trimestre mais seulement durant les deux années qui suivent cette période.
3. Les renseignements sont enregistrés dans un fichier chiffré qui est transmis à la Société via Internet.

**ANNEXE « B »**  
**NORMES DE SÉCURITÉ**  
**(Article 10)**

**DÉFINITION**

1. Dans la présente annexe, on entend par « renseignement protégé » tout renseignement communiqué ou rendu accessible par le Ministre conformément au protocole d'entente.

**GÉNÉRALITÉS**

2. Les parties assurent le caractère confidentiel des renseignements protégés en vertu du protocole d'entente et, à cette fin, respectent les normes décrites ci-après.
3. Les mesures de sécurité relatives à la conservation des renseignements protégés et à l'intégrité physique des lieux où sont gardés ceux-ci doivent être conformes aux normes et pratiques en vigueur au sein du Ministère.

**NORMES**

4. L'accès à un renseignement protégé doit être contrôlé et limité aux employés de la Société pour qui la connaissance de ce renseignement est nécessaire à l'exécution de leurs fonctions et qui sont dûment autorisés à consulter ce renseignement.
5. La Société maintient un registre de relevés d'utilisation pour assurer un contrôle des demandes d'accès et de l'usage des renseignements protégés.

La Société transmet, au plus tard lors de la signature du protocole d'entente, la liste des personnes ayant accès aux renseignements communiqués ou rendus accessibles en vertu du protocole d'entente. La Société doit tenir cette liste à jour et en transmettre une copie au Ministre tous les six mois.

**ANNEXE « B »  
(SUITE)**

6. La Société s'engage à diffuser des directives strictes aux membres de son personnel ayant accès à des renseignements protégés aux fins du protocole d'entente concernant notamment le caractère confidentiel de tels renseignements et l'utilisation qui peut en être faite. De même, la Société s'engage à informer son personnel de toute autre mesure de sécurité élaborée par elle.

Lorsque les renseignements protégés ne sont plus nécessaires, ils doivent être détruits de façon sécuritaire.

7. Le responsable de la sécurité de la Société doit aviser le responsable de la sécurité du Ministère de toute perte réelle ou présumée ou de toute divulgation non autorisée de renseignements protégés.

Pour le Ministre, le responsable de la sécurité signifie :  
- Directeur de la vérification interne et des enquêtes.

Pour la Société, le responsable de la sécurité signifie :  
- Directeur de la programmation.

8. La Société et les membres de son personnel qui ont accès aux renseignements protégés sont, en vertu de l'article 69 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31), des fonctionnaires et, à ce titre, sont tenus de respecter les obligations relatives aux renseignements confidentiels prévues par cet article.

Ils sont également tenus, en vertu du dernier alinéa de l'article 69.1 de cette même loi, de ne pas divulguer de quelque manière que ce soit les renseignements obtenus.

9. Le Ministre peut vérifier de temps à autre auprès de la Société si les obligations relatives aux renseignements confidentiels découlant du présent protocole d'entente sont respectées et peut prendre toute mesure appropriée à cette fin.

## ANNEXE « C »

**COORDONATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DE LA SOCIÉTÉ  
(Articles 5 et 13)****1. Coordinateur**

- Directeur des affaires juridiques.

**2. Agent de liaison**

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison de la Société aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

- Directeur des ressources informationnelles et matérielles.

## ANNEXE « D »

**COORDONATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DU MINISTRE  
(Article 13)****1. Coordonateur**

- Sous-ministre adjoint de la Direction générale de la législation et des enquêtes.

**2. Agent de liaison**

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison du Ministre aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

**Direction générale de la Capitale et des régions**

- Directrice des systèmes et des méthodes - volet Mandataires.

**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF  
À LA REMISE DES COTISATIONS AU FONDS NATIONAL  
DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE**

**ENTRE :**

**Le MINISTRE DU REVENU DU QUÉBEC**, représenté par madame  
NICOLE MALO, en sa qualité de sous-ministre du Revenu du Québec,

(ci-après appelé le « Ministre »)

**ET**

**La MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ**,  
représentée par monsieur PIERRE-ANDRÉ PARÉ, en sa qualité de  
sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

(ci-après appelée la « ministre de l'Emploi et de la Solidarité »)

## PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) est entrée en vigueur le 22 juin 1995;

ATTENDU QUE le Ministre perçoit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, conformément à la section II du chapitre II de cette loi, la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre de l'employeur;

ATTENDU QUE la section II du chapitre II de cette loi intitulée « DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES » est constituée des articles 14 à 19 et qu'en vertu de ce dernier article, cette section constitue une « loi fiscale » au sens de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31);

ATTENDU QUE le Ministre, suivant l'article 18 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, remet annuellement à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, qui les verse au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, les cotisations qu'il est tenu de percevoir, déduction faite des remboursements ainsi que des frais de perception convenus.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

## PARTIE I : DÉFINITION ET INTERPRÉTATION

1. Une disposition jugée illégale, nulle ou inopposable n'a pas pour effet d'invalidier le présent protocole d'entente.

## PARTIE II : BUT DE L'ENTENTE

2. Le présent protocole d'entente a notamment pour objet de préciser les modalités de versements des sommes que le Ministre est tenu de percevoir au titre de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre et de déterminer les responsabilités administratives de chacune des parties à cet égard.

### PARTIE III : CHAMP D'APPLICATION

#### Compétence exclusive du Ministre

3. Le Ministre possède une compétence exclusive sur toute matière, dont l'application relève de lui conformément à l'article 15 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, ayant trait à l'application de la section II du chapitre II de cette loi et pour tout avis de cotisation émis en vertu de cette loi.
4. Le Ministre assure le service de renseignements, d'information et d'assistance à l'employeur relativement à l'une des matières visées à l'article 3.
5. Le Ministre assume la conduite des litiges et la préparation des avis juridiques relativement à tout litige concernant l'une des matières visées à l'article 3.

### PARTIE IV : VERSEMENTS ANNUELS

#### Remise

6. Le Ministre remet annuellement à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité les sommes qu'il est tenu de percevoir au titre de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, déduction faite des remboursements et des frais de perception convenus.
7. La remise à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité de ces sommes s'effectue, au plus tard le 30 avril d'une année, à partir des montants inscrits sur le sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur, relatifs à la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, que ce dernier est tenu de remettre au Ministre au plus tard le dernier jour de février de cette année.

#### Ajustement annuel

8. Le Ministre effectue annuellement un ajustement basé sur les données cumulatives de septembre obtenues lors de la conciliation des montants, de prélèvement des cotisations au Fonds national de

formation de la main-d'oeuvre, inscrits sur les sommaires des retenues et des cotisations des employeurs.

L'écart entre le montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7 du présent protocole d'entente et le montant total de prélèvements concilié sera versé ou réclamé, selon le cas, à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité par le Ministre, au plus tard le trente (30) octobre suivant ou si ce jour n'est pas un jour ouvrable, le jour ouvrable suivant, pourvu que :

- 1° le montant total de prélèvements concilié soit supérieur au montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7; ou
- 2° le montant total de prélèvements concilié soit inférieur au montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7 et que quatre-vingts pour cent (80%) de la conciliation des montants des prélèvements soit effectuée.

Le versement ou la réclamation, selon le cas, est accompagné d'un rapport d'ajustement.

#### Conciliation annuelle

9. Le Ministre effectue une conciliation annuelle avec les données disponibles à la fin de chaque exercice financier pour chacune des années d'imposition depuis l'année 1996.

Dans le cadre de cette conciliation, le Ministre ne considère comme conciliées que les années où la conciliation des remises des employeurs avec les sommaires des retenues et des cotisations est effectuée dans une proportion de quatre-vingt-dix-neuf pour cent (99 %) et plus. Les autres années sont considérées comme des années non conciliées.

10. Le Ministre produit à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité un état de situation, accompagné d'un versement ou d'une réclamation, seulement lorsqu'il effectue une conciliation telle que prévue à l'article 9. Le cas échéant, cet état de situation est produit au plus tard à la fin du mois de mai qui suit cette conciliation.

**Pénalités et intérêts**

11. Le Ministre ne remet à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité aucun montant reçu à titre de pénalité, d'intérêt ou des deux à la fois.
12. Les parties conviennent qu'aucun intérêt ne sera payé à l'une ou à l'autre, selon le cas, en regard d'un écart constaté lors de l'ajustement ou de la conciliation annuelle.
13. Le Ministre assume les mauvaises créances dues par des employeurs à l'égard de cotisations demeurées impayées en totalité ou en partie.

**PARTIE V : FRAIS DE PERCEPTION**

14. Les frais de perception prévus aux paragraphes suivants sont basés sur le prix de revient des ressources du Ministre et sont établis à partir des évaluations qu'il a réalisées.
15. Le Ministre retient la somme totale de 665 304,00 \$, relative aux coûts d'implantation des méthodes de perception, dont une partie de cette somme qui s'élève au montant de 45 886,00\$ a été retenue sur le versement fait en avril 1997, alors que l'autre partie de cette somme qui s'élève au montant de 619 418,00\$ a été retenue sur le versement fait en avril 1998.
16. Le Ministre a retenu un montant total de 492,00 \$ relatif aux coûts variables de fonctionnement, évalués en fonction du nombre d'employeurs ayant contribué au Fonds national de formation de la main-d'œuvre et correspondant à l'exercice financier se terminant le 31 mars 1997, sur le versement fait en avril 1998.
17. Le Ministre retient sur le versement fait, au cours du mois d'avril d'une année, un montant relatif aux coûts de fonctionnement suivants, correspondant à l'exercice financier se terminant le 31 mars de cette année, à l'exception du montant prévu au paragraphe 16 :
  - 1° Les coûts fixes de fonctionnement sont :
    - pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 1996 et se terminant le 31 mars 1997 de : 247 098,00 \$;

6

- pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 1997 et se terminant le 31 mars 1998 de : 307 486,00 \$;
- pour un exercice financier subséquent commençant le 1<sup>er</sup> avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante de : 395 896,00 \$.

2° Les coûts variables de fonctionnement :

- a) évalués en fonction du nombre d'employeurs ayant contribué au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, selon le sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur, s'élèvent à partir du 1<sup>er</sup> avril 1997 pour tous les exercices financiers, commençant le 1<sup>er</sup> avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante, à 0,21 \$ par employeur ;
  - b) pour les travaux effectués par le Centre de perception fiscale, sont établis en appliquant au nombre d'employeurs et à leurs contributions totales, conciliés pour l'année d'imposition précédant l'année d'imposition pour laquelle le versement est fait, les ratios suivants :
    - A : la proportion des employeurs débiteurs du Ministère sur l'ensemble des employeurs tenus de faire des retenues à la source établi à 10,7 % ;
    - B : la proportion des montants en souffrance récupérés établie à 90 % ;
    - C : le coût pour le Centre de perception fiscale pour récupérer un dollar établi à 0,064 \$.
18. Les coûts de fonctionnement pour un exercice financier se terminant après le 31 mars 1998 sont indexés au 1<sup>er</sup> avril suivant la fin de cet exercice financier. Cette indexation est calculée à partir du ratio de l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (IPC) (ci-après l'« indice ») de l'année qui précède la date d'indexation, sur l'indice de l'année qui précède cette dernière. L'indice pour une année est la moyenne des indices mensuels publiés par Statistiques Canada pour une année civile.
19. À compter de l'exercice financier se terminant le 31 mars 2000, le Ministre effectue, à tous les trois ans, une réévaluation et un ajustement, le cas échéant, des coûts de fonctionnement pour les exercices financiers se terminant dans les trois années suivantes.

Le Ministre transmet à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité un avis écrit constatant ces ajustements. Cet avis fait partie intégrante du présent protocole d'entente.

#### **PARTIE VI : APPLICATION**

20. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu du Québec sont les personnes responsables de l'application du présent protocole. Toutefois, ils peuvent déléguer respectivement à un autre fonctionnaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité ou du ministère du Revenu du Québec (ci-après « coordonnateur »), la responsabilité de l'application du présent protocole d'entente.
21. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité, le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent prendre toute mesure pour l'application concertée et efficace du présent protocole d'entente. À cet égard, ils peuvent notamment autoriser respectivement des fonctionnaires à agir à titre d'agent de liaison aux fins des différentes communications prévues au présent protocole d'entente.
22. Pour l'application des articles 20 et 21 :
  - 1° l'annexe « A », constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du ministère de l'Emploi et de la Solidarité;
  - 2° l'annexe « B », constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du ministère du Revenu du Québec.

#### **PARTIE VII : MODIFICATION DU PROTOCOLE D'ENTENTE**

23. Le présent protocole d'entente ne peut être modifié que par un écrit portant la signature des parties et stipulant expressément leur intention à cet effet.

Cet écrit doit être signé en double exemplaire et joint à l'entente. La modification entre en vigueur à la date de la dernière signature ou à toute autre date qui peut être convenue.

24. Suite à l'entrée en vigueur d'une modification du présent protocole d'entente, le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent préparer de concert une version refondue de celle-ci.

#### **PARTIE VIII : MODIFICATION DES ANNEXES**

25. Aux fins du présent protocole d'entente, les annexes ci-jointes en font partie intégrante ainsi que toutes modifications qui peuvent leur être apportées.
26. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur respectif peuvent pourvoir respectivement à la modification des annexes « A » et « B ».
27. Toute modification aux annexes « A » et « B » doit être faite par écrit et transmise à l'autre partie ou à son coordonnateur. Elle entre en vigueur à la date de l'écrit ou à toute autre date qui pourrait y être indiquée.

#### **PARTIE IX : DISPOSITIONS DIVERSES**

28. Tout avis requis en vertu du présent protocole d'entente n'est valide ni ne lie les parties que s'il est donné par écrit et transmis par courrier certifié ou recommandé ou livré par huissier ou messenger à la dernière adresse connue des parties.

Un tel avis est réputé être reçu le troisième jour de la date de sa mise à la poste ou le cas échéant, le jour de sa livraison. En cas de grève du service postal, il doit être livré par huissier ou messenger et est réputé être reçu le jour de sa livraison.

Un tel avis doit être expédié aux adresses suivantes :

Pour la ministre de l'Emploi  
et de la Solidarité :

Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité  
Bureau du Sous-ministre  
425, Saint-Amable 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

Pour le Ministre :

Ministère du Revenu du Québec  
Secrétaire du Ministère  
Bureau du Sous-ministre  
Secteur 6-2-7  
3800, de Marly  
Sainte-Foy (Québec)  
G1X 4A5

**PARTIE X : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

29. Le présent protocole d'entente est d'une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de la signature des parties. L'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par la transmission d'un avis à cet effet d'au moins douze mois. Aucuns dommages-intérêts, ni aucune compensation ne pourront être exigés pour cette résiliation.

**EN FOI DE QUOI, LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ENTENTE  
EST SIGNÉ EN DOUBLE EXEMPLAIRE,**

À Amber

LE 25 août 1998

À Ste-Fay

LE 11 août 1998

LA MINISTRE DE L'EMPLOI  
ET DE LA SOLIDARITÉ,

PAR :



PIERRE-ANDRÉ PARÉ  
SOUS-MINISTRE DE  
L'EMPLOI ET DE LA  
SOLIDARITÉ

LE MINISTRE DU REVENU  
DU QUÉBEC,

PAR :



NICOLE MALO  
SOUS-MINISTRE  
DU REVENU DU QUÉBEC

## ANNEXE « A »

COORDONNATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI  
ET DE LA SOLIDARITÉ  
(Article 22)

1. Coordonnateur

- Directeur des affaires juridiques.

2. Agent de liaison

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison du ministère de l'Emploi et de la Solidarité aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

- Directeur du développement et de la continuité - Emploi.

## ANNEXE « B »

**COORDONNATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DU MINISTÈRE**  
(Article 22)1. Coordonnateur

- Sous-ministre adjoint de la Direction générale de la législation et des enquêtes.

2. Agent de liaison

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison du Ministère aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

Direction générale de la Capitale et des régions

- Directrice des systèmes et des méthodes - volet Mandataires.

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
PORTANT SUR LES SERVICES DE FRANCISATION DES  
IMMIGRANTS**

**ENTRE**

**LE MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

**ET**

**EMPLOI-QUÉBEC**

**ET**

**LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE  
L'IMMIGRATION**

La présente entente engage le ministère de la Solidarité sociale, ci-après désigné « MSS », Emploi-Québec et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, ci-après désigné « MRCI ». Les considérations suivantes sous-tendent l'engagement des parties à l'entente.

#### CONSIDÉRANT

QUE dans le cadre de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains* signé le 5 février 1991, le gouvernement du Québec a acquis la maîtrise exclusive des services d'accueil et d'intégration offerts aux nouveaux arrivants, et qu'il s'est engagé à continuer à offrir des services comparables à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays.

QUE le MRCI est responsable de prendre les dispositions nécessaires pour que les personnes qui s'établissent au Québec acquièrent, dès leur arrivée ou même avant qu'elles ne quittent leur pays d'origine, la connaissance de la langue française et pour favoriser l'usage de cette langue par les immigrants; de favoriser l'intégration linguistique, sociale et économique des immigrants à la société québécoise; et de favoriser la contribution de la société à l'intégration des immigrants.

QUE l'*Énoncé de politique gouvernementale en matière d'immigration et d'intégration* fait du partage du français comme langue commune de la vie publique une orientation fondamentale; qu'elle affirme que, même si l'immigrant demeure le principal responsable de son intégration, l'ensemble de la société d'accueil doit, par son engagement et son ouverture, l'appuyer dans sa démarche; et que l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux portent conjointement la responsabilité de la mise en œuvre de la politique dans leur domaine de compétence respective.

QUE dans le cadre de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*, le MSS anime et coordonne les actions de l'État dans les domaines de la main-d'œuvre, de l'emploi, et qu'il est responsable du régime de soutien du revenu établi en vertu de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*. En concertation avec les autres ministères concernés, ses interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi concernent, en particulier, les services universels d'information sur le marché du travail et de placement, les mesures d'insertion sociale et les mesures actives d'emploi du Fonds de développement du marché du travail. Ces interventions sont regroupées et administrées au sein de l'unité autonome de services Emploi-Québec.

QU'Emploi-Québec administre notamment la mesure de formation de la main-d'œuvre conformément à sa mission visant à contrer le chômage et l'exclusion sociale.

QUE les parties signataires reconnaissent l'importance de la francisation pour l'intégration des personnes immigrantes, autant leur intégration au sens large à la société québécoise que celle plus spécifique au marché du travail, et qu'elles reconnaissent partager cette responsabilité entre elles et avec d'autres intervenants, dont le ministère de l'Éducation du Québec et les établissements d'enseignement.

QUE les parties signataires revoient actuellement leur cadre d'intervention et désirent clarifier leurs rôles et responsabilités à l'égard de la francisation des personnes immigrantes, dans le respect des engagements pris par le gouvernement du Québec.

Les parties signataires de la présente entente conviennent des dispositions suivantes dans le cas de la clientèle immigrante référée par Emploi-Québec en francisation :

1. La clientèle référée par Emploi-Québec pour des services de francisation offerts à temps plein par les Carrefours d'intégration et dans le cadre des achats de services effectués par le MRCI auprès d'établissements d'enseignement et d'organismes non gouvernementaux désignés, sera réputée participer à une mesure active et recevra la prestation de base applicable et, lorsqu'il y a lieu, l'allocation d'aide à l'emploi.
2. Les frais supplémentaires liés à la participation de cette clientèle relèveront, le cas échéant, de la responsabilité du MRCI. Par frais supplémentaires on entend, en sus des coûts de l'activité de francisation elle-même, des frais tels que le matériel pédagogique ou didactique, les frais d'encadrement, les frais de garde, les frais de transport des participants et tout autre frais connexe.
3. Le MRCI s'engage à décerner ou à s'assurer que soit décerné aux participants un certificat attestant le niveau de compétence langagière acquis. À cet effet, Emploi-Québec s'associe à l'exercice d'élaboration du cadre commun d'évaluation pour la francisation des adultes et à la définition des projets de francisation et d'intégration.
4. Les parties conviennent de collaborer afin de se faciliter l'exercice de leurs responsabilités, notamment en se transmettant l'information requise. Elles conviennent de conclure, si nécessaire, une entente relative à la transmission et à la protection des renseignements personnels.

5. Les parties conviennent de constituer un comité ad hoc, formé de représentants désignés par les signataires, en vue d'assurer la réalisation harmonieuse et le suivi des dispositions de cette entente. Le comité pourra, notamment, collaborer à la définition des modalités opérationnelles ou être consulté à cet effet, et plus particulièrement sur la mise au point de mécanismes de référence efficaces.
6. Les parties pourront apporter des amendements à la présente entente par accord écrit entre elles.
7. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

À Québec, ce 21 décembre 1999

  
ALAIN DEROY

Sous-ministre de la Solidarité sociale

À Québec, ce 20 décembre 1999

  
JACQUES GARIÉPY

Sous-ministre associé d'Emploi-Québec

À Montréal, ce 23 décembre 1999

  
NICOLE BRODEUR

Sous-ministre des Relations avec les citoyens  
et de l'Immigration

## ADDENDUM

Considérant que la portée de la notion « clientèle référée par Emploi-Québec », utilisée à l'article 1 de l'*Entente sur les services de francisation des immigrants*, peut faire en sorte qu'une partie du bassin de la clientèle immigrante du MSS, ayant des besoins en francisation, pourrait ne pas être couverte par les dispositions prévues à cette entente, les parties conviennent de s'assurer que l'ensemble de la clientèle immigrante adulte desservie par le MSS puisse continuer d'avoir accès à des activités de francisation. À cet effet, les parties verront à ce que soient mis en place les mécanismes opérationnels de transition appropriés.

À Québec, ce 21 octobre 1999

  
ALAIN DEROY

Sous-ministre de la Solidarité sociale

À Québec, ce 21 décembre 1999

  
JACQUES GARIÉPY

Sous-ministre associé d'Emploi-Québec

À Montréal, ce 23 décembre 1999

  
NICOLE BRODEUR

Sous-ministre des Relations avec les citoyens  
et de l'Immigration

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 3

<p><b>Titre</b></p> <p>Mandats donnés à la Société immobilière du Québec (SIQ) pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie et/ou par sous-contrats en 2001-2002.</p>
---

RÉGION VILLE	Type	ADRESSE	Description du projet
<b>01-Bas-Saint-laurent</b>			
Direction régionale Sécurité du revenu	Perm.	337, rue Morreault, bur. 26 Rimouski (Qc) G5L 1P4	Réaménagement dans le local temporaire (600 m²) de façon permanente
Direction régionale Emploi-Québec	Perm.	350, boulevard Arthur- Buies O., Rimouski (Qc)G5L 5C	Aménagement dans le droit d'occupation. L'espace non requis sera cédé à la CS en échange des frais d'exploitation supplémentaires.
<b>03-Québec</b>			
Direction régionale (Direction de la révision)		1010, rue Borne, Québec, (Qc) G1N 1L9	Relocalisation de service de révision
<b>09-Côte-Nord</b>			
Direction régionale	Perm.	550, boulevard Blanche, Baie-Comeau, (Qc), G5C 2B3	Aménagement dans le droit d'occupation.
<b>08-Abitibi</b>			
Senneterre	Perm.	481 7 ème avenue ouest	Réaménagement sur place (200m²)
<b>05-Estrie</b>			
Direction régionale	Perm.	891 Bowen sud, Sherbrooke	Réaménagement sur place
<b>14-Lanaudière</b>			
Direction régionale	Perm.	40 Gauthier	Relocalisation dans une construction neuve
<b>15-Laurentides</b>			
St-Jérôme	Perm.	222, St-Georges	Relocalisation du service de révision
Ste-Thérèse	Perm.	100 Ducharme	Construction d'un nouvel immeuble pour loger DRHC et le CLE.
<b>16-Montérégie</b>			
Dir. régionale SR	Perm.	201, Place Charles- Lemoyne, local 02, Longueuil , J4K 2T5	Réaménagement sur place.
Haut-Richelieu	Perm.	320 du Séminaire nord	Regroupement des 2 modules au rez-de-chaussée et réaménagement majeur (1681m²)
<b>04-Mauricie</b>			
Trois-Rivières		225 des Forges,RC	Aménagement d'un centre de service aux clientèles-EQ
<b>06-A-Montréal Banl.</b>			
St-Laurent	Perm.	6900 Square Décarie	Recherche d'un local par appel d'offres public (1921m²)
<b>06-B-Montréal Ville</b>			
06P-Hochelaga/Maison- neuve	Perm.	3910 Ste-Catherine est	Réaménagement sur place du bureau
07S-Ville-Emard	Perm.	6610 à 6628 Monk	Recherche d'un local par appel d'offres public (850 m²)
Centre spécialisé- revendicateurs de statut de réfugié	Perm.	285 Notre-Dame ouest, Montréal	Relocalisation du centre à la même adresse que le MRCI et du Centre des garants défaillants.
<b>07-Outaouais</b>			
Gatineau	Perm.	456,boul. de l'Hôpital	Réaménagement avec expansion 200m²)

SOURCE : Service de la Gestion des espaces – 11 mars 2002  
 VALIDATION : DGSG – 19 mars 2002

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4 a et c

### Titre

Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes,

- a) nombre de participants bénéficiaires de l'assistance-emploi ou bénéficiaires de l'assurance-emploi, en indiquant le niveau de réussite (le nombre de participants qui retournent en emploi) par région, le niveau d'économies générées au compte de l'assurance-emploi
- c) répartition des participants selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité

### Tableau 1 :

Le premier tableau présente le nombre de personnes en emploi parmi les participants, par région, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 janvier 2002. Ces informations sont présentées pour l'ensemble de la clientèle, les données selon le statut n'étant pas disponibles.

Le niveau d'économies générées au Compte d'assurance-emploi, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 janvier 2002 est de 160,9 M\$ pour l'Ensemble du Québec. Cette information n'est pas disponible par région.

### Tableau 2 et 3 :

Ces tableaux donnent la ventilation du nombre de nouvelles participations et du nombre d'adultes distincts par catégorie aux mesures actives d'Emploi-Québec selon certains critères : région, sexe, groupe d'âge, scolarité et statut des prestataires. *Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 22 février 2002.*

**SOURCE :** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11 Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2002-03-14

**VALIDATION:** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4 a et c (suite)

**Tableau 1**

**Titre**

**Nombre de personnes en emploi par région parmi les participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, ayant terminé une participation entre le 1<sup>er</sup> avril 2001 et le 31 janvier 2002**  
*Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 janvier 2002*

<b>Régions</b>	<b>Nombre de personnes en emploi <sup>1</sup></b>
Bas St-Laurent	3 941
Saguenay / Lac-St-Jean	4 673
Québec (Capitale nationale)	9 187
Mauricie	6 057
Estrie	4 996
Montréal	21 715
Outaouais	4 679
Abitibi-Témiscamingue	2 351
Côte-Nord	2 201
Nord-du-Québec	319
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	2 873
Chaudière-Appalaches	5 637
Laval	3 886
Lanaudière	5 672
Laurentides	7 652
Montréal	15 723
Centre-du-Québec	4 558
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>106 120</b>

1 - Le nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec est le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi (à temps plein, temps partiel ou comme travailleur autonome) parmi celles qui ont terminé une participation entre le 1<sup>er</sup> avril 2001 et le 31 janvier 2002. Cette donnée ne peut être mise en relation avec les données sur les nouveaux participants. Cette information n'est pas disponible actuellement selon le statut des participants.

**SOURCE :** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2002-03-14

**VALIDATION:** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2002-03-14

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4 a et c (suite)

**Tableau 2**

### Titre

**Ventilation du nombre de participations et d'adultes distincts par catégorie aux mesures actives d'Emploi-Québec selon certains critères**

*Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 22 février 2002*

	Axe de préparation pour l'emploi		Axe d'insertion en emploi		Axe de création d'emplois		Mesures hors axes		Total des participations		Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Données cumulatives sur les participations actives depuis 1<sup>er</sup> avril 2001 <sup>2</sup></b>												
Participations totales	158 519	100	37 652	100	6 104	100	155 038	100	357 313	100	272 914	100
Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	133 017	42	36 619	12	5 851	2	138 457	44	272 914	100	272 914	100
<b>Nouvelles participations</b>												
<b>Régions</b>												
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2 495	2	3 657	12	96	3	2 446	2	8 694	3	7 117	3
Bas-Saint-Laurent	3 690	3	1 322	4	184	5	4 715	3	9 911	3	7 961	3
Côte-Nord	2 053	2	729	2	69	2	1 677	1	4 528	2	3 748	2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3 652	3	1 330	4	232	6	5 642	4	10 856	4	9 100	4
Capitale-Nationale	12 302	11	2 098	7	379	11	10 319	7	25 098	9	19 951	9
Chaudière-Appalaches	3 980	4	1 074	4	226	6	5 741	4	11 021	4	9 195	4
Mauricie	3 815	3	1 529	5	148	4	11 377	8	16 869	6	11 356	5
Centre du Québec	3 581	3	950	3	138	4	5 208	4	9 877	3	7 918	3
Estrie	6 061	5	1 432	5	181	5	5 135	4	12 809	4	10 095	4
Montérégie	16 286	15	4 095	13	519	14	17 423	12	38 323	13	30 660	13
Ville de Montréal	19 612	18	4 264	14	391	11	30 423	21	54 690	19	43 716	19
Montréal-banlieue	9 550	9	1 801	6	219	6	14 959	10	26 529	9	20 584	9
Laval	4 880	4	833	3	73	2	5 725	4	11 511	4	9 213	4
Lanaudière	5 213	5	1 464	5	226	6	8 017	5	14 920	5	11 349	5
Laurentides	7 279	7	1 752	6	215	6	8 384	6	17 630	6	12 972	6
Outaouais	5 164	5	1 290	4	167	5	4 004	3	10 625	4	8 804	4
Abitibi-Témiscamingue	1 716	2	720	2	97	3	4 250	3	6 783	2	5 463	2
Nord-du-Québec	187	0	160	1	29	1	322	0	698	0	518	0
Central	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inconnue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sexe</b>												
Femme	57 977	52	14 180	46	1 340	37	65 451	45	138 948	48	107 000	47
Homme	53 539	48	16 320	54	2 249	63	80 316	55	152 424	52	121 429	53
<b>Groupe d'âge</b>												
Moins de 20 ans	5 941	5	1 080	4	12	0	5 432	4	12 465	4	10 135	4
20 à 24 ans	19 575	18	4 526	15	313	9	18 898	13	43 312	15	34 269	15
25 à 29 ans	16 162	14	4 319	14	597	17	17 974	12	39 052	13	31 039	13
30 à 34 ans	15 115	14	4 354	14	621	17	19 090	13	39 180	13	30 888	13
35 à 39 ans	16 684	15	4 863	16	667	19	22 567	15	44 781	15	35 134	15
40 à 44 ans	15 305	14	4 559	15	569	16	22 270	15	42 703	15	33 446	14
45 à 49 ans	11 667	10	3 430	11	427	12	18 707	13	34 231	12	27 113	12
50 à 54 ans	7 416	7	2 189	7	253	7	13 988	10	23 846	8	19 121	8
55 ans et plus	3 648	3	1 180	4	130	4	6 836	5	11 794	4	9 779	4
Inconnu	3	0	0	0	0	0	5	0	8	0	8	0
<b>Scolarité <sup>3</sup></b>												
Primaire	2 153	2	982	3	36	1	6 055	4	9 226	3	7 458	3
Secondaire	56 746	51	17 383	57	1 325	37	73 230	50	148 684	51	114 653	50
Collégial	13 074	12	3 496	11	684	19	14 293	10	31 547	11	24 086	10
Universitaire	9 233	8	2 355	8	653	18	10 863	7	23 104	8	17 601	8
Inconnue	30 310	27	6 284	21	891	25	41 326	28	78 811	27	66 418	29
<b>État à l'Assistance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation</b>												
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	4 227	4	1 366	4	89	2	5 017	3	10 699	4	8 476	4
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	6 791	6	4 611	15	176	5	13 652	9	25 230	9	19 901	9
Actif à l'Assistance-Emploi seulement	29 323	26	11 403	37	458	13	52 175	36	93 359	32	72 504	31
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	50 234	45	7 658	25	2 303	64	60 823	42	121 018	42	96 830	42
Admissible - Assur.-Emploi seulement	6 392	6	2 596	9	491	14	4 399	3	13 878	5	11 792	5
Sans soutien public du revenu	14 549	13	2 866	9	72	2	9 701	7	27 188	9	22 999	10
Total à l'Assistance-Emploi	40 341	36	17 380	57	723	20	70 844	49	129 288	44	100 475	43
Total à l'Assurance-Emploi	67 644	61	16 231	53	3 059	85	83 891	58	170 825	59	134 504	59
Actif à l'Assurance-Emploi	54 461	49	9 024	30	2 392	67	65 840	45	131 717	45	104 165	45
Admissible à Assurance-Emploi	13 183	12	7 207	24	667	19	18 051	12	39 108	13	31 397	14
<b>Données cumulatives pour l'année financière</b>												
Nouvelles participations	111 516	100	30 500	100	3 589	100	145 767	100	291 372	100	228 429	100
Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	95 754	37	29 879	11	3 456	1	131 085	50	228 429	100	228 429	100

1 - Correspond au nombre distinct de personnes ayant participé à au moins une mesure active (incluant les mesures hors axes) à l'intérieur de chaque catégorie d'un élément descriptif. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre total d'adultes distincts.

2 - Cette section inclut les participations ayant débuté avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).

3 - Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.

**SOURCE :** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

**VALIDATION:** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4 a et c (suite)

Tableau 3

### Titre

Ventilation du nombre de participations aux mesures actives d'Emploi-Québec selon certains critères

Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 22 février 2002

	Mesures hors axes					Axe de préparation pour l'emploi				Axe d'insertion en emploi			Axe de création d'emplois		
	Contrat d'intégration au travail	Activités d'aide à l'emploi	Insertion sociale	Fonds de lutte contre la pauvreté	Autres mesures	Total	Mesure de formation de la main-d'œuvre	Projets de préparation pour l'emploi	Services d'aide à l'emploi	Total	Subventions salariales d'insertion en emploi	Supplément de retour au travail	Soutien au travail autonome	Autres projets	Total
Données cumulatives sur les participations actives depuis 1 <sup>er</sup> avril 2001 <sup>1</sup>															
Participations totales	3 154	136 473	8 202	6 432	777	155 038	75 411	12 276	70 832	158 519	22 796	14 856	37 652	6 104	6 104
Adultes distincts par catégorie <sup>2</sup>	2 626	124 326	6 686	6 241	753	138 457	68 510	11 641	64 300	133 017	21 970	14 829	36 619	5 851	5 851
Nouvelles participations															
Régions															
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	279	1 638	166	335	28	2 446	1 206	77	1 212	2 495	3 420	237	3 657	96	96
Bas-Saint-Laurent	261	4 070	154	197	33	4 715	1 694	235	1 761	3 690	867	455	1 322	184	184
Côte-Nord	115	1 393	77	92	0	1 677	1 132	116	805	2 053	470	259	729	69	69
Saguenay-Lac-Saint-Jean	225	4 689	523	205	0	5 642	1 748	409	1 495	3 652	784	546	1 330	232	232
Capitale-Nationale	129	8 700	979	467	44	10 319	4 350	1 098	6 854	12 302	897	1 201	2 098	379	379
Chaudière-Appalaches	202	5 033	277	138	91	5 741	1 884	171	1 925	3 980	434	640	1 074	226	226
Mauricie	133	10 620	270	248	106	11 377	1 923	349	1 543	3 815	702	827	1 529	148	148
Centre du Québec	156	4 735	170	85	61	5 208	1 084	189	2 308	3 581	356	594	950	138	138
Estrie	112	4 395	371	243	14	5 135	1 667	372	4 022	6 061	645	787	1 432	181	181
Montérégie	440	15 615	727	521	120	17 423	5 340	1 339	9 607	16 286	1 738	2 357	4 095	519	519
Ville de Montréal	297	27 813	815	1 358	140	30 423	6 825	2 751	10 036	19 612	1 846	2 418	4 264	391	391
Montréal-Métropole	133	14 004	340	442	40	14 959	4 173	794	4 583	9 550	696	1 105	1 801	219	219
Laval	91	5 296	193	142	3	5 725	1 800	261	2 819	4 880	398	435	833	73	73
Lanaudière	151	7 561	163	126	16	8 017	1 774	301	3 138	5 213	662	802	1 464	226	226
Laurentides	154	7 280	596	354	0	8 384	2 523	383	4 373	7 279	602	1 150	1 752	215	215
Outaouais	91	3 218	427	268	0	4 004	2 183	276	2 705	5 164	667	623	1 290	167	167
Abitibi-Témiscamingue	182	3 677	249	142	0	4 250	1 041	29	646	1 716	332	388	720	97	97
Nord-du-Québec	3	309	9	1	0	322	128	21	38	187	128	32	160	29	29
Centre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inconnu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexe															
Femme	1 251	57 622	3 246	3 089	243	65 451	21 726	5 425	30 826	57 977	7 638	6 542	14 180	1 340	1 340
Homme	1 903	72 424	3 260	2 276	453	80 316	20 749	3 746	29 044	53 539	8 006	8 314	16 320	2 249	2 249
Groupe d'âge															
Moins de 20 ans	165	4 829	160	278	0	5 432	2 061	1 125	2 755	5 941	681	399	1 080	12	12
20 à 24 ans	461	17 151	535	750	1	18 898	9 069	2 050	8 456	19 575	2 209	2 317	4 526	313	313
25 à 29 ans	337	16 338	561	738	0	17 974	7 039	1 514	7 609	16 162	2 009	2 310	4 319	597	597
30 à 34 ans	388	17 121	732	849	0	19 090	6 297	1 083	7 735	15 115	1 896	2 458	4 354	621	621
35 à 39 ans	487	20 125	1 103	852	0	22 567	6 227	1 161	9 296	16 684	2 303	2 560	4 863	667	667
40 à 44 ans	507	19 852	1 186	725	0	22 770	5 353	988	8 964	15 305	2 380	2 179	4 559	569	569
45 à 49 ans	403	16 649	1 076	575	4	18 707	3 697	681	7 289	11 667	1 948	1 482	3 400	427	427
50 à 54 ans	260	12 351	837	405	135	13 988	1 905	421	5 090	7 416	1 377	812	2 189	253	253
55 ans et plus	146	5 625	316	193	556	6 836	827	148	2 673	3 648	841	339	1 180	130	130
Inconnu	0	5	0	0	0	5	0	0	3	3	0	0	0	0	0
Scolarité <sup>4</sup>															
Primaire	243	4 939	696	150	27	6 055	637	274	1 242	2 153	494	488	982	36	36
Secondaire	1 232	65 300	4 015	2 386	297	73 230	24 687	5 191	26 868	56 746	7 985	9 398	17 383	1 325	1 325
Collégial	264	12 778	507	678	66	14 293	5 114	973	6 987	13 074	1 988	1 508	3 496	684	684
Universitaire	149	9 505	278	856	75	10 863	2 856	863	5 514	9 233	1 495	860	2 355	653	653
Inconnue	1 266	37 524	1 010	1 295	231	41 326	9 181	1 870	19 259	30 310	3 682	2 602	6 284	891	891
État à l'Assurance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation															
Actif à l'Assur.-E. et à l'Assur.-E.	123	4 455	160	263	16	5 017	1 972	331	1 924	4 227	521	845	1 366	89	89
Actif à l'Assur.-E. et inactif à l'Assur.-E.	144	12 251	674	550	33	13 652	2 457	671	3 663	6 791	1 343	3 268	4 611	176	176
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	573	43 825	5 619	2 107	51	52 175	11 094	4 045	14 184	29 323	3 180	8 223	11 403	458	458
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	633	58 909	16	973	292	60 823	22 862	1 490	25 882	50 234	6 070	1 588	7 658	2 303	2 303
Admissible - Assur.-Emploi seulement	467	3 436	3	347	146	4 359	2 180	414	3 798	6 392	2 009	587	2 596	491	491
Sans soutien public du revenu	1 214	7 170	34	1 125	158	9 701	1 910	2 220	10 419	14 549	2 521	345	2 866	72	72
Total à l'Assurance-Emploi	840	60 531	6 453	2 920	100	70 844	15 523	5 047	19 771	40 341	5 044	12 336	17 380	723	723
Total à l'Assurance-Emploi	1 367	79 051	853	2 133	487	83 891	29 471	2 905	35 267	67 644	9 943	6 288	16 231	3 059	3 059
Actif à l'Assurance-Emploi	756	63 364	176	1 236	308	65 840	24 834	1 821	27 806	54 461	6 591	2 433	9 024	2 392	2 392
Admissible à l'Assurance-Emploi	611	15 687	677	897	179	18 051	4 637	1 085	7 461	13 183	3 352	3 855	7 207	667	667
Données cumulatives pour l'année financière															
Nouvelles participations	3 154	130 046	6 506	5 365	696	145 767	42 475	9 171	59 870	111 516	15 644	14 856	30 500	3 589	3 589
Adultes distincts par catégorie <sup>2</sup>	2 626	118 701	5 804	5 246	675	131 085	39 567	8 818	54 693	95 754	15 219	14 829	29 879	3 456	3 456

1 - Comprend les participations à la mesure Projet pilote pour travailleurs âgés.

2 - Cette section inclut les participations ayant débuté avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).

3 - Correspond au nombre distinct de personnes ayant participé à au moins une mesure active (incluant les mesures hors axes) à l'intérieur de chaque catégorie d'un élément descriptif.

4 - Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.

SOURCE : DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

VALIDATION: DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4b

#### Titre

Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes

b) Nombre et motifs de refus par région et selon le sexe du demandeur

#### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Aucune donnée n'est disponible concernant les personnes s'étant vu refuser la participation à une nouvelle mesure active d'Emploi-Québec.

L'accessibilité aux mesures actives est une priorité pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Aussi, lors de l'évaluation de l'employabilité d'une personne, l'agent d'aide à l'emploi détermine avec celle-ci la mesure qui répond le mieux à ses besoins. Il vérifie également si l'utilisateur répond aux critères d'admissibilité de la mesure. Dans l'affirmative, la personne est référée par Emploi-Québec à l'organisme ou l'entreprise partenaire selon la disponibilité des places ou des postes.

**SOURCE :** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11

**VALIDATION:** DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2002.03.11  
DMAE, Direction des mesures actives d'emploi, 2001.03.13

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 4 d

### Titre

Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes.

d) budget octroyé en 2001-2002 et budget réellement dépensé à ce jour pour les mesures actives.

### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Le budget d'intervention ne fait pas l'objet d'une programmation par mesures actives ni par axes. Les réalisations sont toutefois disponibles pour chacune des mesures actives et des axes d'intervention.

Les dépenses comptabilisées au 1<sup>er</sup> mars 2002 pour l'exercice financier 2001-2002 sont présentées ci-après :

	Dépenses 2001-2002
Préparation pour l'emploi	505,0 M\$
Insertion en emploi	85,2 M\$
Maintien en emploi	54,1 M\$
Stabilisation de l'emploi	1,9 M\$
Création d'emploi	31,1 M\$
Sans axe	15,0 M\$
Total	<u>692,3 M\$</u>

**SOURCE** : Direction du suivi financier et de l'information de gestion - 13 mars 2002

**VALIDATION** : Direction du budget et des opérations financières, le 18 mars 2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 5

### Titre

Programme SPRINT

- a) Ventilation du budget total pour 2002-2003
- b) Nombre de demandes
- c) Type d'établissements d'enseignement
- d) Principaux motifs de refus selon la région et le sexe
- e) Durée moyenne de traitement des demandes
- f) Montant moyen des subventions ou prêts selon le sexe et la région

Subventions et prêts individuels aux travailleurs et travailleuses (SPRINT)

	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total du FDMT
a) Budget 2001-2002*	13 148 \$	23 581 \$	36 729 \$
b) Aucune nouvelle demande d'adhésion à la mesure SPRINT depuis le 1 <sup>er</sup> avril 1999 en raison de la décision de mettre fin à cette mesure. Emploi-Québec continue cependant d'assumer les engagements pris à l'égard des participants inscrits à la mesure avant le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
c) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
d) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
e) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
f) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			

\* Engagements au 5 mars 2002.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, le 7 mars 2002

**VALIDATION:**

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 6

#### Titre

Coût total du programme supplément de retour au travail en indiquant le nombre de personnes ayant reçu ce montant en cours d'année et en indiquant le taux de réussite (maintien en emploi) par rapport au taux d'échec (recours à la sécurité du revenu) des bénéficiaires de cette mesure depuis l'entrée en vigueur du programme.

#### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Pour l'année financière 2001-2002, en date du 22 février 2002, 14 856 personnes avaient bénéficié du *Supplément de retour au travail* pour des déboursés de 7,4 M\$ .

66,9 % des prestataires de l'assistance-emploi ayant reçu le *Supplément de retour au travail* entre le 1<sup>er</sup> avril 2001 et le 22 février 2002 n'avaient pas reçu une aide de l'assistance-emploi depuis le premier mois suivant le versement du supplément. Cette proportion passe à 70,3 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

**SOURCE :** DGP, Direction des politiques de main-d'oeuvre, 2002-03-12

**VALIDATION:** DBOF, Le 19 mars 2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 7

### Titre

Liste 2001-2002 et budgets de chacun des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et état des négociations avec le fédéral concernant les personnes handicapées

Il existe deux types de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) à Emploi-Québec. Le premier travaille à résoudre des problématiques de main-d'œuvre avec les entreprises et la main-d'œuvre dans divers secteurs d'activité économique et le second vient en aide à des clientèles rencontrant des problématiques particulières face au marché du travail.

La liste des CAMO mis sur pied dans chacune des régions du Québec pour venir en aux entreprises figure en annexe.

La Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle est responsable de deux comités pour l'intégration et le maintien en emploi (CIME) communément appelés CAMO. Ceux-ci viennent en aide à des clientèles particulières soit :

- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes, aussi connu sous le nom de CAMO pour personnes immigrantes;
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, aussi connu sous le nom de CAMO pour personnes handicapées..

### *Personnes immigrantes*

Les budgets alloués par la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) au CAMO pour personnes immigrantes en 2001-2002 sont les suivants :

#### Montant alloué en 2001-2002

#### Budget de la DGAIS

Fonctionnement	250 000 \$
Activités	237 000 \$
	<b>487 000 \$</b>

### *Personnes handicapées*

L'entente entre le ministère Développement des ressources humaines Canada et le CAMO pour la gestion du Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées est arrivée à terme le 31 mars dernier et a été prolongée pour une période de six mois.

Au début de l'an 2000, la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, M<sup>me</sup> Diane Lemieux et la ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux, M<sup>me</sup> Pauline Marois, écrivaient à M<sup>me</sup> Jane Stewart, ministre du Développement des ressources humaines Canada, afin de lui signifier l'importance d'entreprendre rapidement les discussions devant mener à un nouvel accord entre les deux paliers de gouvernement concernant la gestion du Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées.

Le gouvernement québécois propose alors le regroupement de tous les programmes et services visant l'intégration au travail des personnes handicapées dans un guichet unique afin d'assurer une meilleure cohérence de l'intervention gouvernementale en ce domaine et de maximiser l'impact des ressources qui y sont consacrées.

Le gouvernement fédéral n’a pas donné suite à cette proposition de discussion dans ce dossier.

Les budgets alloués par la Direction générale adjointe à l’intervention sectorielle (DGAIS) au CAMO pour personnes handicapées en 2001-2002 sont les suivants :

Montant alloué en 2001-2002	
<b>Budget de la DGAIS</b>	
Fonctionnement	250 000 \$
Activités	498 000 \$
<b>Sous-total</b>	<b>748 000 \$</b>
 <b>Budget du ministère Développement des ressources humaines Canada</b>	
DEPHIT – base de données relative aux parcours professionnels de travailleurs vivant avec des limitations fonctionnelles	105 000 \$
Fonds d’intégration au travail des personnes handicapées	5 718 352 \$
<b>Sous-total</b>	<b>5 823 352 \$</b>
<b>Total</b>	<b>6 571 352 \$</b>

## Liste des comités de main-d'œuvre et contribution du Québec

## RÉGION : BAS-SAINT-LAURENT

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Alimentation Coop du Kamouraska	5 671,00 \$
CAMO Letex	10 005,00 \$
CAMO Les Jardins Pascal	1 052,00 \$
CAMO Soleil	18 659,00 \$
CAMO Centres de la petite enfance de Matane	9 521,00 \$
CAMO Location vidéo Vic Pelletier	42 124,00 \$
CAMO Équinord inc.	35 038,00 \$
CAMO Dickner inc.	18 739,00 \$
CAMO CKMN.FM	42 330,00 \$
CAMO Bureau service	6 133,00 \$
CAMO Geodata System	2 674,00 \$
CAMO Gestion Yves Chabot	45 382,00 \$
CAMO Beaulieu Décor	8 275,00 \$
CAMO L'Artichaut	9 650,00 \$
CAMO Le Groupe Prosac inc.	3 099,00 \$
CAMO Moto-Sièges inc.	42 893,00 \$
CAMO Ébénisterie Lavoie	19 990,00 \$
CAMO La Traverse du Lac Témiscouata	6 786,00 \$
CAMO Communautaire de la MRC des Basques	5 814,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>333 835,00 \$</b>

## RÉGION : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Abattage JML	10 000,00\$
Action Volkswagen 2000	5 838,00\$
Actions communautaires B-12	15 000,00\$
Aliments BECA	35 000,00\$
Armand Couture & Files	40 000,00\$
Arnold Chevrolet Oldsmobile	9 045,00\$
Association des pêcheurs sportifs de la Rivière à Mars	10 000,00\$
Atelier C.G. Mec	10 000,00\$
Bioval Environnement Inc.	47 884,00\$
Bois Villeneuve	30 000,00\$
Boutique La Course à pied	8 233,00\$
Camping municipal de Ville de la Baie	23 775,00\$
Camping municipal de Ville de la Baie	5 000,00\$
Centre écologique Lac-Saint-Jean	15 000,00\$
Centre Plein-Air Bec-Scie inc.	20 000,00\$
Centre touristique du Mont-Édouard	17 000,00\$
Chalet Dubuc	14 871,00\$
Chambre de commerce La Baie	12 332,00\$
Conception Cuir	15 000,00\$
Conseil du loisir scientifique du Saguenay	15 000,00\$
Consultants Planiforet R.O. Inc.	7 007,00\$
Coop de solidarité Centre socio-culturel V.T.	32 200,00\$
Coop de solidarité Multi-ressources du Québec	8 923,00\$
Coopérative de développement culturel Chicoutimi	8 000,00\$
Coopérative des consommateurs d'Alma	1 697,00\$
Coopérative des travailleurs de Kénogami	52 000,00\$
Coopérative des travailleurs en loisir du Bas-Saguenay	8 000,00\$
Coopérative forestière de Ferland-Boilleau	20,000,00\$
Coopérative funéraire du Fjord	6 000,00\$
Coopérative épiscopale Chicoutimi	29 000,00\$
Cuisines du Saguenay	8 000,00\$
Cycle DeVinci	10 817,00\$
Deliwok	17 260,00\$
Domaine du Lac Ha! Ha!	15 482,00\$
Domaine Truite mouchetée	12 750,00\$
Épicerie P.A. Gagné	13 000,00\$
Équipements Saguenay	31 000,00\$
Fermagroupe Sinaï	12 858,00\$
Ferme Provert	7 500,00\$
Finition de béton Sylvain Tremblay	20 000,00\$
Focus manufacturing inc.	7 500,00\$
Fromagerie Albert Perron	3 500,00\$
G3 Communications Inc.	10 000,00\$
Garage Ghislain Larouche	14 430,00\$
Garderie La Pirouette	6 000,00\$
Gestion Linda Babic Inc.	11 250,00\$
Groupe Concept CFP inc.	11 270,00\$
Habitations ABC internationales Inc.	15 135,00\$
Imprimerie Deluxe	40 000,00\$
Improthèque	9 000,00\$
Intel'Eau	8 000,00\$
Joints et hydrauliques Saguenay	12 000,00\$
La Galerie Séquence	13 272,00\$
La Pourvoirie du Cap au Leste	30 000,00\$
La Pulperie Musée de site	35 000,00\$
Laboratoire Éco-Santé Inc.	3 300,00\$
Laurent Lapointe Inc.	37 700,00\$
Les aliments Sorrento inc.	30 000,00\$

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Les grands Jardins de Normandin Les produits	961,00\$
alimentaires Allard	40 000,00\$
Les Pros du volant	10 000,00\$
Lucien Gagnon & Fils	20 025,00\$
Maison Notre-Dame de l'accueil	3 882,00\$
Mecfor	18 750,00\$
Métal Fergus Ltée	6 471,00\$
Moultec	18 214,00\$
Multigranite	16 422,00\$
Parc du Cap Jaseaux Inc.	7 500,00\$
Perséides Confection T. Thec.	20 000,00\$
Portes S.T.C. manufacturier	24 297,00\$
Précicast	11 573,00\$
Produits à la mode Saguenéenne	1 125,00\$
Progitechn GS Inc.	14 794,00\$
Propur	600,00\$
Québec Hors Circuit	15 000,00\$
S.A.S. 2000 Inc.	4 886,00\$
S.P.I. Sécurité	17 289,00\$
Scierie Gauthier Ltée	5 432,00\$
SEDAC Laboratoires inc.	35 000,00\$
Séminaire Marie-Reine du Clergé	29 400,00\$
Service budgétaire et communautaire Chicoutimi	27 000,00\$
Service industriel Saguenay Inc.	15 000,00\$
Société de développement de l'Anse Saint-Jean	14 000,00\$
Société de gestion environnementale (SGE)	10 000,00\$
Société de gestion Trois-Trois-Trois Inc.	6 713,00\$
Société de développement de l'Anse-aux-Foins inc.	17,850,00\$
Solution globale informtique	20, 358,00\$
St-Félicien diésel (1988)	1 000,00\$
Techniq-Eau Inc.	11 306,00\$
Terrassement Lavoie	15 801,00\$
Village étudiant Laterrière Inc.	20 000,00\$
Village historique de Val-Jalbert	99 750,00\$
Zoo de St-Félicien	28 250,00\$
9047-2382 Québec Inc.	30 000,00\$
9069-4118 Québec Inc.	18 500,00\$
9091-7790 Québec Inc.	6 000,00\$
9100-3954 Québec Inc.	32 029,00\$
9102-4216 Québec Inc.	12 144,00\$
<b>TOTAL :</b>	<b>1 685 151\$</b>

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Autocars Orléans Express Inc.	263,34 \$
Comité de main-d'œuvre SNEGQ et CCARQ	2500,00 \$
Comité de main-d'œuvre Lortie Construction	13689,78 \$
CAMO Revhvi Inc.	2308,67 \$
FRP Groupe-Conseil Inc.	4800,00 \$
Comité amélioration-participation (CAP) - Natrel	19413,05 \$
Comité de concertation (CAMO) - CFER de Québec	7971,00 \$
Comité de concertation Mobilair	15000,00 \$
Comité de concertation Coopérative Confection	10800,00 \$
Comité de concertation Groupe Cartier	8000,00 \$
Comité de concertation Rayflam	9200,00 \$
Comité de main-d'œuvre Garderie la Goelette Enchantée Inc.	5900,62 \$
Fiso Technologies Inc.	9000,00 \$
CAMO A.S.S.P.P.Q.	10000,00 \$
Transforme-bois Inc.	2000,00 \$
Comité de concertation le Piolet	8000,00 \$
CAMO Au vêtement du livre	1623,87 \$
TOTAL :	130 470,33

## RÉGION : MAURICIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Coopérative de confection La Tuque	16 976,30 \$
Restaurant Scarpino	6 932,77 \$
Coopérative agrotouristique La Pierre Angulaire de Saint-Élie-de-Caxton	3 770,33 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>27 679,40 \$</b>

RÉGION : ESTRIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
2843-5816 QUEBEC INC.	7 500,00
ABS REMORQUE	20 000,00
BAULTAR	17 000,00
CAMO MOMO SPORTS	3 094,47
CAMO TSUNAMI	
CAMO FERTI-VAL INC.	15 293,42
CAMO PRADO TECHNOLOGIE INC	2 691,40
CMO RELANCE CHAUSSURES RICHMOND	7 422,39
CAMO DUNIN TECHNOLOGIE II	26 374,05
CAMO BAINS & CÉRAMIQUES ROBERT VILLEMAIRE	16 269,00
CAMO DV4 (CONFECTION)	38 534,32
CAMO MOTREC INC	1 400,35
CAMO CONSTRUCTIONS E D B	65 000,00
CAMO D'ALIIMENTS MON JARDIN	32 625,00
CAMO DE BOIS ET CULTURE LAP	10 500,00
CAMO DE PRO RÉNOVATION MEGANTIC	5 250,00
CAMO DE VIANDES GIROUX	13 368,84
CAMO ÉDUCATION-FORMATION DU HAUT ST-FRANÇOIS	29 017,78
CAMO EONTREPRISES MANUFACTURIER	22 000,00
MEMPHRÉMAGOG	
CAMO ESTAMPILLAGE M.G.	17 000,00
CAMO FREINS MILLENAIRES	33 000,00
CAMO GARAGE LAFLAMME	1 440,88
CAMO LES CONCERTS SYMPHONIQUES	61 200,00
CAMO MUSÉE DU SÉMINAIRE DE SHERBROOKE	44 149,46
CAMO OWL'S HEAD	
CAMO PIZZERIA JOHNNY	3 919,89
CAMO PLASTIK M.P.	25 100,00
CAMO STANSTEAD	16 000,00
CAMO J.M. ASBESTOS	
CAMO BRIEN PRODUITS FINS D'ÉRABLE	3 000,00
CMO CAMP MUSICAL ASBESTOS	4 000,00
CMO ECO-PAK	12 996,00
CMO FIBRE DE VERRE NITERAM	29 995,00
CMO IMPRIMERIE CREA-TECH	9 500,00
CMO SALAISON THEBERGE INC.	20 001,00
CMO SONDAGE VÊTEMENT	2 000,00
COMITÉ DE CONCERTATION LES PLASTIQUES TPI	86 000,00
CMO ASTROFLEX	54 902,35
CMO CAVALIER TEXTILES	22 000,00
CMO CHARLIE VIANDE FUMÉE	10 000,00
CMO COGNICASE	28 500,00
CMO COOP. FUNÉRAIRE DE L'ESTRIE	14 766,38
CMO DE L'ENVOL MEMPHRÉ	16 997,96
CMO DU CENTRE D'ARTS ORFORD	30 225,62
CMO DU VÉGÉTARIEN	14 000,00
CMO D'USINAGE AMS	9 751,50
CMO ENVIRONNEMENT ESA	28 500,00
CMO LUC INC.	7 994,24
CMO MARCHÉ DUNANT	45 250,00
CMO ORFORD LA MONTAGNE	36 400,00
CMO SETI MEDIA	24 234,00
CONSULT ESTRIE	5 751,25
FETE DES VENDANGES MAGOG-ORFORD	30 000,00
RUES PRINCIPALES LAC-MÉGANTIC	28 000,00
STP EQUIPEMENT INC.	2 901,05
TRED'SI INC.	17 110,40
<b>TOTAL</b>	<b>1 129 928,00</b>

## RÉGION : MONTRÉAL

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
9106-2448 QUEBEC INC.	17 000,00
BALANCES INDUSTRIELLES MONTREAL INC.	1 225,00
BOISERIE ALPIN INC.	17 890,00
BOUCHONS PRO-CAPS INC.	5 015,00
C OMITE COMMERCE-ACTION MONTREAL-NORD	24 000,00
CAMO BCBF	92 732,08
CAMO BESSETTE	22 910,00
CAMO EBENISTERIE	2 829,61
CAMO FRIGO	7 000,00
CAMO INDUSTRIES SBM	39 479,00
CAMO LES DELICES	31 040,00
CAMO LOGI NET	12 336,60
CAMO MARCO-POLO	38 250,00
CAMO PERSONNES IMMIGRANTES	57 585,20
CAMO SOLIPAC	32 250,00
COMITE DE CONCERTATION DES EMPLOYE DE JELTECH	17 253,75 35 276,00
COMITE DE CONCERTATION TECCART	21 000,00
COMITE PFG	10 138,00
CUISINE CROTONE INC.	3 230,00
GALERIE B-312	20 000,00
GROUPE JOUET	14 071,00
GROUPE JOUET	26 732,00
GROUPE O MACRO-SUCCES POUR MICRO- ENTREPRISE	13 365,00 23 050,00
GROUPE R - MACRO-SUCCES POUR MICRO- ENTREPRISE	2 437,50 11 220,00
GROUPE RADIO COMMUNAUTAIRE	
LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	9 505,00
LES INDUSTRIES ALL-INOX INC.	15 487,50
PAVILLON D'EDUCATION COMMUNAUTAIRE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	2 672,88
REPROTECH INC.	
TRANSPORT ROUTIER PAT	
<b>TOTAL :</b>	<b>626 981,12</b>

RÉGION OUTAOUAIS

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Comité de concertation Soyarie	20 500,00 \$
Comité de concertation COOP funéraire de l'Outaouais	2 500,00 \$
Comité de concertation MIO	6 251,59 \$
Comité de main-d'œuvre Gîte Ami	9 000,00 \$
TOTAL :	38 251.59 \$

RÉGION : ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
3088-6469 Québec inc. (Centre Jardin Lac Pelletier)	5 500,00 \$
Coopérative Agro-Forestière Kinojévis-Abijévis	16 510,72 \$
Centre de la petite enfance Bonaventure	5 100,00 \$
2747821 Canada inc.	7 970,00 \$
La Spirale d'ici	62 410,00 \$
Comité Méca	22 770,00 \$
CAMO Dumas	21 670,00 \$
CAMO Centre d'amitié autochtone	55 425,99 \$
Comité de main-d'œuvre Accueil Harvey Bibeau	7 000,00 \$
Comité Yvon Gauthier	5 040,00 \$
CPE (Centre de la petite enfance Cannelle et Pruneau Inc.)	10 490,00 \$
Le domaine de la Baie Gillies	5 000,00 \$
CAMO Centre de bénévolat de la Vallé de l'Or	10 200,00 \$
TOTAL :	235086,71\$

## RÉGION CÔTE-NORD

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Lauremat (terminé)	6 950,00 \$
CAMO de Scierie Norbois	18 004,76 \$
Centre déco Habitat de Sept-Îles (terminé)	9 838, 51 \$
Distribution JRV	36 113,82 \$
CAMO Régionair	11 672,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>82 579,09 \$</b>

## RÉGION : GASPÉSIE — ÎLES-DE-LA-MADELEINE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Comité de promotion des ressources naturelles de St-Elzéar	20 059,49 \$
CAMO Cime Aventure	24 094,37 \$
Conseil de la culture de la Gaspésie	6 469,75 \$
Bioparc de la Gaspésie	11 885,00 \$
CAMO 9093-5941 inc. (Jardin Nature)	25 500,00 \$
CAMO Famigarde	11 250,00 \$
Radio Gaspésie	5 000,00 \$
CAMO Moules	25 500,00 \$
CAMO Comité de relance de Murdochville	104 298,38 \$
Comité de relance Pabok	735,72 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>234 792,71 \$</b>

RÉGION : CHAUDIÈRE-APPALACHES

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Transport Fortier	30 000,00 \$
ABC COMMUNICATION	8 902,73 \$
P.H. Tech inc.	28 000,00 \$
Comité Transpneu	13 391,25 \$
La Cie Wilfrid Allen Ltée	15 000,00 \$
Groupe M.F.C.	50 000,00 \$
Flamenco International	10 000,00 \$
ABC Communication	26 856,00 \$
Moteurs Lévis	2 180,40 \$
Comité de main-d'œuvre Roy et Bénot	65 766,32 \$
Maison Crowin inc.	2 527,00 \$
Bains Ultra inc.	30 780,62 \$
Comité de concertation CLN	3 000,00 \$
Pâtisserie L'Arc-en-ciel	41 701,67 \$
A.G.R. Concept inc.	4 831,05 \$
Camo Numérique	15 000,00 \$
Tourisme Amiante	40 683,61 \$
CAMO Communautaire Amiante	3 400,00 \$
Succès Ford inc.	13 000,01 \$
Boulangerie St-Méthode	70 712,39 \$
Les Images Turbo inc.	5 468,53 \$
L'usine Tac Tic inc.	3 161,85 \$
Centre de sous-traitance Beauce inc.	1 183,84 \$
Le meuble Villageois inc.	15 000,00 \$
Confections Lamartine inc.	53 496,96 \$
CAMO I. Thibault	41 763,46 \$
CAMO Poulies Maska	900,59 \$
CAMO I. Thibault	2 580,49 \$
CAMO Poulies Maska	10 587,60 \$
Les Frigos Pleins	6 588,89\$
Ébénisterie reflet inc.	20 536,57\$
Les Industries et Équipements Laliberté Ltée	23 925,08\$
Comité ARTT Agropur	600,00\$
TOTAL :	661 526,91 \$

## RÉGION : LAVAL

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Vircom	41 100,00 \$
CAMO Custom Diamond	30 000,00 \$
CAMO J. Savoie	36 280,00 \$
CAMO Renouveau	0,00 \$
CAMO Profom	37 500,00 \$
CAMO CAPEQ	2 650,00 \$
CAMO Cléroux	0,00 \$
CAMO Louis Hébert Uniforme	30 499,00 \$
CAMO Dynamat	4 262,00 \$
CAMO Orbi-Métal	13 500,00 \$
CAMO Brite-Lite	22 427,00 \$
CAMO Placage Jay GE Ltée	0,00 \$
CAMO S C I inc.	11 475,00 \$
Groupe Synergie Plus	30 000,00 \$
Comité S3	51 372,00 \$
Comité International	21 591,00 \$
Comité D.	28 400,00 \$
Canapak	10 000,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>371 056,00 \$</b>

## RÉGION : LANAUDIÈRE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Camo commerce électronique	39 129,84 \$
Camo Auto Chem	5 056,99 \$
Camo les caoutchoucs industriel élastomont	6 314,27 \$
Camo Équipement médical Rive-Nord	16 325,33 \$
Camo Commerce de détail MRC de Moulins	10 042,56 \$
Centre Sportif St-Lin- Laurentides inc.	30 000,00 \$
Comité de concertation Brigestone/firestone de Joliette	75 000,00 \$
Comité de concertation Les Industrie Harnois	37 500,00 \$
C.Lamond et fils limitée	33 666,55 \$
Camo Marché champêtre	36 800,00 \$
Comité équité salariale	16 500,00 \$
Comité de concertation commerce au détail	16 465,84 \$
Comité de concertation Ciel	39 338,55 \$
Comité de concertation Chaussures Villeneuve	52 500,00 \$
Comité de concertation Stageline	45 000,00 \$
Comité de concertationAram	10 000,00 \$
9098-5094 Québec inc.	35 000,00 \$
9096-0733 Québec inc	35 000,00 \$
Camo Méditron	25 000,00 \$
Camo Servotech	7 500,00 \$
Camo Métallurgie des Moulins	46 500,00 \$
Camo Altex	34 500,00 \$
Camo Infynia technologies	10 000,00 \$
Camo Icm	15 000,00 \$
Camo Hervé Clerk	7 500,00 \$
Camo Accs	15 000,00 \$
Comité du bois et du meuble des Moulins	16 500,00 \$
Camo G-Cam	16 500,00 \$
Association Carrefour Famille Montcalm	6 025,01 \$
Intégration Québec Plus inc.	16 874,99 \$
Pinard Auto Inc.	25 000,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>781 539 93 \$</b>

## RÉGION : LAURENTIDES

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Ferronnerie Meilleur Inc	12 750,00 \$
CAMO A.C.C.R.O.C.	6 992,81 \$
CAMO Relance Charlebois & Fils	21 087,75 \$
CAMO Coup-de-main	1 909,00 \$
CAMO Bo-Coq	18 513,03 \$
CAMO Minipuces	9 765,49 \$
CAMO Agence de garde les Mille Pattes	8 428,46 \$
CAMO Alary	7 392,75 \$
CAMO Les mets du Commensal inc.	85 845,79 \$
CAMO Golden Eagle Express	7 111,62 \$
CAMO Plomberie St-Jérôme	19 317,08 \$
CAMO Acier Charron ltée	12 017,00 \$
CAMO FILOTECH	4 900,00 \$
CAMO Montmeny	999,38 \$
CAMO Trica	3 942,45 \$
CAMO C.E.E.F.A.L.	6 000,01 \$
CAMO Systèmes auto Mackie Ste-Thérèse	15 038,59 \$
CAMO Depro électronique	1 350,00 \$
CAMO Mont-Tremblant	8 208,30 \$
CAMO La Clef des champs	10 067,63 \$
CAMO Développement des PME	12 323,83 \$
CAMO Bois Omega	2 263,26 \$
CAMO Chambre de commerce de St-Jovite	2 819,00 \$
CAMO St-Eustache Nissan	30 949,67 \$
CAMO Nouveautés B. Grégoire	27 669,90 \$
CAMO Comité de Concertation M.D.	24 942,43 \$
CAMO Mystère international	3 368,91 \$
CAMO Bearhonstok	9 192,97 \$
CAMO CPE de la Vallée	28 028,88 \$
CAMO Coop. Aide domestique Marteau Plumeau	20 620,05 \$
CAMO Dampex	10 932,33 \$
CAMO Atelier machiniste Fauteux	24 503,13 \$
CAMO Boucherie Laurentienne	13 414,18 \$
CAMO Les Faubourgs du Soleil	13 772,44 \$
CAMO Comme scie comme saw	12 240,97
CAMO Moderato inc.	2 516,42 \$
<b>TOTAL</b>	<b>501 195,51 \$</b>

## RÉGION : MONTÉRÉGIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Comité Gestion Serca	2,500.00
CAMO Plasti-Drain	4,828.18
Comité de main-d'œuvre Felx	24,908.40
CAMO de la fromagerie Agropur	16,383.23
CAMO Communautaire Haute-Yamaska	36,893.36
CAMO Polyrol	9,900.00
CAMO Danat	5,859.36
CAMO RLM	20,289.18
CAMO Sylco	35,259.54
CAMO Cactus Fleuri	5,741.47
CAMO Golf Poirier	6,094.88
Comité de concertation Marina Gagnon	62,625.00
CAMO Bingo 2000 St-Luc	18,216.35
CAMO Menuiserie Gilles Fontaine	10,458.65
CAMO Max-Atlas	2,780.35
CAMO Moulage QZD	7,823.17
CAMO Atelier du chômeur du Bas-Richelieu	31,214.14
CAMO Maison Bélanger	10,825.00
CAMO Abattoirs Billette	31,192.00
CAMO Menuiserie Cormier	22,087.26
CAMO P.E. Thibault	21,750.00
CAMO LBL	32,970.00
Comité de main-d'œuvre de la Maison de la Pomme	15,037.97
Comité de main-d'œuvre Les arpent de neige	13,500.00
Comité de main-d'œuvre C.P.E. le Château des Frimousses	11,250.00
Comité de main-d'œuvre du CLD de Brome-Missisquoi	30,000.00
Comité de main-d'œuvre Les Canards du Lac Brome	45,005.50
Comité de main-d'œuvre de la S.A.M.	29,904.65
Comité de main-d'œuvre du Ski Sutton	30,073.29
Comité de main-d'œuvre Les serres à fleur d'eau	45,417.85
CAMO Industries Aciflex	10,907.40
CAMO Groupe de nettoyeurs Miro	15,684.76
Regroupement des entreprises en aide à domicile de la Montérégie	146,392.78
Groupe Synergie Plus inc.	656.00
CAMO Groupe Focus	145,000.00
Compendium Contech Ltée	71,250.00
Maison de quartier Desormeaux	13,650.00
Marmotte inc.	37,500.00
Les jardins intérieurs de Saint-Lambert inc.	475.00
Enerfin inc.	18,986.00
Librairie Papeterie Citation inc.	15,000.00
Solvision Produits technologiques inc.	3,467.00
Synergitek inc.	8,314.00
Solutions Consortech inc.	6,871.00
CAMO de la Corporation de développement communautaire de Longueuil	29,430.00
Betcon SM inc.	48,750.00
CAMO Pyradia	40,343.02
CAMO Acton International	32,663.95
CAMO Diverbec	9,495.91
CCE Canadian Custom RIB	5,515.45
CCE Innotag	17,500.00
Pépinière Dominique Savio Ltée	4,760.54
CAMO Sotecma	30,572.49
Clauma Sport inc.	1,319.72

**RÉGION : MONTÉRÉGIE (SUITE)**

<b>COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>CONTRIBUTION DU QUÉBEC</b>
CAMO Aux Champs d'Élisé François	20,000.00
Comité de concertation Autruche Doré	8,500.00
CAMO Les produits Fraco Ltée	18,685.99
CAMO Paulymark	24,267.27
CAMO La Machinerie Idéale Cie Ltée	50,090.14
CAMO Wic (1993)	8,567.31
CAMO Théâtre Rougemont et les 4 Feuilles	22,350.69
CAMO Moules Hudon div. de 2962-0861 Québec inc.	19,387.98
CAMO Usinages Mallette	18,038.95
CAMO Filatures Ormspun	10,150.00
CAMO MP Rembourseur	24,000.00
CAMO Pomi	7,500.00
Géo-3D inc.	6,227.00
Les entreprises 3 Soft inc.	4,900.00
<b>TOTAL :</b>	<b>1,597,959.13</b>

**Région : CENTRE-DU-QUÉBEC**

<b>COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>CONTRIBUTION DU QUÉBEC</b>
CAMO WIC (1993)	5 514.00 \$
Comité de concertation Fonderie Ouellet	17 648.00 \$
Comité de concertation Rovibec	27 650.00 \$
Comité de concertation Tessier Récré-Parc	13 000.00 \$
Comité de concertation de S.A.R.A.	9435.00 \$
Comité de concertation Plessisville	24 520.00 \$
Comité de concertation Plessis	53 000.00 \$
Comité des partenaires en aide domestique	31 000.00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>181 767.00 \$</b>

**SOURCE :** Direction générale des opérations, le 13 mars 2002**VALIDATION :** DBOF, le 18 mars 2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 8

### Titre

Mesure *Concertation pour l'emploi* en 2001-2002

- a) Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié des mesures d'aide à la formation et d'autres mesures s'adressant directement à elles
- b) Liste des mesures, dépenses et prévisions pour le volet d'aide aux entreprises avec la part du budget du Québec et du compte d'assurance-emploi
- c) Impact de ces mesures sur la formation des travailleurs et la création ou le maintien des emplois

La mesure *Concertation pour l'emploi*, introduite au 1<sup>er</sup> avril 1998, permet à Emploi-Québec d'influer sur la demande de main-d'œuvre en s'associant aux entreprises et aux organismes locaux, régionaux et centraux du marché du travail. La mesure *Concertation pour l'emploi* cherche à favoriser la prise en charge, par les intervenants concernés, des problématiques auxquelles ils font face, en les aidant à développer et à mettre en application des stratégies permettant de solutionner leurs problèmes. Elle comporte les éléments suivants d'aide aux entreprises :

- la stabilisation d'emploi ;
  - la planification et le développement des ressources humaines ;
  - les comités de main-d'œuvre ;
  - les comités d'aide au reclassement ;
  - les comités sectoriels de main-d'œuvre ;
  - les comités pour l'aménagement et la réduction du temps de travail.
- a) Depuis la mise en place de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* au printemps 1999, la formation en entreprise n'est plus couverte par la mesure *Concertation pour l'emploi*.
  - b) Au même titre que pour les autres mesures actives, aucun budget spécifique n'est dévolu à *Concertation pour l'emploi* dans le cadre du *Fonds de développement du marché du travail* <sup>(1)</sup>. Le recours à ce Fonds se fait selon les besoins locaux, à même les enveloppes budgétaires décentralisées. Toutes les sommes dépensées dans *Concertation pour l'emploi* sont imputables au compte d'assurance-emploi. <sup>(2)</sup>

Selon le rapport de suivi du budget d'intervention d'Emploi-Québec portant sur les résultats cumulatifs au 1 mars 2002 ainsi que le rapport de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique portant sur les résultats cumulatifs au 22 février 2002, les ententes actives et les engagements sont répartis comme suit :

ÉLÉMENTS	NOMBRE D'ENTENTES ACTIVES (22 février 2002)	ENGAGEMENTS (1 mars 2002) K \$
Projets de stabilisation d'emploi	129	2 056,1
Planification et développement des ressources humaines	2 398	20 826,2
Comités de main-d'œuvre	478	9 355,0
Comités d'aide au reclassement	75	2 494,2
Comités sectoriels (volet de l'intervention sectorielle)	75	16 315,9
Aménagement et réduction du temps de travail	31	2 740,9
<b>Total pour les interventions en entreprises</b>	<b>3 186</b>	<b>53 788,3</b>

Les engagements dans les autres projets de la mesure *Concertation pour l'emploi* totalisent 22 953,3K\$ pour 938 ententes réparties comme suit :

ÉLÉMENTS	NOMBRE D'ENTENTES ACTIVES (22 février 2002)	ENGAGEMENTS (1 mars 2002) K \$
Tables ad-hoc de concertation des collectivités	405	7 570,9
Support à l'exécution des mesures actives	143	4 536,4
Comités aviseurs	4	255,2
Autres projets de concertation pour l'emploi	386	10 590,8
<b>Total</b>	<b>938</b>	<b>22 953,3</b>

Les engagements totaux dans la mesure *Concertation pour l'emploi* pour 2001-2002 atteignent 76 741,6 K\$ et les déboursés, 55 958,0 K\$ au 1 mars 2002.

c) Les données sur l'impact d'aide aux entreprises pour la formation des travailleurs, la création ou le maintien des emplois se retrouvent dans la fiche # 10. Il n'y a pas d'activités de formation dans la mesure *Concertation pour l'emploi*.

(1) Le *Fonds de développement du marché du travail* a été institué par décision du Conseil des ministres et est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 1998. Il regroupe tous les types d'aide en matière d'emploi et d'employabilité que l'on retrouvait antérieurement à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, au ministère de la Sécurité du revenu ou au ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

(2) La mesure est entièrement financée par le compte d'assurance-emploi puisqu'en vertu de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, l'aide offerte dans le cadre de la mesure de soutien au service national de placement, ayant pour but d'aider ou de soutenir « les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs, les organismes communautaires et les collectivités à développer et à mettre en application des stratégies permettant de faire face aux changements au sein de la population active et de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines », est admissible au financement à même le compte d'assurance-emploi.

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 9 a, b, c, d, e, f, g

### Titre

Régime d'apprentissage en entreprise

- Ventilation du budget total pour 2001-2002.
- Budget disponible pour l'année en cours.
- Le nombre d'effectifs (ETC) responsables par région de l'application de ce programme.
- Le nombre de participants à ce jour, par secteur d'activité ou métier.
- Le nombre d'entreprises participantes à ce jour, par secteur d'activité ou métier.
- Le nombre de compagnons formés à ce jour, par secteur d'activité ou métier.
- Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage.

### Exposé et statistiques

Le Régime d'apprentissage pour les jeunes a été expérimenté de 1997 à 1999. Il a pris fin en mars 1999 et, depuis, aucun nouveau participant n'a été inscrit (sauf quelques apprentis en récolte de matière ligneuse qui ont été inscrits peu après mars 1999).

- Il n'y a pas de budget spécifique pour le *Régime d'apprentissage*. Depuis 1999, des ressources humaines dans les unités centrales d'Emploi-Québec ont été mobilisées au développement d'un nouveau cadre de reconnaissance des compétences en milieu de travail qui sera implanté durant l'année 2002-2003.
- Il n'y a pas de budget spécifique pour le *Régime d'apprentissage*. Des ressources en région ont maintenu le service pour les projets débutés en 1998-1999, en effectuant les suivis auprès des apprentis et des compagnons.
- Compte tenu de la fin du *Régime d'apprentissage* pour les jeunes, Emploi-Québec n'y alloue plus d'ETC.

- Le nombre de participants à ce jour, par métier est de :

	97-98	98-99	99-00	Total
Conduite de camion	11			11
Récolte de la matière ligneuse		23	18	41
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques		12		12
Mécanique industrielle		8		8
Production laitière		10		10
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>82</b>

- Le nombre d'entreprises participantes par métier est de :

Conduite de camion	1
Récolte de la matière ligneuse	7
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques	6
Mécanique industrielle	8
Production laitière	10
<b>Total</b>	<b>32</b>

f) Le nombre de compagnons formés à ce jour, par métier est de :

	98-99	99-00	Total
Conduite de camion	20		20
Récolte de la matière ligneuse		15	15
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques	10		10
Mécanique industrielle	10		10
Production laitière	10		10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>65</b>

g) Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et d'abandon

MÉTIERS (nombre de diplômés)	Taux de réussite	Taux d'abandon
Conduite de camions (7 diplômés)	64 %	36 %
Récolte de la matière ligneuse (15 diplômés)	37 %	63 %
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques ( 5 diplômés )	50 %	50 %
Mécanique industrielle ( 4 diplômés )	50 %	50 %
Production laitière (2 diplômés)	14 %	82 %

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 10

#### Titre

Achat de formation pour l'année 2001-2002

- a) Répartition entre le ministère et le MEQ des budgets et dépenses pour l'achat direct de formation et pour l'achat de formation sur mesure.
- b) Nombre de participants par région et selon le sexe ainsi que type de formation des programmes suivants :
  - achats de formation (formation générale et professionnelle);
  - initiation aux métiers non traditionnels, accès aux carrières technologiques;
  - accès à la formation professionnelle (acquisition du diplôme d'études secondaires; mise à niveau; préformation à la formation technologique);
  - formation préparatoire à l'emploi;
  - orientation scolaire et professionnelle;
  - programme de stage en milieu de travail.
- c) Budgets par région, par établissement d'enseignement et par type de cours pour chacun des programmes ci-dessus mentionnés.

- a) Les programmes Achat direct de formation et Achat de formation sur mesure sont des programmes qui ont été créés et financés par le gouvernement du Canada ; ils ont pris fin au 31 mars 1999.

L'entente MÉQ/MESS sur la formation a été signée le 13 mai 1999 alors que l'Annexe opérationnelle qui en découle a été révisée au 11 décembre 2000 afin notamment s'actualiser les nouveaux paramètres de financement.

Cette entente prévoit l'achat de services de formation, par Emploi-Québec, auprès du réseau d'enseignement du MEQ et la référence individuelle de la clientèle d'Emploi-Québec à des services éducatifs financés par le MEQ. Dans les deux cas, Emploi-Québec soutient le revenu et les frais supplémentaires des participants pendant leurs activités de formation.

- b) L'ensemble des programmes (du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial) concernés par la question b) ont été abolis.
- c) Le tableau, inséré à la page suivante, présente les engagements dans la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* par région en 2001-2002 (données au 1er mars 2002). Les engagements pour les achats de formation auprès des intervenants externes (essentiellement les institutions d'enseignement) ainsi que les interventions auprès des employeurs totalisent 135,4 M\$.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ENGAGEMENTS  
MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE  
DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2001 AU 1<sup>ER</sup> MARS 2002

Régions	Activités auprès des Individus	Intervenants externes
	Soutien du revenu	Achats de formation et interventions auprès des employeurs
	Engagements au 1/3/2002 (milliers \$)	Engagements au 1/3/2002 (milliers \$)
Abitibi-Témiscamingue	5 596,6 \$	2 756,2 \$
Bas St-Laurent	7 735,0 \$	6 428,0 \$
Capitale-Nationale	17 545,1 \$	13 239,3 \$
Centre-du-Québec	6 454,9\$	3 677,0 \$
Chaudière-Appalaches	12 213,0\$	6 476,6 \$
Côte-Nord	4 406,3\$	2 679,5 \$
Estrie	6 040,5\$	2 910,6 \$
Gaspésie- Îles-Madeleine	5 425,0 \$	1 966,1 \$
Île de Montréal	52 482,3 \$	39 768,0 \$
Lanaudière	11 910,1 \$	7 058,9 \$
Laurentides	13 237,4 \$	6 257,1 \$
Laval	9 515,5 \$	5 135,2 \$
Mauricie	9 369,2 \$	5 336,3 \$
Montréal	34 941,1 \$	20 429,2 \$
Nord-du-Québec	719,3 \$	1 059,5 \$
Outaouais	9 991,6 \$	4 961,8 \$
Saguenay- Lac-St-Jean	9 604,3 \$	5 217,7 \$
<b>TOTAL</b>	<b>217 187,0 \$</b>	<b>135 357,0 \$</b>

**SOURCE** : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, le 7 mars 2002

**VALIDATION** : Direction du budget et des opérations financières, le 15 mars 2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 11 a

### Titre:

a) Cibles et résultats des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2001-2002

### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Emploi-Québec exerce un suivi sur les résultats reliés aux indicateurs de son Plan d'action annuel et de son Plan annuel accompagné de l'annexe annuelle découlant de l'Entente Canada-Québec. Ces documents ne constituent pas des documents de statistiques officielles sur les clientèles d'Emploi-Québec. Ils sont publiés à des fins d'information interne seulement.

Les résultats finaux sont rendus publics suite au dépôt du rapport annuel de gestion, ce dernier faisant l'objet d'une vérification.

À titre d'information, nous vous joignons en annexe un tableau des résultats cumulatifs d'avril 2001 à janvier 2002 pour les principaux indicateurs suivis par Emploi-Québec.

Globalement, les résultats sont en hausse par rapport à 2000-2001.

Les principales cibles d'accessibilité des services (nouveaux participants, entreprises aidées, etc.) et d'efficacité (retour en emploi) seront entièrement atteintes.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi – 8 mars 2002

**VALIDATION:** Direction du budget et des opérations financières, le 15 mars 2002

## ANNEXE À LA FICHE 11 A)

Orientations du plan d'action	Indicateurs	Cibles	Résultats fin janvier	Projection pour l'année
Utiliser au maximum les services de placement et l'information sur le marché du travail	• Nombre de <b>vacances signalées</b> au service national de placement	242 073	192 148	217 900 ou 90% (1)
	• Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	75%	(À venir)	-
Offrir au client la bonne mesure et le bon service afin d'assurer une insertion durable en emploi	• Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec	228 577	206 545	246 800 ou 108%
	• Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – <i>Entente Canada-Québec</i>	129 870	109 042	128 600 ou 99%
	• Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à <b>risque de chômage prolongé</b>	75%	75%	75%
	• Nombre de <b>personnes en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	114 390	106 120	114 900 ou 100%
	• Nombre de <b>personnes en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – <i>Entente Canada-Québec</i>	68 080	54 255	62 000 ou 91%
	• <b>Taux d'emploi</b> des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,2%	42,0%	42%
	• Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de <b>formation professionnelle ou technique</b>	51,5%	52,2%	52%
	• Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une <b>formation, autre que professionnelle ou technique</b>	37,9%	38,4%	38%
Apporter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi	• Proportion des <b>participants aux mesures de longue durée</b> répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	61,5%	62%
	• Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, <b>responsables de famille monoparentale</b>	29 968	25 171	30 000 ou 100%
	• Taux d'emploi des <b>responsables de famille monoparentale</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8%	37,2%	37%
	• Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, de <b>moins de 30 ans</b>	80 601	67 028	79 800 ou 99%
	• Taux d'emploi des personnes de <b>moins de 30 ans</b> ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,1%	45,0%	45%
Réduire les coûts des régimes d'indemnisation du chômage	• Somme des <b>prestations non versées</b> à l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi (M\$)	384,2	266,6	311,2 ou 81%
	• Prestations non versées à l' <b>assurance-emploi</b> suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M\$) – <i>Entente Canada-Québec</i>	178,5	160,9	183,9 ou 103%
	• Prestations non versées à l' <b>assistance-emploi</b> suite à une intervention d'emploi-Québec visant un retour en emploi	205,7	105,7	127,3 ou 62% (2)
Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises	• Nombre d' <b>entreprises nouvellement aidées</b> par les mesures actives	3 200	3 268	3 360 ou 105%
	• Nombre de nouvelles <b>ententes de qualification</b>	1 265	1822	2 100 ou 166%

Source : Tableau de bord des résultats d'Emploi-Québec, situation cumulative à la fin janvier 2002

Notes :

- Le volume global de vacances signalées est du même ordre qu'en 2000-2001. L'augmentation des vacances signalées en libre-services a cependant eu un effet sur la cible partielle (ci-haut présentée)
- La cible de prestations non versées à l'assistance-emploi est en révision

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 11b

<b>Titre</b>
b) Détail du budget par programme et des effectifs 2001-2002

<p>Le budget et les effectifs ne sont pas distribués par programme, mais par région.</p> <p>Le tableau ci-bas présente le détail des effectifs et des budgets du réseau Emploi-Québec pour 2001-2002. Pour ce qui est des budgets d'intervention, ceux-ci font l'objet d'une répartition par région et par CLE et non par programme.</p>
--

### EMPLOI-QUÉBEC VENTILATION DU BUDGET PAR RÉGION 2001-2002

	ALLOCATION 2001-2002	
	EFFECTIFS ALLOUÉS	BUDGET ALLOUÉ
<b>METROPOLE</b>		
MONTREAL	422,7	19 981 000 \$
MONTRÉAL (Convention avec la Ville)	268,0	16 636 400 \$
LAVAL	100,0	4 462 100 \$
LANAUDIÈRE	132,3	5 871 200 \$
LAURENTIDES	162,7	7 424 300 \$
MONTÉRÉGIE	368,0	16 577 900 \$
<b>SOUS-TOT. METROPOLE</b>	<b>1 453,7</b>	<b>70 952 900 \$</b>
<b>AUTRES RÉGIONS</b>		
BAS-SAINT-LAURENT	114,3	5 531 700 \$
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	137,8	6 620 200 \$
CAPITALE-NATIONALE	234,0	10 361 600 \$
MAURICIE <sup>1</sup>	130,6	5 928 600 \$
ESTRIE	112,3	5 322 600 \$
OUTAOUAIS	120,5	5 639 600 \$
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	84,7	4 161 800 \$
CÔTE-NORD	71,0	3 540 900 \$
NORD-DU-QUÉBEC	11,7	727 900 \$
GASPÉSIE-ILES-DE-LA-MADELEINE	83,4	3 967 800 \$
CHAUDIÈRE-APPALACHE	128,6	5 890 700 \$
CENTRE-DU-QUÉBEC	82,6	3 717 400 \$
<b>SOUS-TOT. AUTRES RÉGIONS</b>	<b>1 311,5</b>	<b>61 410 800 \$</b>
<b>TOTAL RÉGIONS</b>	<b>2 765,2</b>	<b>132 363 700 \$</b>

<sup>1</sup> Incluant les 30 ETC pour le Centre d'assistance au placement

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 11 c)

#### Titre

- c) Copie des résolutions adoptées par Emploi-Québec et par la Commission des partenaires du marché du travail

Il est important de préciser que les résolutions sont adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail et qu'Emploi-Québec est chargée d'en réaliser la mise en œuvre lorsqu'elles concernent les services publics d'emploi.

Vous trouverez les résolutions en annexe adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail.

Noter qu'en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q.c.A-2.1), seules les décisions de la Commission des partenaires du marché du travail peuvent être rendues publiques.

**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 11 mars 2002

**VALIDATION :** Direction du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 11 mars 2002

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR  
LA COMMISSION DES PARTENAIRES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2001-2002

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 8 février 2001

**C/01-282 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

**C/01-283 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU  
30 NOVEMBRE 2000**

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter, tel qu'amendé, le procès-verbal de la réunion du 30 novembre 2000.

**C/01-284 PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'augmenter l'enveloppe budgétaire alloué aux projets majeurs de 10 M \$ à 15 M \$, en réduisant de 5 M \$ les argents qui étaient destinés aux projets économiques d'envergure.

**C/01-285 PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC**

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** de transmettre, pour étude et recommandations, le plan d'action proposé au Groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150 en vue de la prochaine rencontre de la Commission qui se tiendra le 7 mars 2001.

**C/01-286 ENJEUX DES INTERVENTIONS EN FORMATION D'EMPLOI-QUÉBEC**

Après discussion, considérant l'importance des enjeux liés à la Politique de formation continue, sur **proposition** de madame Nancy Neamtan, dûment **appuyée** par madame Denise Boucher, il est **unanimentement résolu** de :

- transmettre une lettre à l'intention des ministres responsables, pour rappeler l'importance de ne pas retarder le dépôt et l'étude de cette nouvelle politique;
- de référer ce dossier pour étude au Groupe de travail de la Commission sur la formation continue et au Groupe de travail de la Commission sur le régime d'apprentissage.

**C/01-287 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET  
ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / CAMCO INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet présenté par l'entreprise CAMCO inc., de Montréal, pour un montant de 220 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-288 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET  
ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / GEXEL TÉLÉCOM INTERNATIONAL INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet présenté par l'entreprise Gexel Télécom International inc., de Montréal, pour un montant de 130 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

C/01-289      SUIVI DES FONDS / DEMANDE DE PROLONGATION DU PLAN D'AFFECTATION  
DES RESSOURCES DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-  
D'ŒUVRE 2000-2001

Afin de permettre au Groupe de travail de finaliser les travaux reliés à la diversification des modes d'affectation des ressources du Fonds, sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'accepter la demande de prolongation du Plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) 2000-2001 jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2001. Il est convenu qu'un plan de communication, incluant une mise à jour du site Internet, soit préparé pour informer les entreprises le plus rapidement possible ainsi que le personnel opérationnel d'Emploi-Québec.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 7 mars 2001

**C/01-289-A ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

**C/01-290 PRÉSIDENCE DE LA COMMISSION**

ATTENDU QU'il y a lieu de procéder dans les meilleurs délais à la nomination d'un président à la Commission des partenaires du marché du travail;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 21 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, le gouvernement nomme le président de la Commission des partenaires du marché du travail après consultation de cette dernière.

Sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment **appuyée** par madame Connie Barakett, il est **unanimentement résolu** de recommander au gouvernement les candidatures de madame Léa Cousineau et de monsieur Serge Tremblay pour une nomination au poste de présidente ou de président de la Commission des partenaires du marché du travail dans les meilleurs délais.

**C/01-291 PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC / RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC LIÉS À LA LOI 150**

Après discussion, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** d'approuver le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

**C/01-292 PLANS D'ACTION RÉGIONAUX**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec transmette une mention de félicitations aux conseils régionaux pour l'amélioration de la qualité des plans d'action régionaux.

**C/01-293 PLANS D'ACTION RÉGIONAUX**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter les plans d'action régionaux tels que présentés dans le sommaire;
- de demander aux Conseils régionaux de compléter leurs avis sur les Plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi;
- d'adopter le plan d'action régional de la région du Nord-du-Québec, tel que présenté dans le sommaire, sous réserve de son approbation par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de cette région;
- de transmettre les plans d'action régionaux à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, conformément à la Loi.

**C/01-294 CONTRIBUTION DU MSS AU PROJET DE POLITIQUE JEUNESSE / RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC LIÉS À LA LOI 150 ET DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LA FORMATION CONTINUE**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Gilles Taillon, il est unanimement **résolu** de demander au ministère de la Solidarité sociale de revoir ses documents à la lumière des commentaires formulés par les deux groupes de travail et d'en tenir compte dans l'élaboration du Plan d'action MSS/EQ, pour lequel la Commission sera consultée.

**C/01-295 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / SOUTIEN FINANCIER À LA PARTICIPATION ET À LA CONCERTATION DES PARTENAIRES NATIONAUX MEMBRES DE LA COMMISSION**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimement résolu** d'approuver la nouvelle répartition de l'enveloppe budgétaire à partir de l'année 2001-2002.

**C/01-296 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / DÉLÉGATION AU COMITÉ EXÉCUTIF DE POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS ÉLARGIS**

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimement résolu** d'adopter la modification de l'article 2.2 des Règles de fonctionnement temporaires de la Commission, sous réserve toutefois que la modification ci-haut mentionnée soit apportée.

**C/01-297 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / RENCONTRE NATIONALE DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimement résolu** :

- de tenir un premier événement, réunissant les journées régionale et sectorielle, et de confier l'organisation de ces journées au Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle;
- de tenir la Journée nationale de la formation sous le thème de la Loi 90 et de confier au Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, le mandat de l'organisation de cet événement;
- que les deux événements soient organisés en tenant compte des commentaires recueillis par le Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail;
- de reporter les deux événements, compte tenu d'un ensemble de facteurs dont, notamment, l'arrivée attendue d'un(e) président(e) à temps plein. Ces rencontres pourraient avoir lieu à l'automne 2001.

**C/01-298 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / BOMBARDIER AÉRONAUTIQUE**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Bombardier Aéronautique, à Dorval, pour un montant de 2,7 M \$ sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet, sous réserve toutefois de l'ajout d'une clause d'entente avec le syndicat local.

**C/01-299 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / TECHNICOLOR**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'implantation de l'entreprise Technicolor, à Mirabel, pour un montant de 253 505 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-300 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / LES SYSTÈMES DE DISTRIBUTION COAST CANADA INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Les Systèmes de distribution Coast (Canada) inc., à Saint-Bruno, pour un montant de 103 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 5 avril 2001

**C/01-301 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour proposé.

**C/01-302 APPROBATION ET SUIVI DES PROCÈS-VERBAUX / RÉUNION RÉGULIÈRE DU 8 FÉVRIER 2001**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'adopter, tel qu'amendé, le procès-verbal de la réunion du 8 février 2001.

**C/01-303 APPROBATION ET SUIVI DES PROCÈS-VERBAUX / RÉUNION RÉGULIÈRE DU 7 MARS 2001**

Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 7 mars 2001.

**C/01-304 MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC / MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** d'adopter les ajustements proposés à la mesure de formation de la main-d'œuvre, sous réserve toutefois des recommandations mentionnées plus haut.

**C/01-305 MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC / MODIFICATIONS AUX MODALITÉS D'APPLICATION**

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur Florent Francoeur, il est **unanimentement résolu** d'adopter les modifications proposées aux modalités d'application des mesures actives d'Emploi-Québec.

**C/01-306 GESTION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** :

1. D'approuver la création de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre placée sous l'autorité de la Commission des partenaires du marché du travail et de procéder prochainement au recrutement permanent d'un directeur. Le gestionnaire responsable de cette Direction relèvera directement du secrétaire général de la Commission. Cette Direction aura le mandat d'assister la Commission dans l'exercice de ses responsabilités relatives aux orientations et à l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)*.
2. De confier à cette Direction l'ensemble des ressources humaines financées par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de porter de 75 à 90 les effectifs afin d'accélérer le traitement des projets soumis au Fonds national, d'accompagner les promoteurs dans leurs demandes adressées au Fonds et d'exercer un meilleur suivi des projets acceptés, selon un échéancier à convenir avec le comité exécutif de la Commission. Pour les années financières subséquentes, le niveau d'effectifs, qui continuera d'être autorisé par la Commission des partenaires du marché du travail, tiendra compte notamment du montant accumulé dans le Fonds national et de la nature des activités financées par ce Fonds.

3. D'accepter le principe de la régionalisation partielle de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, de soumettre à la Commission les modalités de cette régionalisation, les impacts prévisibles et l'échéancier envisagé, soit avril 2002. L'échéancier est toutefois conditionnel à la réalisation effective de certaines étapes préalables.
4. De mandater le président ou la présidente et le secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail de mettre en œuvre ces décisions et d'en faire rapport à la Commission.

**C/01-307      SUIVI DES MESURES ET DES FONDS / FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT)**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur Laurent Pellerin, il est **unanimentement résolu** d'autoriser les transferts requis des réserves pour équilibrer le budget de différents postes.

**C/01-308      BUDGET D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC POUR L'EXERCICE 2001-2002**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur Laurent Pellerin, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver la modification au budget d'intervention pour l'exercice 2001-2002, relativement à la prise en charge par Emploi-Québec de la gestion des contrats d'intégration au travail;
- d'approuver la répartition régionale du budget d'intervention pour les contrats d'intégration au travail;
- d'approuver les règles de transférabilité relatives au budget d'intervention 2001-2002.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 14 juin 2001

**C/01-309 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

**C/01-310 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU 5 AVRIL 2001**

Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter, tel qu'amendé, le procès-verbal de la réunion du 5 avril 2001.

**C/01-310-A REMPLACEMENT D'UN MEMBRE REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE AU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA COMMISSION**

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** de nommer monsieur Paul-Arthur Huot membre du comité exécutif de la Commission et ce, prenant effet immédiatement.

**C/01-311 NOUVEAU RÉGIME D'APPRENTISSAGE**

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** en tenant compte des précisions ci-haut mentionnées :

*Concernant la proposition de cadre général :*

- D'approuver le « Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences » sous réserve que soient prises en considération les commentaires ci-dessus mentionnés;

*Concernant le nom de la stratégie de formation mise de l'avant en lien avec le Cadre général proposé :*

- D'approuver la dénomination de « Programme d'apprentissage en milieu de travail »;

*Concernant la question du support législatif :*

- De mettre en œuvre le nouveau cadre général sur la base de la législation actuelle;

*Concernant les questions touchant le financement :*

- De supporter les comités sectoriels de main-d'œuvre dans l'élaboration des programmes d'apprentissage, d'évaluation et de reconnaissance des compétences des travailleurs en milieu de travail, en s'engageant à y consacrer à chaque année un minimum de 10 % des nouvelles entrées annuelles au FNFMO;
- De consacrer, à même le FDMT, les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer la mise en œuvre fructueuse du nouveau Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences;
- Que la participation aux programmes d'apprentissage et aux mécanismes d'évaluation et de reconnaissance des compétences soit à la charge des travailleurs et des employeurs, conformément à l'esprit de la Loi 90;
- De mandater Emploi-Québec de développer, au cours des deux prochaines années, un cadre de financement qui prendrait en considération l'ensemble des sources de financement potentielles, en particulier la stratégie de développement des compétences annoncée par Développement des ressources humaines Canada;

- De recommander au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'inscrire dans les projets prioritaires de développement informatique le système informatique nécessaire pour supporter le développement et la mise en œuvre d'un registre des compétences acquises en milieu de travail, tel que rendu nécessaire par l'implantation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences;

*Concernant le lancement du nouveau cadre général :*

- De mandater Emploi-Québec de prendre les mesures opérationnelles requises pour assurer le lancement et la mise en œuvre du nouveau « Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences » à la date cible du 1<sup>er</sup> avril 2002.

**C/01-311-A RAPPORT DE LA PREMIÈRE PHASE DES TRAVAUX SUR LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE ET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RÉGLEMENTÉS**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** que la Commission donne son aval pour que la deuxième phase de consultation sur la révision des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés se poursuive dans les meilleurs délais, sur la base des points de convergence identifiés par Emploi-Québec suite à la première phase de consultation. Elle demande qu'une attention particulière soit accordée à la capacité d'exercer un contrôle réel sur le respect de la réglementation. Enfin, elle demande que la position de la Commission soit communiquée aux groupes de travail qui seront mis sur pied pour chacun des métiers, dès le début des travaux.

**C/01-312 FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE / ÉVOLUTION DU FONDS ET PLAN D'AFFECTATION 2001-2002**

Après discussion, sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'approuver le projet de Plan d'affectation de même que les programmes de subvention qui y sont associés. Ces programmes font état des barèmes et limites à être approuvés par le ministre.

**C/01-313 POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE / RENCONTRE DE CONCERTATION DES PARTENAIRES DU 5 SEPTEMBRE 2001**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'approuver le calendrier proposé pour le processus de consultation et de préparation du mémoire destinés aux ministres et de demander au Secrétariat de la Commission d'obtenir du ministre, monsieur Jean Rochon, la confirmation d'un délai allant jusqu'au 21 septembre 2001 pour la présentation du mémoire de la Commission et celui de chaque organisme représenté au sein de la Commission.

**C/01-314 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / NORANDA INC. – LA FONDERIE GASPÉ**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Noranda - La Fonderie Gaspé, à Murdochville, pour un montant de 1 516 505 \$ sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-315 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / PAN-O-STARR INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Pan-O-Starr inc., à Saint-Félicien, pour un montant de 206 120 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-316 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / SOCIÉTÉ EN COMMANDITE, SCIERIE TACKIPOTCIKAN, DE WEMOTACI**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment appuyée par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Société en commandite, scierie Tackipotcikan, à Wemotaci, pour un montant de 294 600 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-317 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / INSIGHT CANADA INC. DE MONTRÉAL**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment appuyée par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Insight Canada inc., à Montréal, pour un montant maximal de 400 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-318 FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) / RAPPORT SUR LE FDMT**

Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'autoriser la répartition, selon les besoins, d'autres sommes provenant de l'excédent des surplus 2000-2001 et des montants qui pourraient se dégager des budgets centralisés.

**C/01-319 RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DÉCISIONS DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 9 MAI 2001 ET DES RENCONTRES SPÉCIALES DU 4 JUIN ET DU 14 JUIN 2001**

Sur proposition de monsieur Florent Francoeur, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est unanimement résolu d'approuver les comptes rendus suivants du comité exécutif :

- Le compte rendu révisé de la rencontre régulière du comité exécutif du 9 mai 2001, en y apportant la modification qui suit :

Point 8.1, Problématiques relatives à la participation de l'employeur et à l'admissibilité des organismes publics, page 3, lire :

« Sur proposition de madame Denise Boucher, dûment appuyée par monsieur Gaëtan Boucher, il est unanimement résolu de mandater le Groupe de travail de la Commission sur le Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour trancher sur ces questions en tenant compte de façon particulière de la contribution au Fonds des différentes catégories d'employeurs. »

- Le compte rendu du comité exécutif spécial du 4 juin 2001, tenu par conférence téléphonique, tel que présenté.
- Le compte rendu du comité exécutif spécial du 14 juin 2001, déposé séance tenante, tel que présenté.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 13 septembre 2001

**C/01-320-A ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

**C/01-320-B APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU  
14 JUIN 2001**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 14 juin 2001.

**C/01-321 FORMATION CONTINUE**

Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **résolu** d'aller de l'avant avec le projet de mémoire amendé en vue de son dépôt, prévu pour le 21 septembre 2001, aux deux ministres concernés, soit le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, monsieur Jean Rochon, et le ministre de l'Éducation, monsieur François Legault.

**C/01-322 CONVENTION DE PERFORMANCE ET D'IMPUTABILITÉ**

Sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter le projet de convention de performance et d'imputabilité et de mandater la présidente et le secrétaire général de la Commission pour sa signature.

**C/01-323 RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2000-2001 (POUR APPROBATION)**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Florent Francoeur, il est **unanimentement résolu** d'adopter de façon provisoire la version soumise du rapport de gestion, sous réserve de recevoir les changements qui pourraient y être apportés lors de la conclusion prochaine des travaux.

**C/01-324 BILAN QUANTITATIF DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA LOI  
FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE  
(LOI 90)**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** de recommander au ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale de diffuser le bilan.

**C/01-325-A RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET  
ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / ADVANCED AERO CORP.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'implantation de l'entreprise Advanced Aero Corp., à Saint-Jean-sur-le-Richelieu, pour un montant de 300 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-325-B RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / EXPLEO GLOBAL**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Expleo Global, à Montréal, pour un montant de 340 000 \$, sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-325-C RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / RENYCO INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Renyco inc., à Thurso, pour un montant de 646 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-325-D RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / GROUPE ALGO INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Groupe Algo inc., à Montréal, pour un montant de 135 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-325-E RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / AMEX CANADA INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Amex Canada inc., à Montréal, pour un montant de 100 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-325-F RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / GROUPE DOMTAR : SECTEUR BOIS**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Groupe Domtar, Produits forestiers, à Montréal, pour un montant de 1,5 M \$ sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-326 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / LES VIANDES ULTRA INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyé** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Les Viandes Ultra inc., à St-Esprit, pour un montant de 750 000 \$ sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-327      SUIVI DES FONDS ET DES MESURES / FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT)**

En raison des difficultés qui perdurent dans les régions suite à la décision d'imputer en début d'année au Fonds de développement du marché du travail un montant de 60 millions de dollars à titre de pré-achat d'activités de formation auprès du ministère de l'Éducation, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unanimentement résolu** de demander, pour l'année 2001-2002, au ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, monsieur Jean Rochon, et au ministre monsieur François Legault, que les réseaux de l'emploi et de l'éducation, travaillent en collaboration de façon énergique afin de trouver les moyens appropriés pour solutionner très rapidement les difficultés rencontrées dans chacune des régions.

**C/01-328      REVUE DE PROGRAMMES**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unanimentement résolu** de demander au ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, monsieur Jean Rochon, que ne soit pas reconduite, dans le cadre de la revue de programmes 2002-2003, l'imputation au Fonds de développement du marché du travail du montant de 60 millions de dollars à titre de préachat d'activités de formation auprès du ministère de l'Éducation.

**C/01-329      RATIFICATION DES ACTIVITÉS DE L'EXÉCUTIF / COMPTE RENDU DU 20 JUIN 2001**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Florent Francoeur, il est **unanimentement résolu** d'approuver le compte rendu du 20 juin 2001 du comité exécutif.

**C/01-330      RATIFICATION DES ACTIVITÉS DE L'EXÉCUTIF / DÉCISIONS À CARACTÈRE OPÉRATIONNEL DU 29 AOÛT 2001**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'approuver les décisions à caractère opérationnel rendues par le comité exécutif à sa rencontre du 29 août 2001.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 octobre 2001

**C/01-331 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF / PROJET MAJEUR / LA PRESSE  
2001 – FASCICULES**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, **il est unanimement résolu** :

- De modifier les critères du Programme de promotion afin de rendre admissibles les promoteurs commandités par la Commission.
- D'approuver, dans ce cadre, l'octroi d'une subvention de 511 000 \$ pour la réalisation du projet *La Presse 2001 – fascicules* et une répartition du financement entre le Fonds de développement du marché du travail (projets majeurs) et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-332 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF / PROJET ÉCONOMIQUE  
D'ENVERGURE / COMPAGNIE MINIÈRE QUÉBEC CARTIER**

Sur **proposition** de madame Jocelyne Wheelhouse, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, **il est unanimement résolu** qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Compagnie minière Québec Cartier, à Port-Cartier, pour un montant de 2 794 682 \$, sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 1<sup>er</sup> novembre 2001

**C/01-333 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / GARLOCK DU CANADA LTÉE**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'aide au recrutement dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Garlock du Canada ltée, à Sherbrooke, pour un montant de 500 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-334 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / RDC TECHNOLOGIES INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise RDC Technologies inc., à Amos, pour un montant de 293 000 \$ réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-335 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / ALUMIFORM INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais du projet de l'entreprise Alumiform inc., à Chicoutimi, pour un montant de 405 830 \$ réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-336 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / DANAPLEX ACRYLICS CANADA INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais du projet de l'entreprise Danaplex Acrylics Canada inc., à Magog, pour un montant de 79 000 \$ réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-337 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / GASPÉ CURED INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais du projet de l'entreprise Gaspé Cured inc., à Cap d'Espoir, pour un montant de 383 400 \$ réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-338 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / BLEUETIÈRE DE NEWPORT**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais du projet de l'entreprise 3886298 Canada inc. – Transformation du bleuet sauvage, à Newport, pour un montant de 148 480 \$ réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-339 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / DÉGUST-MER INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais du projet de l'entreprise Dégust-Mer inc., à Sainte-Thérèse, pour un montant de 100 960 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-340 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / EXPLEO GLOBAL**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Expleo Global, à Montréal, pour un montant de 1 830 000 \$ réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-341 COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 29 AOÛT 2001 (POUR RATIFICATION)**

Il est **unanimement résolu** d'approuver le compte rendu de la réunion du comité exécutif du 29 août 2001, tel que présenté.

**C/01-342 PROJET MAJEUR / COOPÉRATIVE KÉNOGAMI (POUR RATIFICATION)**

Il est **unanimement résolu** d'approuver qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation du projet présenté par le CLÉ de Jonquière, en association avec la Coopérative des travailleurs de Kénogami, pour une contribution maximale de 1 220 727 \$ répartie sur trois ans.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 13 décembre 2001

**C/01-343 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est unanimement **résolu** d'adopter l'ordre du jour.

**C/01-344 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION SPÉCIALE DU 17 OCTOBRE 2001**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est unanimement **résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion spéciale du 17 octobre 2001.

**C/01-345 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION SPÉCIALE DU 19 OCTOBRE 2001**

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est unanimement **résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion spéciale du 19 octobre 2001.

**C/01-346 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION SPÉCIALE DU 31 OCTOBRE 2001**

Sur **proposition** de madame Jocelyne Wheelhouse, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est unanimement **résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion spéciale du 31 octobre 2001.

**C/01-347 PRÉPARATION DU PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC 2002-2003**

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est unanimement **résolu** :

- de reconduire en 2002-2003 les orientations stratégiques de 2001-2002;
- de donner à ces orientations une portée triennale, étant entendu qu'elles pourront être ajustées d'une année à l'autre en fonction de ce que commandent l'évolution du marché du travail et les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail et que les budgets, les objectifs et les cibles du plan d'action doivent être révisés chaque année.

**C/01-348 COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE / MANDAT AU GROUPE DE TRAVAIL**

En raison du rôle important que les comités sectoriels peuvent jouer à l'égard du développement et de la reconnaissance des compétences, de la détermination des besoins de formation et du développement de la formation de la main-d'œuvre en emploi, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est unanimement **résolu** de mandater le Groupe de travail sur l'intervention sectorielle pour effectuer, dans le courant de la prochaine année, une analyse approfondie sur un ensemble de questions reliées à la politique, à certaines problématiques et à l'articulation du travail des comités sectoriels avec celui des autres instances partenariales recherchant l'amélioration du marché du travail.

**C/01-349 GESTION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE**

Il est unanimement **résolu** que :

- des fonds supplémentaires pourront être engagés afin de poursuivre l'étude et l'approbation des projets en attente;

- le sous-ministre responsable d'Emploi-Québec présentera des recommandations quant aux aspects reliés à l'organisation du travail et des ressources à la rencontre du comité exécutif du 16 janvier 2002;
- le Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90 déposera ses analyses et recommandations relativement aux priorités d'intervention à la rencontre du comité exécutif du 27 février 2002.

**C/01-350 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE / POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est unanimement **résolu** :

d'approuver le scénario n° 2 apparaissant au mémoire portant sur la Politique de rémunération des comités sectoriels de main-d'œuvre, pour une durée d'une année, afin de permettre au Groupe de travail de la Commission sur l'intervention sectorielle d'analyser cette question en lien avec d'autres sujets traités à l'intérieur du mandat donné par la Commission au point 8.2.

**C/01-351 RECOMMANDATION DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROJET DE FORMATION DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS SUR LES PRATIQUES D'AFFAIRES EN VUE DE L'ACCROISSEMENT DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES, LE MAINTIEN ET LA CRÉATION D'EMPLOIS / PROJET D'INITIATIVE DE LA COMMISSION**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est unanimement **résolu**

d'approuver, dans le cadre des initiatives de la Commission du Plan d'affectation 2001-2002 du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, le **volet II** du *Projet de formation des dirigeants d'entreprises et des travailleurs sur les pratiques d'affaires en vue de l'accroissement de la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois*, jusqu'à concurrence de 1 M \$, conformément au mémoire présenté à cet effet, pour une durée d'une année, conditionnellement à ce qu'un rapport d'activités soit produit après une période de sept à huit mois et qu'une clause soit ajoutée en vue d'inclure une approche de concertation avec la partie syndicale.

**C/01-352 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE / CIMENT CEMCO INC.**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est unanimement **résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'adaptation de ses nouveaux employés dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Ciment Cemco inc., à Canton de Grenville, pour un montant de 448 405 \$ sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-353 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE / HYPERCHIP**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Hyperchip, à Montréal, pour un montant de 175 000 \$ sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-354 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE / EXPANSION DE CLINTRIALS BIORECHERCHES LTÉE**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Clintrials BioRecherches ltée, à Senneville, pour un montant de 203 760 \$ réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

**C/01-355      RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS DE LA RENCONTRE  
RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 21 NOVEMBRE 2001 / PROJETS MAJEURS**

Sur **proposition** de madame Jocelyne Wheelhouse, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est unanimement **résolu** d'approuver les décisions à caractère opérationnel rendues par le comité exécutif à sa rencontre du 21 novembre 2001.

**C/01-356      RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS DE LA RENCONTRE  
RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 21 NOVEMBRE 2001 / COMPTE RENDU  
DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 17 OCTOBRE 2001**

Sur **proposition** de madame Jocelyne Wheelhouse, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est unanimement **résolu** d'approuver le compte rendu du comité exécutif du 17 octobre 2001.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 11 d, e, f

#### Titre

Emploi-Québec

- d) Les effectifs et le budget affecté à l'application de la Loi 90.
- e) Les dépenses et les frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90.
- f) Montant des dépenses admissibles en formation effectuées pour les trois dernières années par les entreprises assujetties.

- d) Pour l'année 2001-2002, la Commission des partenaires du marché du travail a autorisé 90 effectifs. Le budget de fonctionnement pour cette même année s'établit à 7,1 M\$ pour l'application de la Loi.
- e) En 2001-2002, le ministère du Revenu du Québec a reçu 633 042 \$ pour la perception de cotisations versées pour l'année 2000 au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*.
- f) Actuellement, seules les données relatives aux années civiles 1997, 1998 et 1999 fournies par le ministère du Revenu du Québec (MRQ) ont été traitées. Les données relatives à l'année civile 2000 seront disponibles au moment de leur traitement, prévu pour le printemps 2002. En effet, il convient de mentionner, ici, que selon le MRQ, le cycle de traitement des données qu'il collige ne permet d'interpréter ces dernières de façon significative que 2 années après le début du cycle de traitement, pour une année civile donnée.

Pour l'année civile 1997<sup>1</sup>, 16 425 employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 500 000 \$) et conciliés ont déclaré avoir investi plus de 894 M\$ en dépenses de formation admissibles. Pour l'année civile 1998<sup>2</sup>, 30 429 employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 250 000 \$) et conciliés ont déclaré avoir investi en dépenses de formation admissibles plus de 1 085 M\$. Pour l'année civile 1999<sup>3</sup>, 32 605 employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 250 000 \$) et conciliés ont déclaré avoir investi en dépenses de formation admissibles plus de 1 165 M\$.

Par ailleurs, il est important de préciser que cette donnée relative aux dépenses de formation admissibles pourrait être sous-estimée. En effet, les employeurs assujettis à la Loi ne sont pas tenus de comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles de manière exhaustive. Ils peuvent choisir de limiter la comptabilisation de leurs dépenses de formation admissibles à leur obligation légale, soit un montant correspondant à 1% de leur masse salariale.

En outre, ces données pourraient aussi être surestimées dans la mesure où les employeurs assujettis pour la première fois se sont prévalus du report rétroactif prévu dans la Loi. En effet, l'employeur peut comptabiliser les dépenses de formation réalisées l'année précédant celle où il devient assujetti à la Loi. Cette donnée relative aux dépenses de formation admissibles doit donc être interprétée dans ce contexte.

**SOURCE :** Direction du Fonds national de formation de la Main-d'œuvre, le 12 mars 2002  
**VALIDATION :** 18 mars 2002

<sup>1</sup> Les données relatives à l'année 1998 sont en date du 30 septembre 1999

<sup>2</sup> Les données relatives à l'année 1998 sont en date du 15 novembre 2000

<sup>3</sup> Les données relatives à l'année 1999 sont en date du 10 janvier 2001

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 11 g

### Titre

- g) Montants dépensés et description des mesures de formation financées directement par le Fonds national au cours de la dernière année et le nombre de bénéficiaires

L'affectation des ressources du Fonds s'effectue dans le cadre d'un plan annuel.

Les projets de formation financés directement par le Fonds national, au cours l'année 2000-2001, l'ont été dans le cadre des orientations suivantes :

#### Orientation 1

Soutenir financièrement la formation des employés pour lesquels les employeurs n'auraient pas initié de formation, qu'ils aient investi 1 % de leur masse salariale en formation, partiellement ou en totalité, ou qu'ils aient cotisé l'équivalent de cette somme auprès du ministère du Revenu du Québec.

#### Orientation 2

Développer des stratégies et des outils pour permettre aux employeurs :

Volet 1 : soit de structurer leur processus d'identification de besoins de formation ;

Volet 2 : soit de répondre, sur des objets reliés à la formation, aux besoins spécifiques des clientèles particulières en emploi ;

Volet 3 : soit de développer des mécanismes de suivi et d'évaluation de la formation des employés.

#### Orientation 3

Apporter les aides financières et techniques requises à la formation des formateurs engagés à même les ressources internes de l'établissement d'un employeur pour la formation de ses employés. Les compagnons du Régime d'apprentissage sont également visés par cette orientation.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

Volet 1 : ce volet vise la formation axée sur le développement des processus de transmission des connaissances ;

Volet 2 : ce volet ouvre l'accès à la formation de formateurs internes sur un contenu ou une technique devant faire l'objet d'une activité de formation auprès du personnel de l'organisation.

#### Orientation 4

Soutenir la promotion de la formation et la recherche sur des pratiques découlant de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

Volet 1 : promouvoir la formation de la main-d'œuvre en rendant, entre autres, accessibles les informations et les expériences concluantes des stratégies novatrices en cette matière et soutenir les associations d'employeurs, de travailleurs et celles du milieu communautaire qui réalisent des activités spécifiques de promotion de la formation auprès de leurs membres ;

Volet 2 : soutenir financièrement des recherches sur les pratiques qui découlent de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* ;

Volet 3 : soutenir la participation des entreprises à la promotion du 35<sup>e</sup> Mondial des métiers.

### **Orientation 5**

Soutenir le développement de l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

Volet 1 : en apportant un soutien financier aux comités sectoriels reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* pour développer et soutenir des activités de formation destinées à toutes les catégories de la main-d'œuvre de leur secteur ;

Volet 2 : en soutenant la mise en œuvre de projets d'expérimentation menés à l'occasion des travaux de révision du Régime d'apprentissage. Le groupe de travail, mandaté par la Commission, assurera un suivi des projets initiés par les comités sectoriels.

### **Nombre de bénéficiaires**

Pour le plan 2000-2001, 1 128 projets ont bénéficié de 53,5 millions en subvention.

**Plan 2001-2002 : Le plan d'affectation 2001-2002 comporte 4 programmes de subvention**

**Le programme 1 :** Formation de la main-d'œuvre en emploi comporte 5 objectifs spécifiques et remplace les orientations 1, 2 et 3 du Plan précédent :

#### **Objectif 1 : Détermination des besoins de formation**

Cet objectif fournit au promoteur les moyens de développer des outils pour mesurer si les bénéfices attendus ont été obtenus ou s'il y a des mesures particulières de formation à appliquer.

#### **Objectif 2 : Formation des formateurs et des formatrices de l'entreprise**

Investir dans la formation de formateurs et formatrices de l'entreprise peut favoriser l'émergence d'un service de formation adapté aux caractéristiques de l'entreprise ainsi que le développement d'une culture de formation dans cette entreprise.

#### **Objectif 3 : Réalisation d'activités de formation**

Cet objectif vise à soutenir financièrement la réalisation de ces activités de formation.

#### **Objectif 4 : Évaluation et suivi des activités de formation**

Cet objectif fournit au promoteur les moyens de développer des outils pour mesurer si les bénéfices attendus ont été obtenus ou s'il y a des mesures particulières de formation à appliquer.

#### **Objectif 5 : Interventions auprès des clientèles particulières**

Cet objectif vise à permettre à ces clientèles particulières en emploi d'accéder en plus grand nombre à de la formation.

**Le programme 2 :** le programme de subvention pour la promotion de la Loi et du Fonds comporte 1 volet national et un volet régional et a remplacé le volet 1 de l'orientation 4 du Plan précédent. Le volet régional est administré par les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

Les objectifs du programme sont, par ordre d'importance de :

- ◆ contribuer à l'atteinte de l'objectif de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (la Loi) par des actions de promotion structurantes auprès des employeurs assujettis à la Loi et ceux sur le point de le devenir;
- ◆ soutenir, au niveau national, la réalisation de projets ayant pour effet d'accroître la capacité des petites et moyennes entreprises à implanter dans leur milieu une culture de formation.

**Le programme 3 :** la subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi a remplacé le volet 2 de l'orientation 4, il est sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail et administré par la DRES conjointement avec le DFNMO, il s'adresse à des chercheurs et comporte plusieurs thèmes d'études.

Les principaux objectifs de ce programme de recherche appliquée sont les suivants :

- ◆ étudier les conditions facilitant la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs de la Loi 90;
- ◆ éclairer les pratiques qui découlent de la Loi 90;
- ◆ assurer le développement des axes de recherche en matière de formation de la main-d'œuvre qui revêtent une importance stratégique aux plans économique, social et technologique.

**Le programme 4 :** programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre dans le cadre du Plan d'affectation 2001-2004

Les objectifs du programme sont, par ordre d'importance de :

- ◆ favoriser l'intervention de support à la formation de la main-d'œuvre à portée sectorielle en vue d'accroître les compétences, leur transférabilité ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre en emploi d'un secteur donné;
- ◆ soutenir l'intervention des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dans la conception, le développement et l'organisation d'activités et d'outils de formation destinés aux travailleurs en emploi de leurs secteurs respectifs;
- ◆ soutenir les comités sectoriels de main-d'œuvre dans la réalisation de projets dont l'objet consiste à élaborer un programme relevant du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail.

Pour l'année 2001-2002, l'année n'étant pas terminée, on ne peut fournir présentement les données complétées tant au niveau des dépenses que du nombre de projets.

**SOURCE :** Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, 11 avril 2002

**VALIDATION:**

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 11 h, i

#### Titre

- h) Pourcentage des entreprises assujetties n'ayant pas dépensé au moins 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles.
- i) Montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises n'ayant pas versé au moins 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle en 1996-1997, 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001.

- h) Pour l'année civile 1999<sup>1</sup>, 24,4 % des employeurs assujettis et conciliés, soit 7 966 employeurs sur 32 605, n'avaient pas dépensé l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation et versaient des cotisations au FNFMO. Ce taux se situait à 33,2 % chez les employeurs dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 500 000 \$.

Des données relatives à l'année civile 2000 seront disponibles au moment de leur traitement prévu pour le printemps 2002.

- i) Emploi-Québec a reçu 37 054 532 \$ en provenance des sommes perçues par Revenu Québec auprès d'employeurs n'ayant pas versé l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation pour l'année civile 2000. Des ajustements seront apportés à la donnée ci-dessus tant que la conciliation des déclarations, par le ministère du Revenu, ne sera pas terminée.

Le montant pour l'année 2001 sera connu au début du mois de mai.

SOURCE : Direction du fonds national de formation de la main-d'œuvre, le 11 avril 2002

<sup>1</sup> Les données relatives à l'année 1999 sont en date du 10 janvier 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 12 a

### Titre

- a) Liste des projets subventionnés dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de service dispensé par l'organisme et la subvention reçue en 2001-2002.

### Ententes de *Subventions salariales* convenues avec des entreprises de l'économie sociale, dans le cadre du volet « Insertion en emploi »

Emploi-Québec contribue au financement de projets d'économie sociale par le biais de la mesure *Subventions salariales*, volet « Insertion en emploi ». L'intervention d'Emploi-Québec à cet égard consiste à faciliter l'insertion de personnes admissibles dans des emplois au sein d'entreprises de l'économie sociale et à favoriser la création d'emplois. Il importe aussi de rappeler que la mesure *Subventions salariales* donne lieu à un véritable statut de travailleur et que les personnes qui y sont inscrites sont couvertes par les différentes lois régissant le marché du travail.

Pour 2001-2002, les engagements cumulatifs au 1<sup>er</sup> mars 2002 sont d'environ 14,1 M\$ (incluant les reports de l'année précédente) dans les entreprises de l'économie sociale, représentant, au 22 février 2002, 2 346 participations actives dont 1 295 nouvelles, dans le cadre des ententes de *Subventions salariales*, volet « Insertion en emploi ».

Un tableau présentant la répartition régionale de ces engagements en 2001-2002 est inséré à la fin de cette fiche.

Au même titre que pour les autres mesures actives, aucun budget spécifique n'est dévolu à la mesure *Subventions salariales* dans le cadre du Fonds de développement du marché du travail. Le recours à ce fonds se fait selon les besoins locaux, à même les enveloppes budgétaires décentralisées.

### Subvention au comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale

Outre les ententes dans le cadre de la mesure *Subventions salariales*, Emploi-Québec accorde une subvention dans le cadre de la mesure *Concertation pour l'emploi* au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire. Cette subvention se chiffre à 411, 0 K\$ en 2001-2002.

### Des projets majeurs de formation

Les entreprises de l'économie sociale sont réparties dans plusieurs secteurs de l'activité économique et le système d'information de gestion ne nous permet pas de recenser l'ensemble des activités de formation qui ont pu être réalisées avec des entreprises de l'économie sociale dans le cadre de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre*. Les informations suivantes concernent un projet majeur :

- Projet majeur concernant la formation des éducatrices en emploi des Centres de la petite enfance du Québec qui a entraîné une dépense de l'ordre de 1,1 M\$ en 2000-2001 et des engagements de 675,0 K\$ en 2001-2002.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, 13 mars 2002

**VALIDATION:** Direction du budget et des opérations financières, le 15 mars 2002

**RÉPARTITION RÉGIONALE DES ENGAGEMENTS ENTENTES DE SUBVENTIONS  
SALARIALES AVEC DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE**

Du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 1<sup>er</sup> mars 2002

<b>Régions</b>	<b>Montants (milliers de \$)</b>
Bas St-Laurent	532,3 \$
Saguenay Lac St-Jean	198,3 \$
Capitale nationale	1 939,7 \$
Mauricie	966,7 \$
Estrie	486,8 \$
Montréal	3 447,6 \$
Outaouais	372,3 \$
Abitibi-Témiscamingue	495,4 \$
Côte-Nord	171,1 \$
Nord-du-Québec	33,2 \$
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	594,6 \$
Chaudière-Appalaches	286,3 \$
Laval	650,3 \$
Lanaudière	1 216,4 \$
Laurentides	792,6 \$
Montréal	1 670,6 \$
Centre-du-Québec	291,5 \$
<b>Total</b>	<b>14 145,6 \$</b>

Source : Données au 1<sup>er</sup> mars 2002 pour février.

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 12 b

### Titre

- b) Nombre de prestataires de l'assistance-emploi ayant quitté le régime d'assistance emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale pour 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.

### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Selon les informations dont dispose Emploi-Québec, il est impossible d'établir une corrélation entre la naissance du chantier de l'économie sociale et le nombre de prestataires de l'assistance-emploi ayant quitté le régime de l'assistance-emploi.

**SOURCE :** Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, le 12 mars 2002

**VALIDATION:**

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 12 c

### Titre

- c) Durée de vie moyenne d'une entreprise d'économie sociale avec les emplois qu'elle génère en indiquant le nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermeture pour la même période.

Selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMOESAC), parmi les entreprises d'économie sociale : 22% ont plus de 21 ans d'existence, 42% ont entre 11 et 20 ans, 20% ont entre 6 et 10 ans et 16% ont 5 ans et moins d'existence.

Selon le Chantier de l'économie sociale, le secteur représente 4 764 entreprises (2 303 coopératives et 2 461 organismes sans but lucratif), et 49 450 emplois, dont 17 342 se situent dans les coopératives et 32 108 dans les OSBL.

Depuis 1996, il y aurait 15 000 emplois qui auraient été créés dans le secteur de l'économie sociale. De ce nombre, 7 800 nouveaux emplois auraient été créés dans les centres de petite enfance, 3 800 dans les services de maintien à domicile, et 600 dans le secteur de la gestion des matières résiduelles.

SOURCE : Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, 12 mars 2002

VALIDATION : BSMA, 4 avril 2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de Fiche : 13

### Titre

Liste des projets soumis en 2001-2002 dans le cadre du programme *Jeunes volontaires* pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis

Le volet *Jeunes volontaires* a été révisé pour être intégré aux mesures actives du *Fonds de développement du marché du travail* (FDMT) sous la mesure *Projets de préparation à l'emploi*. Ainsi, depuis l'exercice financier 1998-1999, le volet *Jeunes volontaires* est inclus au coffre à outils d'Emploi-Québec.

Vous trouverez, à la question 44, les tableaux par région administrative de l'ensemble des projets financés par les Centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec pour l'exercice financier 2001-2002.

Les critères d'évaluation des projets soumis sont :

- la faisabilité du projet ;
- la motivation des participants ;
- la participation de l'organisme-associé ;
- les possibilités d'apprentissage pour chacun des participants ;
- la reconnaissance du milieu, c'est-à-dire, le rayonnement ;
- le potentiel d'implication ;
- le réalisme des prévisions budgétaires ;
- l'atteinte des objectifs de la mesure *Jeunes volontaires* :
  - permettre aux jeunes adultes, dans le cadre d'un projet qu'ils définissent eux-mêmes, d'acquérir, de vérifier et de développer des compétences contribuant à leur insertion sociale et professionnelle ;
  - soutenir et stimuler les jeunes adultes à se prendre en charge afin qu'ils puissent faire valoir leurs initiatives et leur créativité dans leur localité ; à ce titre, les projets *Jeunes Volontaires* contribuent à développer l'autonomie des jeunes adultes ;
  - inciter les jeunes adultes à s'associer aux personnes ressources du milieu comme partenaires dans la réalisation de projets ayant une incidence positive sur leur développement ; ce faisant, l'approche favorise le rayonnement et la reconnaissance de l'apport des jeunes à la collectivité.

Numéro de Région	Région	Nombre de projets
01	Bas St-Laurent	107
02	Saguenay, Lac St-Jean	31
03	Québec	127
04	Mauricie	15
05	Estrie	33
06	Montréal	170
07	Outaouais	8
08	Abitibi-Témiscamingue	4
09	Côte-Nord	3
11	Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine	15
12	Chaudière-appalaches	46
13	Laval	12
14	Lanaudière	25
15	Laurentides	99
16	Montérégie	17
17	Centre-du-Québec	31
<b>Total</b>		<b>743</b>

**SOURCE :** Direction générales des opérations, le 11 mars 2002

**VALIDATION:** Direction du budget et des opérations financières, le 15 mars 2002

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

**# de fiche : 14**

**Titre**

Ventilation par région administrative et par projet du nombre de participants au programme Jeunes Volontaires pour l'exercice financier 2001-2002 et les montants de chacune des subventions.

Les montants engagés et les participations pour l'année 2001-2002 sont joints en annexe.

**SOURCE :** Direction générale des opérations, le 11 mars 2002

**VALIDATION :** Direction du budget et des opérations financières, le 15 mars 2002



No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV05800012	01	888,95	1
EV02100092	01	11 755,00	6
EV01900032	01	1 046,25	1
EV02900072	01	4 925,00	4
EV03000012	01	420,00	1
EV03000022	01	701,63	1
EV05900012	01	2 700,00	1
EV02100032	01	3 000,00	1
EV01900022	01	1 845,00.	1
EV01900012	01	2 300,00	1
EV02100061	01	1 042,00	1
EV02900151	01	1 049,69	2
EV02900181	01	2 170,63	3
EV02900212	01	1 576,16	1
EV02100082	01	10 600,00	1
EV02900271	01	325,16	1
EV06000132	01	605,00	1
EV03000052	01	1 480,00	1
EV03000112	01	4 000,00	2
EV05800021	01	4 400,00	4
EV02900032	01	1 448,76	1
EV02100101	01	700,00	1
EV01900091	01	1 975,00	1
EV02900012	01	763,63	1
EV02900112	01	851,50	1
EV03000092	01	1 340,00	1
EV03000042	01	2 623,60	1
EV05800041	01	4 375,00	6
EV05900141	01	1 150,00	1
EV02900232	01	890,30	1
EV03000032	01	25,76	1
EV09500052	01	2 241,22	1
EV05900032	01	4 200,00	3
EV02100052	01	1 100,00	2
EV02100022	01	2 960,00	1
EV02900132	01	588,20	1
EV09500032	01	1 100,00	1
EV02900062	01	3 594,83	6
EV03000061	01	460,00	1
EV02900152	01	1 000,38	1
EV03000031	01	1 350,00	1
EV02900242	01	205,20	1
EV06000122	01	800,00	3
EV06000211	01	2 247,00	4
EV03000062	01	2 215,20	1
EV02900102	01	1 422,93	1

EV02900222	01	819,00	1
EV02100072	01	17 000,00	9
EV01900071	01	13,00	1
EV02900172	01	800,99	1
EV05900022	01	2 000,22	1
EV05900061	01	1 250,00	0
EV02900042	01	1 370,48	4
EV02900052	01	3 595,00	6
EV03000041	01	616,00	1
EV02100012	01	7 540,00	9
EV02100102	01	808,00	1
EV02900082	01	330,00	1
EV02900202	01	1 244,16	2
EV09500012	01	2 870,00	1
EV03000051	01	643,40	1
EV02900131	01	628,02	2
EV02900252	01	2 827,92	1
EV02100111	01	1 193,50	1
EV02900251	01	4 554,65	1
EV02100062	01	15 700,00	7
EV02100112	01	2 000,00	1
EV05900071	01	339,25	1
EV03000082	01	1 120,00	1
EV03000102	01	1 160,00	1
EV06000082	01	351,00	1
EV06000052	01	3 000,00	2
EV06000022	01	350,00	1
EV06000012	01	600,00	1
EV06000072	01	1 641,00	1
EV06000062	01	445,00	1
EV06000042	01	781,00	1
EV06000241	01	63,11	1
EV06000032	01	1 613,42	3
EV06000102	01	700,00	1
EV05900131	01	900,00	1
EV06000111	01	271,17	1
EV02900211	01	955,93	1
EV02100091	01	4 737,95	1
EV02900201	01	449,50	1
EV06000201	01	252,46	1
EV06000092	01	925,00	1
EV06000191	01	1 381,00	1
EV02100042	01	1 480,00	1
EV02900162	01	830,06	1
EV05900091	01	175,00	1
EV02900022	01	3 121,21	1
EV05900111	01	1 700,00	1
EV02900121	01	637,61	1
EV09500042	01	3 825,00	3
EV02900122	01	1 710,96	2

EV02900142	01	1 545,19	2
EV05900042	01	1 200,01	1
EV05800022	01	600,00	1
EV01900081	01	1 600,00	2
EV03000072	01	1 632,00	1
EV01900061	01	1 308,45	1
EV02900171	01	522,33	1
EV02900182	01	1 615,29	1
EV06000181	01	1 050,00	5
EV02900092	01	750,00	2
EV02900241	01	3 861,72	1
<b>TOTAL</b>	<b>Bas-St-Laurent</b>	<b>217 464,94</b>	<b>184</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV01500092	02	3 375,00	5
EV01500082	02	10 530,00	7
EV01500052	02	5 226,00	3
EV00100032	02	810,00	1
EV00500052	02	5 264,99	6
EV00100012	02	300,00	1
EV10900012	02	3 000,00	10
EV06200032	02	500,00	1
EV10900022	02	1 620,00	1
EV06200022	02	1 188,00	1
EV00500062	02	1 000,02	2
EV01500022	02	2 160,00	0
EV01500062	02	1 200,00	2
EV00500022	02	3 830,98	2
EV00500082	02	450,00	1
EV00500032	02	2 793,42	1
EV06100012	02	900,00	1
EV00500031	02	179,88	1
EV00500012	02	3 157,50	7
EV10900032	02	1 350,00	1
EV00100022	02	1 080,00	1
EV01500042	02	810,00	1
EV00500042	02	950,11	1
EV01500072	02	1 620,00	1
EV00500072	02	399,97	1
EV06200011	02	2 085,70	2
EV01500032	02	900,00	0
EV01500031	02	1 480,00	1
EV06200031	02	560,70	1
EV01500102	02	1 350,00	2
EV01500041	02	360,00	2
<b>TOTAL</b>	<b>Saguenay-Lac-St-Jean</b>	<b>60 432,27</b>	<b>67</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV05300061	03	300,09	1
EV02800101	03	4 000,00	5
EV02800301	03	3 128,00	3
EV12800042	03	1 800,00	1
EV01800042	03	1 200,00	2
EV05500112	03	1 017,85	1
EV02800212	03	1 254,00	1
EV02800282	03	985,50	1
EV05400072	03	502,24	1
EV01800121	03	900,00	0
EV02800241	03	4 500,00	3
EV12800041	03	1 283,34	1
EV01800131	03	900,00	0
EV01800161	03	900,00	1
EV02800222	03	918,68	1
EV14900031	03	2 600,00	1
EV02800122	03	2 360,00	2
EV05300012	03	3 765,00	2
EV12800022	03	1 800,00	1
EV12800032	03	1 800,00	1
EV02800272	03	4 000,26	3
EV02800322	03	1 300,00	3
EV02800202	03	1 000,00	0
EV05500092	03	2 700,00	3
EV14800012	03	3 350,00	1
EV12800021	03	1 155,00	1
EV05600012	03	975,00	1
EV05400052	03	2 048,00	1
EV05400032	03	1 050,00	1
EV02800191	03	1 450,00	1
EV02800251	03	6 834,00	4
EV00700012	03	1 700,00	1
EV02800141	03	7 467,34	6
EV05500072	03	1 215,15	1
EV02800032	03	1 600,00	1
EV01800111	03	900,00	0
EV02800312	03	432,00	1
EV02800261	03	778,50	1
EV13200032	03	380,00	1
EV02800082	03	9 490,00	6
EV05400042	03	2 007,00	1
EV02800062	03	2 571,40	2
EV02800162	03	2 201,32	2
EV02800271	03	1 093,00	1
EV02800352	03	435,07	1
EV02800242	03	1 050,00	1
EV05500042	03	5 550,00	6

EV01800032	03	1 620,00	1
EV01800062	03	1 200,00	2
EV01800171	03	1 200,00	0
EV05500122	03	1 180,00	1
EV02800142	03	1 854,40	1
EV02800292	03	877,50	1
EV02800072	03	9 022,50	5
EV13200031	03	551,09	1
EV02800291	03	3 849,00	2
EV05300081	03	3 000,00	3
EV02800092	03	3 482,76	2
EV02800372	03	220,00	1
EV05400012	03	3 304,92	1
EV02800362	03	300,08	1
EV01800022	03	300,00	0
EV05600052	03	2 488,50	3
EV01800191	03	450,00	1
EV02800131	03	1 050,00	3
EV02800091	03	1 800,00	2
EV02800232	03	704,00	1
EV12800051	03	2 483,34	2
EV01800201	03	1 350,00	1
EV01800031	03	540,00	0
EV02800221	03	5 240,00	3
EV13200071	03	360,00	1
EV01800181	03	291,55	0
EV13200012	03	5 767,48	3
EV01800052	03	1 620,00	1
EV05400082	03	542,50	1
EV02800012	03	2 160,00	1
EV02800052	03	3 520,00	2
EV02800281	03	1 375,00	1
EV02800172	03	1 150,00	1
EV02800042	03	1 885,40	1
EV05500012	03	4 087,93	2
EV05400022	03	3 745,05	1
EV05400011	03	2 940,00	1
EV02800112	03	2 429,19	2
EV02800182	03	1 374,09	1
EV02800211	03	2 300,00	1
EV05500062	03	450,00	1
EV13200011	03	193,49	2
EV13200061	03	133,83	2
EV02800231	03	3 575,00	3
EV01800092	03	450,00	0
EV05400062	03	1 200,70	1
EV02800302	03	800,80	1
EV02800262	03	1 320,00	1
EV02800022	03	1 284,00	0
EV13200041	03	73,41	1

EV02800071	03	517,00	1
EV02800171	03	1 585,00	1
EV02800152	03	960,00	1
EV02800332	03	2 385,00	3
EV14900021	03	1 200,00	2
EV00700021	03	1 222,00	1
EV02800111	03	846,00	1
EV02800161	03	1 139,11	1
EV02800102	03	4,50	1
EV02800031	03	177,00	1
EV02800181	03	1 118,00	1
EV13200022	03	549,71	2
EV01800072	03	3 375,00	3
EV02800192	03	980,00	1
EV02800132	03	1 885,71	2
EV14900012	03	4 800,00	4
EV05300022	03	10 417,20	6
EV05500052	03	1 050,12	1
EV02800151	03	400,00	1
EV01800082	03	2 256,00	2
EV12800011	03	1 100,00	1
EV00700051	03	1 276,00	1
EV05500061	03	266,82	2
EV02800252	03	722,04	1
EV05300032	03	900,00	1
EV05500102	03	1 129,85	1
EV02800342	03	275,20	1
EV02800382	03	2 250,39	5
EV05500082	03	1 283,28	2
EV05500032	03	1 112,60	1
<b>TOTAL</b>	<b>Capitale-Nationale</b>	<b>240 928,78</b>	<b>202</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV03800052	04	360,00	1
EV05100021	04	720,00	1
EV04200061	04	1 461,00	8
EV03800011	04	165,00	1
EV05200042	04	3 600,00	3
EV03800022	04	1 215,00	1
EV03800012	04	1 935,00	1
EV05200072	04	2 241,13	1
EV03800042	04	2 300,00	1
EV04200022	04	1 111,50	1
EV05200032	04	2 660,00	1
EV05100012	04	300,00	1
EV05200012	04	9 450,00	7
EV05200062	04	472,21	1
EV05200022	04	6 250,52	3
TOTAL	Mauricie	34 241,36	32

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV42600062	05	1 485,00	2
EV42600151	05	270,00	1
EV42600192	05	1 404,00	3
EV42600222	05	4 321,00	4
EV42600191	05	5 815,96	3
EV42600112	05	11 520,00	7
EV42600201	05	6 750,00	5
EV42600232	05	4 350,00	5
EV42600181	05	42,05	15
EV42600182	05	2 205,00	1
EV42600211	05	1 828,00	2
EV42600022	05	1 805,00	1
EV42600102	05	2 430,00	1
EV42600162	05	2 200,00	3
EV42600202	05	3 645,00	3
EV42600242	05	2 700,00	4
EV42600141	05	1 173,00	1
EV42600172	05	1 935,00	1
EV42600082	05	2 377,28	1
EV42600052	05	2 317,50	1
EV42600122	05	1 980,00	1
EV42600032	05	290,50	1
EV42600161	05	855,00	1
EV42600071	05	190,00	1
EV42600042	05	7 800,00	4
EV42600012	05	2 075,50	1
EV42600132	05	1 275,00	1
EV42600072	05	4 556,25	2
EV42600142	05	2 722,50	1
EV42600212	05	452,54	1
EV42600171	05	180,00	2
EV42600152	05	1 908,00	1
EV42600092	05	1 800,00	2
<b>TOTAL</b>	<b>Estrie</b>	<b>86 659,08</b>	<b>83</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV43100851	06	2 640,00	3
EV43100721	06	4 320,00	6
EV43100672	06	2 160,00	3
EV43100891	06	720,00	1
EV43100412	06	4 500,00	6
EV43100272	06	1 728,00	1
EV43100131	06	60,00	1
EV43100102	06	4 350,00	5
EV43100692	06	990,00	1
EV43100772	06	2 160,00	2
EV43100722	06	1 080,00	1
EV43100312	06	4 650,00	4
EV43100902	06	1 080,00	2
EV43100871	06	720,00	1
EV43100981	06	480,00	1
EV43100571	06	720,00	1
EV43100211	06	312,00	5
EV43100492	06	1 440,00	1
EV43100442	06	3 456,00	2
EV43100901	06	2 850,00	5
EV43100931	06	1 680,00	4
EV43100202	06	5 184,00	3
EV43100861	06	2 400,00	4
EV43100821	06	600,00	1
EV43100482	06	3 456,00	4
EV43100371	06	2 280,00	5
EV43100742	06	1 008,00	1
EV43100082	06	600,00	1
EV43100262	06	4 608,00	3
EV43100172	06	1 728,00	1
EV43100951	06	1 440,00	2
EV43100791	06	720,00	1
EV43100872	06	1 890,00	3
EV43100822	06	900,00	1
EV43100252	06	6 750,00	5
EV43100642	06	8 640,00	6
EV43100612	06	1 728,00	1
EV43100081	06	150,00	3
EV43100242	06	2 400,00	2
EV43100112	06	10 368,00	6
EV43100591	06	720,00	1
EV43100762	06	864,00	1
EV43100381	06	216,00	6
EV43100832	06	1 080,00	2
EV43100421	06	144,00	6
EV43100462	06	1 728,00	1
EV43100842	06	5 400,00	5

EV43100801	06	2 880,00	4
EV43100292	06	3 456,00	2
EV43100342	06	2 544,75	4
EV43100411	06	36,00	1
EV43100511	06	36,00	1
EV43100232	06	3 300,00	7
EV43100512	06	900,00	1
EV43100681	06	3 600,00	5
EV43100441	06	714,00	3
EV43100052	06	1 650,00	3
EV43100191	06	384,00	6
EV43100121	06	378,00	6
EV43100922	06	3 240,00	3
EV43100671	06	192,00	1
EV43100401	06	126,00	3
EV43100402	06	1 728,00	1
EV43100621	06	4 020,00	6
EV43100311	06	240,00	5
EV43100781	06	1 440,00	2
EV43100862	06	675,00	1
EV43100841	06	1 515,00	7
EV43100601	06	120,00	5
EV43100152	06	2 400,00	2
EV43100392	06	3 456,00	2
EV43100732	06	2 304,00	2
EV43100072	06	1 728,00	1
EV43100472	06	1 728,00	1
EV43100122	06	1 500,00	2
EV43100761	06	3 360,00	3
EV43100391	06	72,00	1
EV43100542	06	5 760,00	5
EV43100932	06	630,00	1
EV43100831	06	1 770,00	2
EV43100942	06	6 300,00	7
EV43100362	06	3 456,00	2
EV43100961	06	720,00	1
EV43100522	06	7 056,00	7
EV43100852	06	540,00	1
EV43100502	06	2 304,00	2
EV43100182	06	4 050,00	3
EV43100221	06	72,00	1
EV43100212	06	1 728,00	1
EV43100701	06	4 892,77	5
EV43100532	06	864,00	1
EV43100551	06	648,00	1
EV43100731	06	315,00	1
EV43100451	06	42,00	1
EV43100850	06	132,00	2
EV43101001	06	360,00	1
EV43100912	06	3 240,00	4

EV43100021	06	108,00	3
EV43100691	06	2 484,00	4
EV43100352	06	1 728,00	1
EV43100041	06	72,00	1
EV43100771	06	720,00	1
EV43100431	06	72,00	1
EV43100892	06	810,00	1
EV43100792	06	810,00	1
EV43101011	06	2 130,00	3
EV43100682	06	1 080,00	1
EV43100712	06	3 240,00	4
EV43100012	06	4 032,00	3
EV43100702	06	2 880,00	3
EV43100802	06	810,00	2
EV43100241	06	144,00	2
EV43100812	06	1 080,00	1
EV43100602	06	2 592,00	3
EV43100301	06	72,00	2
EV43100572	06	2 880,00	2
EV43100631	06	36,00	1
EV43100552	06	4 320,00	4
EV43100581	06	36,00	1
EV43100562	06	1 728,00	1
EV43100471	06	930,00	5
EV43100111	06	100,00	3
EV43100881	06	1 200,00	2
EV43100432	06	5 760,00	4
EV43100941	06	600,00	1
EV43100751	06	720,00	1
EV43100331	06	54,00	1
EV43100592	06	1 584,00	1
EV43100302	06	3 600,00	3
EV43100971	06	2 640,00	4
EV43100282	06	3 456,00	2
EV43100541	06	1 393,70	3
EV43100921	06	75,00	1
EV43100991	06	244,61	1
EV43100652	06	600,00	1
EV43100162	06	1 728,00	1
EV43100372	06	3 456,00	2
EV43100611	06	3 240,00	4
EV43100022	06	1 728,00	1
EV43100882	06	1 080,00	1
EV43100192	06	1 050,00	1
EV43100132	06	900,00	1
EV43100222	06	2 400,00	2
EV43100752	06	600,00	1
EV43100142	06	5 184,00	3
EV43100042	06	1 350,00	1
EV43100521	06	144,00	3

EV43100741	06	360,00	1
EV43100092	06	1 728,00	2
EV43100322	06	3 650,00	3
EV43100582	06	1 296,00	1
EV43100911	06	1 440,00	2
EV43100062	06	1 500,00	1
EV43100171	06	144,00	2
EV43100622	06	3 456,00	2
EV43100811	06	1 440,00	2
EV43100651	06	1 800,00	2
EV43100452	06	1 152,00	1
EV43100032	06	1 728,00	1
EV43100782	06	450,00	1
EV43100332	06	4 200,00	5
EV43100641	06	144,00	6
EV43100501	06	36,00	1
EV43100071	06	72,00	1
EV43100711	06	1 720,00	1
EV43100422	06	1 728,00	1
EV43100531	06	720,00	1
EV43100632	06	1 728,00	2
EV43100662	06	1 080,00	1
EV43100382	06	3 456,00	2
<b>TOTAL</b>	<b>Montréal</b>	<b>318 409,83</b>	<b>413</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV14700011	07	287,55	1
EV11700011	07	3 606,28	5
EV14700021	07	1 580,50	2
EV10700032	07	196,82	1
EV09700022	07	600,00	1
EV10700022	07	4,50	4
EV09700012	07	900,00	1
EV10700012	07	1 575,00	7
TOTAL	Outaouais	8 750,65	22

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV04600012	08	10 000,00	2
EV04700012	08	8 100,00	7
EV02700021	08	974,25	3
EV04700022	08	1 350,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>Abitibi-Témiscamingue</b>	<b>20 424,25</b>	<b>13</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV01200012	09	3 000,00	1
EV03700012	09	1 800,00	1
EV01200022	09	1 500,03	4
TOTAL	Côte-Nord	6 300,03	6

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV09900062	11	1 998,00	1
EV09900022	11	2 889,85	1
EV09900012	11	1 359,00	1
EV09900032	11	900,00	2
EV01000041	11	800,00	6
EV00400012	11	840,37	1
EV03100012	11	1 350,00	3
EV09900052	11	945,00	1
EV03100022	11	270,00	1
EV09900042	11	3 915,00	1
EV01000022	11	702,90	1
EV00400032	11	2 700,00	2
EV00400022	11	1 215,00	1
EV04900031	11	390,00	1
EV00400042	11	300,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>Gaspésie -Îles-de-la-Madeleine</b>	<b>20 575,12</b>	<b>24</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV02000012	12	12 854,20	4
EV07400022	12	2 835,00	1
EV03200012	12	810,00	1
EV07400061	12	540,00	1
EV07400032	12	1 584,00	1
EV07600061	12	174,99	1
EV03900022	12	841,21	1
EV03200032	12	832,50	1
EV07400042	12	1 530,00	1
EV43000010	12	420,60	1
EV07400012	12	540,63	0
EV03200042	12	600,00	1
EV02000032	12	2 667,00	1
EV02000041	12	500,00	1
EV02300092	12	1 800,00	1
EV07600041	12	440,00	1
EV07600051	12	150,00	1
EV13700012	12	1 818,00	1
EV03900012	12	450,00	1
EV02000031	12	850,00	1
EV07400052	12	2 556,00	1
EV02300102	12	2 000,00	1
EV02300042	12	1 800,00	1
EV02300022	12	1 000,00	1
EV02300071	12	1 509,12	1
EV02300112	12	514,80	1
EV02300012	12	900,00	1
EV02300011	12	738,08	1
EV02300122	12	105,00	1
EV02300132	12	287,10	1
EV02300062	12	300,00	1
EV02300021	12	1 200,00	3
EV02300032	12	1 800,00	1
EV02300082	12	900,00	1
EV02300072	12	1 500,30	1
EV02300061	12	2 856,64	2
EV02300031	12	4 850,00	4
EV07600031	12	2 175,00	1
EV02000042	12	305,50	1
EV03200022	12	1 100,00	1
EV07400072	12	2 835,00	2
EV02000061	12	736,00	7
EV03900021	12	1 534,08	1
EV07400062	12	810,00	1
EV02000022	12	809,60	2
<b>TOTAL</b>	<b>Chaudière-Appalaches</b>	<b>68 360,35</b>	<b>62</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV00600022	13	3 442,50	2
EV00600012	13	8 625,00	5
EV14600032	13	1 723,50	1
EV14600011	13	4 050,00	7
EV14600022	13	2 900,00	2
EV15600012	13	3 435,00	2
EV15600022	13	11 140,00	7
EV14600012	13	7 045,65	3
EV00600011	13	10 726,12	7
EV14600042	13	418,50	1
EV15600011	13	1 961,08	2
EV00600032	13	900,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>Laval</b>	<b>56 367,35</b>	<b>40</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV13400041	14	280,00	1
EV13400101	14	1 575,00	2
EV13400111	14	2 250,00	2
EV13400081	14	1 150,00	1
EV13400022	14	2 300,00	1
EV13400132	14	4 140,00	2
EV13400112	14	2 070,00	1
EV14000010	14	1,00	3
EV13400082	14	1 150,00	1
EV13400042	14	2 160,00	1
EV13400172	14	1 150,00	1
EV13400092	14	2 925,00	2
EV13400091	14	2 200,00	2
EV13400142	14	1 400,00	1
EV13400192	14	1 150,00	1
EV13400102	14	2 070,00	1
EV13400182	14	1 250,00	1
EV13400062	14	2 790,00	1
EV13400162	14	1 150,00	1
EV13400072	14	2 101,50	1
EV13400202	14	1 150,00	1
EV13400012	14	2 400,00	1
EV13400122	14	1 431,00	1
EV13400052	14	2 300,00	1
EV13400032	14	3 070,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>Lanaudière</b>	<b>45 613,50</b>	<b>32</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV06600062	15	6 063,30	3
EV01600012	15	4 260,00	2
EV12900052	15	11 470,00	7
EV11800041	15	1 678,99	1
EV11800012	15	2 844,00	1
EV06600021	15	180,00	0
EV14500102	15	4 480,00	2
EV03500102	15	2 665,00	2
EV03500091	15	938,54	1
EV03500031	15	1 942,60	3
EV03500092	15	1 218,00	1
EV12900122	15	807,20	1
EV06600092	15	1 220,00	1
EV11800102	15	1 000,39	1
EV14500031	15	460,00	2
EV06600022	15	4 251,00	3
EV03500021	15	790,00	4
EV14500061	15	1 120,00	2
EV14500082	15	1 620,00	1
EV06600122	15	2 394,00	1
EV03500022	15	1 619,82	1
EV02200082	15	2 030,40	1
EV06600041	15	180,00	1
EV14500022	15	2 439,00	0
EV01600042	15	1 838,77	1
EV06600012	15	7 695,00	2
EV03500072	15	2 087,86	1
EV12900021	15	1 080,00	6
EV12900112	15	5 880,00	7
EV01600021	15	1 354,76	1
EV03500082	15	3 168,90	1
EV12900072	15	1 780,00	1
EV02200012	15	3 007,00	1
EV14500021	15	180,00	1
EV03500041	15	3 551,48	3
EV03500081	15	3 235,20	3
EV01600022	15	1 800,00	1
EV06600042	15	6 600,00	3
EV06600061	15	2 839,50	6
EV03500062	15	1 704,97	1
EV03500042	15	3 960,00	2
EV11800082	15	3 465,00	6
EV12900032	15	7 007,58	2
EV03500061	15	135,01	1
EV02200052	15	1 800,00	1
EV02200102	15	417,37	1
EV12900022	15	2 850,00	1

EV02200072	15	2 666,00	1
EV02200092	15	846,26	1
EV06600102	15	3 564,00	2
EV03500011	15	464,00	0
EV03500032	15	2 207,50	2
EV11800051	15	1 575,00	1
EV03500052	15	3 375,00	2
EV03500122	15	502,80	1
EV03500132	15	1 606,25	3
EV03500012	15	4 086,00	1
EV14500092	15	2 661,48	2
EV12900011	15	462,00	1
EV06600081	15	1 350,00	1
EV11800092	15	1 694,70	1
EV12900062	15	10 450,00	7
EV12900041	15	6 125,00	3
EV12900012	15	5 296,00	3
EV03500111	15	735,00	2
EV12900031	15	2 215,00	2
EV06600082	15	2 220,00	1
EV12900092	15	2 762,82	1
EV12900102	15	4 686,75	5
EV06600112	15	8 278,20	3
EV11800072	15	3 402,00	1
EV06600051	15	720,00	1
EV14500062	15	16 355,70	7
EV11800042	15	1 122,00	1
EV11800052	15	4 065,60	3
EV11800031	15	5 712,00	3
EV14500052	15	4 860,00	3
EV11800062	15	6 397,80	4
EV03500051	15	182,51	1
EV06600052	15	7 522,20	3
EV01600052	15	1 269,50	1
EV03500112	15	603,60	1
EV11800021	15	840,00	0
EV06600072	15	1 530,00	1
EV01600082	15	2 821,50	1
EV06600132	15	1 237,50	1
EV01600032	15	1 080,00	1
EV02200022	15	2 150,00	1
EV03500121	15	5 041,30	2
EV12900042	15	5 040,00	1
EV14400011	15	673,40	3
EV02200032	15	2 422,00	0
EV11800032	15	3 672,00	2
EV03500101	15	4 691,20	3
EV01600011	15	2 449,25	2
EV11800022	15	5 934,48	2
EV02200062	15	2 520,00	1

EV06600071	15	6 300,00	5
EV12900082	15	1 440,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>Laurentides</b>	<b>296 995,94</b>	<b>197</b>

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV03300012	16	1 650,00	1
EV04300031	16	450,00	1
EV03400022	16	1 801,00	1
EV04300041	16	600,00	1
EV13000012	16	2 127,67	2
EV03300022	16	1 350,00	1
EV03300021	16	300,00	2
EV03400032	16	4 800,00	5
EV03400012	16	2 700,00	2
EV03300032	16	1 500,00	1
EV03400042	16	600,00	1
EV13000032	16	3 600,00	3
EV13000022	16	4 800,00	4
EV03400051	16	240,00	2
EV04300021	16	3 750,00	5
EV03300041	16	3 075,00	5
EV03300031	16	5 474,00	4
TOTAL	Monterégie	38 817,67	41

No Projet	Région	Engagement \$ 2001-2002	Nombre de participants prévus
EV00900062	17	2 425,00	2
EV00900022	17	5 792,40	1
EV00900032	17	1 833,50	1
EV02600021	17	120,00	1
EV00900012	17	3 295,80	1
EV12200021	17	1 777,32	2
EV12200022	17	825,00	1
EV12200042	17	1 350,00	1
EV00900042	17	11 763,00	3
EV00900092	17	512,00	1
EV12200012	17	595,15	7
EV04400041	17	90,00	1
EV13300022	17	840,00	1
EV00900072	17	3 005,00	1
EV12200032	17	1 800,00	1
EV13300012	17	480,00	1
EV00900021	17	323,00	1
EV04400071	17	690,00	1
EV00900091	17	2 700,00	2
EV00900091	17	2 700,00	2
EV02600032	17	405,00	1
EV02600042	17	1 235,95	1
EV00900111	17	372,50	1
EV02600022	17	1 350,00	1
EV04400021	17	475,00	1
EV00900071	17	344,90	2
EV12200020	17	90,00	1
EV04400031	17	900,00	1
EV00900052	17	1 863,00	1
EV02600012	17	540,00	1
EV00900082	17	3 400,00	2
EV00900121	17	202,90	2
<b>TOTAL</b>	<b>Centre-du-Québec</b>	<b>51 396,42</b>	<b>45</b>
<b>ENSEMBLE DU QUÉBEC</b>		<b>1 571 737,54 \$</b>	<b>1463</b>

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

**# de Fiche : 15**

**Titre**

Nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions administratives, en mars 2002

Il n'y a plus de jeunes sur listes d'attente en région. Les projets sont étudiés selon leur ordre de dépôt et Emploi-Québec accuse aucun délai dans le traitement des dossiers.

**SOURCE :** Direction générale aux opérations, 11 mars 2002  
**VALIDATION :**

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 16

### Titre

Nombre et caractéristiques des participants au programme *Jeunes volontaires* pour l'année 2001-2002 dans chacune des catégories suivantes :

- Prestataires de l'assistance-emploi;
- Prestataires de l'assurance-emploi;
- Sans soutien public de revenu;
- Exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale.

Nombre total de participants dans les catégories suivantes pour l'année 2001-2002 :

Prestataires de l'assistance-emploi	365
Prestataires de l'assurance-emploi	443
Sans soutien public de revenu	753
Total	1466

Les informations concernant les participants exclus de la sécurité du revenu, en raison de la contribution parentale, ne sont pas disponibles.

À noter que la somme des participants par catégorie de clientèle ne correspond pas au nombre total de participants étant donné que certains d'entre eux sont à la fois prestataires de l'assistance-emploi et prestataires de l'assurance-emploi.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 17

### Titre

Dépenses relatives au Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) au cours des trois dernières années, volet stage en milieu de travail, et Régimes d'apprentissage et de qualification

Il est à noter que le Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) a été aboli le 31 décembre 1998. Aucune nouvelle demande n'a donc été reçue depuis ce temps pour ce crédit.

Le Crédit pour stage en milieu de travail (CSMT) est un crédit d'impôt remboursable distinct du CIRF. Le Crédit pour stage en milieu de travail (CSMT) existe depuis 1994 pour les entreprises qui accueillent un stagiaire d'un programme de formation professionnelle du ministère de l'Éducation du Québec ou encore pour les entreprises qui accueillent un apprenti du Régime de qualification ou du Régime d'apprentissage d'Emploi-Québec. Ce crédit est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Le ministère des Finances du Québec ne produit pas de données spécifiques sur le Crédit pour stage en milieu de travail. L'information sur le Crédit pour stage en milieu de travail est incluse dans une enveloppe qui comprend, en plus dudit crédit, le résiduel du Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) et un crédit pour design. Il nous est donc impossible de produire les dépenses relatives au Crédit pour stage en milieu de travail pour le Régime de qualification et le Régime d'apprentissage au cours des trois dernières années.

Le total des trois Crédits réclamés par les entreprises au cours de la dernière année financière représente 16 800 K\$\* (source : ministère des Finances).

Il est à noter que les entreprises admissibles au CIRF diminuaient de 1996 à 1998 en fonction du calendrier de mise en application de l'assujettissement des employeurs à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

**\* Données préliminaires**

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 18

### Titre

**Nombre d'heures de cours, et coûts de celles-ci, achetés par Emploi-Québec dans les commissions scolaires, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par commissions scolaires.**

Le nombre de contrats et les engagements financiers pour les formations achetées par Emploi-Québec dans les commissions scolaires pour l'année financière 2001-2002, sont les seules données disponibles.

Les données demandées ne sont pas entièrement disponibles pour les raisons suivantes :

- La *Mesure de formation de la main-d'œuvre* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999 et résultait de la consolidation des mesures transitoires de formation (Achats de formation, Soutien individuel à la formation, Projets de formation axés sur l'emploi, Entreprises d'entraînement et SPRINT). Ces mesures étaient gérées en 1998-1999 par les systèmes de DRHC ou de la SQDM ; les informations ne sont plus disponibles puisqu'elles n'ont pas été transférées dans les bases de données actuelles utilisées par Emploi-Québec.
- Les aménagements apportés aux systèmes existants, dans le but d'accommoder l'introduction de la nouvelle *Mesure de formation de la main-d'œuvre* ne fournissent qu'une information de gestion de base. Ainsi, avec une gestion très décentralisée, le nombre d'heures de cours et le détail des coûts par cégep n'est pas disponible pour 1999-2000.
- Pour l'exercice 2001-2002, le nombre d'heures de cours n'est pas disponible. Cependant, vous retrouverez les engagements au 1<sup>er</sup> mars et le nombre de contrats impliqués. (voir tableau à la page suivante)

**SOURCE :** Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 10 avril 2002

**VALIDATION:**

COMMISSION SCOLAIRE	ENGAGEMENTS AU 1 <sup>er</sup> MARS 2002	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Monts-et-Marées, CS des	11	470 597 \$
Phares, CS des	9	386 823 \$
Fleuve-et-des-Lacs, CS du	12	416 240 \$
Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	13	902 867 \$
Pays-des-Bleuets, CS du	28	563 985 \$
Lac-Saint-Jean, CS du	20	636 553 \$
Rives-du-Saguenay, CS des	6	255 137 \$
De La Jonquière, CS	13	1 100 352 \$
Charlevoix, CS de	9	737 183 \$
Capitale, CS de la	22	888 473 \$
Découvreurs, CS des	8	344 706 \$
Premières-Seigneuries, CS des	31	1 150 656 \$
Portneuf, CS de	14	509 797 \$
Chemin-du-Roy, CS du	22	1 258 613 \$
Énergie, CS de l'	24	984 284 \$
Hauts-Cantons, CS des	12	143 175 \$
Région-de-Sherbrooke, CS de la	32	727 535 \$
Sommets, CS des	6	121 874 \$
Pointe-de-l'Île, CS de la	61	2 247 934 \$
Montréal, CS de	106	3 959 541 \$
Marguerite-Bourgeoys, CS	69	3 748 776 \$
Draveurs, CS des	6	258 520 \$
Portages-de-l'Outaouais, CS des	8	172 050 \$
Coeur-des-Vallées, CS au	14	533 316 \$
Hauts-Bois-de-l'Outaouais, CS des	10	325 141 \$
Lac-Témiscamingue, CS du	6	118 760 \$
Rouyn-Noranda, CS de	5	125 492 \$
Harricana, CS	10	245 641 \$
Or-et-des-Bois, CS de l'	15	246 591 \$
Lac-Abitibi, CS du	10	534 136 \$
Estuaire, CS de l'	20	328 090 \$
Fer, CS du	5	222 059 \$
Moyenne-Côte-Nord, CS de la	4	46 963 \$
Baie-James, CS de la	7	522 397 \$
Îles, CS des	4	125 568 \$
Chic-Chocs, CS des	11	200 433 \$
René-Lévesque, CS	3	36 694 \$
Côte-du-Sud, CS de la	9	497 644 \$
L'Amiante, CS de	6	300 445 \$
Beauce-Etchemin, CS de la	14	826 272 \$
Navigateurs, CS des	21	1 657 855 \$
Laval, CS de	47	2 909 910 \$
Affluents, CS des	27	1 395 001 \$
Samares, CS des	41	2 566 201 \$
Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	29	1 138 789 \$
Rivière-du-Nord, CS de la	24	841 245 \$
Laurentides, CS des	24	668 794 \$
Pierre-Neveu, CS	13	431 609 \$
Sorel-Tracy, CS de	15	390 815 \$
Saint-Hyacinthe, CS de	6	92 413 \$
Hautes-Rivières, CS des	7	230 492 \$
Marie-Victorin, CS	4	244 705 \$
Patriotes, CS des	18	928 233 \$
Val-des-Cerfs, CS du	5	184 665 \$
Grandes-Seigneuries, CS des	10	402 167 \$
Vallée-des-Tisserands, CS de la	4	167 374 \$

COMMISSION SCOLAIRE	ENGAGEMENTS AU 1 <sup>er</sup> MARS 2002	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Trois-Lacs, CS des	6	95 026 \$
Riveraine, CS de la	13	442 842 \$
Bois-Francis, CS des	10	561 877 \$
Chênes, CS des	13	1 156 522 \$
Central Québec, CS	2	5 103 \$
Eastern Townships, CS	7	403 131 \$
Riverside, CS	8	370 312 \$
Sir-Wilfrid-Laurier, CS	23	1 640 187 \$
Western Québec, CS	8	247 965 \$
English-Montréal, CS	38	516 929 \$
Lester-B,-Pearson, CS	56	620 547 \$
New Frontiers, CS	3	60 101 \$
TOTAL	1 177 \$	47 592 123 \$

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 19

#### Titre

Pour l'année 2001-2002, Emploi-Québec a affecté 60 M \$ de son budget au ministère de l'Éducation pour l'achat de services éducatifs principalement en formation professionnelle et technique. Détail sur l'utilisation de ces sommes comprenant notamment :

- a) Montants utilisés et crédits périmés;
- b) Nombres de personnes référées qui ont bénéficié de cette formation;
- c) Types de formation dispensés et nombre d'heures de cours;
- d) Répartition des sommes par établissement d'enseignement et commission scolaire.

- a) En plus des formations qu'Emploi-Québec achète auprès des établissements de formation tels les commissions scolaires, les cégeps et certains établissements privés, la clientèle d'Emploi-Québec peut également être référée à des formations offertes et financées par le ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ) dans les commissions scolaires et les cégeps.

Le pré achat de 60 M \$ de services éducatifs à l'intention de sa clientèle par Emploi-Québec, a favorisé le partenariat et la collaboration entre Emploi-Québec et les réseaux d'enseignement secondaire et collégial.

En effet, Emploi-Québec a pu œuvré de façon concertée avec les établissements d'enseignement pour la planification des activités de formation. Emploi-Québec et le MÉQ sont soucieux d'un meilleur arrimage des besoins de formation et de l'offre de service. Ainsi, le MÉQ a modifié sa planification et la répartition budgétaire de son offre de formation afin de faciliter à ses réseaux la tâche de prendre en compte correctement les besoins exprimés par Emploi-Québec et de planifier l'offre de formation en conséquence. Cette façon de faire favorise d'autant l'accès des clientèles référées par Emploi-Québec à ces activités de formation.

Précisons que ce montant a été entièrement utilisé en 2001-2002.

- b) Actuellement, les modalités d'échanges entre les deux réseaux ne permettent pas d'identifier le nombre exact de personnes.
- c) Les personnes référées à des formations offertes et financées par le MÉQ se retrouvent parmi la francisation, la formation générale, les métiers semi-spécialisés, les formations professionnelles menant à des diplômes d'études professionnelles (DEP) ou à des attestations de spécialisation professionnelles (ASP) et pour des attestations d'études collégiales (AEC).
- d) Bien que l'information détaillée par établissement ne soit pas disponible, pour l'année financière 2001-2002, selon le MÉQ, cette décision s'est traduite par un partage de la dépense imputable à Emploi-Québec (1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 mars 2002) à raison de 50,4 M\$ dans les commissions scolaires et de 9,6 M\$ dans les cégeps. Au collégial, ce partage équivalait à une enveloppe de 15,5 M\$ exprimée en année scolaire (9,6 M\$ représentant 62 % du coût exprimé en année scolaire).

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, 11/04/02

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 20

### Titre

Actions posées par le ministère et coûts associés à l'entente du 19 octobre 2000, entre la ministre de la Culture et des Communications et la ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi, pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, intitulée « Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel ».

### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

L'Entente interministérielle d'une durée de 2 ans qui fut signée le 19 octobre 2000, vise à favoriser le développement et la consolidation de l'emploi dans le secteur culturel. Pour ce faire, le gouvernement s'engage à rendre disponibles des crédits de 27,6 M\$ pour la réalisation de l'ensemble des trois (3) axes d'intervention, dont 15 M\$ à titre de contribution d'Emploi-Québec dans le cadre de sa mission, 2 M\$ à titre de contribution du ministère de la Culture et des Communications et 10,6 M\$ à titre de contribution du Fonds de consolidation et de stabilisation des arts et de la culture du Québec (FCSACQ).

Cette entente se veut le résultat d'une démarche de partenariat entre le FCSACQ, le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications. Emploi-Québec désire collaborer et soutenir le secteur culturel qui est un véritable gisement d'emplois. Ce secteur est constitué de beaucoup de travailleurs autonomes et de petites entreprises qui n'étaient pas desservies par les mesures régulières d'Emploi-Québec. Les signataires de l'entente conviennent que les interventions prioritaires retenues s'articuleront autour de trois axes, à savoir :

- ◆ Consolidation et développement de l'emploi
- ◆ Accès à la formation continue
- ◆ Connaissance du marché du travail.

### Consolidation et développement de l'emploi

L'objectif de cet axe est de s'associer au Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture pour consolider des emplois culturels. Par la contribution d'Emploi-Québec, le Fonds de stabilisation pourra défrayer une année supplémentaire en salaire pour une personne au sein des organismes culturels admissibles à ce fonds. Jusqu'ici, quelque 630 emplois ont été créés et seront soutenus sur une période de deux ans grâce à l'action combinée d'Emploi-Québec et du FCSACQ.

### Accès à la formation continue

L'objectif de cet axe est de mettre sur pied un projet pilote de 2 ans, qui a pour but de contribuer à l'élaboration d'une intervention globale en matière de formation continue à l'intention des travailleurs autonomes et des entreprises non assujetties à la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* (Loi 90). Plus précisément, ce projet expérimentera des interventions en rapport avec certaines problématiques comme la coordination du développement professionnel dans les associations et les regroupements nationaux et régionaux ; la diffusion de l'information sur le marché du travail et sur les offres de formation et de perfectionnement auprès des travailleurs culturels, l'identification des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la culture ; l'identification des métiers et professions susceptibles d'être intégrés au Programme d'apprentissage en milieu de travail et aussi les mécanismes de reconversion professionnelle.

Emploi-Québec défraie, sur une période de deux ans, l'embauche de onze coordonnateurs au sein des associations disciplinaires du secteur culturel et des conseils régionaux de la culture. Ces coordonnateurs agissent comme des agents de développement de la main-d'œuvre. De plus, Emploi-Québec a affecté plus de 1 M\$ en achat de formation pour le bénéfice des personnes œuvrant dans le secteur culturel.

#### **Connaissance du marché du travail**

L'objectif de cet axe vise à contribuer à l'amélioration de la connaissance du marché du travail culturel. L'enjeu consiste à produire des instruments adaptés pour favoriser un maillage encore plus fin entre les besoins des organisations culturelles et les besoins des travailleurs. À cet effet, les parties ont convenu de favoriser l'implantation d'une «veille de l'emploi et des compétences» qui se fera avec la collaboration, entre autres, avec l'Observatoire de la culture et des communications.

- Un comité formé de représentants d'Emploi-Québec, du ministère de la Culture et des Communications et du Conseil québécois des ressources humaines en culture a été constitué afin de déterminer les termes d'un contrat à intervenir entre le CQRHC et l'Observatoire. À ceux-ci, se sont ajoutés des représentants du CALQ et de la SODEC afin d'arrimer leurs programmes aux objectifs de l'Entente. Le comité a notamment pour mandat : la planification et l'organisation de la veille, l'identification des objets de veille et l'identification des études à réaliser.
- La veille de l'emploi et des compétences comprendra deux volets complémentaires, l'un statistique où l'on prévoit la mise à jour des portraits régionaux de main-d'œuvre et l'autre, informationnel, dont les résultats permettront de suivre l'évolution de l'environnement au regard des objectifs de la Stratégie.

La présente entente fait l'objet d'une évaluation annuelle par un comité coprésidé par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et par le sous-ministre adjoint du ministère de la Culture et des Communications, qui fera rapport et qui proposera, s'il y a lieu, les ajustements et modifications nécessaires aux signataires de l'entente.

**ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003**

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

# de fiche : 21

<p><b>Titre</b></p> <p>Copie de la politique de recours à des ressources externes du ministère et d'Emploi-Québec.</p>
--

<p><b>Exposé et statistiques (s'il y a lieu)</b></p> <p>Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique le Règlement sur les contrats d'approvisionnement, de construction et de services des ministères et organismes publics (L.Q., chapitre 8, article 58).</p>
--

**SOURCE :** Direction des ressources matérielles – 25 mars 2002  
**VALIDATION:**

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 22

### Titre

Liste des organismes communautaires qui ont demandé des subventions, par régions et par secteurs pour les années 2000-2001, 2001-2002 et prévisions pour 2002-2003 en incluant;

- a) les montants des subventions;
- b) la liste des organismes qui ont été refusés;
- c) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale.

- a) Pour mener à bien sa mission et relever le défi de la lutte au chômage et à l'exclusion, Emploi-Québec fait appel à des intervenants externes pour compléter ses activités et disposer ainsi d'une gamme étendue et diversifiée de moyens à offrir à la population. En annexe, se retrouve la liste des ressources externes en employabilité auxquels Emploi-Québec a versé des sommes dans le cadre d'ententes de service afin de compléter sa prestation de services offertes par les centres locaux d'emploi.
- b) Emploi-Québec n'attribue aucunes subventions, elle effectue des achats de services auprès des intervenants externes.
- c) En annexe se retrouve la liste des projets ayant fait l'objet d'approbation par les deux paliers de gouvernement dans le cadre de l'Entente fédérale-provinciale pour les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés.

SOURCE : Bureau du sous-ministre associé, le 17 avril 2002

VALIDATION:

Nom des organismes		Engagements Exercice 2001-2002
Y. M. C. A.	SUCC. ST LAURENT	700,00
Y. M. C. A.	SUCC. ST LAURENT	3 685,00
RADIO BASSE VILLE INC		13 631,20
MAISON RADISSON INC.		70 985,56
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		44 395,56
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		88 812,21
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		62 900,00
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		28 001,00
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		28 629,48
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE		24 501,00
CENTRE POINT D'APPUI DE LANAUDIÈRE		32 375,00
CENTRE POINT D'APPUI DE LANAUDIÈRE		277 530,00
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.		40 720,22
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.		6 800,48
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.		223 929,00
ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC		48 884,96
ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC		175 123,35
ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC		8 731,41
ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC		33 226,57
ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC		116 183,88
COMITE DE L'ESTRIE POUR L'INTEGRATION AU TRAVAIL PERS HAND.		67 503,60
COMITE DE L'ESTRIE POUR L'INTEGRATION AU TRAVAIL PERS HAND.		217 693,19
CENTRE DES FEMMES DE FORESTVILLE		7 700,00
CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN) INC.		134 996,40
CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN) INC.		24 000,00
CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN) INC.		116 277,28
CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN) INC.		26 597,76
SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI		58 000,00
SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI		237 252,75
SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI		62 747,25
SEMO CHAUDIERE-APPALACHES (SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE)		124 520,00
SEMO CHAUDIERE-APPALACHES (SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE)		336 750,00
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL		105 581,76
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL		212 798,14
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL		113 118,00
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL		271 339,25
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL		134 603,00
Fédération de l'UPA de Lanaudière(Centre d'Emploi Agricole)		48 000,00
CENTRE D'ACTION BENEVOLE DE BEDFORD ET ENVIRONS INC.		16 459,20
ACTION TRAVAIL KAMOURASKA		205 712,00
PRO-GESTION ESTRIE		109 519,28
PRO-GESTION ESTRIE		338 464,00
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		95 686,84
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		357 204,44
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		97 204,99
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		233 362,66
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		24 211,29
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.		75 853,07
OPTION TRAVAIL INC.		143 923,89
OPTION TRAVAIL INC.		285 646,00
SERVICES D'AIDE AUX NÉO- QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.		75 283,00
SERVICES D'AIDE AUX NÉO- QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.		225 174,60
SERVICES D'AIDE AUX NÉO- QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.		11 456,50
SERVICES D'AIDE AUX NÉO- QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.		87 181,68
MAISON D'HÉBERGEMENT JEUNESSE ROLAND-GAUVREAU		100 000,00
MAISON D'HÉBERGEMENT JEUNESSE ROLAND-GAUVREAU		107 499,90
FICELLES POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL INC.		132 558,60
FICELLES POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL INC.		42 467,13
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI 2000		35 595,77
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI 2000		116 246,34
CODERR-02		27 720,00
CODERR-02		83 160,00

CODERR-02	66 846,53
CODERR-02	169 962,91
LE GARDE-MANGER POUR TOUS	30 040,00
LE GARDE-MANGER POUR TOUS	10 000,03
La maison de la famille d'Amos inc.	33 183,48
L'HIRONDELLE, SERVICES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES IMMIGR	142 076,43
RECYCLAGE VANIER	70 341,00
RECYCLAGE VANIER	200 593,50
RECYCLAGE VANIER	65 618,00
RECYCLAGE VANIER	247 643,32
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (CIE LAURENTIDES	14 780,88
FABRIQUE PAROISSE CATHEDRALE DE ST JEROME	9 813,30
FABRIQUE PAROISSE CATHEDRALE DE ST JEROME	6 219,36
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	48 850,00
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	110 313,00
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	45 815,00
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	152 265,90
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	15 530,95
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	9 465,75
CORPORATTION D-TROIS-PIERRES	23 562,85
CORPORATTION D-TROIS-PIERRES	432 141,27
CORPORATTION D-TROIS-PIERRES	97 795,35
CORPORATTION D-TROIS-PIERRES	230 308,40
LES PREMIERS DE CORDÉE	80 671,00
LES PREMIERS DE CORDÉE	240 923,25
LES PREMIERS DE CORDÉE	50 667,00
LES PREMIERS DE CORDÉE	212 819,99
TOUJOURS ENSEMBLE INC.	3 100,00
TOUJOURS ENSEMBLE INC.	13 500,00
CENTRE ACTION TRAVAIL	97 626,00
CENTRE ACTION TRAVAIL	192 024,00
CENTRE ETAPE ATELIER DE FORMATION POUR LES FEMMES INC.	128 299,79
CENTRE ETAPE ATELIER DE FORMATION POUR LES FEMMES INC.	336 130,21
MRAR - CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI	6 502,46
POST SCRIPT JEUNESSE	35 719,75
POST SCRIPT JEUNESSE	143 543,13
POST SCRIPT JEUNESSE	10 000,00
POST SCRIPT JEUNESSE	30 324,88
POST SCRIPT JEUNESSE	166 979,42
POST SCRIPT JEUNESSE	49 568,97
RÉSEAU OUTAOUAIS ISP	99 995,00
RÉSEAU OUTAOUAIS ISP	58 605,32
TREMPIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	18 270,80
TREMPIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	54 821,25
TREMPIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	15 742,16
TREMPIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	39 723,11
TREMPIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	222 726,00
SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	78 286,22
SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	240 562,50
SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	79 481,85
L HIRONDELLE, Service et d'intégration des immigrants	47 680,68
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD MINES INC.	61 659,42
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD MINES INC.	15 678,84
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD MINES INC.	163 755,00
PASSEPORT EMPLOI	3 982,00
PASSEPORT EMPLOI	57 343,10
PASSEPORT EMPLOI	6 041,00
CENTRE FEMMES AUX QUATRE VENTS	103 873,28
PROGRAMME D'AIDE AUX JEUNES MÈRES- CÉLIBATAIRES EN DIFFICULT	14 833,00
CAFE-RENCONTRE DRUMMOND INC.	13 646,46
CAFE-RENCONTRE DRUMMOND INC.	19 048,26
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	31 311,00
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	338 928,80

CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	130 350,00
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	98 942,52
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	39 998,00
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	148 732,00
GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.	379 085,25
GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.	126 361,75
GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.	449 671,00
SERVICE RELANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	66 678,26
SERVICE RELANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	204 283,50
SERVICE RELANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	18 073,70
SERVICE D AIDE AUX NEO-CANADIENS	28 240,76
SERVICE D AIDE AUX NEO-CANADIENS	93 483,00
INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.	220,61
INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.	53 320,37
INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.	179 101,36
INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.	202 332,00
GROUPE PLEIN EMPLOI INC.	60 692,00
GROUPE PLEIN EMPLOI INC.	178 326,00
Le Portage	88 355,17
Le Portage	187 515,00
Le Portage	168 000,00
FEDERATION DE L'UPA DE LA mauricie	26 000,00
LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	86 695,00
LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	385 153,82
LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	89 271,81
LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	225 782,36
CENTRE DE LA FAMILLE DU GRAND ST-JÉROME	6 000,00
CENTRE DE LA FAMILLE DU GRAND ST-JÉROME	13 334,00
ACTION MAIN D'OEUVRE MTL INC.	124 869,50
ACTION MAIN D'OEUVRE MTL INC.	350 217,00
ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THÉRÈSE	63 125,00
ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THÉRÈSE	206 308,97
ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THÉRÈSE	60 678,54
ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THÉRÈSE	166 488,34
L'ATELIER D'ARTISANAT CENTRE-VILLE INC.	262 483,07
L'ATELIER D'ARTISANAT CENTRE-VILLE INC.	84 624,00
PASSAGE-TRAVAIL RIVE-SUD	117 890,65
PASSAGE-TRAVAIL RIVE-SUD	356 810,22
S.I.M.O. ( SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR OB	66 883,34
S.I.M.O. ( SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR OB	198 737,25
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST (CREE) INC.	132 599,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST (CREE) INC.	330 000,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST (CREE) INC.	46 035,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST (CREE) INC.	441 444,00
RESSOURCE COMMUNAUTAIRE EN SANTÉ MENTALE "L'EVEIL"	46 697,90
RESSOURCE COMMUNAUTAIRE EN SANTÉ MENTALE "L'EVEIL"	16 271,00
ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (A.F.E.	35 613,62
ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (A.F.E.	119 277,29
CENTRE-FEMMES AUX PLURIELLES	24 692,00
S.A.I.T.P.H.	32 375,00
LE CENTRE D'APPRENTISSAGE PARALLÈLE DE MONTRÉAL C.A.P.	38 195,71
LE CENTRE D'APPRENTISSAGE PARALLÈLE DE MONTRÉAL C.A.P.	37 902,26
OPÉRATION PLACEMENT JEUNESSE INC.	167 728,79
OPÉRATION PLACEMENT JEUNESSE INC.	64 104,79
LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	26 225,81
LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	81 653,41
LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	322 610,00
LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	7 173,09
LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	16 834,64
AU COUP DE POUCE CENTRE-SUD INC.	11 992,11
AU COUP DE POUCE CENTRE-SUD INC.	2 038,00
ACCES TRAVAIL EMPLOI	3 000,00
RESSOURCE ALTERNATIVE DES JEUNES DE BELLECHASSE	202 859,00
CORPORATION LE ZEPHIR CHIBOUGAMAU-CHAPAIS INC.	45 307,68
CORPORATION LE ZEPHIR CHIBOUGAMAU-CHAPAIS INC.	32 265,34

SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	92 797,25
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	42 013,70
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	20 790,00
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	38 501,00
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	24 234,00
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	7 001,00
CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISE DU PORTAGE	85 098,12
CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISE DU PORTAGE	307 664,20
CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISE DU PORTAGE	11 754,75
IMPULSION-TRAVAIL	119 411,38
IMPULSION-TRAVAIL	188 581,68
IMPULSION-TRAVAIL	192 361,23
YWCA DE MONTRÉAL	67 924,00
YWCA DE MONTRÉAL	211 059,54
YWCA DE MONTRÉAL	70 037,37
YWCA DE MONTRÉAL	146 456,85
YWCA DE MONTRÉAL	37 367,14
YWCA DE MONTRÉAL	6 794,19
YWCA DE MONTRÉAL	161 355,64
YWCA DE MONTRÉAL	40 779,86
YWCA DE MONTRÉAL	103 616,64
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	71 808,97
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	242 304,00
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	389 023,00
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	37 340,37
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	65 822,93
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	136 699,20
ACCÈS SANTÉ MENTALE CIBLE TRAVAIL	302 123,77
ACCÈS SANTÉ MENTALE CIBLE TRAVAIL	100 654,23
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	274 218,75
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	67 406,00
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	10 879,00
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	14 103,57
COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES DU QUÉBEC	6 309,17
PROJET 80 INC.	13 200,50
PART DU CHEF	83 918,00
PART DU CHEF	234 184,36
PART DU CHEF	68 335,49
PART DU CHEF	160 511,15
CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	132 169,10
CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	348 000,00
CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	473 237,00
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	57 999,28
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	170 844,80
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	40 707,10
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	24 227,53
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	59 845,44
LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTREAL	228 705,60
LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTREAL	57 994,00
LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTREAL	141 454,80
LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTREAL	47 437,00
CARREFOUR FAMILIAL HOCHELAGA	14 927,50
CENTRE ÉDUCATIF COMMUNAUTAIRE RENÉ GOUPIL	5 695,00
CENTRE ÉDUCATIF COMMUNAUTAIRE RENÉ GOUPIL	900,00
CENTRE ÉDUCATIF COMMUNAUTAIRE RENÉ GOUPIL	20 646,00
POPCO INC.	11 739,68
POPCO INC.	10 930,00
POPCO INC.	2 848,00
POPCO INC.	29 868,75
LA BIVOIE INC.	14 255,25

LA BIVOIE INC.	1 249,12
LA BIVOIE INC.	300 052,00
LE CHIC RESTO-POP INC.	5 823,00
LE CHIC RESTO-POP INC.	138 000,00
LE CHIC RESTO-POP INC.	355 502,67
LE CHIC RESTO-POP INC.	71 793,00
LE CHIC RESTO-POP INC.	2 400,00
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	55 417,00
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	32 000,00
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	39 750,00
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	34 896,71
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	113 576,82
AIDE ET INTÉGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLÉE DU RICH	501 764,00
CENTRE COMMUNAUTAIRE VAL-MARTIN	31 554,00
Cible Retour en Emploi	63 350,11
Cible Retour en Emploi	167 072,06
Cible Retour en Emploi	16 676,21
L'ORGANISATION DES JEUNES DE PARC EXTENSION INC.	1 612,00
L'ORGANISATION DES JEUNES DE PARC EXTENSION INC.	2 200,00
L'ESCALE DU LAC INC.	61 926,50
L'ESCALE DU LAC INC.	133 913,25
L'ESCALE DU LAC INC.	65 264,72
L'ESCALE DU LAC INC.	247 230,00
LA RELANCE-JEUNES ET FAMILLES (RJF) INC.	1 800,40
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	175 289,96
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	62 991,00
LE MOUVEMENT DE CREATION DE RESSOURCES POUR PERSONNES SOURDE	282 947,84
LE MOUVEMENT DE CREATION DE RESSOURCES POUR PERSONNES SOURDE	93 598,00
CARREFOUR D'INTERCULTURES DE LAVAL	87 926,94
MAISON LE RICOCHET	1 877,71
ASSOCIATION MULTI-ETHNIQUE POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES	20 250,00
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	87 079,46
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	77 642,02
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	13 571,88
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	30 441,60
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	15 728,16
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	56 035,15
RESTO PLATEAU	176 366,69
RESTO PLATEAU	534 344,69
RESTO PLATEAU	196 285,84
RESTO PLATEAU	530 147,43
CARREFOUR D'ALIMENTATION ET DE PARTAGE ST-BARNABE INC.	16 796,00
LA RELANCE NICOLET-BECANCOUR INC.	17 468,00
LA RELANCE NICOLET-BECANCOUR INC.	52 837,43
CLUB DE PLACEMENT RÉGIONAL INC.	7 426,00
CLUB DE PLACEMENT RÉGIONAL INC.	93 743,75
CLUB DE PLACEMENT RÉGIONAL INC.	315 078,00
LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE"	34 160,00
LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE"	15 922,53
LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE"	9 295,00
LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE"	3 000,00
ASSOCIATION LATINO AMERICAINE DE C.D.N.	30 662,03
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	55 059,59
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	199 320,12
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	65 651,78
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	162 027,47
VISION-TRAVAIL	41 998,62
VISION-TRAVAIL	144 799,98

VISION-TRAVAIL	22 275,39
VISION-TRAVAIL	56 443,00
VISION-TRAVAIL	229 634,99
VISION-TRAVAIL	76 200,00
VISION-TRAVAIL	179 579,34
VISION-TRAVAIL	46 421,00
VISION-TRAVAIL	23 100,00
VISION-TRAVAIL	34 320,35
VISION-TRAVAIL	74 824,00
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-RÉGION EST DE MONTRÉAL	344 940,00
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-RÉGION EST DE MONTRÉAL	46 671,25
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-RÉGION EST DE MONTRÉAL	47 284,95
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-RÉGION EST DE MONTRÉAL	83 102,24
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-RÉGION EST DE MONTRÉAL	37 344,17
LES ATELIERS D'ANIMATION ET DEJEUX LA LUCIOLE INC.	77 435,99
LES ATELIERS D'ANIMATION ET DEJEUX LA LUCIOLE INC.	270 280,75
LES ATELIERS D'ANIMATION ET DEJEUX LA LUCIOLE INC.	63 740,00
LES ATELIERS D'ANIMATION ET DEJEUX LA LUCIOLE INC.	123 262,70
le pignon bleu, la maison pour grandir.	40 294,82
le pignon bleu, la maison pour grandir.	132 013,50
le pignon bleu, la maison pour grandir.	34 694,00
le pignon bleu, la maison pour grandir.	136 433,25
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC	53 158,19
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC	19 246,95
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC	149 044,47
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC	43 394,08
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)	7 500,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)	58 865,70
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)	235 650,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)	10 101,00
LES OEUVRES DE LA MAISON DAUPHINE INC.	993,56
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	4 564,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	2 377,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	28 025,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	93 311,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	47 209,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	8 398,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	168 009,75
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	225 000,00
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	35 072,25
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	39 518,37
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	17 494,87
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E.INC.	204 135,75
MOISSON ESTRIE	1 510,53
MOISSON ESTRIE	26 413,56
SERVICES ET FORMATION AUX IMMIGRANTS EN MONTEREGIE (SFIM)	23 550,00
SERVICES ET FORMATION AUX IMMIGRANTS EN MONTEREGIE (SFIM)	71 300,17
BUREAU DE LA COMMUNAUTÉ CHRÉTIENNE DES HAÂTIENS DE MONTRÉAL	9 500,00
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	217 203,00
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	71 313,73
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	18 338,03
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	27 145,95
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	161 901,35
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	49 210,68
CARREFOUR FAMILLES MONO PARENTALES INC.	160,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DES COTEAUX	26 516,64
NATURE-ACTION QUÉBEC INC.	56 100,03
CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	46 403,00
CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	145 542,75
CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	43 509,00

P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	26 287,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	259 513,32
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	94 000,30
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	120 832,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	57 813,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	53 382,87
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	18 298,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	36 320,53
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	97 009,69
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	5 000,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	442 139,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	127 837,60
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	88 461,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	250 025,32
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	24 286,13
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	33 418,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	80 936,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	24 000,00
LA CROISEE S.I.T.INC.	10 528,00
LA CROISEE S.I.T.INC.	116 762,00
LA CROISEE S.I.T.INC.	26 211,50
LA CROISEE S.I.T.INC.	360 216,75
CENTRE DE FORMATION DE QUÉBEC INC.	111 558,92
CENTRE DE FORMATION DE QUÉBEC INC.	180 975,00
CENTRE DE FORMATION DE QUÉBEC INC.	135 000,00
CLUB AMI	8 860,00
HALTE LA RESSOURCE INC.	144 955,36
HALTE LA RESSOURCE INC.	41 657,76
JONATHAN 1445 INC.	77 232,09
JONATHAN 1445 INC.	206 935,93
JONATHAN 1445 INC.	20 343,49
JONATHAN 1445 INC.	22 793,41
ATELIER DE FORMATION SOCIOPROFESSIONNELLE DE LA PETITE NATIO	53 093,92
ATELIER DE TRAVAIL JEUNESSE 01	295 597,00
L'AUTONHOMMIE, CENTRE DE RESSOURCES	2 000,00
OPTION FEMMES EMPLOI	335 364,41
OPTION FEMMES EMPLOI	103 118,73
club de Recherche d'emploi de Lanaudière	3 274,34
OPEX ( Office de placement pour ex-détenus )	61 619,00
OPEX ( Office de placement pour ex-détenus )	191 522,86
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	45 677,50
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	165 927,77
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	237 033,00
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	49 795,32
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	20 229,75
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	67 552,38
OPTION INTÉGRATION INC.	96 621,00
OPTION INTÉGRATION INC.	150 874,01
OPTION INTÉGRATION INC.	86 670,00
OPTION INTÉGRATION INC.	72 385,50
OPTION INTÉGRATION INC.	33 705,00
OPTION INTÉGRATION INC.	20 865,00
OPTION INTÉGRATION INC.	35 002,50
OPTION INTÉGRATION INC.	15 000,00
OPTION INTÉGRATION INC.	7 501,00
OPTION INTÉGRATION INC.	30 003,75
OPTION INTÉGRATION INC.	3 001,00
INTEGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.	9 829,35
INTEGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.	109 237,00
INTEGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.	311 386,19
LES SERVICES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	92 626,75
LES SERVICES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	220 777,29
LES SERVICES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	295 430,00
centre adrienne roy shawinigan inc.	30 000,00
centre adrienne roy shawinigan inc.	80 690,00

CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	139 552,50
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	43 371,67
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	85 808,41
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	104 149,75
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	20 104,86
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	48 674,96
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	35 899,20
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	11 627,49
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	2 998,40
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	9 663,75
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	23 808,96
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	11 975,04
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	13 433,95
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	38 455,90
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	13 578,39
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	22 271,04
L'ENVOL S.R.T. SERVICE DE RETOUR AU TRAVAIL	46 639,22
L'ENVOL S.R.T. SERVICE DE RETOUR AU TRAVAIL	170 112,37
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	98 985,94
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	10 030,31
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	130 393,30
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	12 200,02
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	69 892,94
SOCIÉTÉ DE FORMATION INDUSTRIELLE DE L'ESTRIE INC.	12 069,91
SOCIÉTÉ DE FORMATION INDUSTRIELLE DE L'ESTRIE INC.	25 495,00
SERVICE D'AIDE ET DE LIAISON POUR IMMIGRANTS LA MAISONNÉE	15 990,42
CENTRE D'INTEGRATION JEUNESSE- ADULTE (C.I.J.AD.) INC.	74 901,00
CENTRE D'INTEGRATION JEUNESSE- ADULTE (C.I.J.AD.) INC.	138 222,00
CENTRE D'INTEGRATION JEUNESSE- ADULTE (C.I.J.AD.) INC.	256 035,00
SORIF	95 284,98
SORIF	291 733,07
SORIF	84 323,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	44 977,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	120 052,10
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	13 741,40
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	38 100,09
COMITÉ RÉGIONAL D'INTÉGRATION AU TRAVAIL INC.	1 209 883,61
CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	114 247,38
CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	320 485,35
CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	119 814,46
L'ARRIMAGE INC.	440 626,49
L'ARRIMAGE INC.	156 386,06
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	54 059,20
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	184 662,40
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	54 772,00
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	19 245,00
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	409 972,00
ASSOCIATION DES PARAPLÉGIQUES DU QUÉBEC	63 109,77
ASSOCIATION DES PARAPLÉGIQUES DU QUÉBEC	216 364,50
GESTION JEUNESSE INC.	82 256,66
GESTION JEUNESSE INC.	238 005,00
GESTION JEUNESSE INC.	13 778,48
CARREFOUR RELANCE INC.	59 621,25
CARREFOUR RELANCE INC.	105 697,62
CARREFOUR RELANCE INC.	238 483,50
EMPLOI JEUNESSE 16-25 INC.	70 754,11
EMPLOI JEUNESSE 16-25 INC.	167 350,00
SEMO LA RESCOUSSE DU K.R.T.B. INC.	16 228,60
SEMO LA RESCOUSSE DU K.R.T.B. INC.	137 021,00
LE TOUR DE LIRE	14 614,00
LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT DES RE	55 717,93
LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT DES RE	222 259,57
LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT DES RE	37 809,87

CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	59 853,70
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	170 775,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	8 856,96
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	170 676,33
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	38 877,11
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS- TRAVAIL DE MONTRÉAL	23 026,50
CODEM- Les conseillers en développement de l'employabilité	111 262,69
CENTRE JEAN BOSCO DE MANIWAKI INC.	47 400,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	112 272,96
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	31 340,40
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	2 031,45
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	23 001,44
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	16 954,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	42 714,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	190 600,91
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	56 172,44
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	13 050,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	4 350,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	3 840,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	14 550,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	15 262,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	37 680,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	122 021,10
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	8 971,49
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	17 675,64
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	34 320,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	340,00
LA CLE EN EDUCATION POPULAIRE DE MASKINONGE	3 261,00
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	18 257,00
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	1 500,58
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	26 957,00
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	17 972,24
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	24 261,30
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	14 884,00
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	9 619,50
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	10 353,41
CENTRE COMMUNAUTAIRE TYNDALE ST-GEORGES	77 821,59
CENTRE COMMUNAUTAIRE TYNDALE ST-GEORGES	28 774,40
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	76 683,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	206 495,30
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	11 000,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	36 621,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	84 828,40
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	143 782,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	61 299,81
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	39 622,45
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	25 281,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	13 429,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE ST-HYACINTHE	32 106,09
CENTRE D'ALPHABETISATION N-A RIVE DE MONTREAL	20 250,00
HÉBERJEUNE DE PARC EXTENSION	16 733,00
HÉBERJEUNE DE PARC EXTENSION	47 400,00
OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE MONTREAL	62 708,95
OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE MONTREAL	142 765,99
OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE MONTREAL	70 053,62
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	2 990,26
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	1 187,70
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	1 420,00
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	324 000,00

COUP DE POUCE TRAVAIL 1982 INC.	77 222,00
COUP DE POUCE TRAVAIL 1982 INC.	259 607,25
RÉCUPEX INC.	55 822,12
RÉCUPEX INC.	91 314,37
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	91 313,10
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	376 886,97
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	91 263,50
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	217 950,57
Compagnie des Travailleurs Agricoles (Estrie)	244 293,75
Compagnie des Travailleurs Agricoles (Estrie)	26 837,99
I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	7 156,86
I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	117 708,30
I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	11 720,80
I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	104 022,10
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	91 465,69
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	265 650,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	6 300,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	37 800,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	6 000,78
LES ENTREPRISES TANDEM CÔTE-SUD INC.	141 958,14
LES ENTREPRISES TANDEM CÔTE-SUD INC.	27 899,53
LES ENTREPRISES TANDEM CÔTE-SUD INC.	36 927,72
CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE)	41 500,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	189 859,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	79 091,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	49 500,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	22 365,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	135 300,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	162 945,00
GIT SOCIÉTÉ INC.	354 645,00
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	53 803,72
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	30 147,07
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	10 047,00
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	14 892,00
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	65 014,14
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	145 369,29
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	40 564,25
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	140 430,94
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	171 924,06
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	76 798,00
LE BOULOT VERS ...	17 707,10
LE BOULOT VERS ...	388 142,00
LE BOULOT VERS ...	106 677,00
LE BOULOT VERS ...	344 189,53
CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RÉCUPÉRATION-LOUIS-JOSE	3 090,04
INTERACTION FAMILLE HOCHELAGA - MAISONNEUVE	18 437,00
INTERACTION FAMILLE HOCHELAGA - MAISONNEUVE	29 001,75
ATELIER DE MEUBLES RECYCLÉS AHUNTSIC- CARTIERVILLE	141 472,66
ATELIER DE MEUBLES RECYCLÉS AHUNTSIC- CARTIERVILLE	379 713,75
ATELIER DE MEUBLES RECYCLÉS AHUNTSIC- CARTIERVILLE	120 420,42
ATELIER DE MEUBLES RECYCLÉS AHUNTSIC- CARTIERVILLE	388 876,90
BUREAU RÉFÉRENCE INTERVENTION JEUNESSE ESTRIE.	95 000,00
BUREAU RÉFÉRENCE INTERVENTION JEUNESSE ESTRIE.	25 000,00
TRANSITION PLUS	37 079,18
TRANSITION PLUS	130 175,88
TRANSITION PLUS	10 000,08

## Annexe 1

ACTION-TRAVAIL DU GRANIT	28 172,00
ACTION-TRAVAIL DU GRANIT	14 800,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	25 502,12
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	13 600,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	4 631,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	19 564,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	36 767,70
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	31 456,81
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	3 797,88
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	48 000,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	17 200,00
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	40 853,00
SURBOIS	96 334,29
SURBOIS	252 403,04
SURBOIS	34 546,83
SURBOIS	165 616,63
GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	11 656,82
GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	232 123,42
GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	51 899,34
GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	143 940,77
CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RÉCUPÉRATION DE ROCHER	17 732,30
CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RÉCUPÉRATION DE ROCHER	30 627,59
CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RÉCUPÉRATION DE ROCHER	26 884,76
INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.	761 832,50
INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.	294 219,00
INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.	954 815,76
INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.	357 919,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHÂTEAUGUAY.	174 400,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHÂTEAUGUAY.	64 806,23
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHÂTEAUGUAY.	187 001,85
ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	92 773,58
ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	297 138,15
ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	135 584,78
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	72 392,25
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	24 966,00
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	101 782,50
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	23 947,00
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	6 618,00
S.O.S. VÉLO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	16 648,00
S.O.S. VÉLO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	358 610,37
S.O.S. VÉLO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	60 722,50
S.O.S. VÉLO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	175 565,65
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTÉRÉGIE	102 007,03
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTÉRÉGIE	31 427,63
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTÉRÉGIE	3 857,07
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTÉRÉGIE	654 687,83
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ DE LA MONTÉRÉGIE	4 468,46
CENTRE JACQUES-CARTIER	10 000,00
LE CENTRE DES FEMMES DE POINTE-AUX-TREMBLES	3 567,79
LE CENTRE DES FEMMES DE POINTE-AUX-TREMBLES	35 976,84
LA PIAULE, LOCAL DES JEUNES	17 920,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI VAUDREUIL-SOULANGES	342 799,00
LETTRES EN MAIN	28 750,00
LETTRES EN MAIN	3 300,00
TRANSACTION POUR L'EMPLOI DE LASALLE, LACHINE, ST-PIERRE	33 854,00
TRANSACTION POUR L'EMPLOI DE LASALLE, LACHINE, ST-PIERRE	93 750,00
CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.	159 181,62
CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.	394 911,11
CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.	88 646,82

CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.	211 299,44
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI CHARLESBOURG-CHAUVEAU	369 058,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI SAINT-HUBERT	370 965,00
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	45 826,30
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	137 478,94
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	199 896,75
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	66 632,25
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	56 207,70
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	167 690,25
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	199 731,75
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	66 832,33
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	60 401,25
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	32 403,35
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	24 255,00
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	10 500,00
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	3 000,00
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	4 501,00
C.J.-E. DE RIVIÈRE-DU-LOUP/LES BASQUES	340 765,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	92 047,19
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	25 130,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	6 577,50
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	364 938,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	14 401,98
C.J.-E. DE SHERBROOKE ET LES ENVIRONS	380 138,00
LA CORPORATION PARC BAS-SAINT-LAURENT	85 000,00
IMPRIME-EMPLOI	210 676,50
IMPRIME-EMPLOI	64 998,00
IMPRIME-EMPLOI	196 464,75
IMPRIME-EMPLOI	54 890,00
AVENIR ORIENTATION	35 700,00
AVENIR ORIENTATION	108 900,00
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE POUR LES PERSONNES AVEUGLES	173 148,00
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE POUR LES PERSONNES AVEUGLES	60 584,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI AHUNTSIC BORDEAUX	388 744,00
CARTIERVILLE	
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-NORD	600,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-NORD	309 297,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE PORTNEUF	277 815,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	34 260,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	64 363,26
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	23 765,80
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	32 288,81
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	4 375,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	1 295,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	1 295,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	21 708,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	8 776,00
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	4 620,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI LES ETCHEMINS	192 379,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LOTBINIÈRE	201 248,00
CARREFOUR DES FEMMES DE ROSEMONT	11 838,64
LA COALITION DES 45 ANS POUR L'EMPLOI "CHAPITRE DRUMMOND"	41 482,51
LA COALITION DES 45 ANS POUR L'EMPLOI "CHAPITRE DRUMMOND"	51 078,06
SESNO SERVICE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL NORD-OUEST INC.	40 978,00
SESNO SERVICE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL NORD-OUEST INC.	158 577,00
PASSAGE VERS L'EMPLOI	397 203,00
PASSAGE VERS L'EMPLOI	42 983,28
PASSAGE VERS L'EMPLOI	163 007,18
FEDERATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	33 224,80
JEUNES AU TRAVAIL	109 284,24
JEUNES AU TRAVAIL	34 114,00
JEUNES AU TRAVAIL	72 106,68
JEUNES AU TRAVAIL	18 382,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI COMTÉ ROBERVAL	408 473,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE TÉMISCOUATA	222 410,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MARGUERITE-D'YOUVILLE	349 455,00

Groupe populaire declic	40 002,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	60 186,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	75 102,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	75 102,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	284 646,00
PETITES-MAINS	23 812,75
PETITES-MAINS	243 740,25
PETITES-MAINS	57 570,00
PETITES-MAINS	59 779,00
PETITES-MAINS	232 986,00
RESSOURCES ET ACTIONS DES FEMMES DE SOREL	3 225,00
RESSOURCES ET ACTIONS DES FEMMES DE SOREL	20 175,00
RESSOURCES ET ACTIONS DES FEMMES DE SOREL	43 912,10
RESSOURCES ET ACTIONS DES FEMMES DE SOREL	158 454,90
GROUPE "RELIONS MATANE" INC.	37 745,40
GROUPE "RELIONS MATANE" INC.	15 077,51
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HAUTE-GASPÉSIE	232 228,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HAUTE-GASPÉSIE	142 045,31
C.J.-E. MITIS	218 060,00
C.J.-E. MEMPHRÉMAGOG	189 240,00
Centre R.I.R.E. 2000	38 500,00
FAMILLE DU LEVAIN DU QUÉBEC	55 000,00
FAMILLE DU LEVAIN DU QUÉBEC	22 000,00
FAMILLE DU LEVAIN DU QUÉBEC	100 100,00
OBJECTIF JEUNESSE	42 929,26
OBJECTIF JEUNESSE	26 196,00
OBJECTIF JEUNESSE	21 597,00
OBJECTIF JEUNESSE	12 564,16
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MARQUETTE	293 379,00
CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	315 268,50
CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	119 711,00
CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	148 503,00
CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	24 763,91
ATELIER DE TRI DES MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC	135 466,68
ATELIER DE TRI DES MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC	346 358,46
ATELIER DE TRI DES MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC	98 586,93
ATELIER DE TRI DES MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC	46 480,59
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DEUX-MONTAGNES	295 700,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DEUX-MONTAGNES	17 118,09
L'OFFICE DES FRANCO-QUEBECOIS POUR LA JEUNESSE	500 000,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DES FORTS INC.	234 781,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DES FORTS INC.	100 592,22
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-SUD	287 174,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC DE MONTMAGNY	202 276,00
CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULT	8 193,32
CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULT	27 932,98
CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULT	59 716,94
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DE L'ISLET	194 780,00
LES SERVICES D'AIDE REMUE-MÉNAGE	29 329,14
GESTION ET FORMATION GINETTE FONTAINE INC.	3 698,00
GESTION ET FORMATION GINETTE FONTAINE INC.	29 180,25
LE PORTE CARRIÈRES INC.	42 015,29
LE PORTE CARRIÈRES INC.	73 594,06
LE PORTE CARRIÈRES INC.	180 066,18
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	215 055,00
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	44 007,83
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	241 415,12
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	52 909,27
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	202 131,65

GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPL	4 500,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTÉ JOHNSON	289 182,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTÉ JOHNSON	18 777,50
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTÉ JOHNSON	37 195,85
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU COMTÉ DE RICHMOND	282 185,00
COOPÉRATIVE TRAVAILLEURS(EUSES) DE SERVICES-CONSEILS EN DÉVE	16 560,00
COOPÉRATIVE TRAVAILLEURS(EUSES) DE SERVICES-CONSEILS EN DÉVE	21 495,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE	207 522,00
BUFFET ACCÈS EMPLOI	36 761,25
BUFFET ACCÈS EMPLOI	149 268,66
BUFFET ACCÈS EMPLOI	25 856,27
BUFFET ACCÈS EMPLOI	72 383,31
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE FRONTENAC	283 579,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI	361 841,00
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	29 042,46
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	80 720,97
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	75 600,00
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	82 800,00
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	25 000,00
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	30 330,57
PRISE inc	48 300,00
PRISE inc	200 982,00
PRISE inc	65 287,00
PRISE inc	187 069,88
MAGASIN-PARTAGE DE LA PETITE PATRIE	33 750,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	32 460,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	444 671,00
L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	72 157,78
L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	212 584,62
L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	60 000,00
L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	138 805,50
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU COMTÉ NICOLET-YAMASKA ET MRC BÉ	325 456,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI ANJOU/SAINT-JUSTIN	295 124,00
FONDATION APPUI ENFANCE - FAMILLE	17 462,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	119 700,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	108 207,50
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	167 580,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	19 550,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	72 396,62
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL (FLP)	52 800,00
CENTRE DES FEMMES DU PLATEAU MONT-ROYAL	37 582,00
CENTRE DES FEMMES DU PLATEAU MONT-ROYAL	94 702,57
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU HAUT-ST-AURICE INC.	253 204,00
LE VÉLO VERT INC.	79 016,00
LE VÉLO VERT INC.	236 004,00
LE VÉLO VERT INC.	64 913,00
LE VÉLO VERT INC.	176 455,59
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI LA PINIÈRE	277 686,00
COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	80 158,50
COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	34 886,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MANICOUAGAN	217 290,00
DE SOI À L'EMPLOI	237 580,50
DE SOI À L'EMPLOI	64 973,00
GROUPE ITINERANCE ET TRAVAIL DE MONTREAL INC.	69 433,00
GROUPE ITINERANCE ET TRAVAIL DE MONTREAL INC.	237 984,00
CENTRE EURÊKA INC.	251 960,06
CENTRE EURÊKA INC.	168 800,45
CENTRE EURÊKA INC.	19 840,14
CENTRE EURÊKA INC.	47 197,15
CENTRE EURÊKA INC.	76 067,75
CENTRE EURÊKA INC.	6 371,81
CENTRE RÉGIONAL DE RÉCUPÉRATION ET DE RECYCLAGE LAVAL	194 587,00

(C.R.R	
CENTRE RÉGIONAL DE RÉCUPÉRATION ET DE RECYCLAGE LAVAL	24 295,00
(C.R.R	
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE	420 513,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE CÔTE-DES-NEIGES (CJECND)	426 465,00
CENTRE DE FORMATION POUR FEMMES (C.F.F.)	65 852,42
CENTRE DE FORMATION POUR FEMMES (C.F.F.)	25 171,03
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	3 000,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	6 250,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	5 625,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	16 875,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	106 974,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	35 658,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	126 900,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	104 040,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	98 420,00
ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	45 720,00
LIBRE EMPLOI, CENTRE LIBRE-SERVICE D'AIDE A LA RECH. D'EMPLOI	65 276,80
LIBRE EMPLOI, CENTRE LIBRE-SERVICE D'AIDE A LA RECH. D'EMPLOI	191 963,62
CENTRE DE RÉADAPTATION ESTRIE INC.	7 500,00
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST INC.	279 606,20
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST INC.	121 311,00
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST INC.	54 571,32
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST INC.	294 127,00
L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	11 057,00
L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	228 326,28
L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	101 859,00
L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	105 627,35
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE S.E.M.O. GASPESIE - LES ILE	339 808,50
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE S.E.M.O. GASPESIE - LES ILE	75 398,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	64 637,29
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	23 501,74
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	22 500,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	351 615,00
FORMATIONS FRANCINE GENDRON INC.	127 086,57
FEDERATION DE L'U.P.A. DE ST-JEAN-VALLEYFIELD	45 825,00
FEDERATION DE L'U.P.A. DE ST-JEAN-VALLEYFIELD	149 570,25
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	102 922,98
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	34 930,83
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	464 403,00
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	56 237,60
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	88 511,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DE L'EST (CDEST) INC.	23 619,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DE L'EST (CDEST) INC.	357 030,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DE L'EST (CDEST) INC.	15 154,12
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST	13 056,16
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST	70 159,02
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST	337 042,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	32 487,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	9 525,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	4 725,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	31 757,70
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	4 500,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	4 200,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	3 675,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	196 440,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	7 185,00
CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES DE LA RIVE-SUD INC.	38 445,00
LE GROUPE ALPHA LAVAL	21 798,60
LE GROUPE ALPHA LAVAL	58 248,00
DÉFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	43 084,94
DÉFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	27 770,61
DÉFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	4 688,08
DÉFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	152 180,46
FÉDÉRATION UPA OUTAOUAIS-LAURENTIDES	95 000,00
CARREFOUR D'ENTRAIDE ET SERV. D'AIDE RECH. D'EMPLOI IMMIGRANT	7 856,69

CARREFOUR D'ENTRAIDE ET SERV. D'AIDE RECH.D'EMPLOI IMMIGRANT	23 563,49
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)	7 595,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)	57 574,37
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)	23 979,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)	648 014,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC LA CÔTE-DE-GASPÉ	227 514,00
DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE L'ÂLE DE MONTRÉAL INC.	312 975,00
DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE L'ÂLE DE MONTRÉAL INC.	54 431,74
DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE L'ÂLE DE MONTRÉAL INC.	157 018,85
ACCES RESSOURCES ETUDES TRAVAIL DES LAURENTIDES INC.	40 998,05
ACCES RESSOURCES ETUDES TRAVAIL DES LAURENTIDES INC.	110 263,66
RESEAU DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI	21 993,01
TECHNOBOIS ENTREPRISE D'INSERTION SOCIO-ÉCONOMIQUE	51 511,47
TECHNOBOIS ENTREPRISE D'INSERTION SOCIO-ÉCONOMIQUE	155 400,29
TECHNOBOIS ENTREPRISE D'INSERTION SOCIO-ÉCONOMIQUE	37 595,44
REGARD EN ELLE	50 000,00
REGARD EN ELLE	11 250,00
REGARD EN ELLE	12 976,00
REGARD EN ELLE	100 311,00
REGARD EN ELLE	16 800,12
REGARD EN ELLE	24 899,00
REGARD EN ELLE	33 039,00
REGARD EN ELLE	43 440,30
REGARD EN ELLE	20 020,20
REGARD EN ELLE	6 768,24
STRATÉGIE CARRIÈRE	14 910,00
STRATÉGIE CARRIÈRE	45 658,08
STRATÉGIE CARRIÈRE	17 979,76
STRATÉGIE CARRIÈRE	56 556,96
STRATÉGIE CARRIÈRE	34 201,28
STRATÉGIE CARRIÈRE	48 720,00
STRATÉGIE CARRIÈRE	19 665,00
STRATÉGIE CARRIÈRE	37 801,50
STRATÉGIE CARRIÈRE	17 955,00
STRATÉGIE CARRIÈRE	9 570,11
STRATÉGIE CARRIÈRE	2 320,29
STRATÉGIE CARRIÈRE	13 020,00
STRATÉGIE CARRIÈRE	27 593,75
LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-NORD	70 001,58
LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-NORD	35 000,25
CIBLE-ACTION INC.	118 040,25
CIBLE-ACTION INC.	75 677,82
CIBLE-ACTION INC.	84 975,00
CIBLE-ACTION INC.	24 075,00
CIBLE-ACTION INC.	19 274,55
FÉDÉRATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	14 992,48
FÉDÉRATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	109 662,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI CHAUVEAU	304 820,00
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	38 471,86
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	79 973,04
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	8 570,65
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	281 290,95
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	57 730,24
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	81 478,22
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	156 003,48
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	177 209,40
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTID	74 120,36
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E.	157 767,25

LAURENTID	
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E.	61 881,49
LAURENTID	
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E.	360 760,00
LAURENTID	
SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	206 944,95
SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	58 961,36
SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	14 984,51
SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	41 024,70
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUTAOUAIS	465 370,50
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUTAOUAIS	191 975,93
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUTAOUAIS	554 464,00
SOLIDARITÉ ETHNIQUE RÉGIONALE DE LA YAMASKA	15 175,00
SOLIDARITÉ ETHNIQUE RÉGIONALE DE LA YAMASKA	25 670,00
SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU TRA	59 644,74
SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU TRA	206 482,51
SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU TRA	207 495,00
CENTRE RESSOURCES JEUNESSE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	298 184,00
ACCÈS TRAVAIL	105 000,00
ACCÈS TRAVAIL	297 200,00
CARI ST-LAURENT	77 541,00
CARI ST-LAURENT	23 864,01
CARI ST-LAURENT	70 548,75
CARI ST-LAURENT	20 027,09
COMITÉ CONSEIL JEUNES VOLONTAIRES DE DRUMMONDVILLE	1 962,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ESTRIE	7 700,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ESTRIE	130 403,00
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ESTRIE	442 012,50
CORPORATION DES ATELIERS DES CENTRES JEUNESSE DE MONTRÉAL IN	101 376,11
CORPORATION DES ATELIERS DES CENTRES JEUNESSE DE MONTRÉAL IN	33 069,24
TRAVACTION MAURICIE INC.	48 000,00
TRAVACTION MAURICIE INC.	53 505,00
TRAVACTION MAURICIE INC.	21 501,00
IMPACT EMPLOI DE L'ÉRABLE	47 464,44
IMPACT EMPLOI DE L'ÉRABLE	103 089,82
IMPACT EMPLOI DE L'ÉRABLE	26 999,00
PARACHUTE PROJETS INC.	18 115,00
PARACHUTE PROJETS INC.	67 291,45
PARACHUTE PROJETS INC.	9 320,00
PARACHUTE PROJETS INC.	22 350,00
PARACHUTE PROJETS INC.	5 952,06
PARACHUTE PROJETS INC.	5 600,00
PARACHUTE PROJETS INC.	71 165,64
PARACHUTE PROJETS INC.	24 809,30
PARACHUTE PROJETS INC.	48 305,00
PARACHUTE PROJETS INC.	8 790,00
PARACHUTE PROJETS INC.	25 300,00
PARACHUTE PROJETS INC.	17 195,00
PARACHUTE PROJETS INC.	24 641,27
PARACHUTE PROJETS INC.	20 700,90
PARACHUTE PROJETS INC.	18 200,00
PARACHUTE PROJETS INC.	23 500,00
PARACHUTE PROJETS INC.	17 500,00
PARACHUTE PROJETS INC.	145,00
PARACHUTE PROJETS INC.	3 185,00
PARACHUTE PROJETS INC.	5 384,00
PARACHUTE PROJETS INC.	5 450,42
L'ARBRE INC.	86 874,83
L'ARBRE INC.	170 753,00
L'ARBRE INC.	37 512,80
2IÈME AVENUE INC.	55 863,06
INITIATION AU DÉVELOPPEMENT ENTREPRENEURIAL DE L'ESTRIE	80 100,00

(I.D	
INITIATION AU DÉVELOPPEMENT ENTREPRENEURIAL DE L'ESTRIE	262 500,00
(I.D	
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DUPLESSIS	21 940,12
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DUPLESSIS	389 644,00
LE CENTRE D'ACTIVITÉ, DE FORMATION ET D'ENTRAIDE	95 796,00
"SOLIDARITÉ	
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU CENTRE-DE-LA-MAURICIE	302 734,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	77 525,50
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	43 772,40
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	60 600,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	31 200,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	13 000,00
LIAISON INTERCULTURELLE	3 180,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	10 176,18
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	73 600,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	64 405,64
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	18 049,32
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	82 800,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	22 000,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	41 417,25
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	9 350,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	4 125,00
CARREFOUR JEUNESSE - EMPLOI RÉGION MATANE	230 293,00
CENTRE D'INTÉGRATION MULTI-SERVICES DE L'OUEST DE L'ÂLE (C.I	45 794,14
LE G. SEPT	28 456,00
LE G. SEPT	98 132,73
LE G. SEPT	13 556,69
LE G. SEPT	25 246,81
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE	272 335,00
DOC FORMATION	350,00
DOC FORMATION	14 224,00
DOC FORMATION	13 963,80
DOC FORMATION	3 126,40
DOC FORMATION	55 152,00
DOC FORMATION	20 273,18
DOC FORMATION	10 996,00
DOC FORMATION	49 051,40
DOC FORMATION	24 708,93
DOC FORMATION	2 335,41
DOC FORMATION	41 280,00
DOC FORMATION	20 570,00
DOC FORMATION	5 204,00
DOC FORMATION	2 081,60
DOC FORMATION	46 174,25
DOC FORMATION	134 099,43
SERVICE EXTERNE DE MAIN D'OEUVRE LE JALON	234 500,00
SERVICE BUDGÉTAIRE POPULAIRE DE L'ESTRIE INC.	3 000,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MRC MASKINONGÉ	212 669,00
GESTION CONSILIUUM PLUS INC	17 634,09
GESTION CONSILIUUM PLUS INC	52 650,00
SERVICE REGIONAL D'INTERPRÉTARIAT DE QUÉBEC INC.	412,50
SERVICE REGIONAL D'INTERPRÉTARIAT DE QUÉBEC INC.	675,00
ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	136 028,00
ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	164 569,50
ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	221 522,25
ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	429 446,00
ENTRÉE LIBRE - ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE ET	208 380,48
PROFESSIONN	
ENTRÉE LIBRE - ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE ET	20 980,00
PROFESSIONN	
ENTRÉE LIBRE - ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE ET	92 523,00
PROFESSIONN	
ENTRÉE LIBRE - ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE ET	26 660,00
PROFESSIONN	
COMITÉ CONSEIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA	1 000,00

PLATE-FORME CPT INC.	84 193,00
PLATE-FORME CPT INC.	281 250,00
PLATE-FORME CPT INC.	81 051,00
PLATE-FORME CPT INC.	304 051,70
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI, RELANCE DUROCHER-PERCÉ	247 382,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA CÔTE-DU-SUD	24 435,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA CÔTE-DU-SUD	16 980,00
RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	64 096,89
RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	105 549,74
RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	114 974,10
RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	6 828,98
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	28 842,06
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	9 270,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	3 090,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	1 030,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	231 776,36
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	57 680,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	5 150,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	2 060,00
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	9 270,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA JACQUES-CARTIER	17 400,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE FRANCHEVILLE	470 754,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DRUMMOND	289 540,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU BAS-RICHELIEU	288 008,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI SAGUENAY INC.	3 900,78
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI SAGUENAY INC.	673 990,00
INFO-FEMMES INC.	23 899,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	3 437,50
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	230 026,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	6 125,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	19 247,14
ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS	70 879,65
ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS	49 695,00
ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS	34 700,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MASKOUTAIN	360 366,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MASKOUTAIN	145 700,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MASKOUTAIN	28 260,49
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MONTMORENCY	289 079,00
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	102 330,01
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	33 013,52
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	18 300,00
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	140,00
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	3 143,00
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	53 995,34
Pouvoir des mots	702,90
JUTE & CIE	11 218,87
JUTE & CIE	114 438,62
JUTE & CIE	24 141,95
JUTE & CIE	151 198,32
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI LA PRAIRIE	296 984,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC D'ABITIBI-ouest	237 268,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	6 800,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	14 001,20
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	6 800,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	2 500,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	196 440,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	15 278,45
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	18 535,00
ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE/ATELIER COUTURE	64 460,00
ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE/ATELIER COUTURE	194 082,00
ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE/ATELIER COUTURE	28 100,55
ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE/ATELIER COUTURE	153 918,00
SERVICE ACCÈS TRAVAIL DE PORTNEUF	193 743,50
SERVICE ACCÈS TRAVAIL DE PORTNEUF	62 098,00
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	23 393,20

GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	18 399,54
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	36 802,77
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	151 999,58
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	39 063,70
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	72 003,69
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	14 000,19
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	88 016,10
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	53 465,00
CENTRE D'ÉVALUATION EN PSYCHOLOGIE ET EN ORIENTATION (CEPO)	34 716,00
CENTRE D'ÉVALUATION EN PSYCHOLOGIE ET EN ORIENTATION (CEPO)	76 005,10
COMITÉ CONSEIL DES BASSES LAURENTIDES	3 000,00
COMITÉ-CONSEIL ACTON,BELOEIL,SAINT-HYACINTHE,SOREL	856,50
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA CAPITALE NATIONALE	537 341,00
MÈRES ET MONDE - CENTRE DE RESSOURCES POUR JEUNES MÈRES	25 807,00
MÈRES ET MONDE - CENTRE DE RESSOURCES POUR JEUNES MÈRES	63 650,81
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	44 100,00
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	99 850,00
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	13 657,75
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	23 651,26
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	62 000,00
L'ALBUM DU'ELLE - SANDRA PARIS, PATRICK ST-GEORGES	1 500,00
SERVICE SPÉCIALISÉ DE MAIN-D'OEUVRE L'ÉLAN	23 270,31
SERVICE SPÉCIALISÉ DE MAIN-D'OEUVRE L'ÉLAN	152 462,22
SERVICE SPÉCIALISÉ DE MAIN-D'OEUVRE L'ÉLAN	50 272,48
DIMENSION TRAVAIL	145 545,84
DIMENSION TRAVAIL	39 353,76
DIMENSION TRAVAIL	24 408,54
DIMENSION TRAVAIL	66 957,00
DIMENSION TRAVAIL	13 632,45
TRUTEK - GA«TAN TROUTET - JOSUÉ BEAUCAGE	72,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA GASPÉSIE	59 533,00
COALITION D'ORGANISATIONS HASSIDIQUES D'OUTREMONT	113 860,85
COALITION D'ORGANISATIONS HASSIDIQUES D'OUTREMONT	41 871,15
AIM CROIT	111 011,91
AIM CROIT	270 744,50
SEMO CÔTE-NORD	11 434,06
SEMO CÔTE-NORD	8 697,50
SEMO CÔTE-NORD	6 800,00
SEMO CÔTE-NORD	4 527,72
SEMO CÔTE-NORD	6 800,00
SEMO CÔTE-NORD	205 368,75
PROJET DE STAGES POUR LES MINORITÉS VISIBLES INC.	68 590,00
PROJET DE STAGES POUR LES MINORITÉS VISIBLES INC.	19 965,18
VIA-TRAVAIL INC.	143 014,95
VIA-TRAVAIL INC.	53 088,20
VIA-TRAVAIL INC.	10 354,76
VIA-TRAVAIL INC.	259 004,49
VIA-TRAVAIL INC.	82 713,83
VIA-TRAVAIL INC.	38 965,19
L'ASSOCIATION MONTREALAISE POUR LES AVEUGLES	3 908,00
L'ASSOCIATION MONTREALAISE POUR LES AVEUGLES	56 781,75
LES BUREAUX D'ANTOINE	64 541,00
LES BUREAUX D'ANTOINE	273 497,70
LES BUREAUX D'ANTOINE	48 805,00
LES BUREAUX D'ANTOINE	151 350,55
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	21 075,18
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	43 259,96
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA	150 996,97

MONTÉRÉGIE	
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	59 825,00
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	3 029,53
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	9 160,57
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	10 016,00
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	154 345,30
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	41 045,57
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MONTÉRÉGIE	138 042,71
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	170 069,49
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	57 531,00
LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE SAINTE-AGATHE	480,00
LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE SAINTE-AGATHE	330,00
ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	64 070,55
ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	153 214,82
ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	18 924,36
ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	53 010,23
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST DE MONTRÉAL (C.R.E)	173 407,79
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST DE MONTRÉAL (C.R.E)	11 037,50
FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES	175 473,21
FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES	41 374,00
FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES	23 303,39
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	68 186,47
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	8 091,11
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	22 691,81
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	195 372,92
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	52 262,71
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	154 483,26
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	17 422,00
CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	51 518,18
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE	123 044,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE	359 051,39
SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ÂLE	315 039,69
SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ÂLE	84 000,00
SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ÂLE	84 193,75
LA PASSERELLE - CENTRE D'ENTRAIDE PROFESSIONNELLE ET SPIRITU	134 429,35
LA PASSERELLE - CENTRE D'ENTRAIDE PROFESSIONNELLE ET SPIRITU	43 131,76
CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	321 733,50
CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	87 975,00
CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	360 726,75
CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	124 775,00
BUFFETS INSÈRE-JEUNES	258 414,30
BUFFETS INSÈRE-JEUNES	93 066,14
BUFFETS INSÈRE-JEUNES	65 674,45
BUFFETS INSÈRE-JEUNES	65 000,00
CONSORTIUM MULTIMÉDIA CESAM	270 022,00
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	104 081,25
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	112 118,25
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	94 501,75
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	2 990,76
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	43 166,25
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	16 050,00

SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRÊT INC.	1 248,00
SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRÊT INC.	244 515,75
SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRÊT INC.	98 528,75
SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRÊT INC.	289 108,50
I.T.E. ENTREPRISE D'INSERTION	126 300,00
I.T.E. ENTREPRISE D'INSERTION	41 557,50
I.T.E. ENTREPRISE D'INSERTION	79 459,38
CENTRE D'AIDE ET DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTMAGNY-L'ISLET	44 312,53
CENTRE D'AIDE ET DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTMAGNY-L'ISLET	138 750,00
ORIENTATION ACTION TRAVAIL BÉCANCOUR INC.	25 900,00
ORIENTATION ACTION TRAVAIL BÉCANCOUR INC.	10 850,00
EMPLOI-SERVICES	13 050,00
EMPLOI-SERVICES	195 000,00
LE GROUPE ACTION-GROULX	194 290,96
LE GROUPE ACTION-GROULX	83 955,00
LE GROUPE ACTION-GROULX	48 076,05
LE GROUPE ACTION-GROULX	20 988,50
LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA	151 965,67
LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA	47 034,83
LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA	14 507,25
LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA	3 779,80
L'ÂME-ART: ARTISTES DU MILE-END	2 442,63
CARREFOUR DES CUISINES COLLECTIVES DE SHERBROOKE	1 316,93
CARREFOUR DES CUISINES COLLECTIVES DE SHERBROOKE	16 381,25
COOPÉRATIVE DE TRAVAIL EN INFORMATIQUE INFORMACOOOP	50 617,00
COOPÉRATIVE DE TRAVAIL EN INFORMATIQUE INFORMACOOOP	16 996,60
ACTION TRAVAIL RÉGION DE MATANE INC.	31 945,11
CARREFOUR BLE	7 500,00
RELANCE GASPESIE SUD INC.	143 966,97
RELANCE GASPESIE SUD INC.	68 238,00
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DE DRUMMOND (SEMO) INC.	136 110,50
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DE DRUMMOND (SEMO) INC.	371 508,98
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DE DRUMMOND (SEMO) INC.	42 003,20
SOCIÉTÉ D'ÉDUCATION POPULAIRE DE CABANO ANTIDOTE MONDE	13 652,75
SOCIÉTÉ D'ÉDUCATION POPULAIRE DE CABANO ANTIDOTE MONDE	12 327,11
RÉSEAU DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI DU QUÉBEC	60 000,00
INSERTECH ANGUS	324 601,50
INSERTECH ANGUS	96 442,83
INSERTECH ANGUS	209 898,00
CORPORATION RÉGIONALE SANTÉ MENTALE ET TRAVAIL DE LAVAL	112 173,43
FERME-ÉCOLE DE LANAUDIÈRE	141 184,97
FERME-ÉCOLE DE LANAUDIÈRE	15 004,00
COMITE POUR LA DEFENSE DES DROITS SOCIAUX LA TUQUE	2 880,00
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE (S.E.M.O.) DE GRANBY ET REG	148 000,00
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE (S.E.M.O.) DE GRANBY ET REG	64 855,45
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU HAUT-SAINT-FRANÇOIS	201 923,00
RADIS INC.	36 816,81
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DES ÀLES	245 163,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC DE DESJARDINS	273 816,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA MRC DE COATICOOK	112 928,00
LA FEDERATION DE L'UPA DE LA BEAUCE	69 709,10
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	14 424,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI NOTRE-DAME-DE-GRÂCE	268 360,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI CENTRE-SUD/PLATEAU MONT-ROYAL/MILE	466 115,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MÉKINAC	202 857,00
ACTION TRAVAIL CHALEURS INC.	393 480,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	18 944,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	182 513,43
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	75 161,38
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	19 723,00
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	56 940,45
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA MRC DES LAURENTIDES	266 184,00
SERVICE DES LOISIRS DE LA CORPORATION MUNICIPALE DE	1 500,03

GODBOUT	
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUEST DE L'ÂLE	539 691,00
BUREAU CONSULTATION JEUNESSE MONTRÉAL	97 206,83
VISION-TRAVAIL	51 165,01
VISION-TRAVAIL	131 008,31
RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	16 625,00
L'OEUVRE DES TERRAINS DE JEUX DE RIVIERE-AU-RENARD INC.	800,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI CHÂTEAUGUAY	280 988,00
FESTI BLUES	17 256,94
LES RECYCLAGES ETCEMINS INC.	4 060,04
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI D'ANTOINE-LABELLE	226 554,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI ARTHABASKA	287 188,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE	282 598,00
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE	220 912,90
LE CENTRE DE RESSOURCES EN CRÉATION D'ENTREPRISES COLLECTIVE	45 000,00
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA HAUTE-CÔTE-NORD (CJEHCN)	138 923,00
CODEM	220 714,60
CODEM	103 562,23
RÉCUPEX (SHERBROOKE) INC.	199 987,50
FÉDÉRATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT	38 133,32
LES ENTREPRISES JEUNESSE DE LA MONTÉRÉGIE	27 723,17
RÉHABILITATION DE BEAUCE INC.	72 535,52
CORPORATION PERSONNES HANDICAPÉES ET TRAVAIL DE LAVAL	126 777,85
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DES ÂLES	104 508,30
RESSOURCES FAMILIALES DE LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ	5 538,44
ACTION EMPLOI HAUTE-YAMASKA	26 054,20
ACTION EMPLOI HAUTE-YAMASKA	44 518,55
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI SAINT-LAURENT	316 115,00
ATELIER GRAND FLEUVE	40 082,95
INTERVENTION TRAVAIL INC.	82 825,05
CYBERCAP	247 402,12
ÉQUITRAVAIL	13 967,20
ÉQUITRAVAIL	278 662,15
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE LA MRC DE BONAVENTURE	85 294,60
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES	214 233,00
DÉFI TRAVAIL ARGENTEUIL	35 388,31
DÉFI TRAVAIL ARGENTEUIL	47 018,79
CENTRE SOLIDARITÉ JEUNESSE DE QUÉBEC	5 923,41
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE QUÉBEC	4 000,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA JAMÉSIE	260 459,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DES PAYS-D'EN-HAUT	99 185,00
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI BEAUHARNOIS-SALABERRY	50 000,00
2IÈME AVENUE INC.	57 657,81
2IÈME AVENUE INC.	858,13
2IÈME AVENUE INC.	17 783,34
ACCES TRAVAIL EMPLOI	415,39
ACTIONS INTERCULTURELLES DE DÉVELOPPEMENT ET D'ÉDUCATION (AI)	25 000,00
ADAPTECH PLUS INC.	7 250,22
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE SEPT-ÎLES	13 877,82
AGENCE RÉGIONALE DE MISE EN VALEUR DES FORÇES PRIVÉES DE LA	750,00
AGRI-AIDE LAURENTIDES INC.	1 265,00
AGRILAIT, COOPERATIVE AGRICOLE	912,58
ALTERNATIVES COMMUNAUTAIRES D'HABITATION ET D'INTERVENTION D	3 988,49
ASSOCIATION COOPERATIVE D'ECONOMIE FAMILIALE DU SUD-OUEST DE	11 330,00
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN ASSIS	1 630,00
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN ASSIS	1 630,00
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN ASSIS	5 100,00
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	38 752,00

ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	75 738,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	2 810,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	5 100,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	900,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	2 310,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	5 100,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	5 100,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	1 360,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	4 815,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	2 130,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	62 566,99
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	23 991,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS EN CONCEPTION ET DESSIN	23 966,00
ASSIS	
ASSOCIATION DES PROSPECTEURS DU QUÉBEC INC.	389,97
ASSOCIATION DES PROSPECTEURS DU QUÉBEC INC.	185,00
ASSOCIATION DES TRANSPORTEURS ROUTIERS BEAUCE- APPALACHES-MÉG	1 721,50
ASSOCIATION FAUNIQUE KIPAWA INC.	4 500,00
ASSOCIATION FORESTIÈRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE INC.	265,00
ASSOCIATION FORESTIERE SAG.-LAG.	39 031,32
ASSOCIATION FORESTIERE SAG.-LAG.	50 268,01
ASSOCIATION FORESTIERE SAG.-LAG.	48 489,08
ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	102 923,17
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ÉBÉNISTES DU QUÉBEC	7 202,00
ASSOCIATION TOURISTIQUE RÉGIONALE DE L'ABITIBI- TÉMISCAMINGUE	-
ASSOCIATION TOURISTIQUE RÉGIONALE MANICOUAGAN	2 700,00
ASSURANCES ROBERT MORIN ET ASS. INC.	4 090,62
ATELIER DE DRAMATURGIE DE MONTRÉAL INC.	1 775,00
BINGO 2000 SAINT-LUC	2 478,00
BUREAU DE TOURISME ET DES CONGRES DE SAINT-HYACINTHE INC.	1 443,45
CAPEQ INC.	41 439,00
CARREFOUR BLE	51 530,57
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU TÉMISCAMINGUE	125,00
CARREFOUR PÉRI-NAISSANCE	333,20
CARREFOUR PÉRI-NAISSANCE	544,80
CENTRAIDE ESTRIE (CONSEIL RÉGIONAL DE BIEN-ÊTRE DE SHERBROOK	6 909,00
CENTRE ALTERNATIF EN SANTÉ MENTALE ET SOCIALE LE MARIGOT DE	1 500,00
CENTRE COMMUNAUTAIRE LES AINÉS DE L'ESTRAN	1 207,50
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE LA RÉGION SHERBROOKOISE	7 500,00
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE SEPT-ÎLES INC.	279,00
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE LA GRANDE CORVEE	2 586,00
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE LAURENTIDES	9 115,40
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE VALLÉE DE LA MATAPÉDIA	483,36
CENTRE D'ALPHABÉTISATION N-A RIVE DE MONTREAL	45 241,68
CENTRE D'ASSISTANCE ET D'ACCOMPAGNEMENT AUX PLAINTES - GASPÉ	150,01
CENTRE DE BENEVOLAT DE LA VALLEE DE L'OR	949,10
CENTRE DE COMMUNICATION ADAPTÉE (CCA)	7 879,50
CENTRE DE FORMATION DE QUÉBEC INC.	22 420,38
CENTRE DE FORMATION EN CARROSSERIE DU QUEBEC	61 920,54
CENTRE DE FORMATION EN CARROSSERIE DU QUEBEC	217 480,00
CENTRE DE FORMATION INTÉGRÉE EN ENTREPRISE	11 608,00

CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	34 622,90
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE "LE MUR-MIR"	3 250,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE AU PALAIS DES MERVEILLES	200,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE CHEZ CORNEMUSE	4 395,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE FANFAN SOLEIL	312,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA CIBOULETTE DE GATINEAU	678,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA CIBOULETTE DE GATINEAU	405,00
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA CLÉ DES CHAMPS INC.	11 563,81
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE FOU-RIRE INC.	1 343,06
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MAGIMUSE	78,68
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MAGIMUSE	633,83
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE TON AMI PIPO	312,00
CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULT	1 620,00
CENTRE DE RESSOURCES ÉDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULT	120,00
CENTRE D'EDUCATION ET D'ACTION DES FEMMES DE MONTREAL INC.	1 719,25
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	62 570,00
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	202 175,45
CENTRE DES AUTEURS DRAMATIQUES (MONTREAL) (CEAD) INC.	8 970,00
CENTRE D'INFORMATION ARTEXTE INFORMATION CENTRE	12 008,00
CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	10 544,08
CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	12 453,00
CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	33 349,18
CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	19 247,14
CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	11 610,72
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	118 538,32
CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	45 273,80
CENTRE EXPLORAMA MER, MONTS ET MERVEILLES DE LA GASPÉSIE	1 755,00
CENTRE INFORMATIQUE BELOEIL	16 045,38
CENTRE INFORMATIQUE BELOEIL	160 938,58
CENTRE INFORMATIQUE BELOEIL	25 408,63
CENTRE INFORMATIQUE BELOEIL	56 100,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT	698,83
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT (CLD) DU FJORD DU SAGUENAY	1 890,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT (CLD) GATINEAU	4 454,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT (CLD) GATINEAU	645,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT (CLD) GATINEAU	8 096,45
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT (CLD) MRC DE L'ASSOMPTION	3 000,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT ABITIBI	765,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT D'ABITIBI-ouest	2 700,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE BROME-MISSISQUOI	423,60
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MRC ROUYN-NORANDA INC.	3 058,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MRC ROUYN-NORANDA INC.	2 296,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MRC ROUYN-NORANDA INC.	2 678,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MRC ROUYN-NORANDA INC.	1 900,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE LA NOUVELLE-BEAUCE (C.L.D.N)	791,34
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉRABLE (CLDE)	200,00
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT DU PONTIAC	1 437,81
CENTRE NAUTIQUE DE L'ISTORLET	2 019,22
CENTRE OPTION AVENIR INC.	39 998,52
CENTRE OPTION AVENIR INC.	41 312,08
CENTRE OPTION AVENIR INC.	125 697,47
CENTRE OPTION AVENIR INC.	57 925,00

CENTRE OPTION AVENIR INC.	28 037,41
CENTRE R.I.R.E. 2000	126 000,00
CERCLE EDUCATIF	1 313,00
CHAMBRE DE COMMERCE D'AMOS-RÉGION	310,00
CHAMBRE DE COMMERCE DE CHICOUTIMI	53 109,80
CHAMBRE DE COMMERCE DE CHICOUTIMI	17 749,06
CHAMBRE DE COMMERCE DE CHICOUTIMI	11 801,36
CHAMBRE DE COMMERCE DE COWANSVILLE ET REGION	3 450,00
CHAMBRE DE COMMERCE DE DOLBEAU-MISTASSINI	2 763,90
CHAMBRE DE COMMERCE DE FERMONT	1 700,00
CHAMBRE DE COMMERCE DE JONQUIÈRE	1 977,88
CHAMBRE DE COMMERCE DE JONQUIÈRE	3 500,00
CHAMBRE DE COMMERCE DE JONQUIÈRE	1 977,87
CHAMBRE DE COMMERCE DE LA MRC DES MASKOUTAINS	80 000,00
CHAMBRE DE COMMERCE DE SAINTE-ADÈLE	2 020,21
CHAMBRE DE COMMERCE DE SAINT-RAYMOND	4 325,00
CHAMBRE DE COMMERCE DU LAC DES DEUX-MONTAGNES	486,00
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DES BOIS-FRANCS	1 765,50
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU ROUYN-NORANDA REGIONAL	637,50
CHAMBRE DE COMMERCE NOUVELLE-BEAUCE	733,50
CHAMBRE DE COMMERCE VALLEE DU RICHELIEU	27 157,50
CHAMBRE IMMOBILIÈRE DE L'OUTAOUAIS INC.	5 820,00
CIBLE FORMATION CONSEIL INC.	6 960,00
CIRCUIT EST	15 715,00
CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE)	114 585,45
CLD DE LA MRC DU GRANIT	1 750,00
CLUB NAUTIQUE JACQUES-CARTIER DE GASPE INC.	1 400,00
COLLECTIF DE RÉCUPÉRATION DE LONGUEUIL	8 159,00
COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES DU QUÉBEC	182 341,22
COLLEGE O'SULLIVAN/ART MERIK	48 795,00
COMAX, COOPÉRATIVE AGRICOLE	6 230,54
COMITE ALPHA PAPINEAU	418,34
COMITE ALPHA PAPINEAU	700,00
COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE - C.A.M.O. - PERSONN	3 431,44
COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE - C.A.M.O. - PERSONN	210 330,00
COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE - C.A.M.O. - PERSONN	5 092,08
COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE - C.A.M.O. - PERSONN	14 505,75
COMITÉ DE CONCERTATION EN FORMATION AGRICOLE/MONTÉRÉGIE OUES	7 038,00
COMITÉ DE CONCERTATION EN FORMATION AGRICOLE/MONTÉRÉGIE OUES	12 409,37
COMITE DE DEVELOPPEMENT DE TRECESSON	38,50
COMITE DE L'ENVIRONNEMENT DE CHICOUTIMI	7 900,00
COMITE REGIONAL DU TROISIEME AGE DE LA PETITE-NATION	1 600,00
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHO	12 600,00
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHO	5 250,00
COMITÉ ZONE D'INTERVENTION PRIORITAIRE (ZIP) CÔTE-NORD DU GO	4 307,21
COMMUNAUTÉ VIETNAMIENNE AU CANADA RÉGION MONTRÉAL	128 209,11
COMMUNAUTÉ VIETNAMIENNE AU CANADA RÉGION MONTRÉAL	76 818,37
CONCERTATION-FEMME	23 085,89
CONCERTATION-FEMME	58 683,61
CONFECTION HAUT DE GAMME INDUSTRIELLE DE QUÉBEC, COOPÉRATIVE	7 160,19
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE	2 500,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE	4 698,75
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE	6 000,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE	1 200,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE	3 200,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA RÉGION DE QUÉBEC	20 000,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA RÉGION DE QUÉBEC	30 460,50
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA RÉGION DE QUÉBEC	20 928,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA RÉGION DE QUÉBEC	13 600,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE LA RÉGION DE QUÉBEC	1 650,53
CONSEIL DE LA CULTURE DE LANAUDIÈRE	5 870,38
CONSEIL DE LA CULTURE DE LANAUDIÈRE	13 028,26

CONSEIL DE LA CULTURE DE LANAUDIÈRE	14 780,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE L'ESTRIE	15 000,00
CONSEIL DE LA CULTURE DE L'ESTRIE	32 500,00
CONSEIL DE LA CULTURE DU BAS-SAINT-LAURENT	31 340,00
CONSEIL DE LA CULTURE DU BAS-SAINT-LAURENT	13 660,00
CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC	16 840,00
CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC	8 430,00
CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC	3 150,00
CONSEIL DES MÉTIERS D'ART DU QUÉBEC	20 013,61
CONSEIL GENS D'AFFAIRES DE MANIWAKI INC."CHAMBRE DE COMMERCE	1 080,80
CONSEIL GENS D'AFFAIRES DE MANIWAKI INC."CHAMBRE DE COMMERCE	1 680,00
CONSEIL MONTÉRÉGIE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS	12 669,00
CONSEIL MONTÉRÉGIE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS	38 750,00
CONSEIL MONTÉRÉGIE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS	12 550,00
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	163 000,00
CONSEIL QUÉBÉCOIS DE LA MUSIQUE	19 964,00
CONSEIL QUÉBÉCOIS DE LA MUSIQUE	1 674,88
CONSEIL QUÉBÉCOIS DES ARTS MÉDIATIQUES	5 089,40
CONSEIL REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE L'ABITIBI-TEMISCAMINGUE	10 000,00
CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DE L'OUTAOUAIS (C.R.C.O.)	43 343,94
CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DE L'OUTAOUAIS (C.R.C.O.)	13 611,97
CONSEIL REGIONAL DE LA CULTURE DU SAGUENAY LAC SAINT-JEAN, C	35 400,00
CONSEIL REGIONAL DE LA CULTURE DU SAGUENAY LAC SAINT-JEAN, C	23 510,00
CONSEIL REGIONAL DE LA CULTURE DU SAGUENAY LAC SAINT-JEAN, C	8 800,00
CONSEIL REGIONAL DE LA CULTURE DU SAGUENAY LAC SAINT-JEAN, C	1 931,68
CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DE LA C	6 196,50
CONSEIL SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE DE CHARLEVOIX	2 696,76
CONVERGENCE GARNEAU INC	98 821,07
CONVERGENCE GARNEAU INC	239 206,50
COOP DE TRAVAIL DU TEXTILE DE NEWPORT	7 188,00
COOP DE TRAVAIL EXTRÊME PLEIN AIR DE L'OUTAOUAIS	7 859,95
COOP FORESTIERE PETIT PARIS	8 266,00
COOPÉRATIVE AGRO-FORESTIÈRE KINOJÉVIS-ABIJÉVIS	1 218,19
COOPERATIVE DE COMMERCE D'ALIMENTS NATURELS "L'ESSENTIELLE"	595,00
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE DE LA VALLÉE-DE-	979,63
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE DE LA VALLÉE-DE-	1 020,00
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ DE SERVICES ' DOMICILE DES ETCHÉMI	550,00
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'INTÉGRATION SOCIO-PROFESSIONNELLE	16 887,00
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN AIDE DOMESTIQUE, DOMAINE-DU-ROY	10 142,87
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN ENTRETIEN MÉNAGER DU BAS-RICHEL	8 168,87
COOPÉRATIVE DES TECHNICIENS AMBULANCIERS DE LA MONTÉRÉGIE (C	-
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE DE FERLAND-BOILEAU	4 827,75
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE DE LA MRC DE MATANE	522,50
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE DES HAUTES-LAURENTIDES	5 077,74
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE DES HAUTES-LAURENTIDES	51 605,50
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE HAUT PLAN VERT, LAC DES AIGLES	2 450,00
COOPÉRATIVE FORESTIÈRE LATERRIÈRE	12 881,48
COOPÉRATIVE FUNÉRAIRE DE L'OUTAOUAIS	3 881,20
CORPORATION AU VIEUX TREUIL	909,00
CORPORATION CULTURELLE DES ILES	9 000,00
CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DES BOIS-FRANCS	327,17
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE L'ÉRABLE	1 970,59

CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE L'ÉRABLE	1 325,94
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE RIVIÈRE- DES-PR	6 560,15
CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU BAS- RICHELIEU	10 673,29
CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DU BAS- RICHELIEU	13 715,26
CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE NICOLET-YAMASKA	3 350,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ROND POINT	3 883,15
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE VALLÉE DE LA MATA	7 277,07
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE DE HUL	337,50
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE DE SHE	12 000,00
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL CENTRE-DU- QUÉBEC	25 000,00
CORPORATION DE LA SALLE DE SPECTACLE DE SEPT-ILES INC.	2 070,00
CORPORATION DE MISE EN VALEUR DES RESSOURCES DE ST- BONIFACE	36 684,00
CORPORATION DES MÉTIERS D'ART EN CHARLEVOIX	1 400,00
CORPORATION DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU TRANSPOR	55 603,72
CORPORATION DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU TRANSPOR	11 952,00
CORPORATION DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DU TRANSPOR	68 181,12
CORPORATION DU MUSÉE RÉGIONAL DE LA COTE-NORD INC.	506,13
CORPORATION POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE E.R.S.	145 128,00
CREA EN ESTRIE	5 000,00
DARE-DARE CENTRE DE DIFFUSION D'ART MULTIDISCIPLINAIRE DE MO	1 724,23
DÉCLIC INITIATIVES POUR LA FORMATION ET L'EMPLOI DES JEUNES	12 377,00
DIAGRAMME GESTION CULTURELLE INC.	5 260,00
DIFFUSION AVANT SCÈNE, COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ CULTURELLE	792,00
DIMENSION TRAVAIL	38 465,82
DOC FORMATION	11 876,15
DOC FORMATION	11 238,37
DOC FORMATION	11 832,97
DOC FORMATION	12 889,00
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	110 293,71
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	176 273,68
DYNAMO THÉÂTRE	19 300,00
EN PISTE INC.	14 600,00
EN PISTE INC.	12 694,36
EN PISTE INC.	17 220,00
EN PISTE INC.	9 647,00
EN PISTE INC.	3 246,87
ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS	207 130,50
ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT DE L'AMIANTE	80 396,19
EXTERNAT SACRE-COEUR, ROSEMERIE	210,00
EXTERNAT ST-JEAN-EUDES	6 287,00
F.D.M. FAITES DE LA MUSIQUE	14 310,88
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LANAUDIÈRE(CENTRE D'EMPLOI AGRICOLE)	4 125,00
FAMILLE A COEUR INC.	650,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA RIVE-NORD	13 500,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA RIVE-NORD	2 035,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA RIVE-NORD	13 500,00
Fédération de l'UPA de la Rive-Nord	3 109,04
Fédération de l'UPA de la Rive-Nord	3 113,54
Fédération de l'UPA de Lanaudière(Centre d'Emploi Agricole)	44 632,50
FÉDÉRATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	3 150,00
FÉDÉRATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	33 600,00
FEDERATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	3 467,67
FEDERATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	13 000,00
FEMMES "ENTRE-ELLES"	897,25
FEMMES EN MOUVEMENT INC.	28 351,65

FONDATION DE L'HOPITAL DE MATANE INC.	1 750,00
FONDATION DU PATRIMOINE DE ST-CASIMIR	225,00
FONDATION LANAUDIÈRE	151 200,00
FONDATION LANAUDIÈRE	99 109,00
FONDATION LOUIS-DE-GONZAGUE-FORTIN	2 365,74
FONDATION LOUIS-DE-GONZAGUE-FORTIN	31 760,00
FONDS D'INVESTISSEMENT POUR L'ENTREPRENEURSHIP AU FEMININ	1 262,63
FONDS D'INVESTISSEMENT POUR L'ENTREPRENEURSHIP AU FEMININ	1 237,50
FRIPERIE DE L'EST INC.	1 004,75
GESTAFORME INC.	944,80
GESTION TRAVAIL CHAUDIÈRE APPALACHES	152 899,81
GESTION TRAVAIL CHAUDIÈRE APPALACHES	125 468,00
GOLF DE BEAUCE INC.	1 038,04
GRAFF, CENTRE DE CONCEPTION GRAPHIQUE INC.	8 032,00
GROUPE DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAIN	85 995,00
GROUPE DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAIN	53 226,47
GROUPE DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAIN	49 140,00
GROUPE DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAIN	24 570,00
GROUPE D'INTÉGRATION DE MAINTIEN ' L'EMPLOI	30 830,53
GROUPE FORMACLÉ	12 080,00
GROUPE INTERVENTION VIDÉO DE MONTRÉAL INC.	14 000,00
HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	375,00
INDEPENDANCE 65 + INC.	715,00
INITIASCÈNE INC.	1 008,00
INSTITUT DE FORMATION D.C.E. INC.	8 000,00
INSTITUT DES MÉTIERS D'ART- CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL	5 106,06
INSTITUT DES MÉTIERS D'ART- CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL	10 080,00
INSTITUT DES MÉTIERS D'ART- CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL	54 222,20
INSTITUT DES MÉTIERS D'ART- CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL	420,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	99 941,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	986,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	57 199,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	47 056,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	12 300,00
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	118 780,20
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	123 613,50
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC INC.	15 713,91
JONATHAN 1445 INC.	11 929,59
JONATHAN 1445 INC.	31 203,98
JOUTHÈQUE DE VILLERAY	44 775,40
LA CAISSE POPULAIRE DESJARDINS DE SEPT-ILES	4 665,90
LA CHAMBRE DE COMMERCE DE LA REGION DE COATICOOK	963,08
LA CHAMBRE DE COMMERCE DE L'ABITIBI OUEST	3 654,99
LA CHAMBRE DE COMMERCE DE L'ABITIBI OUEST	580,30
LA CHAMBRE DE COMMERCE DE VILLE-MARIE	3 783,90
LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LAVAL	3 336,00
LA COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI	16 704,00
LA CORPORATION DE DEVELOPPEMENT DE GUYENNE	38,50
LA CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE DE	5 500,00
LA CORPORATION DE LA MAISON DES JEUNES "ACTION-JEUNESSE" INC	327 000,00
LA DÉCOUVERTE SERVICE DE GARDE	7 087,50
LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE SAINTE-AGATHE	15 272,08
LA FEDERATION D'ART DRAMATIQUE du quebec	3 048,75
LA FEDERATION DE L'UPA DE LA BEAUCE	1 851,00
LA FEDERATION DE L'UPA DE LA BEAUCE	11 667,60
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	136 194,00
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	43 124,75
LA MAISON D'HÉBERGEMENT POUR ELLES DES DEUX VALLÉES	400,00
LA PUCE COMMUNAUTAIRE, MONTREAL, INC.	10 579,00

LA PUCE COMMUNAUTAIRE, MONTREAL, INC.	7 336,00
LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT DES RE	2 370,00
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DE	4 500,00
L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DES ARTS DE LA SCENE DU QUE	5 125,00
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AUTEURS DRAMATIQUES (A.Q.A.D.)	8 100,50
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AUTEURS DRAMATIQUES (A.Q.A.D.)	9 810,00
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AUTEURS DRAMATIQUES (A.Q.A.D.)	3 900,00
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AUTEURS DRAMATIQUES (A.Q.A.D.)	4 320,00
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES AUTEURS DRAMATIQUES (A.Q.A.D.)	4 920,00
L'ASSOCIATION QUEBECOISE DES MARIONNETTISTES A.Q.M.	17 060,00
L'ASSOCIATION TOURISTIQUE DE L'OUTAOUAIS	850,00
L'ASSOCIATION TOURISTIQUE DE L'OUTAOUAIS	10 000,00
L'AVANT-GARDE EN SANTÉ MENTALE	813,00
LE CENTRE ACTU-ELLE	2 500,00
LE CENTRE INTERNATIONAL D'INVENTION ET D'INNOVATION	3 095,75
LE CHIC RESTO-POP INC.	29 006,00
LE COMITÉ DE DEVELOPPEMENT DE LAUNAY	38,50
LE COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE AU TÉMISCAMINGUE	500,00
LE G. SEPT	6 353,85
LE GROUPE ACTION GROULX.	600,03
LE GROUPE ACTION-GROULX	7 294,31
LE GROUPE ACTION-GROULX	111 918,82
LE GROUPE ACTION-GROULX	42 899,26
LE GROUPE BENEVOLE SAUVETAGE CANADA RESCUE (SCR)	229,52
LE GROUPE C.P.O. (1998)	60 404,82
LE GROUPE C.P.O. (1998)	141 393,60
LE GROUPE C.P.O. (1998)	87 422,00
LE GROUPE C.P.O. (1998)	202 675,25
LE GROUPE C.P.O. (1998)	258 254,00
LE GROUPE C.P.O. (1998)	72 073,51
LE GROUPE C.P.O. (1998)	86 061,13
LE GROUPE C.P.O. (1998)	161 739,49
LE GROUPE C.P.O. (1998)	131 775,00
LE GROUPE C.P.O. (1998)	447 169,46
LE HAVRE DU LAC ST-JEAN	1 828,06
LE LIEN LA DORÉ INC.	877,50
LE REGROUPEMENT DES PÂCHEURS PROFESSIONNELS DU SUD DE LA GAS	1 075,00
LE TOUR DE LIRE	21 492,00
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	145 537,00
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	125 717,00
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	200 142,53
L'ENSEMBLE NATIONAL DE FOLKLORE LES SORTILEGES	3 240,00
L'ENSEMBLE SAUVAGE PUBLIC	58,01
L'ENTOUR'AGE, FONDATION DU CLSC-CHSLD RIMOUSKI-NEIGETTE	832,82
LES ASPIRANTS TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES	225,00
LES ATELIERS PLEIN SOLEIL INC.	3 825,00
LES ATELIERS TRANSITION INC.	921,00
LES CERCLES D'EMPRUNT DE MONTRÉAL	1 867,50
LES CUISINES DES PARENTS	173 066,40
LES CUISINES DES PARENTS	8 601,00
LES FILMS DE L'AUTRE INC.	16 500,00
LES FOREURS DE VAL-D'OR INC.	87,50
LES OEUVRES DE LA MAISON DAUPHINE INC.	5 739,70
LES PRODUCTIONS NATHALIE DEROME	2 880,00
LES PRODUCTIONS NATHALIE DEROME	1 800,00
LES PROMOTIONS CULTURELLES ET ÉDUCATIVES	30 130,00
LES VÊTEMENTS NORFIL CENTRE DE TRAVAIL ADAPTÉ	1 982,50
L'HIRONDELLE, SERVICES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES IMMIGR	165 158,38

L'ILLUSION, THÉÂTRE DE MARIONNETTES	9 380,00
L'ILLUSION, THÉÂTRE DE MARIONNETTES	11 380,00
LOGIS-AIDE DES BASQUES	670,89
L'ORGANISATION DES JEUNES DE PARC EXTENSION INC.	34 199,95
L'ORGANISATION DES JEUNES DE PARC EXTENSION INC.	58 333,67
Louise bedard danse inc.	3 980,00
MAISON AMITIÉ DE LA HAUTE-GATINEAU	1 470,00
MAISON-REALITE INC.	1 514,56
MIRADOR DES MARMOTS	1 114,50
MONTÉRÉGIE INTERNATIONAL	12 000,63
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.	310,00
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.	382,50
MULTI-SERVICES ALBANEL	1 990,21
MULTI-SERVICES ALBANEL	1 920,99
NATURE-ACTION QUÉBEC INC.	4 361,75
OBJECTIF JEUNESSE	33 790,00
OBJECTIF JEUNESSE	56 345,00
OFFICE DE TOURISME RÉGION MONT-TREMBLANT INC.	1 728,70
OPTION FEMMES EMPLOI	35 994,38
ORDRE DES CONQUÉRANTS DU NORD	86 171,00
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	96 497,43
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CRÉATION D'EMPLO	76 967,00
P.L.A.I.D.D.B.F. PROMOTION, LUTTE AIDE INTERVENTION EN DÉFEN	262,50
PAVILLON D'EDUCATION COMMUNAUTAIRE HOCHELAGA- MAISONNEUVE	807,00
PLASMONT INTERNATIONAL INC.	68 356,58
PLASMONT INTERNATIONAL INC.	185 812,47
PRODUCTION Jeun'Est	241 245,68
PRODUCTIONS RÉALISATIONS INDÉPENDANTES DE MONTRÉAL (P.R.I.M.)	28 300,00
PRODUCTIONS RÉALISATIONS INDÉPENDANTES DE MONTRÉAL (P.R.I.M.)	27 630,00
PRO-EMPLOI DOLLARD-DES-ORMEAUX	14 901,70
PRO-EMPLOI DOLLARD-DES-ORMEAUX	10 556,79
PRO-EMPLOI ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	82 128,00
PRO-EMPLOI ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	14 168,11
PRO-EMPLOI ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	9 810,86
PRO-EMPLOI ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	11 069,52
PRO-EMPLOI ST-JEAN-SUR-RICHELIEU	53 346,60
PRO-EMPLOI VAUDREUIL	92 078,91
PRO-GESTION ESTRIE	59 906,50
PRO-GESTION ESTRIE	181 500,00
PROJET LITTERA	4 600,00
RÉSEAU D'ENTRAIDE AMIANTE	1 532,05
RECUPERATION - TIERS MONDE	3 656,00
REGROUPEMENT DES ARTISTES EN ARTS VISUELS DU QUÉBEC, R.A.A.V	12 350,00
REGROUPEMENT DES ARTISTES EN ARTS VISUELS DU QUÉBEC, R.A.A.V	3 934,32
REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE CÔTE- NORD	375,00
REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE CÔTE- NORD	958,00
REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE CÔTE- NORD	3 856,50
REGROUPEMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉG	4 264,49
Regroupement des Organismes Communautaires de l'Estrie.	20 250,00
REGROUPEMENT DES SERVICES DE GARDE RÉGIS BAS-SAINT- LAURENT/G	8 505,00
REGROUPEMENT DES SERVICES DE GARDE RÉGIS BAS-SAINT- LAURENT/G	-
REGROUPEMENT INFORMATION- LOGEMENT DE POINTE-ST- CHARLES	520,25
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	41 158,78
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OU	198 750,00
REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU	35 852,61

**Projets pilotes travailleurs âgés**  
**Liste des projets pour l'année financière 2001-**

1.  
Organisme : Société pour la mise en valeur des ressources humaines  
Montant total accordé : 945 237\$ (du 6 novembre 2000 au 31 octobre 2002)  
DRHC 661 666\$ + EQ 283 571\$
2.  
Organisme : Brassard Leblanc Planification inc.  
Montant total accordé : 271 655\$ (du 1<sup>er</sup> novembre 2000 au 31 mars 2002)  
DRHC 190 159\$ + EQ 81 496\$
3.  
Organisme : Service d'accès au travail des Bois-Francis  
Montant total accordé : 725 213\$ (27 novembre 2000 au 31 octobre 2002)  
DRHC 507 649\$ + EQ 217 564\$
4.  
Organisme : Club de recherche d'emploi de la Montérégie  
Montant total accordé : 454 256\$ (du 11 décembre 2000 au 31 octobre 2002)  
DRHC 317 979\$ + EQ 136 277\$
5.  
Organisme : Corporation de développement des ressources humaines TEM-RI en collaboration avec l'Université du Québec à Rimouski  
Montant total accordé : 74 106\$ (du 20 novembre 2000 au 18 mai 2001)  
DRHC 51 874\$ + EQ 22 232\$
6.  
Organisme : Le Centre d'entraide Sociale du Bas-de-la-Falaise  
Montant total accordé : 233 785\$ (du 27 novembre 2000 au 14 décembre 2001)  
DRHC 163 650\$ + EQ 70 135\$
7.  
Organisme : Association Midi-Quarante inc.  
Montant total accordé : 451 022\$ (du 19 février 2001 au 18 février 2003)  
DRHC 315 715\$ + EQ 135 307\$
8.  
Organisme : Comité amélioration et participation - Natrel  
Montant total accordé : 327 320\$ (du 4 juin 2001 au 31 août 2002)  
DRHC 229 124\$ + EQ 98 196\$
9.  
Organisme : Centre Action Travail Québec (SEMO)  
Montant total accordé : 475 753\$ (du 5 février 2001 au 2 août 2002)  
DRHC 333 027\$ + EQ 142 726\$
10.  
Organisme : Réseau canadien des entreprises d'entraînement (Alinov, Abrimex et Pinart international)  
Montant total accordé : 677 936\$ (du 5 février 2001 au 13 septembre 2002)  
DRHC 474 555\$ + EQ 203 381\$
11.  
Organisme : Transition Plus  
Montant total accordé : 677 293\$ ( du 21 mai au 14 mars 2003 )  
DRHC 474 105\$ + EQ 203 188\$
12.  
Organisme : Comité d'aide à l'emploi Richelieu  
Montant total accordé : 357 381\$ (du 14 mai 2001 au 10 mai 2002 )  
DRHC 250 167\$ + EQ 107 214\$
13.  
Organisme : Club de recherche d'emploi Vallée-du-Richelieu  
Montant total accordé : 35 914\$ (du 1<sup>er</sup> mai 2001 au 30 septembre 2001)  
DRHC 25 140\$ + EQ 10 774\$
14.  
Organisme : Centre de formation des adultes (C.S. des Îles)  
Montant total accordé : 295 320\$ (28 février 2001 au 9 août 2002)  
DRHC 206 724\$ + EQ 88 596\$

15.  
 Organisme : Centre éducationnel Inter-Âge (Collège Marie-Victorin)  
 Montant total accordé : 819 797\$ (du 1<sup>er</sup> mai 2001 au 31 octobre 2002)  
 DRHC 573 858\$ + EQ 245 939\$
16.  
 Organisme : Atelier de préparation en emploi (APE) inc.  
 Montant total accordé : 1 500 907\$ (du 23 avril 2001 au 31 mars 2003)  
 DRHC 1 050 635\$ + EQ 450 272\$
17.  
 Organisme : Centre de formation en entreprise et récupération (CFER) du Rocher-Percé  
 Montant total accordé : 412 728\$ ( du 11 juin 2001 au 10 juin 2002 )  
 DRHC 288 910\$ + EQ 123 818\$
18.  
 Organisme : Objectif Emploi 40 ans +  
 Montant total accordé : 459 112\$\$ (du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 août 2002)  
 DRHC 321 378\$ + EQ 137 734\$
19.  
 Organisme : Centre des Femmes de Montréal  
 Montant total accordé : 236 574\$ (du 27 août 2001 au 27 décembre 2002)  
 DRHC 165 601\$ + EQ 70 973\$
20.  
 Organisme : Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec  
 Montant total accordé : 358 391\$ (du 4 septembre 2001 au 31 mars 2003)  
 DRHC 250 874\$ + EQ 107 517\$
21.  
 Organisme : Passage Travail Rive-Sud et le Syndicat des Travailleurs du Chantier Naval de Lauzon  
 Montant total accordé : 1 213 905\$ (du 3 septembre 2001 au 29 mars 2003)  
 DRHC 849 733\$ + EQ 364 172\$
22.  
 Organisme : Stratégie Carrière  
 Montant total accordé : 1 585 476\$ (du septembre 2001 au 31 mars 2003)  
 DRHC 996 358\$ + EQ 427 010\$
23.  
 Organisme : Club de recherche d'emploi de la Vallée du Richelieu  
 Montant total accordé : 488 849\$ (du 29 octobre 2001 au 31 mars 2003)  
 DRHC 342 194\$ + EQ 146 655\$
24.  
 Organisme : Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle  
 Montant total accordé : 374 554\$ (décembre 2001 au 31 mars 2003)  
 DRHC 262 188\$ + EQ 112 366\$
25.  
 Organisme : Services d'aide à l'emploi du Témiscouata  
 Montant total accordé : 496 782\$ (du 14 janvier 2002 au 28 mars 2003)  
 DRHC 347 747\$ + EQ 149 035\$
26.  
 Organisme : Centre de formation des adultes- Commission scolaire des Îles  
 Montant total accordé : 499 338\$ ( du 25 février 2002 au 29 mars 2003 )  
 DRHC 349 537\$ + EQ 149 801\$
27.  
 Organisme : Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)  
 Montant total accordé : 156 772\$ ( du 4 mars 2002 au 31 mars 2003 )  
 DRHC 109 740\$ + EQ 47 032\$
28.  
 Organisme : Conseil des métiers d'art du Québec  
 Montant total accordé : 199 024\$  
 DRHC 139 317\$ + EQ 59 707\$

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 23

### Titre

Budget total pour chacun des carrefours jeunesse-emploi pour les années 2001-2002 et prévisions pour l'année 2002-2003

**Note:** La plus grande partie du financement des carrefours jeunesse-emploi provient d'Emploi-Québec; les données concernant les autres sources de financement ne nous sont pas accessibles [ le milieu et d'autres ministères, tels le ministère des Régions et celui de l'Éducation, peuvent également contribuer ].

En 2001-2002, les carrefours jeunesse-emploi ont disposé d'un budget de 32 742 869 \$ accordé par Emploi-Québec.

Le détail des subventions accordées à chacun des carrefours jeunesse-emploi en 2001-2002 se retrouve en annexe de la fiche 25.

**SOURCE :** Direction générale des opérations, 11 mars 2002.

**VALIDATION :** Direction du budget et des opérations financières, le 18 mars 2002

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 24

#### Titre

Budget alloué pour chacun des carrefours jeunesse-emploi aux mesures actives en emploi pour les années 2000-2001 et 2001-2002.

Le budget alloué aux mesures actives en emploi pour l'année 2001-2002 est joint en annexe (Source :DSFIG; données en date du 28 février 2002).

**Note:** Ces montants n'incluent pas la subvention de base accordée par le ministère à chacun des carrefours jeunesse-emploi.

**SOURCE :** Direction générales des opérations, 6 mars 2002  
**VALIDATION:**

**BUDGET ALLOUÉ POUR CHACUN DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI  
AUX MESURES ACTIVES EN EMPLOI  
POUR 2001-2002**

**SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Saguenay	3 900,78 \$

**ESTRIE**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Comté Johnson	74 750,85 \$

**OUTAOUAIS**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Outaouais	657 346,43 \$
CJE Papineau	190 362,80 \$
CJE Vallée-de-la-Gatineau	23 560,91 \$

**ABITIBI/TÉMISCAMINGUE**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Abitibi-Est	84 048,16 \$

**CÔTE-NORD**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Duplessis	21 940,12 \$

**GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Denis-Riverin	142 045,31 \$

**CHAUDIÈRE-APPALACHES**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE de Beauce-Nord	600,00 \$

**LAVAL**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Laval	89 686,50 \$

**LANAUDIÈRE**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Assomption	107 137,28 \$
CJE Autray-Joliette	309 704,97 \$
CJE Matawinie	86 177,39 \$
CJE Montcalm	65 463,45 \$
CJE des Moulins	138 263,75 \$

**LAURENTIDES**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Deux-Montagnes	17 118,09 \$

**MONTÉRÉGIE**

<b>NOM du CJE Budget alloué (mesures actives)</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2001-2002</b>
CJE Maskoutain	211 995,49 \$

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

**# de fiche: 25**

**Titre**

Liste des subventions accordées à chacun des carrefours jeunesse-emploi (CJE) en 2001-2002.

La liste des subventions accordées en 2001-2002 est jointe en annexe.

**SOURCE :** Direction générale des opérations, le 18mars 2002.

**VALIDATION:** Direction du budget et des opérations financières, le 18 mars 2002

**LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES À CHACUN  
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI EN 2001-2002**

	<b>NOMS</b>	<b>Subventions accordées (dépenses) 2001-2002</b>
<b>01</b>	<b>Bas-Saint-Laurent</b>	<b>1 735 563</b>
	Kamouraska	205 712
	Matane	230 293
	Mitis	218 060
	Rimouski-Neigette	295 597
	Rivière-du-Loup/Les Basques	340 765
	Témiscouata	222 410
	Vallée-de-la-Matapédia	222 726
<b>02</b>	<b>Saguenay-Lac-St-Jean</b>	<b>1 382 515</b>
	Lac St-Jean-Est	300 052
	Roberval	408 473
	Saguenay	673 990
<b>03</b>	<b>Capitale Nationale</b>	<b>2 573 960</b>
	Capitale Nationale	537 341
	Charlesbourg-Chauveau	369 058
	Charlevoix-Côte-de-Beaupré	322 610
	Chauveau	304 820
	Jean-Talon/La Peltrie	473 237
	Montmorency	289 079
	Portneuf	277 815
<b>04</b>	<b>Mauricie</b>	<b>1 442 218</b>
	Centre-de-la-Mauricie	302 734
	Francheville	470 754
	Haut-Saint-Maurice	253 204
	Maskinongé	212 669
	Mékinac	202 857
<b>05</b>	<b>Estrie</b>	<b>1 657 928</b>
	Coaticook	112 928
	Granit	202 332
	Haut-St-François	201 923
	Johnson	289 182
	Memphrémagog	189 240
	Richmond	282 185
	Sherbrooke	380 138
<b>06</b>	<b>Montréal</b>	<b>6 804 910</b>
	Ahunatic-Bordeaux-Cartierville	388 744
	Anjou-St-Justin	295 124
	Bourassa et Sauvé	429 446
	Centre-Sud/Plateau-Mont-Royal/	466 115
	Côte-des-Neiges	426 465
	Hochelaga-Maisonneuve	357 030
	La Salle	312 975
	Marquette	293 379
	Mercier	344 940
	Montréal Centre-ville	282 598
	Notre-Dame-de-Grâce	268 360

LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES À CHACUN DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI EN 2001-2002		
	NOMS	Subventions accordées (dépenses) 2001-2002
	Ouest-de-l'Île	539 691
	Pointe-aux-Trembles	294 127
	Rivière-des-Prairies	214 233
	Rosemont/Petite-Patrie	449 671
	St-Laurent	316 115
	Sud-Ouest-de-Montréal	389 023
	Verdun	295 430
	Viger/Jeanne-Mance	441 444
07	<b>Outaouais</b>	<b>1 306 169</b>
	Outaouais	554 464
	Papineau	284 646
	Pontiac	237 033
	Vallée-de-la-Gatineau	230 026
08	<b>Abitibi-Témiscamingue</b>	<b>1 303 945</b>
	Abitibi-Est	337 042
	Abitibi-Ouest	237 268
	Amos	223 929
	Rouyn-Noranda	298 184
	Témiscamingue	207 522
09	<b>Côte-Nord</b>	<b>745 857</b>
	Manicouagan	217 290
	Haute-Côte-Nord	138 923
	Duplessis	389 644
10	<b>Nord-du-Québec</b>	<b>260 459</b>
	Jamésie	260 459
11	<b>Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine</b>	<b>1 345 767</b>
	Avignon-Bonaventure	393 480
	Côte-de-Gaspé	227 514
	Denis-Riverin	232 228
	Des-Îles-de-la-Madeleine	245 163
	Relance-Durocher-Percé	247 382
12	<b>Chaudière-Appalaches</b>	<b>2 419 743</b>
	Amiante	283 579
	Beauce-Nord	309 297
	Beauce-Sud	287 174
	Bellechasse	202 859
	Chutes-de-la-Chaudière	272 335
	Desjardins Lévis	273 816
	Etchemins	192 379
	Islet	194 780
	Lotbinière	201 248
	Montmagny	202 276
13	<b>Laval</b>	<b>648 014</b>
	Laval	648 014
14	<b>Lanaudière</b>	<b>1 554 104</b>
	Assomption	351 615
	Autray-Joliette	444 671

**LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES À CHACUN  
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI EN 2001-2002**

	<b>NOMS</b>	<b>Subventions accordées (dépenses) 2001-2002</b>
	Matawinie	196 440
	Montcalm	196 440
	Des Moulins	364 938
<b>15</b>	<b>Laurentides</b>	<b>1 668 896</b>
	Antoine-Labelle	226 554
	Deux-Montagnes	295 700
	Laurentides	266 184
	Rivière-du-Nord	360 760
	Thérèse-de-Blainville	420 513
	Pays-d'en-haut	99 185
<b>16</b>	<b>Montérégie</b>	<b>4 990 636</b>
	Bas-Richelieu	288 008
	Beauharnois-Huntingdon	361 841
	Cantons de l'Est	397 203
	Châteauguay	280 988
	Iberville/St-Jean	464 403
	Laporte	256 035
	Longueuil	442 139
	Marguerite d'Youville	349 455
	Maskoutain	360 366
	Pinière	277 686
	Prairie	296 984
	St-Hubert	370 965
	Vallée-du-Richelieu	501 764
	Vaudreuil-Soulanges	342 799
<b>17</b>	<b>Centre-du-Québec</b>	<b>902 184</b>
	Arthabaska	287 188
	Drummond	289 540
	Nicolet-Yamaska	325 456
	<b>Total des régions</b>	<b>32 742 869</b>

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 26

### Titre

Bilan des carrefours jeunesse-emploi

- a) Liste des programmes offerts;
- b) Nombre de participants par programme, par région;
- c) Orientations du ministère quant à l'intégration des CJE aux CLE.

- a) Les carrefours jeunesse-emploi (CJE) sont des organismes à but non lucratif soutenus par le gouvernement du Québec et par des partenaires locaux. Les CJE appuient et accompagnent les jeunes de 16 à 35 ans dans leurs démarches vers leur intégration sociale et professionnelle.

Les objectifs poursuivis par les CJE gravitent principalement autour des quatre volets suivants :

- l'accueil, l'information et la référence;
- la réinsertion scolaire;
- le maintien, l'intégration ou la réintégration en emploi;
- la mise en valeur des aptitudes entrepreneuriales.

- b) Les données sur les participations aux activités des CJE pour l'année 2001-2002 seront disponibles en août 2002.

Les données sur les participations aux activités des CJE pour l'année 2000-2001 présentées ci-dessous ont été compilées à partir des rapports d'activités fournis par chaque CJE à l'été 2001.

Régions	Nombre de nouveaux dossiers	Nombre de dossiers actifs
Bas-St-Laurent	2 434	1 834
Saguenay-Lac-St-Jean	1 806	1 478
Capitale Nationale	2 695	2 081
Mauricie	2 157	3 573
Estrie	2 369	2 325
Montréal	7 850	8 861
Outaouais	2 658	1 767
Abitibi-Témiscamingue	1 452	1 906
Côte-Nord	198	132
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	1 147	832
Chaudière-Appalaches	3 318	4 720
Laval	2 530	2 671
Lanaudière	2 435	1 567
Laurentides	2 515	3 164
Montérégie	8 246	7 352
Centre-du-Québec	655	964
<b>TOTAL</b>	<b>44 465</b>	<b>45 227</b>

- c) Le ministère n'a aucune orientation en ce sens. Toutefois, l'accompagnement et le suivi des jeunes, particulièrement des jeunes défavorisés au plan de l'emploi, font partie des orientations ministérielles prioritaires. En ce sens, le ministère privilégie une plus grande concertation et coordination entre les ressources du milieu afin de favoriser la réussite du plus grand nombre possible de jeunes, notamment les jeunes présentant des risque élevé de chômage de longue durée et d'exclusion.

SOURCE : Emploi-Québec, Direction générale des opérations, le 6 mars 2002.

VALIDATION :

## ***ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003***

### **DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

# de fiche : 27

**Titre**

Liste de toutes les études et analyses faites à ce jour sur le statut politique et économique du Québec

**Exposé et statistiques (s'il y a lieu)**

Aucune étude ou analyse n'a été produite concernant le statut politique et économique du Québec

**SOURCE :** Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 18-03-2002

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 28

#### Titre

Liste de toutes les sociétés (OSBL) créés par le ministère ou par un (des) employés du ministère ou de l'organisme pour les cinq dernières années.

#### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Aucune société (OSBL) n'est créée par le Ministère. De plus, le Ministère ne détient pas d'information à savoir si des employés ont créé des sociétés (OSBL).

SOURCE :

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 29

#### Titre

Copie à jour de la liste de classement de tous les documents disponibles dans votre ministère ou organisme, tel que prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Chapitre A-2.1)

#### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Conformément à l'article 16 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la liste de classement des ministères et organismes est disponible que par consultation sur place.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 30

#### Titre

Dépenses effectuées en 2001-2002 par le Ministère et ses organismes dans les technologies de l'information :

- a) Téléphonie
- b) Matériel informatique
- c) Logiciels
- d) Programmation
- e) Formation

#### Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Les dépenses effectuées au 28 février 2002 pour les éléments suivants sont :

##### a) Téléphonie pour les technologies de l'information :

Le coût du contrat avec la Direction générale des télécommunications du Fonds des services gouvernementaux totalisent 3,25 millions de dollars.

Ces coûts concernent notamment le Réseau intégré de communication informatique et bureautique, les services de concentration (routeurs), de transmission de données, de lignes d'affaires et Internet.

##### b) Matériel informatique : 2,2 millions de dollars.

##### c) Logiciels et licences : 3,1 millions de dollars.

Pour de plus amples informations concernant le matériel et les logiciels, veuillez consulter la fiche 27 des demandes de renseignements généraux.

##### d) Programmation :

Le coût total des investissements en développement des technologies de l'information pour l'année financière 2001-2002 est estimé à 35 millions de dollars.

##### e) Formation :

La comptabilisation de la formation pour les technologies de l'information ne se fait pas distinctement des autres types de formation. Pour obtenir les coûts de perfectionnement du Ministère pour l'année financière 2001-2002, veuillez consulter la fiche 10 des demandes de renseignements généraux.

**SOURCE :** Direction générale des technologies de l'information – 26 mars 2002

**VALIDATION:** DGSG – 27 mars 2003

---

Demande de renseignements particuliers de  
l'opposition officielle adressée au Ministre  
de la Recherche, de la Science et de la Technologie

---

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2002-2003

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 31

### Titre :

Rapport d'activités et études produites par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie

### Exposé et statistiques

Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) est rattaché à la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, qui dispose déjà d'un noyau d'expertise en matière d'emploi et d'activités de haute technologie.

Le CETECH est constitué d'une équipe à plein temps de dix personnes, auxquelles peuvent se joindre des effectifs occasionnels. Il compte également sur les conseils et l'influence d'un comité d'orientation et d'action présidé par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec.

Afin de remplir sa mission, le CETECH entend établir des assises solides en ce qui concerne l'emploi hautement qualifié tout en poursuivant des travaux dans différents domaines :

- situation et tendances en matière de technologie et d'emploi hautement qualifié;
- principales typologies, sources de données et définitions opérationnelles;
- enrichissement des bases de données existantes par une couverture la plus détaillée et la plus précise possible des professions et des secteurs de haute technologie et à qualification élevée;
- indicateurs de l'offre et de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée;
- pratiques en matière de rémunération et évolution des salaires;
- mobilité professionnelle et géographique des travailleurs hautement qualifiés;
- suivi des diplômés du système d'éducation;
- programme d'étude sur le domaine de l'informatique;
- veille stratégique des tendances du marché du travail et de la technologie.

Plus précisément, les projets suivants sont en cours :

- construction d'indicateurs récurrents du marché du travail hautement qualifié : une publication semestrielle de ces indicateurs a débuté au printemps 2001;
- enquête semestrielle portant sur l'emploi et le recrutement au Québec (EREQ) qui vise à statuer sur l'état du marché du travail des secteurs de haute technologie et des emplois hautement qualifiés, ainsi que sur les difficultés de recrutement dans les industries de haute technologie et dans les autres industries. Le premier numéro du bulletin sur l'EREQ a été publié en décembre 2001 ;
- enquête sur le marché du travail des ingénieurs. Document produit en décembre 2001. Consultation sur le document et les suites à donner à la fin mars 2002 ;
- établissement de liens fonctionnels avec des organismes tels l'Institut de la statistique du Québec, le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, l'Observatoire des sciences et de la technologie ;
- construction d'un indice de l'offre d'emploi hautement qualifié. Travaux préliminaires en cours. Diffusion prévue à l'automne 2002.

Quant aux études produites, il s'agit de:

- l'emploi et la technologie au Québec – Situation et tendances- *document préliminaire* (mars 2000);
- l'approche par profession de l'emploi hautement qualifié *version préliminaire* (janvier 2000);

- document sur les approches secteurs *texte* préliminaire (février 2000);
- l'emploi et la technologie au Québec, situation et tendances – Partie 4: utilisation de la technologie au Québec *version préliminaire* (mars 2000);
- les approches professionnelle et sectorielle de l'emploi hautement qualifié *document préliminaire* (mai 2000) ;
- la fin du travail, cinq ans plus tard (avril 2000) ;
- publication semestrielle d'un bulletin d'information ;
- publication continue d'articles et de notes sur le site Internet [www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca).

**SOURCE** : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi  
12 mars 2002

**VALIDATION** : 18 mars 2002

---

Demande de renseignements particuliers  
de l'opposition officielle adressée  
au Ministre d'État à l'Éducation  
et de l'Emploi, ministre de l'Éducation

---

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 32

### Titre

Nombre d'heures de cours achetées par Emploi-Québec dans les cégeps, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par institutions

### Exposé et statistiques

Le nombre de contrats et les engagements financiers pour les formations achetées par Emploi-Québec dans les cégeps pour l'année financière 2001-2002, sont les seules données disponibles.

Les données demandées ne sont pas entièrement disponibles pour les raisons suivantes :

- La *Mesure de formation de la main-d'œuvre* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999 et résultait de la consolidation des mesures transitoires de formation (Achats de formation, Soutien individuel à la formation, Projets de formation axés sur l'emploi, Entreprises d'entraînement et SPRINT). Ces mesures étaient gérées en 1998-1999 par les systèmes de DRHC ou de la SQDM ; les informations ne sont plus disponibles puisqu'elles n'ont pas été transférées dans les bases de données actuelles utilisées par Emploi-Québec.
- Les aménagements apportés aux systèmes existants, dans le but d'accommoder l'introduction de la nouvelle *Mesure de formation de la main-d'œuvre* ne fournissent qu'une information de gestion de base. Ainsi, avec une gestion très décentralisée, le nombre d'heures de cours et le détail des coûts par cégep n'est pas disponible pour 1999-2000.
- Pour ce qui est de l'exercice 2001-2002, le nombre d'heures de cours n'est pas disponible. Cependant, les engagements au 1<sup>er</sup> mars et le nombre de contrats impliqués sont disponibles pour 2001-2002. (voir tableaux aux pages suivantes)

**SOURCE :** Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, le 7 mars 2002

**VALIDATION:**

CÉGEP	ENGAGEMENTS AU 1 <sup>er</sup> MARS 2002	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière	6	257 625 \$
Rimouski, CÉGEP de	22	1 214 016 \$
Rivière-du-Loup, CÉGEP de	7	409 151 \$
La Pocatière, CÉGEP de	14	1 468 877 \$
Matane, CÉGEP de	22	1 845 201 \$
Alma, CÉGEP d'	2	99 349 \$
Chicoutimi, CÉGEP de	11	743 705 \$
Jonquière, CÉGEP de	13	773 514 \$
St-Félicien, CÉGEP de	9	229 826 \$
Limoilou, CÉGEP de	25	3 114 556 \$
Sainte-Foy, CÉGEP de	14	1 225 452 \$
François-Xavier Garneau, CÉGEP	12	942 074 \$
Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	4	97 299 \$
Centre d'études collégiales en Charlevoix	8	246 041 \$
Trois-Rivières, CÉGEP de	7	1 005 188 \$
Collège Shawinigan	8	505 343 \$
Sherbrooke, CÉGEP de	12	647 314 \$
Campus Lennoxville Champlain Regional College		
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	1	68 669 \$
Saint-Laurent, CÉGEP de	7	815 468 \$
Ahuntsic, CÉGEP d'	10	1 393 632 \$
Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	14	901 989 \$
Rosemont, CÉGEP de	12	802 762 \$
Maisonnette, CÉGEP de	32	3 754 230 \$
Vieux Montréal, CÉGEP du	25	2 225 117 \$
André-Laurendeau, CÉGEP	9	762 233 \$
Collège Dawson (Atwater)	5	370 910 \$
Vanier College	12	704 238 \$
John Abbott College	10	776 303 \$
Marie-Victorin, CÉGEP	13	724 774 \$
Gérald-Godin, CÉGEP	7	821 997 \$
Outaouais, CÉGEP de l'	21	1 527 849 \$
Héritage College	7	640 348 \$
Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	11	969 860 \$
Baie-Comeau, CÉGEP de	7	192 127 \$
Sept-Îles, CÉGEP de	8	1 044 693 \$
Centre d'études collégiales à Chibougamau	1	5 750 \$
Gaspésie et des Îles, CÉGEP de la	15	621 115 \$
Lévis-Lauzon, CÉGEP de	13	1 261 274 \$
Région de l'Amiante, CÉGEP de la	6	464 421 \$
Beauce-Appalaches, CÉGEP de	7	177 524 \$
Montmorency, CÉGEP	14	1 193 211 \$
Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	20	1 308 584 \$
Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	5	456 024 \$
Lionel Groulx, CÉGEP	7	730 571 \$
Saint-Jérôme, CÉGEP de	10	777 169 \$
Institut de technologie agro-alimentaire de Saint-Hyacinthe	3	34 905 \$
Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	9	633 288 \$
Sorel-Tracy, CÉGEP de	7	641 810 \$
St-Hyacinthe, CÉGEP de	11	1 388 529 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	20	1 259 635 \$
Édouard Montpetit, CÉGEP	32	3 389 747 \$
Valleyfield, CÉGEP de	7	845 803 \$

CÉGEP	ENGAGEMENTS AU 1 <sup>er</sup> MARS 2002	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	10	796 322 \$
Drummondville, CÉGEP de	10	601 982 \$
Victoriaville, CÉGEP de	8	533 777 \$
TOTAL	622	50 443 171 \$

---

Demande de renseignements particuliers  
de l'opposition officielle adressée  
à la Ministre d'État à la Solidarité sociale,  
à la Famille et à l'Enfance

---

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

### Titre

Concernant le CAMO :

- a) ventilation du budget du CAMO au 31 mars 2002 et comparaison avec l'exercice financier 2000-2001;
- b) bilan des principales activités du CAMO en 2001-2002;
- c) montant reçu du gouvernement fédéral pour ce programme pour les années 2000-2001 et 2001-2002;
- d) liste des subventions accordées par le CAMO.

Emploi-Québec est responsable de deux comités pour l'intégration et le maintien en emploi (CIME), communément appelés CAMO. Ceux-ci viennent en aide à des clientèles particulières soit :

- 1) CAMO pour personnes immigrantes;
- 2) CAMO pour personnes handicapées.

### 1) Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes

#### a) Budgets 2001-2002

	<u>2001-2002</u>
Emploi-Québec :	
➤ Fonctionnement	250 000 \$
➤ Activités	<u>237 000 \$</u>
	487 000 \$

#### b) Bilan des principales activités en 2001-2002

Les principales activités du CAMO pour personnes immigrantes, durant l'année financière 2001-2002, peuvent se résumer comme suit :

- production de mémoire ou d'avis sur les sujets suivants : projet de politique de *L'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* et projet de politique *Ne laisser personne de côté*;
  - réalisation de deux études intitulées : Profil des salariés immigrants et membres des communautés culturelles et Profil de la clientèle immigrante de la région de la Capitale-Nationale - Les besoins de francisation;
  - coordination du projet d'immersion professionnelle en entreprise pour les minorités visibles et les personnes immigrantes dans la région de Montréal;
  - concertation avec des partenaires, des ministères et des organismes (MRCI, Conseil interprofessionnel du Québec, Conseil du travail, organismes communautaires) sur différents dossiers : admission aux ordres professionnels, développement et reconnaissance des acquis et des compétences, développement de la main-d'œuvre;
- 
- coordination et gestion du projet d'immersion professionnelle en entreprise en région pour les minorités visibles et les personnes immigrantes;
  - coordination et gestion des projets suivants : formation de chauffeurs de poids lourds, accès rapide à l'Ordre des ingénieurs, intégration à la profession d'infirmière auxiliaire;

- conception d'un guide sur l'offre de la reconnaissance des acquis et des compétences de niveau collégial.

**c) Montant reçu du gouvernement fédéral pour l'année financière 2001-2002**

Le CAMO pour personnes immigrantes n'a reçu aucun budget du gouvernement fédéral durant l'année financière 2001-2002.

**d) Liste des subventions accordées**

Le CAMO pour personnes immigrantes coordonne et gère, depuis l'été 2001, le projet d'immersion professionnelle en région grâce à un budget alloué par Emploi-Québec et le Fonds de lutte contre la pauvreté. Les sommes versées auront ainsi permis la réalisation de stages en entreprise dans différentes régions du Québec en plus de permettre l'encadrement des stagiaires par des organismes communautaires. La liste des subventions accordées figure en annexe.

**2) Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées**

**a) Budgets 2001-2002**

	2001-2002
Emploi-Québec :	
➤ Fonctionnement	250 000 \$
➤ Activités	498 000 \$
<b>Total</b>	<b>748 000 \$</b>

**b) Bilan des principales activités en 2001-2002**

Les principales activités du CAMO pour personnes handicapées, durant l'année financière 2001-2002, peuvent se résumer comme suit :

- développement, production et/ou diffusion de documents de référence relatifs au travail des personnes handicapées : rapport *Le travail adapté au Québec : Étude et perspectives*, brochure *Les mesures d'accommodement professionnel*, actes du colloque *Pour une technologie branchée sur la diversité*, état de situation *L'adaptation de la formation : des failles à corriger, des alliances à créer*, modèles de développement transférables en formation adaptée, *Guide Formation de la main-d'œuvre Un partenariat à développer*, *Différence et compétence*, *Synthèse des diagnostics régionaux sur l'économie et l'emploi des personnes handicapées*;
- développement d'une stratégie pour l'amélioration de l'accessibilité des personnes handicapées aux nouvelles technologies de l'information et des communications : élaboration d'un plan d'action triennal, traduction du logiciel d'évaluation et de réparation de site web A-Prompt et élaboration de documents de référence,
- participation à différents colloques, congrès et séminaires au Canada et aux États-Unis, développement de la base de données pour l'intégration des parcours socioprofessionnels (Description d'emplois de personnes handicapées intégrées au travail);
- concertation avec les partenaires : rencontre provinciale des tables de concertation régionales sur la formation et l'emploi des personnes handicapées, tournée provinciale d'information et de consultation dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie Jeunesse;

- collaboration à la réalisation de projets initiés par des partenaires : production de documents pour les intervenants (À vos trousseaux, Orientsourds), programmes de formation (La ferme éducative, AEC en procédures douanières, horticulture, insertion sociale et professionnelle), arrimage des ressources socioprofessionnelles

(déficience motrice, santé mentale), programmes d'équité en matière d'emploi;

- coordination et gestion du Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées.

**c) Montant reçu du gouvernement fédéral pour l'année financière 2001-2002**

Le CAMO pour personnes handicapées gère au Québec, pour le compte du ministère Développement des ressources humaines Canada, le Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées. Le CAMO a ainsi obtenu, depuis la création du Fonds en 1997, des montants pour assumer la coordination ainsi que la gestion de l'aide financière versée aux bénéficiaires.

Le CAMO a également obtenu du ministère Développement des ressources humaines Canada (MDRHC), ainsi que de Patrimoine Canada, des montants pour la réalisation de projets spéciaux.

	2001-2002
MDRHC – Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées	5 718 352 \$
MDRHC – Description d'emploi de personnes handicapées intégrées au travail	105 000 \$
<b>Total</b>	<b>5 823 352 \$</b>

**d) Liste des subventions accordées**

Le CAMO pour personnes handicapées verse une aide financière pour supporter la réalisation des activités admissibles au Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées. Ces contributions sont versées aux bénéficiaires admissibles, soit :

- les entreprises, y compris les sociétés d'état fédérales;
- les organismes, y compris les établissements publics de soins de santé et d'enseignement, les conseils de bande et les municipalités;
- les particuliers;
- les ministères et organismes provinciaux et territoriaux;
- les participants.

La liste des subventions accordées pour l'année financière 2001-2002 figure en annexe.

**SOURCE :** DGAIS, le 25 mars 2002  
**VALIDATION:**

LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES EN 2001-2002

CAMO POUR PERSONNES IMMIGRANTES

PERSONNES MINORITÉS VISIBLES

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Service d'orientation et d'intégration au travail de Québec inc.	175 500 \$
Centre de recherche d'emploi Laval	87 750 \$
Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais	87 750 \$
<b>TOTAL</b>	<b>351 000 \$</b>

PERSONNES IMMIGRANTES

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Service externe de main-d'œuvre du Saguenay	87 750 \$
La maison de la famille du Granit (Mégantic)	87 750 \$
Perspectives nouvelles inc. (Joliette)	87 750 \$
Services d'accès au travail des Bois Francs (Victoriaville)	87 750 \$
Le regroupement interculturel de Drummond	58 500 \$
Service et formation aux immigrants en Montérégie (St-Hubert)	87 750 \$
Carrefour jeunesse-emploi de l'Outaouais	87 750 \$
Service d'intégration travail Outaouais	87 750 \$
Services d'orientation et d'intégration au travail de Québec inc.	175 500 \$
Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (Granby)	46 800 \$
Service d'aide aux Néo-Canadiens inc. (Sherbrooke)	87 750 \$
Club de recherche d'emplois de St-Hyacinthe	40 950 \$
<b>TOTAL</b>	<b>1 023 750 \$</b>

**GRAND TOTAL DES SOMMES ACCORDÉES  
PAR LE CAMO DES PERSONNES IMMIGRANTES**

**1 374 750 \$**

## LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES EN 2001-2002

## CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES

## BAS ST-LAURENT

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Chantiers Verreault	21 300 \$
Services financiers Richard April	8 870 \$
Université du Québec à Rimouski	43 499 \$
Ateliers Léopold-Desrosiers	7 595 \$
Restaurant Le St-Patrice	12 740 \$
Zeller's	7 945 \$
Matane Sanitaire	7 429 \$
Récupération des Basques	2 268 \$
Services sanitaires Roy	140 \$
Moisan Fleuriste	1 764 \$
Association des diabétiques amis du KRTB	1 176 \$
Services sanitaires Roy	7 280 \$
Gesco 547	2 135 \$
Salon du livre de Rimouski	6 440 \$
Association canadienne pour la santé mentale	4 025 \$
Villa St-Jean	5 616 \$
Matane Sanitaire	6 660 \$
Centre de la petite enfance Les Jardins Joly	10 711 \$
Centre de la petite enfance Les Jardins Joly	10 716 \$
Comité d'organisation des services pour personnes âgées de Price – Villa St-Rémi	5 145 \$
Maison de l'Espoir de Mont-Joli	2 677 \$
Centre d'action bénévole de la Mitis	2 811 \$
Source d'espoir Témis	2 583 \$
Camion Freightliner Rivière-du-Loup	3 840 \$
René Diotte	21 476 \$
Centre de conditionnement Forme Plus	2 016 \$
Centre d'accès communautaire Internet	21 400 \$
Marché D'Amours	871 \$
Arbre de vie	6 118 \$
Ateliers Léopold-Desrosiers	4 655 \$
Friperie de l'Est	3 640 \$
Club des Navigateurs de l'Internet de Pointe-au-Père	6 048 \$
Friperie de l'Est	245 \$
CFER de La Mitis	3 808 \$
SEMO La Rescousse	2 120 \$
T. E. Cèdre 2000	17 820 \$
Station de neige St-Pacôme	4 910 \$
Groupe C. N. P.	4 260 \$
Air et Eau Rimouski	19 144 \$
Entreprises Tandem Côte-Sud	3 937 \$
T. E. Cèdre 2000	8 280 \$
Centre de vacances et d'apprentissage loisirs	16 760 \$
Centre de la petite enfance La Baleine bricoleuse	8 963 \$
Récupération des Basques	5 096 \$
Yvan Bossé	21 476 \$
Lucie Drapeau	21 476 \$
<b>TOTAL</b>	<b>389 884 \$</b>

SAGUENAY/LAC ST-JEAN

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Fondation internationale des cultures à partager	5 831 \$
Corporation Transport adapté ABCS	7 053 \$
Service des milieux	11 504 \$
Association canadienne de la dystrophie musculaire	5 824 \$
Centre de la petite enfance La Cache-cache	3 640 \$
Tournant Développement des feuillus	9 294 \$
Michel Dufour	2 385 \$
Fondation internationale des cultures à partager	3 430 \$
Maison des jeunes Laser	3 360 \$
Restaurant Mikes	12 740 \$
Agence Le Fjord	3 675 \$
Entreprises Charloise	10 920 \$
Havre du Lac	3 325 \$
Restaurant Entrami	3 150 \$
Hydrautech Electronics	2 240 \$
Do-Mi-Ski	4 800 \$
Escale du Lac	13 650 \$
Gilles Masson	422 \$
Damsco	15 912 \$
Centre de la petite enfance Les Amis de la culbute	4 160 \$
<b>TOTAL</b>	<b>127 315 \$</b>

CAPITALE -ATIONALE

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Société Québec Musica	33 959 \$
Yves Poulin	24 864 \$
Centre de l'auto de Neufchâtel	4 125 \$
Garderie Les Lucioles	11 005 \$
Nancy Lamarre	3 220 \$
Éric Sirois	5 877 \$
Garderie Charlesbourg	1 570 \$
Adaptavie	12 850 \$
Association de tennis en fauteuil roulant de la région de Québec	21 000 \$
Coup de main	18 095 \$
CAPVISH	2 935 \$
Coup de main	6 860 \$
Julien Riverin	500 \$
Équipe bénévole de l'Institut	3 959 \$
Maison des jeunes L'Antidote de Duberger	6 760 \$
Centre de la famille Valcartier	21 252 \$
Ateliers de travail CTPLH de Québec	2 940 \$
Centre de la petite enfance La Peluche	2 030 \$
Ateliers de travail CTPLH de Québec	13 054 \$
Marchés Blouin Orléans	1 189 \$
Stéphane Lavoie	1 750 \$
Centre Jacques-Cartier	1 156 \$
Ousmane Guèye	16 116 \$
Hôtel Jardin Ste-Anne	5 238 \$
Ateliers de travail CTPLH de Québec	8 100 \$
Croisée	3 830 \$
Christine Larivière	25 076 \$
Thérèse Casavant	10 847 \$

Association des malentendants québécois	5 880 \$
Centre de la petite enfance L'Éveil enfantin	3 631 \$
Diffusion Atelier de l'apprenti-sage	4 116 \$
Hichaud	15 251 \$
Josée Thériault	6 818 \$
Sindy Gagnon	12 654 \$
Centre de la petite enfance Le Colombier	1 768 \$
Armée du Salut	17 151 \$
Innocent Vincent Ndakebuka	13 635 \$
Cathy Rousseau	3 721 \$
Mélanie Duchesneau	5 400 \$
Loisirs Montcalm	12 496 \$
PIR-VIR	20 930 \$
Isabelle Trempe	455 \$
Pagui	13 417 \$
Ateliers de travail CTPLH de Québec	12 152 \$
Paul-Émile Sainclair	6 840 \$
Centre de vinification Neufchatel	15 470 \$
Ateliers de travail CTPLH de Québec	7 644 \$
Alain Langlois	4 956 \$
Fondation des sourds du Québec (Collège des sourds)	135 000 \$
<b>TOTAL</b>	<b>589 542 \$</b>

**MAURICIE**

<b>NOM DE L'ORGANISME</b>	<b>MONTANT DE LA SUBVENTION</b>
Ancolie	13 090 \$
Centre de la petite enfance Les Soleils de Mékinac	2 820 \$
Édifice Place Cascade	23 612 \$
Association de paralysie cérébrale Mauricie-Centre-du-Québec	1 638 \$
Édifice Place Cascade (Coopérative de solidarité Accès-Site)	3 182 \$
Ancolie	5 304 \$
Handicaps Soleil	14 562 \$
Ancolie	4 154 \$
Rolland Bellemare	11 238 \$
Entreprises A. M.	4 746 \$
Thierry Évrard	28 079 \$
Pension Veldère	14 560 \$
Stéréo Plus Électronique Noroy	4 900 \$
Club de hockey Shawinigan	6 496 \$
Centre des Aînés de Shawinigan	14 560 \$
Varlope	17 340 \$
Savage Blanchette Agence de sécurité	6 680 \$
Handicaps Soleil	4 760 \$
Isocell	16 288 \$
Centre de la petite enfance Les Soleils de Mékinac	12 740 \$
Pâtisserie Le Palais	14 560 \$
Rapaillages	9 282 \$
Rapaillages	14 110 \$
Coopérative de solidarité d'intégration socioprofessionnelle Adirondak	10 920 \$
<b>TOTAL</b>	<b>259 621 \$</b>

ESTRIE

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Robert Roy	32 214 \$
Garage Yvon Carrier 89	1 260 \$
Club de golf de Lac-Mégantic	33 403 \$
Couche-Tard 737	756 \$
Service d'interprétation pour personnes sourdes de l'Estrie	915 \$
Pâtisserie Julien	3 640 \$
Lili Desmarais	6 915 \$
Ginette Marquis	603 \$
Envol Memphré	2 569 \$
Ébénisterie Multi-Déco	23 157 \$
Bouée Éco-métal soudage	12 090 \$
Bouée Éco-métal soudage	17 376 \$
Centre d'entretien Dupont	10 829 \$
Provigo Richmond	15 184 \$
Alain Turgeon	3 200 \$
Association des personnes handicapées visuelles de l'Estrie	4 275 \$
Communications Royale Design	4 548 \$
Magasin Coop St-Ludger	2 940 \$
Centre d'entretien Dupont	10 048 \$
Centre d'entretien Dupont	154 \$
Centre d'entretien Dupont	8 144 \$
Centre d'entretien Dupont	8 144 \$
Clément Lepage	5 100 \$
TOTAL	207 464 \$

MONTREAL

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Nunzio Fazioli	1 928 \$
Dispensaire diététique de Montréal	3 214 \$
Penshu	15 600 \$
Gérard Crête	290 \$
Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées	9 000 \$
Joël Chagnon	285 \$
Michelle Roy	290 \$
Récupération Marronniers	4 655 \$
Signature Service d'entretien	4 080 \$
Société québécoise pour les personnes aveugles	5 552 \$
Azarias Vézina	420 \$
Comité social Centre-Sud	115 \$
Centre hospitalier Richardson	2 915 \$
Association canadienne de la dystrophie musculaire	7 105 \$
Halte-garderie Le Petit Univers	8 356 \$
Kéroul	17 495 \$
Entreprise sociale en santé mentale (Collection Innova)	3 430 \$
American Sign Language of Montreal	9 223 \$
Regroupement des organismes des sourds du Québec	10 807 \$
Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain	3 999 \$
Centre de loisirs métropolitain	5 376 \$

Transit	896 \$
Regroupement québécois pour le sous-titrage	10 567 \$
Transit	5 341 \$
Transit	5 341 \$
Transit	2 205 \$
Adaptech Plus	2 688 \$
Olivier Archambault	3 009 \$
Forum d'action des communautés culturelles	2 363 \$
Œuvres du Bon Pasteur	1 412 \$
FP Copie Plus	4 800 \$
Société Planet-Era Action	9 499 \$
Frédéric S. Gauthier	10 258 \$
Scott Lutes	26 748 \$
Association québécoise des sports en fauteuil roulant	4 410 \$
Centre de communication adaptée	14 132 \$
Centre d'entretien Dupont	1 692 \$
Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain	3 079 \$
Transit	6 143 \$
Adaptech Plus	1 512 \$
Sextant	5 355 \$
Dunkin Donut's	6 240 \$
Action Main-d'œuvre	800 \$
Enviroplast	8 320 \$
Oxfam Québec	12 740 \$
SMT technologies	5 304 \$
Institut Beauté Marie	2 184 \$
Sextant	22 841 \$
Rue des femmes	14 976 \$
<b>TOTAL</b>	<b>308 990 \$</b>

**OUTAOUAIS**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Reine Degarie	21 591 \$
Entreprises Marcel Cayer	2 221 \$
Centre Réintek	11 160 \$
<b>TOTAL</b>	<b>34 972 \$</b>

ABITIBI/TÉMISCAMINGUE

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Témabex	31 941 \$
Témabex	14 060 \$
Ateliers Manutex	2 695 \$
Alliance des organismes communautaires de la MRC Rouyn-Noranda	2 310 \$
Russell Lagacée	4 815 \$
Corporation de la maison de répit dépannage La Chrysalide	11 105 \$
Club de curling La Sarre	15 423 \$
Maison du compagnon de La Sarre	5 880 \$
Gérald Lauzon	7 434 \$
Fabrique Notre-Dame-de-Protection	10 935 \$
Chocolats Martine	6 848 \$
Maison du Soleil levant	2 291 \$
Petite Boutique	100 \$
Témabex	19 942 \$
Maison St-André	7 020 \$
Maison du Soleil levant	9 360 \$
TOTAL	152 159 \$

CÔTE-NORD

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Pharmacie J. L. Nadeau & P. Breton	144 \$
Radio-télévision communautaire de Havre-Saint-Pierre CILE FM 95,1	21 700 \$
Ressource de réinsertion Le Phare	69 300 \$
Boutique Marie-Fleur	4 985 \$
Tourisme du 50e parallèle	7 630 \$
Fabrique de L'Ange-Gardien	3 850 \$
Municipalité de Havre-Saint-Pierre	1 792 \$
Corporation de protection de l'environnement	1 982 \$
Comptoir alimentaire de Sept-Îles	686 \$
Dépanneur JML / Restaurant Sonia	2 646 \$
Espoir de Shelna	1 890 \$
Municipalité de Ragueneau	3 390 \$
Association des techniciens en aménagement cynégétique et halieutique	12 464 \$
Groupe de la Côte Division Norfil	6 015 \$
Boulons LPG	2 240 \$
Comptoir alimentaire de Sept-Îles	4 778 \$
Repas Faim-Prêts	2 617 \$
Entreprise Boily et Fils	10 420 \$
Municipalité d'Aguanish	3 960 \$
Groupe de la Côte Division Norfil	108 200 \$
Casse-croûte 4 As	979 \$
Imprimerie B & E	530 \$
Centre de femmes L'Étincelle	12 923 \$
Auberge L'Étoile du Nord	5 880 \$
Société canadienne de la sclérose en plaques Section Côte-Nord	5 145 \$
Ressource de réinsertion Le Phare	2 920 \$
Ressource de réinsertion Le Phare	13 245 \$

Envol Maison de la Famille	12 740 \$
Association Épilepsie Côte-Nord	26 390 \$
Ferro Automobiles	2 252 \$
Garage Marcellin Savard & Fils	5 206 \$
Bar Zone 8	2 100 \$
Comptoir alimentaire de Sept-Îles	12 740 \$
Comptoir alimentaire de Sept-Îles	15 140 \$
Ressource de réinsertion Le Phare	12 740 \$
Dumont Chrysler Jeep	5 169 \$
<b>TOTAL</b>	<b>406 788 \$</b>

**GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Centre d'archives régional des Îles	4 466 \$
Ressourcerie du Rocher-Percé	24 798 \$
CFER de Rocher Percé	396 \$
Pierre Lafontaine	21 476 \$
Palais des Quilles	3 150 \$
Municipalité de Havre-aux-Maisons	400 \$
Centre communautaire L'Éclaircie	7 086 \$
CFER du Rocher-Percé	5 552 \$
Ressourcerie du Rocher-Percé	263 \$
François Gagnon	21 476 \$
Joël Castonguay	5 369 \$
GASP-EAU 2689383	6 031 \$
Fringale	3 640 \$
Municipalité du village de Marsoui	1 911 \$
Corporation du club de golf Le Gaspésien	2 156 \$
Ressourcerie du Rocher-Percé	16 016 \$
Ressourcerie du Rocher-Percé	16 016 \$
<b>TOTAL</b>	<b>140 202 \$</b>

**CHAUDIÈRE-APPALACHES**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Gestion Béluco	6 240 \$
Centre de la petite enfance Parc-en-ciel	6 916 \$
Serrurier Gendreau	4 786 \$
Arc-en-ciel	9 163 \$
Centre d'aide aux devoirs J'ai du génie	5 223 \$
Camp forestier de Saint-Luc	74 \$
Champignons F. C.	926 \$
Municipalité de Saint-Marcel	1 269 \$
Association Horizon Soleil	1 555 \$
Gilles Bégin	30 152 \$
Rencontre	6 337 \$
Centre de la petite enfance L'Escale	1 580 \$
Auto-Net St-Georges	252 \$
Imprimerie Moderne de Beauce	9 409 \$
Association Horizon Soleil	838 \$
Action PME	28 715 \$
Maison des jeunes L'Olivier des Etchemins	756 \$
Municipalité de Saint-Zacharie	435 \$
Produits Matra	14 649 \$
Restaurant Pizza Hut	9 828 \$

Grands Frères Grandes Sœurs Région Amiante	6 905 \$
Distributions Yvan Nadeau	5 152 \$
Fleurs Déco	13 086 \$
Liberté TM	6 188 \$
Claude Bernier	115 \$
Atelier Le Rappel Le Voilier	2 422 \$
Association Horizon Soleil	10 776 \$
Entretiens ménagers Adèle	3 024 \$
Mélissa Poulin	350 \$
Garage David Audet	3 782 \$
CFER de Bellechasse	6 675 \$
Daniel Vachon	1 596 \$
Association Horizon Soleil	7 280 \$
Havre Regroupement de personnes atteintes de maladies mentales	19 419 \$
Cassis et Mélisse	1 784 \$
Centre de la petite enfance Le Champignon	861 \$
<b>TOTAL</b>	<b>228 518 \$</b>

**LAVAL**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Systèmes médicaux	76 986 \$
Claudine Raymond	14 597 \$
Lise Langlois	834 \$
Antonio José Pachéco	13 138 \$
Robert Gascon	14 597 \$
Jardin de la famille de Fabreville	6 900 \$
<b>TOTAL</b>	<b>127 052 \$</b>

**LANAUDIÈRE**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Association des personnes handicapées du secteur Jolimont	1 792 \$
Carrosserie Bellemare-Longpré	5 936 \$
Association de loisir chasse et pêche Opwaiak	13 035 \$
Roger Desmarais	2 388 \$
Ressourcerie multi-services La Petite Ourse	3 801 \$
Richard Gagnon	13 390 \$
Centre équestre Pégase	6 294 \$
ABC des Manoirs	266 \$
Centre de la petite enfance Contact Jardin Soleil	1 449 \$
Nicole Laberge	10 739 \$
Centre d'accueil Au Second Bonheur	100 \$
Corporation Répit-Dépannage de Lanaudière	1 298 \$
Association des personnes handicapées physiques et sensorielles Secteur Joliette	5 280 \$
Maison des jeunes Sens Unique Secteur Brandon	3 240 \$
Association des personnes handicapées visuelles de Lanaudière	100 \$
Centre de la petite enfance Au Petit brin de foin	5 040 \$
GPA-Média	21 840 \$
<b>TOTAL</b>	<b>95 988 \$</b>

**LAURENTIDES**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Coopérative de travail Bois Déco	123 457 \$
Régie intermunicipale du parc régional de la rivière du Nord	6 512 \$
Geneviève Poirier	4 637 \$
Centre de la petite enfance Minipuces	3 820 \$
École-entreprise St-Jérôme	70 515 \$
Manoir L'Émeraude	4 860 \$
Gestion Place Virtuelle J. P. B.	8 673 \$
Mathieu Grenier	7 434 \$
Régie intermunicipale du parc régional de la rivière du Nord	4 260 \$
Marché Lord	5 089 \$
Coopérative de travail Bois Déco	20 275 \$
Marché Tradition Éthier	12 736 \$
Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement	11 418 \$
<b>TOTAL</b>	<b>283 686 \$</b>

**MONTÉRÉGIE**

NOM DE L'ORGANISME	MONTANT DE LA SUBVENTION
Lee Finnie	32 214 \$
Pierre Girard	17 200 \$
Association des parents des enfants handicapés de Saint-Hyacinthe	9 260 \$
Jobiste	42 027 \$
Carole Villemure	4 076 \$
Groupe d'entraide Iota	14 448 \$
Institut québécois des ressources humaines en horticulture + Service de développement de l'employabilité de la Montérégie	136 745 \$
Denis Bombardier	22 394 \$
Optelec Canada	6 120 \$
Certex	19 968 \$
Fondation Marie-Enfant	11 447 \$
Fédération des centres d'action bénévole du Québec	10 265 \$
Multi-services Primco	8 775 \$
Selles Mistral	11 232 \$
Salon Armani	22 842 \$
<b>TOTAL</b>	<b>369 013 \$</b>

**CENTRE DU QUÉBEC**

ORGANISMES SUBVENTIONNÉS	MONTANT DE LA SUBVENTION
Grenier de l'informatique	7 520 \$
Récupération Centre-du-Québec	22 960 \$
Service d'application des ressources adaptées	13 832 \$
<b>TOTAL</b>	<b>44 312 \$</b>
<b>GRAND TOTAL DES SOMMES VERSÉES PAR LE CAMO POUR PERSONNES HANDICAPÉES</b>	<b>3 765 506 \$</b>