

Ministère de l'Emploi,
de la Solidarité sociale
et de la Famille

Québec 

Étude des crédits 2003 – 2004

Demandes de renseignements **particuliers**
(volet **aide à l'emploi**) de l'opposition officielle
adressées au Ministre de l'Emploi,
de la Solidarité sociale et de la Famille



ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

Demandes de renseignements particuliers de l'Opposition officielle

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
EMPLOI		
1	Mandats donnés à la Société immobilière du Québec pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en 2002-2003 pour le ministère et pour chacun des CLE.	1
2	Copie à jour de la liste de classement de tous les documents disponibles dans votre ministère ou organismes tel que prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.	2
3	État de situation du suivi donné aux engagements contenus dans le plan Québec-Régions en précisant les sommes versées pour 2002-2003 ainsi que les prévisions pour 2003-2004.	3
4	Prévisions budgétaires pour l'année en cours et compressions demandées par le Conseil du trésor pour le ministère et pour tous les organismes sous la juridiction du ministre.	22
5	Budget de chacun des CLE (Centres locaux d'emploi) pour 2002-2003, prévisions pour 2003-2004 et détails des effectifs occasionnels et réguliers pour chacun des CLE.	23
6	Liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.	29
7	Copie des résolutions adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail de janvier à ce jour.	31
8	Liste des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et le nom des personnes sur chacun des Conseils incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.	45
9	Copie des plans d'action régionaux (dernière version disponible) et du plan d'action d'Emploi-Québec.	76
10	Copie des ententes liant le ministère et la Ville de Montréal (copie des lettres d'ententes pour la reconduction de celle-ci), le ministère de l'Éducation et autres ministères.	245

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
11	<p>Emploi-Québec:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cibles et résultats des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2002-2003 (et/ou dernière année disponible) au national et pour chacune des régions; b) détails du budget par programme et/ou par mesure; c) détails des effectifs occasionnels et réguliers en 2002-2003; d) part du Fonds du développement du marché du travail (FDMT) financé par les fonds provenant du Québec et par les fonds provenant du fédéral au cours des cinq dernières années. 	369
12	<p>Pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nombre de participants bénéficiaires de la sécurité du revenu et/ou de bénéficiaires de l'assurance-emploi et/ou sans soutien public du revenu ou autre statut, 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 et à la sécurité du revenu; b) nombre et motifs de refus pour chacune des mesures, 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) coût total de chacune des mesures en 2002-2003; e) budgets octroyés pour l'année 2002-2003 et montant réellement dépensé pour chacune des mesures; f) pour chacune des régions, pourcentage du budget consacré à chacune des mesures du coffre à outils. 	377
13	Coût total du programme Supplément de retour au travail en indiquant le nombre de personnes qui ont 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.	383
14	Liste (et membres ou personnes siégeant sur ces différents comités) 2002-2003 et budget de chacun des comités d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO), de chacun des comités sectoriels de main-d'oeuvre et de chacun des comités aviseurs (consultatifs) d'Emploi-Québec.	384
15	Avis donnés au ministre par les différents comités aviseurs au cours des deux dernières années.	397
16	État de toutes les négociations avec le fédéral entourant les personnes handicapées et les jeunes.	538

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
17	<p>Mesures de concertation pour l'emploi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nombre d'entreprises, d'organismes et de travailleurs qui ont bénéficié de la mesure en 2002-2003; b) impact de cette mesure sur la création ou le maintien des emplois dans les entreprises visées. 	539
18	<p>Programme d'apprentissage en milieu de travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dépenses totales pour 2002-2003 ventilées par région; b) budget disponible pour l'année en cours; c) nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou par métier; d) nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités; e) nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou par métier; f) nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage; g) nombre de normes professionnelles établies et nombre en cours de définition. 	540
19	<p>Formation pour chacune des régions du Québec au cours des deux dernières années:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) liste des formations offertes; b) nombre de participants pour chacune de ces formations; c) statut de ces participants; d) budget consacré à chacune de ces formations et pour l'ensemble; e) taux de réintégration à l'emploi; f) nombre de cours offerts dans les Commissions scolaires par Emploi Québec et coûts de ceux-ci depuis la création d'Emploi-Québec, ventilés par année et par Commission scolaire. 	543
20	<p>Fonds national de la formation de la main-d'oeuvre (FNFMO) et Loi 90:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) effectifs et budgets affectés à l'application de la Loi 90; b) dépenses et frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90; c) montant des dépenses admissibles en formation pour les trois dernières années par les entreprises assujetties; d) montants dépensés et description des mesures de formation ou des projets financés directement par le FNFMO au cours des trois dernières années en indiquant le nombre de bénéficiaires; e) nombre et pourcentage des entreprises assujetties qui n'ont pas dépensé au moins 1% de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles au cours des trois dernières années; f) montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises qui n'ont pas versé au moins 1% de leur masse salariale en formation professionnelle au cours des trois dernières années; g) détail du budget du FNFMO; h) plan d'affectation des ressources du FNFMO pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004; 	621



#	Demandes de renseignements particuliers	Page
	<ul style="list-style-type: none">i) ventilation du budget disponible dans le FNFMO et répartition de celui-ci pour la promotion de la loi, pour les programmes de subventions, pour les frais d'administration et pour les autres postes, et ce, pour les cinq dernières années;j) part du budget du FNFMO de 2003-2004 déjà engagé en 2002-2003;k) montant disponible dans le FNFMO en 2002-2003 et en 2003-2004;l) critères d'admissibilité des projets dans le FNFMO, barèmes, montants maximum et modalités d'attribution;m) pourcentage du budget du FNFMO utilisé par les comités sectoriels;n) copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections effectués par le ministère ou par la Commission des partenaires du marché du travail concernant l'impact d'augmenter le plafond du FNFMO pour les travailleurs et/ou pour les entreprises;o) évolution, depuis la mise en place de la Loi 90, de la procédure de déclaration pour les employeurs.	
21	Économie sociale : <ul style="list-style-type: none">a) liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de services dispensés par l'organisme et la subvention reçue en 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;b) nombre de prestataires de l'assistance-emploi qui ont quitté le régime d'assistance-emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;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 fermetures pour la même période.	625
22	Jeunes volontaires: <ul style="list-style-type: none">a) liste des projets soumis en 2002-2003 dans le cadre du programme « jeunes volontaires » pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis;b) ventilation par région et par projet du nombre de participants au programme «jeunes volontaires» pour 2002-2003 et le montant de chacune des subventions;c) nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions, en mars 2001, mars 2002, mars 2003 et mars 2004;d) nombre et caractéristiques des participants au programme «jeunes volontaires» pour l'année 2002-2003 dans chacune des catégories suivantes : bénéficiaires de la sécurité du revenu, prestataires de l'assurance-emploi, sans revenu, exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale etc.	637

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
23	Ressources externes: <ul style="list-style-type: none"> a) par région et par type de ressources; b) liste des ressources externes financées par Emploi-Québec; c) budget consacré à chacune de ces ressources externes; d) montant forfaitaire accordé par participant; e) cibles de résultats fixées pour la dernière année disponible et résultats atteints; f) nombre de participants pour chacune de ces ressources. 	648
24	Carrefours jeunesse emploi (CJE): <ul style="list-style-type: none"> a) budget pour chacun des CJE pour 2002-2003, prévisions pour 2003-2004; b) liste des subventions accordées à chacun des CJE pour 2002-2003 en dehors des budgets réguliers consentis; c) liste de toutes les activités offertes actuellement par les CJE au national et par région; d) nombre de participants en 2002-2003 par CJE et statut de ceux-ci. 	659
25	Scolarité jeunesse : <ul style="list-style-type: none"> a) budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse; b) nombre de participants à Solidarité jeunesse; c) taux de réussite et d'échec; d) copies des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le programme Solidarité jeunesse en général et au sujet de l'opportunité d'en élargir son application à une clientèle plus grande. 	667
26	Contrats d'intégration au travail (CIT): <ul style="list-style-type: none"> a) budget consacré à chacune des régions pour les CIT pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004; b) budgets périmés par chacune de ces régions; c) taux de prévalence de personnes pouvant bénéficier de CIT par région; d) nombre de contrats d'intégration au travail accordés par chacune des régions. 	678
27	Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus: <ul style="list-style-type: none"> a) budget consenti à la mise en oeuvre de la Stratégie pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004; b) ventilation de ces budgets par axe d'intervention. 	681

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
28	Programme d'emplois temporaires pour la Gaspésie et pour les Iles-de-la- Madeleine du 1er avril 2002 au 31 mars 2003: <ul style="list-style-type: none"> a) budget consenti à ce programme et modalités du programme; b) nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire; c) nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage; d) budget consenti par Emploi-Québec à ces formations; e) autres régions qui bénéficient de ce programme, le cas échéant. 	682
29	Liste des organismes qui ont demandé des subventions au ministère, par région et par secteur pour les années 2001-2002 et 2002-2003 et prévisions pour l'année 2003-2004 en incluant: <ul style="list-style-type: none"> a) les montants des subventions reçues; b) la liste des organismes qui ont été refusés; c) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale. 	684
30	État de développement du système de reconnaissance des acquis et des compétences.	688

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 1 (volet Emploi)

Titre
Mandats donnés à la Société immobilière du Québec (SIQ) pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie en 2002-2003 pour le ministère et chacun des CLE.

RÉGION VILLE	ADRESSE	Description du projet
08-Abitibi/Témiscamingue		
Ville-Marie	1,Notre-Dame	Construction d'un bureau
17-Centre du Québec		
Nicolet	2000,Louis-Fréchette	Travaux reliés à la sécurité du bureau
13-Laval		
Ste-Rose	205,Labelle,Laval	Installation de plaques à poussoir pour personnes handicapées.
14-Lanaudière		
Joliette	409,Notre-Dame	Réaménagement mineur
15-Laurentides		
St-Jérôme	222,St-Georges	Relocalisation du secteur de la révision
16-Montérégie		
Dir. régionale SR	201, Place Charles-Lemoyne, local 02, Longueuil, J4K 2T5	Réaménagement sur place suite à un échange d'espace avec le MIC.
Acton Vale	1130 Daigneault	Installation de plaques à poussoir pour personnes handicapées
Dir. Régionale EQ	201,Place Charles-Lemoyne,Longueuil	Aménagement d'un bureau au 6 ^e étage
Longueuil	900,Curé Poirier	Construction d'un bureau
04-Mauricie		
Grand-Mère	401,5 ^{ème} avenue	Réaménagement mineur
Trois-Rivières	225 des Forges	Expansion du centre d'assistance au placement
06-B-Montréal Ville		
Centre spécialisé-revendicateurs de statut de réfugié	287 Notre-Dame ouest,Montréal	Travaux d'insonorisation
07-Outaouais		
Hull	245,boul. de la Cité des Jeunes	Réaménagement à la direction régionale
Hull	33 Jean-Proulx	Réaménagement du centre de formation.
01-Bas St-Laurent		
DREQ Bas-St-Laurent	350, Arthur-Buies, Rimouski	Réaménagement à la même adresse. Droit d'occupation
03-Québec		
DR-Capitale	1010, Borne, Québec	Réaménagement sur place dans les espaces libérés par le Dir. De la Révision
La malbaie	21, Patrick-Morgan La Malbaie	Réaménagement sur place avec expansion dans les espaces libérés par la DRHC
11-Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine		
Pointe-à-la-croix	136, Boul. interprovincial, Pointe-à-la-Croix	Ouverture d'un point de service SR

SOURCE : Service de la Gestion des espaces, DRM – le 31 mars 2003

VALIDATION : le 30 juin 2003

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 2 (volet Emploi)

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 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 03

Titre

État de situation du suivi donné aux engagements contenus dans le plan Québec-Régions en précisant les sommes versées pour 2002-2003 ainsi que les prévisions pour 2003-2004.

Exposé et statistiques

Le Rendez-vous national des régions a conduit à l'adoption du Plan d'action Québec-Régions pour lequel le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (devenu depuis le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille) a pris 37 engagements. Ces engagements sont regroupés autour de 7 orientations :

- favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi (11 engagements);
- lutter contre les pénuries de main-d'œuvre (9 engagements);
- assurer la relève et contrer l'exode des jeunes (6 engagements);
- favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional (5 engagements);
- soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale (3 engagements);
- favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité de services aux jeunes (3 engagements).

Un tableau contenant l'état d'avancement à la fin du mois de mars 2003 pour l'ensemble des engagements du ministère est joint en annexe.

Les travaux de mise en œuvre pour l'ensemble de ces 37 engagements étaient amorcés en date du 31 mars 2003.

La majorité des engagements pris par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale l'ont été à coût nul. Aussi, à ce jour, il nous est impossible d'évaluer les sommes versées spécifiquement pour la mise en œuvre des engagements lors de l'année 2002-2003.

Cependant, en matière de soutien aux initiatives locales et régionales, les engagements devraient être financés à même le Fonds québécois d'initiatives sociales dans le cadre financier global qui sera décidé par le nouveau gouvernement lors de l'adoption du plan d'action gouvernemental prévu à la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

SOURCE : Direction générale adjointe au développement de l'emploi, le 17 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, 20 juin 2003

Version du 25 mars 2003

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.01	Identifier les besoins de main-d'œuvre dans chaque région en tenant compte des perspectives de développement économique, et diffuser largement cette information.	MESS-MEQ	DPIMT Coll. DGAIS, DGAO-DR		X				<p><i>Les perspectives professionnelles</i>, diffusées annuellement dans toutes, les régions tracent un portrait de ce que sera le marché du travail pour quelque 500 professions et ce, pour les cinq années à venir. <i>Les professions en demande actuellement</i>, diffusées semestriellement, sont un exercice d'identification des professions et de la demande de main-d'oeuvre existance. Une expérimentation de veille régionale sur l'adéquation formation - emploi est en cours en Estrie. Un Bilan permettant d'évaluer la pertinence d'étendre cette pratique à d'autres régions devrait être disponible au printemps 2003.</p>	<p>Un comité de travail Emploi-Québec - ministère de l'Éducation évalue la possibilité de mettre en place un tableau de bord de formation - emploi qui pourrait être implanté dans les régions de l'Outaouais, de la Mauricie et des Laurentides. Il est prévu que le tableau de bord sera mis à jour dans la région de l'Estrie. Dans la région de l'Outaouais, une entente spécifique sur l'implantation d'un service régional de la formation professionnelle et sur l'amélioration de l'offre de formation professionnelle et technique a été conclue au mois de mars 2003. La réalisation d'enquêtes visant l'identification des besoins de main-d'oeuvre de la région ainsi que l'élaboration et la mise en opération d'un tableau de bord formation - emploi sont des activités prévues dans le cadre de l'entente spécifique.</p>

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.02	Diffuser l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle.	MESS-MEQ	DAPC, Coll. DPIMT, DGAIS, DGAO-DR	X					En complément à la diffusion habituelle auprès du grand public, Emploi-Québec vient de compléter une importante campagne publicitaire visant à faire connaître les perspectives d'emploi dans les diverses régions du Québec. Cette campagne faisait suite à la tournée de la ministre déléguée à l'Emploi qui a eu lieu en août et septembre 2002, et qui visait à rendre publiques les perspectives professionnelles 2001-2005. Emploi-Québec travaille actuellement au développement d'un système d'information Web qui permettra aux internautes d'avoir accès à l'information sur les perspectives professionnelles et sur les carrières ou métiers qui seront les plus en demande au cours des prochaines années. Le lancement de l'IMT en ligne est prévu en avril 2003.	Une enquête réalisée par Emploi-Québec, suite à cette campagne publicitaire sur les perspectives d'emploi en région, a permis d'établir le haut niveau d'appréciation de cette action. La campagne visait à faire valoir que des emplois se créeront dans toutes les régions d'ici 2005, qu'il faut rester en région et qu'il y aura de l'emploi et de l'avenir pour les jeunes en région. Ces objectifs ont été atteints par la campagne.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
	(suite)		(suite)				X				Par ailleurs, Emploi-Québec entreprend la préparation d'un plan de communication en vue de mieux rejoindre les étudiants du secondaire et les parents en vue d'une diffusion massive auprès de ces clientèles de l'information sur les métiers et carrières en forte demande. Divers outils et moyens de communication seront disponibles dès l'automne 2003 auprès des conseillers en orientation et dans les écoles secondaires du Québec.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.03	Adapter l'offre de formation des institutions d'enseignement afin qu'elle réponde plus adéquatement aux besoins du marché du travail. À cet égard, une attention particulière sera portée au développement des formations courtes et à la prise en compte des besoins exprimés par les instances régionales. De nouvelles formations courtes de niveau secondaire (AEP) seront disponibles dès le début de 2003.	MESS-MEQ	DMESI, Coll. DGAIS, DPIMT					X	Emploi-Québec participe activement au développement des formations de courte durée, notamment les attestations d'études professionnelles (AEP), dans le cadre du groupe de coordination sur le développement et la mise en œuvre des attestations d'études professionnelles mis sur pied par la Fédération des commissions scolaires. Une trentaine de projets devraient être initiés en 2002-2003. Les cinq premières AEP devraient être offertes dès le mois de septembre 2003.	Les directions régionales d'Emploi-Québec sont actives dans ce dossier, notamment au sein des comités régionaux de concertation en formation professionnelle et technique. Ces comités jouent un rôle important dans l'adaptation des programmes de formation pour répondre aux besoins du marché du travail des régions.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.04	Effectuer des « achats de formation », notamment des formations de courte durée, afin de répondre à des besoins pressants de formation de la main-d'œuvre, en particulier en lien avec les investissements dans les régions.	MESS-MEQ	DMESI, Coll. DGAIS, DGAO-DR					X	Emploi-Québec favorise l'achat des formations de courte durée afin de répondre aux besoins des employeurs. Les attestations d'études collégiales (AEC) et les formations sur mesure sont privilégiées par Emploi-Québec. La mise en œuvre des attestations d'études professionnelles permettra également de répondre plus efficacement et de façon plus efficiente aux besoins du marché du travail. Les régions éprouvent cependant certaines difficultés à recruter des participants pour les formations offertes. À cet égard, il faudrait établir des stratégies de recrutement de la clientèle.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.05	Préserver et adapter la capacité de formation professionnelle et technique dans les régions, en particulier dans les créneaux d'excellence.	MESS-MEQ	MEQ, Coll. DGAIS, DMESI							

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.06	Inciter les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail.	MESS-MEQ	DPSE, Coll. DDCMT DGAIS, DMESI					X	Emploi-Québec accentue son offre de service de formation en entreprise. Les engagements de 27,6 M \$ au 28 février sont supérieurs de 11,9 M \$ aux 15,7 M \$ consignés à la période équivalente de l'année 2001-2002. Par ailleurs, l'offre de formation du Programme d'apprentissage en milieu de travail se développe avec les partenaires sectoriels en tenant compte des besoins spécifiques des travailleurs et employeurs.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.07	Augmenter le nombre de personnes qui participent à la formation de base, conformément à la politique et au plan d'action en matière de formation continue.	MESS-MEQ	DMESI, Coll. DGAO					X	Cible 2002-2003 : Année de référence + 2000. Cible 2003-2004 et suivantes : Année de référence + 4000. À la fin du mois de février 2003, 2117 nouvelles participations de plus que l'an dernier à la même période avaient été inscrites en formation de base, soit une hausse de 7,3%.	L'augmentation du nombre de nouvelles participations en formation de base est observé dans 15 des 17 régions.
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.08	Assouplir certaines règles de financement afin que des cours puissent démarrer même s'il n'est pas possible de constituer un groupe de 15 participants.	MESS-MEQ	DMESI	X					Emploi-Québec achète actuellement des formations même si le minimum de participants requis n'est pas atteint. Ceci se fait particulièrement dans les régions ressources lorsqu'il est prioritaire de répondre à certains besoins du marché du travail. Certaines formules adaptées sont déjà prévues dans l'entente MEQ-MSS.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.09	Développer l'offre de formation à temps partiel (qui est quasi inexistante dans plusieurs régions) afin de favoriser le perfectionnement des personnes en emploi. Étendre également la formule « temps partiel » à la formation qualifiante.	MESS-MEQ	DMESI Coll. DPSE DGAIS		X				Emploi-Québec a diffusé à l'été 2002 des orientations précises pour la mise en œuvre de la formation à temps partiel. Les régions ont déjà commencé à utiliser ce nouveau moyen pour la formation de personnes en emploi.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.10	Mettre en œuvre rapidement des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences prévus dans la politique et le plan d'action en matière de formation continue.	MESS-MEQ	DDCMT Coll. DGAIS			X			Échéance: 2003-2004. Emploi-Québec est membre de la Table interministérielle visant notamment la constitution d'un répertoire des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique. Emploi-Québec poursuit le développement et l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail. Elle a réalisé le cadre d'élaboration et d'évaluation d'une norme professionnelle et débutera au cours du printemps les travaux visant la mise en place du registre des compétences.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.11	Accélérer le développement de la formation par compagnonnage.	MESS-MEQ	DDCMT, Coll. DGAIS					X	Le Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec accélère le développement de la formation par compagnonnage. Cette année, des travaux avec les partenaires sectoriels ont été amorcés afin d'offrir le programme dans une douzaine de nouveaux métiers.	Au 28 février 2003, le Programme d'apprentissage en milieu de travail s'offrait dans 32 métiers. Quant aux nouvelles ententes de qualification liant les employeurs, les travailleurs apprentis et Emploi-Québec, elles étaient au nombre de 2099, soit 105% de l'objectif visé pour 2002-2003.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.12	Mettre en place, dans chacune des régions, une équipe tactique d'Emploi-Québec, à laquelle pourront se joindre certains partenaires (par exemple des regroupements d'employeurs), afin de recenser les besoins de recrutement des entreprises de la région et de chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.	MESS-MEQ	DGAO, Coll. DPSE, DGAIS		X				Des projets ont été initiés dans certaines régions afin de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement. À titre d'exemple: suivi régulier des offres d'emploi et interventions des conseillers aux entreprises auprès des employeurs dont les postes n'ont pas été comblés afin d'identifier les solutions possibles. Soutien aux entreprises qui veulent embaucher un grand nombre de personnes: aide à la sélection des candidats, références de candidats, soutien à l'entreprise pour mettre sur pied un service de ressources humaines, des mécanismes de sélection, etc.	Toutes les régions sont visées mais plus particulièrement celles où le taux de chômage est faible et où des problèmes importants de recrutement sont rencontrés par les entreprises.
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.13	Avoir recours de façon plus systématique au service de placement en ligne d'Emploi-Québec et accompagner à la fois les individus et les entreprises dans le processus de placement de la main-d'œuvre.	MESS-MEQ	DPSE, Coll. DMESI, DGAIS, DAPC					X	Emploi-Québec s'est dotée d'un plan d'action concret afin de consolider sa prestation de service en matière de placement. Différentes activités sont prévues d'ici la fin mai 2003.	Dix-huit mois après le lancement du site Web Placement en ligne d'Emploi-Québec, plus de 37 000 employeurs ont enregistré 280 000 postes ouverts et 76 000 chercheurs d'emploi se sont inscrits. Présentement, le site de Placement en ligne d'Emploi-Québec reçoit en moyenne 120 000 visites par jour ce qui en fait le site de placement le plus achalandé au Québec.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.14	Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.	MESS-MEQ	DPSE, Coll. DMESI, DGAIS					X	Dans le cadre de son intervention en entreprise par le biais de la mesure Concertation pour l'emploi : Aide à la mise en place d'un service de ressources humaines, Emploi-Québec contribue à résoudre des problématiques en matière d'acquisition, de développement et de conservation des ressources humaines.	En date du 28 février 2003, Emploi-Québec avait engagé 3,5 M \$ pour l'aide à la mise en place de service de ressources humaines dans les différentes régions du Québec comparativement à 2,7 M \$ pour la même période en 2002.
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.15	Aider les entreprises dans l'amélioration de l'accueil des stagiaires et de la nouvelle main-d'œuvre.	MESS-MEQ	DPSE, Coll. DMESI					X	Emploi-Québec contribue par l'entremise de ses mesures à améliorer la gestion des ressources humaines au sein des entreprises.	
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.16	Procéder à des « achats de formation » ciblées sur des besoins pressants des entreprises.	MESS-MEQ	DMESI Coll. DGAO, DDCMT, DPSE, DGAIS, DPIMT					X	Les achats de formation se font déjà à partir d'une estimation des besoins du marché du travail en collaboration avec tous les partenaires du marché du travail impliqués.	
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.17	Intensifier les efforts afin d'intéresser les femmes aux métiers non traditionnels.	MESS-MEQ	DGAO, Coll. DGAIS					X	La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine rendue publique en septembre 2001 comprend une orientation visant à "Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes". Emploi-Québec encourage la mise en oeuvre d'ententes spécifiques portant sur la condition féminine et d'autres sur la diversification des choix professionnels.	L'ensemble des régions sont touchées. La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est mise en oeuvre dans chacune des régions. Des ententes spécifiques sur la condition féminine ou, plus particulièrement, sur la diversification professionnelle des femmes ont été conclues dans 4 régions: Outaouais, Montérégie, Côte-Nord, Sagunay-Lac-Saint-Jean.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes.	03.18	Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.	MESS-MEQ	DPSE, Coll. DGAIS, DMESI					X	Entre autres activités, Emploi-Québec étudie présentement la possibilité de développer un guide pour l'élaboration d'un plan de relève dans les entreprises afin de permettre aux gestionnaires d'anticiper leurs besoins quantitatifs et qualitatifs en termes de ressources humaines.	Certaines régions du Québec ont entrepris une vaste enquête sur les besoins de relève des entreprises. Il s'agit de la Côte-Nord, du Sagunay-Lac-Saint-Jean (terminée) et de l'Abitibi-Témiscamingue (en cours de réalisation).
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.20	Associer les conseils régionaux des partenaires du marché du travail au réexamen des orientations et de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.	CPMT	SCPMT			X			Consultations effectuées auprès des conseils régionaux des partenaires du marché du travail sur le Plan d'affectation 2001-2004 et sur une réflexion relative aux orientations du fonds et l'utilisation des ressources. Calendrier échelonné entre janvier et septembre 2003. Consultation en deux étapes. La consultation sur le Plan d'affectation 2003-2004 est terminée.	Prise en compte des avis des régions dans l'identification des orientations visant à atteindre les objectifs de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre et meilleure utilisation des moyens fournis par cette loi.
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.21	Instaurer, en lien avec les régions, une veille active des besoins de main-d'œuvre en vue de provoquer les ajustements permettant l'adéquation formation-emploi.	CPMT	SCPMT		X				Rencontre entre les représentants de la CPMT, d'Emploi-Québec et du Secrétariat de la CPMT pour circonscrire le projet d'initiative et son calendrier de réalisation.	Participation des régions à la préparation d'une réponse efficace aux besoins de main-d'œuvre sur leur territoire.

M/O = Ministère ou organisme, UR = Unité responsable, RE = Réalisé, VR = En voie de réalisation, RP = Réalisation partielle, NA = Non amorcé, EC = En continu

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
7	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	07.06	Avoir recours à l'immigration pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre spécialisée.	MESS	DGAO, Coll. DGAIS, DPIMT					X	Emploi-Québec participe, dans cinq régions, à des ententes spécifiques portant sur l'attraction et l'établissement durable des immigrants. De plus, afin de favoriser l'insertion au marché du travail des personnes immigrantes avec peu d'expérience de travail au Québec, des stages d'immersion professionnelle sont offerts dans huit régions, desservant ainsi, pour 2002-2003, près de 300 personnes immigrantes dans la région de Montréal, et près de 200 dans sept autres régions.	Les régions visées par la politique de régionalisation de l'immigration sont plus particulièrement ciblées. De plus, le recours à l'immigration pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre spécialisée touche les régions où des difficultés de recrutement pour ce type d'emploi sont rencontrées.
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.01	Accélérer le développement de la formation par compagnonnage.	MESS	DCCMT, Coll. DGAIS					X	Le Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec vise à appuyer le développement accéléré de la formation par compagnonnage. Cette année, des travaux avec les partenaires sectoriels ont été amorcés afin d'offrir le programme dans une douzaine de nouveaux métiers	Au 28 février 2003, le Programme d'apprentissage en milieu de travail s'offrait dans 32 métiers. Quant aux nouvelles ententes de qualification liant les employeurs, les travailleurs apprentis et Emploi-Québec, elles étaient déjà au nombre de 2099, soit 105% de l'objectif visé pour 2002-2003.
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.02	Préparer dès maintenant dans les entreprises, assortis de certaines mesures incitatives, des plans de relève de la main-d'œuvre et des mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.	MESS	DPSE, Coll. DGAIS, DMESI					X	Emploi-Québec subventionne et suit 3 projets pilotes qui expérimentent actuellement différentes approches et outils en gestion prévisionnelle permettant de mettre en place des plans de relève.	Emploi-Québec mène ces expérimentations dans trois régions qui sont dans l'ordre: Centre-du-Québec, Laval et Montréal.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.03	Diffuser dans les régions, notamment auprès des jeunes et des parents, les emplois qui deviendront disponibles et les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification professionnelle.	MESS	DAPC, Coll. DPIMT, DGAIS, DGAO	X					<p>Emploi-Québec vient de compléter une importante campagne publicitaire visant à faire connaître les perspectives d'emploi dans les diverses régions du Québec. Cette campagne faisait suite à la tournée de la ministre déléguée à l'Emploi qui a eu lieu en août et septembre 2002, et qui visait à rendre publiques les perspectives professionnelles 2001-2005. Emploi-Québec diffuse cette information lors de salons, congrès et colloques et plus largement auprès du grand public par des guides (Éditions septembre) et sur le site de Jobboom.</p> <p>Emploi-Québec travaille actuellement au développement d'un système d'information Web qui permettra aux internautes d'avoir accès à l'information sur les perspectives professionnelles et sur les carrières ou métiers qui seront les plus en demande au cours des prochaines années. Le lancement de l'IMT en ligne est prévu en avril 2003.</p>	Une enquête réalisée par Emploi-Québec, suite à cette campagne publicitaire sur les perspectives d'emploi en région, a permis d'établir le haut niveau d'appréciation de cette action. La campagne visait à faire valoir que des emplois se créeront dans toutes les régions d'ici 2005, qu'il faut rester en région et qu'il y aura de l'emploi et de l'avenir pour les jeunes en région. Ces objectifs ont été atteints par la campagne.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.04	Amorcer dès maintenant le plan gouvernemental de renouvellement de la fonction publique, publiciser largement les postes qui deviendront vacants dans le secteur public et parapublic et mettre en place les plans de relève.	SCT	Coll. DPSE			X			Afin d'offrir une porte d'entrée aux emplois reliés au domaine public et une visibilité accrue des offres de l'État, Emploi-Québec développe présentement l'infrastructure informatique nécessaire pour diffuser les appels de candidature de la fonction publique du Québec par l'intermédiaire de son service de placement en ligne. La livraison est prévue en juin 2003.	La livraison de juin 2003, prévue dans Placement en ligne, permettra au SCT ainsi qu'aux ministères et organismes qu'il représente d'inscrire, en mode libre-service, toutes les offres d'emploi qu'il s'agisse de postes réels ou de réserves de candidatures. Le formulaire d'inscription sera ainsi modifié afin de répondre aux besoins spécifiques du SCT. De plus, les titres d'emploi spécifiques à la fonction publique québécoise seront ajoutés à la banque d'appellations d'emploi correspondant à la Classification nationale des professions.
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.05	Mener une vigoureuse campagne d'information auprès des jeunes et des parents sur les perspectives d'emploi dans leur région et sur les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification. La campagne d'information sur les perspectives d'emploi sera menée conjointement par le secteur de l'emploi et de l'éducation en associant divers partenaires du marché du travail, les entreprises, les organismes jeunesse et les agents de développement régional.	MESS	DAPC Coll. DPIMT, DGAIS		X				Un plan de communication en vue de faire connaître les perspectives professionnelles aux jeunes du secondaire et d'y préciser les exigences et les qualifications est en cours de préparation. Les activités de communication seront régionalisées et divers documents et outils de communication supporteront cette opération de sensibilisation des jeunes et des parents aux emplois les plus en demande.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.04	Réserver, dès 2003-2004, un budget pour les projets liés à la participation des citoyennes et des citoyens.	MESS	DGP, Coll. SACA	X					En 2003-2004, le Programme de soutien aux projets de développement de l'action communautaire comporte une enveloppe de 250 000\$ pour les projets de participation citoyenne. Les organisations de toutes les régions pourront déposer des demandes.	
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.05	Poursuivre l'implantation de la politique <i>L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec.</i>	MESS	DGP, Coll. SACA		X				Mise en œuvre prévue de septembre 2001 à septembre 2004. Travaux du Comité interministériel de l'action communautaire regroupant plus de 20 ministères pour rendre opérationnelles les orientations de la politique (généralisation de programmes de soutien en appui à la mission des organismes; harmonisation des pratiques, adoption de balises nationales de soutien et de reconnaissance en intégrant la notion d'équité régionales; etc). (échancier : septembre 2004)	

M/O = Ministère ou organisme, UR = Unité responsable, RE = Réalisé, VR = En voie de réalisation, RP = Réalisation partielle, NA = Non amorcé, EC = En continu

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.06	Promouvoir la déclaration sur l'action bénévole dans toutes les régions du Québec.	MESS	DGP, Coll. SACA					X	Déjà distribuée au sein des organismes communautaires ainsi que dans le réseau institutionnel, la Déclaration nationale sur l'action bénévole sera diffusée dans les municipalités du Québec, tel que le stipule le document sur les Orientations gouvernementales en matière d'action bénévole, publié en mars 2003.	
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.07	Souligner l'engagement des citoyennes et des citoyens dans le cadre du Prix Hommage bénévolat-Québec.	MESS	DGP, Coll. SACA					X	La 6ème édition du prix a été lancée le 5 décembre et plus de 280 candidatures en provenance de toutes les régions du Québec ont été déposées. Les lauréats seront reçus à l'Assemblée nationale en avril.	
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.08	Faire une plus grande place à la promotion du volet jeunesse dès l'édition 2003 du Prix Hommage bénévolat-Québec.	MESS	DGP, Coll. SACA	X					Une plus grande place a été réservée aux jeunes. D'une part, la catégorie du prix qui leur est spécifiquement dédiée est maintenant ouverte aux jeunes de 14 à 30 ans plutôt que de 18 à 30 ans comme auparavant. D'autre part, le nombre de lauréats dans cette catégorie est passé de 5 à 8.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.09	Confier aux régions, sous le leadership des CRD, la détermination des priorités d'action régionales en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'établissement de consensus sur les territoires d'intervention prioritaires et la gestion d'une enveloppe destinée à soutenir les actions à l'échelle de la région.	MESS	DGP						Le projet de loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale prévoit que le gouvernement doit rendre public un plan d'action dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la loi. Dans le scénario actuel, l'enveloppe destinée à soutenir les actions à l'échelle de la région devrait provenir du Fonds québécois d'initiatives sociales. (échéancier : à compter de mars 2003)	
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.10	Amener les régions à signer des ententes sur 5 ans avec la ministre responsable de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, pour convenir des priorités, des territoires d'intervention prioritaires ainsi que des mécanismes de gestion des projets régionaux. Les projets soumis et priorisés par les régions dans le cadre du Rendez-vous national des régions pourront être financés à l'intérieur de ces ententes.	MESS	DGP						Le projet de loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale prévoit que le gouvernement doit rendre public un plan d'action dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la loi. Dans le scénario actuel, l'enveloppe destinée à soutenir les actions à l'échelle de la région devrait provenir du Fonds québécois d'initiatives sociales. (échéancier : à compter de mars 2003)	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.11	Sur les territoires prioritaires d'intervention identifiés par les CRD, élaborer avec les MRC concernées et les partenaires de ces territoires (CLD, CLSC, CLE, écoles, organismes communautaires, etc.) des stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ces stratégies feront aussi l'objet d'ententes avec l'ensemble des partenaires associés, et cela, dans une approche comparable à celle des pactes ruraux.	MESS	DGP						Cette échéance est reliée au temps requis pour que les régions dégagent des consensus sur les territoires d'intervention prioritaires et pour que des consensus locaux soient établis autour d'un plan d'action. En parallèle, le plan d'action gouvernemental prévoira qu'au cours des 12 mois suivant l'annonce du plan d'action, les ministères et organismes concernés devront identifier à même leurs enveloppes disponibles les ressources particulières qu'ils consacreront aux territoires d'intervention prioritaires convenus. Une expérimentation de la mise en oeuvre de stratégies locales de lutte contre la pauvreté est en voie d'être mise en oeuvre dans la MRC la plus pauvre du Québec, soit la Haute-Gaspésie. Cette expérimentation sera financée à même des sommes de l'actuel Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, des budgets dégagés par l'agence de sécurité du revenu et par le Fonds d'aide à l'innovation et à l'expérimentation. (échéance : à compter de 2004)	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité de services aux jeunes	11.12	Les ministères concernés par la continuité des services aux jeunes verront à formaliser une offre de service de leur réseau respectif pour offrir aux jeunes de 16 à 24 ans des services intégrés et personnalisés, dans une perspective de continuité des services d'un secteur à l'autre.	MESS	DGP			X			Formation d'un comité interministériel sur la nouvelle offre de service. Support de la Direction de Solidarité jeunesse. Le Comité doit assurer en premier lieu le succès de Solidarité jeunesse et développer un modèle d'intervention locale pour améliorer la continuité des services jeunesse. Implantation - début automne 2003) Les accords de partenariats locaux: en élaboration; consultation en cours dans le réseau MSSF.	Amélioration des services pour les 16-24 ans sans diplôme ou sans emploi dans chacune des régions du Québec.
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité de services aux jeunes	11.13	Élaborer une nouvelle offre de services visant : _l'intégration des jeunes de 18 à 24 ans au marché du travail, dans le cadre de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,	MESS	DGP, Coll. DMESI, DRE						Axe intégration en emploi des 18-24 ans : La <i>Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale</i> a été adoptée en décembre 2002. Le plan d'action (volet jeunes 18-24 ans) sur la Stratégie de lutte en cours est en cours d'élaboration. - Solidarité jeunesse phase II : les travaux du Comité de direction interne au MESS (co-animé par la Direction du bureau de Solidarité jeunesse) ont débuté en décembre. Quatre rencontre ont eu lieu. La nouvelle programmation sortira le 1er avril.	Permet à environ 5 000 jeunes âgés entre 18-24 ans sous-scolarisés et à risque de chômage prolongé de cheminer vers l'autonomie et donc de participer comme citoyen au développement de leur région.

M/O = Ministère ou organisme, UR = Unité responsable, RE = Réalisé, VR = En voie de réalisation, RP = Réalisation partielle, NA = Non amorcé, EC = En continu

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
			la qualification des jeunes décrocheurs, par une offre de services de formation adaptée leur permettant de parfaire leur formation de base dans le cadre du plan d'action gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue. la qualification des jeunes décrocheurs, par une offre de services de formation adaptée leur permettant de parfaire leur formation de base dans le cadre du plan d'action gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue.					X			Axe qualification des jeunes décrocheurs : Découle de l'entente MESS-MEQ. Les travaux du Comité national suivi ont débuté en août 2002. Plusieurs sous-comités relèvent du MEQ. Début de l'implantation automne 2003.	
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité de services aux jeunes	11.14	Élargir et consolider des comités locaux de suivi mis en place dans le cadre de Solidarité jeunesse et présents sur chaque territoire de MRC au Québec, et encourager la participation et la concertation des acteurs régionaux et locaux, en vue de l'implantation, du suivi et de l'évaluation de cette nouvelle offre de services.	MESS	DGP, Coll. DRE						Janvier : dépôt du Bilan des 2 ans de la Recherche-action Solidarité jeunesse au Comité aviseur Solidarité jeunesse : Ce bilan comprend des recommandations à l'égard de l'élargissement des CLS pour le programme Solidarité jeunesse et le développement d'une nouvelle offre interministérielle pour une continuité de services jeunesse (basée sur le modèle d'intervention locale des CLS). (échancier : avril 2003; implantation : automne 2003). Ces travaux se réalisent dans le cadre des mesures prévues à l'engagement 11.12	

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 04

Titre

Prévision budgétaire pour l'année en cours et compressions demandées par le Conseil du trésor pour le ministère et pour tous les organismes sous la juridiction du ministre.

Exposé et statistiques

Les prévisions budgétaires pour l'année en cours et compressions demandées par le Conseil du trésor ne sont pas disponibles actuellement.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 05

Titre

Budget de chacun des CLE (Centres locaux d'emploi) pour 2002-2003, prévisions pour 2003-2004 et détails des effectifs occasionnels et réguliers pour chacun des CLE.

Exposé et statistiques

Le budget des CLE et le détail des effectifs réguliers et occasionnels autorisés pour l'année financière 2002-2003 sont présentés à l'annexe A.

Les prévisions pour l'année financière 2003-2004 ne sont pas disponibles

Les budgets 2002-2003 n'incluent pas la contribution de l'employeur.

Pour certains CLE, certains éléments budgétaires sont regroupés dans un CLE.

fiche RPE05A

BUDGET DES CLE ET DÉTAILS DES EFFECTIFS RÉGULIERS ET OCCASIONNELS
Année financière 2002-2003

CLE	ETC AUTORISÉS 2002-2003			BUDGET 2002-2003 (milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 01 - Bas Saint-Laurent				
Amqui	10,0	1,4	11,4	519,2
Cabano	10,0	1,4	11,4	504,6
La Pocatière	9,0	1,2	10,2	464,2
Matane	12,0	1,6	13,6	603,7
Mont-Joli	9,0	1,2	10,2	449,3
Rimouski-Neigette	19,0	2,7	21,7	1 002,5
Rivière-du-Loup	12,0	1,6	13,6	630,5
Trois-Pistoles	4,0	0,6	4,6	191,4
Région 02 - Saguenay-Lac-St-Jean				
Lac-St-Jean	21,0	1,0	22,0	1 060,1
Chicoutimi	27,0	2,0	29,0	1 484,4
Maria-Chapdeleine	10,0	0,5	10,5	481,2
Jonquière	25,0	2,0	27,0	1 220,2
La Baie	9,0	0,5	9,5	437,3
Roberbal	9,0	1,5	10,5	458,2
Région 03 - Capitale-Nationale				
Baie-Saint-Paul	5,0	1,0	6,0	266,0
Beauport	18,0	-	18,0	909,2
Charlesbourg	19,3	-	19,3	880,1
La Malbaie	9,0	-	9,0	467,3
Portneuf	12,0	1,6	13,6	629,3
Vanier-des-Rivières	19,8	-	19,8	955,8
Des Quartiers-Historiques	24,0	5,7	29,7	1 377,2
Limoilou	19,0	3,9	22,9	1 009,8
Sainte-Foy	23,0	1,0	24,0	1 087,1
Loretteville	12,0	0,9	12,9	560,8
La Côte-de-Beaupré	4,0	2,6	6,6	223,8
Région 04 - Mauricie				
Cap-de-la-Madeleine	19,0	1,0	20,0	915,5
Grand-Mère	7,0	1,5	8,5	362,4
La Tuque	6,0	0,3	6,3	326,2
Louiseville	7,0	3,0	10,0	419,8
Sainte-Thècle	2,0	3,0	5,0	192,3
Sainte-Geneviève-de-Batiscan	2,0	1,0	3,0	115,3
Shawinigan	17,0	1,5	18,5	933,5
Trois-Rivières	30,0	2,0	32,0	1 496,3

fiche RPE05A

BUDGET DES CLE ET DÉTAILS DES EFFECTIFS RÉGULIERS ET OCCASIONNELS
Année financière 2002-2003

CLE	ETC AUTORISÉS 2002-2003			BUDGET 2002-2003 (milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 05 - Estrie				
Asbestos	3,0	1,0	4,0	144,6
Coaticook	3,0	1,0	4,0	158,4
East Angus	4,0	1,0	5,0	250,9
Lac-Mégantic	5,0	-	5,0	226,6
Magog	9,0	1,0	10,0	518,5
Sherbrooke-Est	17,0	0,7	17,7	928,2
Sherbrooke-Ouest	19,0	1,0	20,0	901,5
Windsor	6,0	-	6,0	370,7
Région 06 - Montréal				
Ahuntsic	21,4	2,0	23,4	1 059,0
Rosemont-Petite-Patrie	10,5	-	10,5	626,3
Côte-des-Neiges	10,4	-	10,4	547,7
Hochelaga-Maisonneuve	9,7	-	9,7	453,6
Pointe-aux-Trembles	10,9	-	10,9	515,5
Pointe-Saint-Charles	8,0	1,3	9,3	838,0
Saint-Alexandre	16,1	-	16,1	832,7
Plateau-Mont-Royal	13,9	-	13,9	823,9
Saint-Michel	18,0	1,7	19,7	1 001,6
Anjou / Montréal-Est	12,0	1,8	13,8	599,4
Lachine	15,0	0,7	15,7	669,3
Lasalle	18,0	1,4	19,4	759,9
Montréal-Nord	28,0	1,2	29,2	1 212,7
Ouest-de-l'Île	30,4	-	30,4	1 370,2
Saint-Laurent	29,0	3,7	32,7	1 466,7
Saint-Léonard	19,0	1,7	20,7	880,0
Verdun	18,5	4,8	23,2	833,0
Région 07 - Outaouais				
Aylmer	10,5	-	10,5	494,8
Buckingham	7,6	-	7,6	351,4
Campbell's Bay	5,8	-	5,8	271,6
Gatineau	28,3	-	28,3	1 385,5
Hull	23,0	-	23,0	1 138,5
Maniwaki	10,3	-	10,3	456,5
Papineauville	7,9	-	7,9	346,6
Les Collines-de-l'Outaouais	-	-	-	61,4

fiche RPE05A

BUDGET DES CLE ET DÉTAILS DES EFFECTIFS RÉGULIERS ET OCCASIONNELS
Année financière 2002-2003

CLE	ETC AUTORISÉS 2002-2003			BUDGET 2002-2003 (milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 08 - Abitibi-Témiscamingue				
Amos	11,0	0,4	11,5	598,3
La Sarre	9,8	0,4	10,2	448,8
Rouyn-Noranda	17,0	0,7	17,7	833,9
Senneterre	2,5	0,1	2,6	102,7
Val d'Or	17,0	0,7	17,7	889,8
Ville-Marie	6,5	0,3	6,7	350,7
Région 09 - Côte-Nord				
Baie-Comeau	16,0	-	16,0	786,9
Forestville	5,3	-	5,3	218,6
Hâvre-Saint-Pierre	4,6	1,1	5,7	330,9
Les Escoumins	4,9	-	4,9	227,5
Port-Cartier	4,9	-	4,9	216,0
Sept-Îles	16,3	-	16,3	851,3
Région 10 - Nord-du-Québec				
Baie-James	9,0	5,2	14,2	492,2
Chisasibi	-	-	-	-
Inukjuak	-	-	-	-
Région 11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine				
Avignon	8,0	0,1	8,1	440,1
Bonaventure	9,0	0,1	9,1	530,6
Les Îles-de-la-Madeleine	11,0	0,1	11,1	655,7
Du Rocher-Percé	15,0	0,1	15,1	739,7
La Côte-de-Gaspé	12,0	0,1	12,1	562,6
La Haute-Gaspésie	9,0	0,1	9,1	435,0
Région 12 - Chaudière-Appalaches				
Les-Chutes-de-la-Chaudière	12,1	0,8	12,9	652,3
L'Islet	5,7	0,8	6,5	238,5
Lac Etchemin	5,4	0,8	6,1	214,3
Lévis	13,0	0,8	13,7	695,4
Montmagny	8,1	0,8	8,9	382,3
Saint-Georges	11,3	0,8	12,1	593,8
Saint-Joseph-de-Beauce	2,3	0,8	3,0	120,1
Saint-Lazarre	7,2	0,8	8,0	302,3
Sainte-Croix	6,4	0,8	7,1	244,1
Sainte-Marie	9,4	0,8	10,1	479,5
Thetford Mines	13,8	0,8	14,6	714,9

fiche RPE05A

BUDGET DES CLE ET DÉTAILS DES EFFECTIFS RÉGULIERS ET OCCASIONNELS
Année financière 2002-2003

CLE	ETC AUTORISÉS 2002-2003			BUDGET 2002-2003 (milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 13 - Laval				
Laval-des-Rapides	17,5	-	17,5	777,2
Saint-Vincent-de-Paul	7,2	-	7,2	315,0
Chomedey-Sainte-Dorothée	16,4	-	16,4	662,1
Sainte-Rose	11,2	-	11,2	488,1
Région 14 - Lanaudière				
Berthierville	12,8	0,4	13,2	659,8
Joliette	20,6	0,7	21,3	984,8
Rawdon	9,4	0,4	9,8	452,3
Repentigny	18,4	0,5	18,9	836,3
Saint-Jean-de-Matha	5,9	0,2	6,1	250,5
Terrebonne	21,6	1,1	22,7	1 049,5
Sainte-Julienne	12,7	0,4	13,1	589,8
Région 15 - Laurentides				
Lachute	11,2	0,3	11,5	497,8
Mirabel - Saint-Janvier	6,0	0,2	6,2	161,9
Mont-Laurier	15,0	0,4	15,4	722,1
Saint-Eustache	21,8	0,6	22,4	901,2
Saint-Jérôme	25,9	2,8	28,7	1 378,2
Sainte-Adèle	7,9	0,3	8,2	335,6
Sainte-Agathe	13,1	0,4	13,5	709,5
Sainte-Thérèse	24,3	0,8	25,1	1 330,4
Région 16 - Montérégie				
Acton Vale	4,5	0,2	4,7	212,0
La Vallée-du-Richelieu	20,0	1,0	21,0	961,0
Boucherville	13,8	0,7	14,5	633,6
Brossard	18,3	0,9	19,2	814,4
Châteauguay	10,0	0,5	10,5	481,0
Contrecoeur	2,4	0,1	2,5	105,2
Brome-Missisquoi	10,3	0,5	10,8	437,9
Haute-Yamaska	21,5	1,0	22,5	1 016,9
Le Haut-St-Laurent	5,7	0,3	6,0	290,2
Longueuil-Est	19,8	1,0	20,8	882,5
Longueuil-Ouest	25,9	1,3	27,2	1 360,4
Marieville	6,7	0,3	7,0	313,9
Saint-Constant	14,3	0,7	15,0	669,0
Saint-Hubert	16,7	0,8	17,5	753,2
Saint-Hyacinthe	20,1	1,0	21,1	949,1
Le Haut-Richelieu	24,1	1,2	25,3	1 133,4
Saint-Rémi	5,4	0,3	5,7	256,9
Sorel	18,5	0,9	19,4	834,5
Valleyfield	19,1	0,9	20,0	912,4
Vaudreuil-Soulanges	15,2	0,7	15,9	726,7

fiche RPE05A

BUDGET DES CLE ET DÉTAILS DES EFFECTIFS RÉGULIERS ET OCCASIONNELS
Année financière 2002-2003

CLE	ETC AUTORISÉS 2002-2003			BUDGET 2002-2003 (milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 17 - Centre du Québec				
Drummondville	24,0	1,0	25,0	1 095,6
Bécancour	6,5	0,7	7,2	317,7
L'Érable	5,4	0,8	6,2	282,2
Nicolet	7,2	-	7,2	378,9
Victoriaville	15,0	1,0	16,0	666,0

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 06

Titre
Liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.

		DÉBUT DE MANDAT	FIN DE MANDAT
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE (6) <i>(avec droit de vote)</i>			
BOUCHER, Denise	Confédération des syndicats nationaux	2003-02-26	2006-02-25
DESNOYERS, Luc	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)	2002-03-20	2005-03-19
PELLERIN, Laurent	Union des producteurs agricoles	2003-02-26	2006-02-25
ROY, René	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	2003-02-26	2006-02-25
VAUDREUIL, François	Centrale des syndicats démocratiques	2003-02-26	2006-02-25
WHEELHOUSE, Jocelyne*	Centrale des syndicats du Québec	2000-11-01	2003-10-31
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES (6) <i>(avec droit de vote)</i>			
POSTE VACANT* <i>(Démission de M. Michel Audet en date du 13 mars 2003)</i>	Chambre de commerce du Québec	2003-02-26	2006-02-25
FRANCOEUR, Florent*	Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec	1999-09-01	2002-08-31
GENDRON, René*	Maison régionale de l'industrie	1999-06-09	2002-06-08
HUOT, Paul-Arthur	Manufacturiers et exportateurs du Québec	2001-05-16	2004-05-15
LAFLEUR, Gaston*	Conseil québécois du commerce de détail	1997-09-10	2000-09-09
TAILLON, Gilles	Conseil du patronat du Québec	2003-02-26	2006-02-25
MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT (3) <i>(avec droit de vote)</i>			
BOUCHER, Gaétan	Fédération des cégeps	2003-02-26	2006-02-25
CARON, André	Fédération des commissions scolaires du Québec	2003-02-26	2006-02-25
DENIS, Roch	Université du Québec à Montréal		

MILIEU ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (3) (avec droit de vote)			
POSTE VACANT* (Démission de Mme Connie Barakett en date du 5 août 2002)	Programme d'initiation au travail de la région est de Montréal (PITREM)	2000-06-21	2003-06-20
FORTIN, Lise*	SEMO- Saguenay-Lac-St-Jean	1998-08-21	2000-09-09
NEAMTAN, Nancy	RESO	2003-02-26	2006-02-25

MEMBRES D'OFFICE (2) :

- Sous-ministre, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
- Secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE (4) :

- Sous-ministre adjoint à la Formation professionnelle et technique et à la formation continue, ministère de l'Éducation
- Sous-ministre, ministère du Développement économique et régional (Industrie et Commerce)
- Sous-ministre adjoint, ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir
- Sous-ministre, ministère du Développement économique et régional (Régions)

* Postes devant faire l'objet d'une nomination prochainement

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 16 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 19 juin 2003

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 07

Titre

- c) Copie des résolutions adoptées par Emploi-Québec et par la Commission des partenaires du marché du travail de janvier à ce jour.

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.

Notez 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), seule 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, 16 juin 2003

VALIDATION : Bureau du sous-ministre associé, le 19 juin 2003

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR
LA COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2003

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le 22 janvier 2003

**C/03-473 Projet majeur / CSD : Vieillissement de la main-d'œuvre et perspectives
intergénérationnelle**

CONSIDÉRANT la recommandation positive du Comité d'experts externes, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est unanimement **résolu** qu'un montant de 299 501 \$, réparti sur trois ans, soit accordé pour la réalisation du projet de la CSD, *Vieillissement de la main-d'œuvre et perspectives intergénérationnelle*, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

Monsieur François Vaudreuil s'est abstenu de participer aux délibérations et de voter.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le 13 février 2003

C/03-474 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur **proposition** de madame Nancy Neamtan, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour suivant :

C/03-475 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 12 DÉCEMBRE 2002

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion régulière du 12 décembre 2002.

C03-476 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 22 JANVIER 2003

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la séance spéciale du 22 janvier 2003.

C/03-477 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'adopter le Plan d'action à l'égard des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus en y apportant les précisions suivantes :

- Page 2, *Objectifs*, 3^e point : Utiliser de préférence la formulation « gestion de fin de carrière ».
- Page 2, *Description des actions*, dernier paragraphe : ajouter l'alternance travail-études.
- Page 3, *Description des actions*, dernier paragraphe : reformuler de façon à faire ressortir l'aspect volontaire et flexible des mesures incitatives et non celui de l'imposition de contraintes.
- Page 5, *Description des actions*, 2^e paragraphe : reformuler pour ne pas mettre en opposition les retraites progressives et les retraites anticipées.
- Page 8, 4^e point : reformuler pour faire ressortir qu'il s'agit d'un assouplissement recherché et non d'une pénalité

C/03-478 ORGANISMES COLLECTEURS : RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

ATTENDU QUE le financement des projets-pilote s'étale sur une période de deux ans :

Sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver les projets recommandés par le Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90;
- d'autoriser le dépassement de l'affectation prévue au cadre d'expérimentation, jusqu'à un montant de 2 776 160 \$.

Madame Nancy Neamtan et monsieur Gaston Lafleur se retirent du projet.

C/03-479 RENOUVELLEMENT DU MANDAT DU PRÉSIDENT DE LA TABLE MÉTROPOLITAINE DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** de recommander à la ministre déléguée à l'Emploi, madame Agnès Maltais, de renouveler le mandat de monsieur Roger Hébert à titre de président de la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail.

C/03-480 NOMINATION D'UN MEMBRE AU COMITÉ AVISEUR POUR LES PERSONNES JUDICIARISÉES ADULTES

Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'approuver la décision du Comité aviseur pour la clientèle judiciaire adulte selon laquelle Accès-Emploi en devienne membre.

C/03-481 FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE (FNFMO) / PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL / Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (métier : abattage manuel)

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** d'approuver :

- qu'un montant de 53 323 \$ soit accordé au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF) dans le cadre du Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre, en vue de financer la révision des outils d'apprentissage (carnet d'apprentissage et guide du compagnon) en fonction de la norme professionnelle et en vue de permettre la réalisation d'une démarche initiale de promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

C/03-482 COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES (MÉTIER : CONTRÔLEUSE ET CONTRÔLEUR DE LA QUALITÉ, PRODUITS MARINS)

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** d'approuver :

- qu'un montant de 345 000 \$ soit accordé au CSMO des pêches maritimes dans le cadre du Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, pour réaliser les activités prévues dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- que la norme professionnelle pour le métier de contrôleuse - contrôleur de la qualité (produits marins) soit enregistrée au registre d'État dès que la ministre l'aura autorisée.

C/03-483 RATIFICATION D'UNE PROPOSITION DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'AÉROSPATIALE AU QUÉBEC (CAMAQ)

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** d'approuver le versement d'un montant de 65 000 \$ à monsieur Serge Tremblay dans l'éventualité d'une terminaison de son emploi à titre de directeur général du CAMAQ au 31 mars 2004.

PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

C/03-484 MANUFACTURIERS MINIERES CMAC INC.

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Manufacturiers miniers CMAC inc. de Val d'Or (Québec), pour un montant de 133 700 \$, réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

C/03-485 RESSOURCES MSV INC.

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Ressources MSV inc. de Chibougamau (Québec), pour un montant de 1 200 600 \$, réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet

C/03-486 ABITIBI CONSOLIDATED (ALMA)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Abitibi Consolidated d'Alma (Québec), pour un montant de 1 006 650 \$, réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

C/03-487 TURBOMECA CANADA INC.

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Turbomeca Canada inc. de Mirabel (Québec), pour un montant de 375 405 \$, réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

C/03-488 BOULANGERIE WESTON QUÉBEC

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Boulangerie Weston de Gatineau (Québec), pour un montant de 422 263 \$, réparti sur deux ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 22 JANVIER 2003**C/03-489 PROJETS MAJEURS DU 22 JANVIER 2003**

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'approuver les décisions à caractère opérationnel rendues par le comité exécutif à sa rencontre du 22 janvier 2003.

C/03-490 COMPTES RENDUS DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 20 NOVEMBRE 2002 ET DU 12 DÉCEMBRE 2002

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'approuver les comptes rendus du 20 novembre 2002 et du 12 décembre 2002 du comité exécutif.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le 20 mars 2003

ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

RÉS. #C/03-491 Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre.

APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 13 FÉVRIER 2003

RÉS. #C/03-492 Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès verbal de la réunion régulière du 13 février 2003.

CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Compte tenu que les points 6.1 et 6.2 sont étroitement liés, les membres abordent les deux sujets dans la même discussion.

Le Cadre général, adopté par la Commission en juin 2001, propose le Programme d'apprentissage en milieu de travail comme un moyen de diversifier les modes et les lieux d'apprentissage pour satisfaire les besoins des entreprises et des travailleurs. Il semble que ce programme répond à un besoin criant, puisque la croissance du nombre de métiers et de nouveaux apprentis touchés surpasse les prévisions les plus optimistes. Ainsi, on peut actuellement prévoir :

- la finalisation du développement de normes et d'outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences dans 10 à 12 nouveaux métiers par année;
- la révision dans cinq métiers par année;
- l'atteinte de 3,750 nouveaux apprentis inscrits annuellement d'ici les cinq prochaines années, c'est-à-dire un taux de croissance annuelle de plus de 10 %.

RÉS. #C/03-493 Conséquemment, sur **proposition** de monsieur Laurent Pellerin, dûment **appuyée** par madame Denise Boucher, il est **unanimentement résolu** :

1. d'entériner les principes directeurs, les objectifs stratégiques et opérationnels, les caractéristiques et les fonctions du registre des compétences tels que précisés au document « *Le registre des compétences* »;
2. de mandater Emploi-Québec pour réaliser les travaux nécessaires au développement et à la mise en place du registre des compétences;
3. d'indiquer à Emploi-Québec de débiter les travaux concernant l'identification de la solution informatique pour le registre des compétences;
4. d'indiquer à Emploi-Québec d'ajouter progressivement les ressources nécessaires à l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail et en conséquence d'explorer, avec le groupe de travail, toutes les modalités suggérées au mémoire incluant l'évaluation des ressources qui pourraient être consacrées par le FNFMO.

Une fois ces actions réalisées, le groupe de travail recommande à la Commission des partenaires du marché du travail d'adopter les positions suivantes :

- demander à Emploi-Québec d'évaluer plus précisément et de documenter l'hypothèse de tarifier certains actes.
- appuyer les démarches visant à réclamer une entente complémentaire auprès du gouvernement fédéral et réitérer dans ce cadre les besoins reliés à l'apprentissage.

La Commission invite aussi le Groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail sur l'apprentissage à porter une attention particulière au développement de méthodes d'évaluation des compétences qui seront rigoureuses, sans pour autant uniformiser artificiellement la diversité des méthodes utilisées par les compagnons et apprentis des différents métiers touchés.

PLAN D'ACTION 2003-2004 D'EMPLOI-QUÉBEC

Celui-ci s'inscrit dans une perspective pluriannuelle et contient quatre orientations stratégiques : assurer une insertion maximale en emploi de personnes en situation de chômage; 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, renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre; améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et citoyens.

RÉS. #C/03-494 Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'adopter le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004.

RÉS. #C/03-495 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Laurent Pellerin, il est **unanimentement résolu** d'adopter la répartition régionale du budget d'Emploi-Québec 2003-2004.

PLAN D' ACTIONS RÉGIONAUX 2003-2004

RÉS. #C/03-496 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter les Plans d'action régionaux d'Emploi-Québec tels que présentés dans le recueil des sommaires ci-annexé;
- de demander aux Conseils régionaux des partenaires du marché du travail concernées de compléter leur avis sur les Plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi, dès que possible;
- d'adopter le Plan d'action de la région du Nord-du-Québec lors d'une prochaine réunion de la CPMT;
- de transmettre les Plans d'action régionaux au ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi ainsi qu'à la ministre déléguée à l'Emploi, conformément à la Loi.

LOIS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE / BILAN QUANTITATIF DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS POUR L'ANNÉE CIVILE 2000

RÉS. #C/03-497 Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par madame Jocelyne Whellhouse, il est **unanimentement résolu** de prendre acte du rapport et de recommander au ministre de le diffuser.

RAPPORT STATISTIQUE SUR LA FORMATION POUR L'ANNÉE D'APPLICATION 2001 / RÉSULTATS DU FORMULAIRE ANNUEL

Les membres prennent acte du document déposé relatif au rapport statistique sur la formation pour l'année d'application 2001 / extrait de l'analyse des résultats du formulaire annuel.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE / PROGRAMME DE SUBVENTION À LA RECHERCHE APPLIQUÉE / LA FORMALISATION DES PRATIQUES DE FORMATION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES MANUFACTURIÈRES QUÉBÉCOISES

RÉS. #C/03-498 Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet intitulé « *La formalisation des pratiques de formation dans les petites et moyennes entreprises manufacturières québécoises* » dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) tel que proposé dans le mémoire soumis à ce sujet et de demander que ce projet tienne compte des actions entreprises dans le cadre des *Tremplins Formation / Productivité* et que des liens soient établis avec les promoteurs de ce projet.

DÉROGATION À LA POLITIQUE SALARIALE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CAMAQ)

RÉS. #C/03-499 Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Laurent Pellerin, dûment appuyée par madame Denise Boucher, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'entente intervenue entre le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aérospatiale au Québec et monsieur Michel Rouleau, entente selon laquelle le CAMAQ s'engage à lui verser une rémunération de 105 000 \$ tel que proposé dans le mémoire soumis à ce sujet.

Par ailleurs, la Commission souhaite qu'il soit indiqué aux Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) de procéder à la demande de dérogation avant d'enclencher le processus de sélection, si nécessaire.

PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par madame Jocelyne Wheelhouse, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

PAPIERS SCOTT LTÉE

RÉS. #C/03-500 qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Papiers Scott ltée de Crabtree (Québec), pour un montant de 1 176 250 \$, réparti sur 3 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

TRIMAG

RÉS #C/03-501 qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Trimag de Boisbriand (Québec), pour un montant de 542 612 \$, réparti sur 3 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

D.S.M. BIOLOGICS

RÉS. #C/03-502 qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise DSM Biologics de Montréal (Québec), pour un montant de 3 000 000 \$, réparti sur 3 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

AÉROSCETIC CANADA CARGO INC.

RÉS. #C/03-503 qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Aéroceltic Canada Carago inc. de Mirabel (Québec), pour un montant de 695 542 \$, réparti sur 3 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

GROUPE ALDO

RÉS. #C/03-504 qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Groupe Aldo de Ville Saint-Laurent (Québec), pour un montant de 982 000 \$, réparti sur 3 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

RATIFICATION DU COMPTE RENDU DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 22 JANVIER 2003, ADOPTÉ LORS DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 5 MARS 2003

RÉS. #C/03-505 Sur **proposition** de monsieur Laurent Pellerin, dûment appuyée par madame Denise Boucher, il est **unanimentement résolu** d'approuver le compte rendu du comité exécutif du 22 janvier 2003.

PROJETS SOUMIS PAR DES MEMBRES DE LA COMMISSION À EMPLOI-QUÉBEC / COLLOQUE, INNOVATION DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE)

RÉS. #C/03-506 Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment appuyée par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** de référer le projet soumis au Comité d'experts externes pour les projets soumis par un membre de la Commission des partenaires du marché du travail, pour recommandation ultérieure à la Commission.

URGENCE-EMPLOI (FÉDÉRATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU QUÉBEC)

RÉS. #C/03-507 Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** de référer le projet soumis au Comité d'experts externes pour les projets soumis par un membre de la Commission des partenaires du marché du travail, pour recommandation ultérieure à la Commission.

PROJET DE CALENDRIER 2003-2004 DE LA CPMT ET DU COMITÉ EXÉCUTIF

RÉS. #C/03-508 Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** que les membres de la Commission des partenaires du marché du travail :

- reçoivent le projet soumis;
- fassent les vérifications nécessaires quant aux conflits d'horaire possibles avec des événements majeurs dans leurs organisations et en informent le Secrétariat de la Commission au plus tard le 24 avril 2003;
- madatent le Secrétariat de la Commission pour intégrer ces commentaires et soumettre une proposition pour adoption à la séance du 8 mai 2003.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le 8 mai 2003

ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

RÉS. #C/03-509 Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment appuyée par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unaniment résolu** d'adopter l'ordre du jour.

APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 20 MARS 2003

RÉS. #C/03-510 Sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment appuyée par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion régulière du 20 mars 2003.

PROJET DE MISSION DE LA CPMT EN GRANDE-BRETAGNE

RÉS. #C/03-511 Sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment appuyée par madame Denise Boucher, il est **majoritairement résolu** d'adopter le choix de dates fixé, soit le 21 au 27 septembre 2003 tel que proposé dans le mémoire soumis à ce sujet, et que les personnes intéressées et disponibles pour participer à cette mission fassent part de leur intérêt au Secrétariat de la Commission avant le 29 mai 2003 afin que les travaux d'organisation puissent se poursuivre.

PROJET DE CALENDRIER 2003-2004 DE LA CPMT ET DU COMITÉ EXÉCUTIF

RÉS. #C/03-512 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par madame Denise Boucher, il est **unanimentement résolu** d'adopter le calendrier 2003-2004 des séances de la Commission des partenaires du marché du travail et du comité exécutif tel que proposé dans le mémoire soumis à ce sujet.

Il est suggéré de faire un envoi officiel au *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (CCTM) et à la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (CSST) afin qu'ils puissent en tenir compte dans leur agenda respectif.

FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMO) / PLAN D'AFFECTATION 2001-2004, MISE À JOUR ANNUELLE

RÉS. #C/03-513 Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment appuyée par monsieur François Vaudreuil, il est **majoritairement résolu** d'adopter la mise à jour annuelle du Plan d'affectation 2001-2004, conformément au mémoire présenté à ce sujet, en intégrant les amendements suivants relativement au programme de formation de la main-d'œuvre:

- le maintien d'une masse salariale maximale de 1 million \$ pour l'admissibilité des projets, en maintenant aussi l'exception prévue pour les projets d'alphabétisation et de francisation;
- le maintien de la priorité accordée aux entreprises ayant cotisé au Fonds l'année précédente;
- le maintien de la priorité accordée aux projets touchant la main-d'œuvre de secteurs d'activités où la formation de la main-d'œuvre se situe sous la moyenne nationale;
- le maintien de la subvention maximale à 50 000\$ par projet.

Conséquemment, les quatre programmes suivants sont maintenus :

- la formation de la main-d'œuvre en emploi (20 M \$, soit 10 M \$ pour le concours du printemps et 10M \$ pour celui de l'automne), en maintenant les principales modalités, à l'exception du regroupement d'entreprises ou d'associations de travailleurs assujettis qui sont maintenant admissibles;
- la promotion de la formation de la main-d'œuvre (1 M \$);
- l'intervention sectorielle (7 M \$) : les orientations sont maintenues, mais une place plus importante sera accordée à tout projet en lien avec le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences;
- la recherche appliquée (1 M \$).

Les membres réaffirment leur volonté de consulter les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre dans l'élaboration du Plan d'affectation 2005-2007. Cette consultation pourrait prendre la forme d'un événement qui se tiendrait à l'automne et qui porterait sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre

PLAN D'UTILISATION DES RESSOURCES 2003-2004

RÉS. #C/03-514 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** d'approuver le plan d'effectifs présenté dans le mémoire soumis à ce sujet, qui octroie 75 ETC pour les six prochains mois.

Une fois arrêtées, les décisions relatives à la reconduction des programmes de subvention du Fonds et surtout les orientations du gouvernement sur le seuil d'assujettissement des entreprises à la Loi, la CPMT sera saisie d'une nouvelle proposition sur la gestion de la Loi et du Fonds.

OPÉRATIONNALISATION, MÉCANISME DE VEILLE ACTIVE ET D'ARRIMAGE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

RÉS. #C/03-515 Conséquemment, sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment appuyée par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement recommandé** d'adopter la stratégie proposée relative à la veille active sur les réponses aux besoins de main-d'œuvre et de mandater la présidente et le secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail de travailler à la mise en œuvre de cette stratégie.

Le développement de ce mécanisme de veille a été identifié comme l'une des grandes priorités de la Commission. Les membres de la Commission expriment leur volonté d'aborder le développement de cette priorité lors d'une rencontre ultérieure avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, monsieur Claude Béchar.

PLAN D'ACTION 2003-2004, TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

RÉS. #C/03-516 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter le Plan d'action 2003-2004 de la Table métropolitaine de Montréal. La Commission souligne son appréciation quant au développement d'un mécanisme systématique d'arrimage avec les comités sectoriels de main-d'œuvre concernés.

COLLOQUE, INNOVATION DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE)

RÉS. #C/03-517 Sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment appuyée par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'approuver ce projet, sous réserve que :

- 1) les promoteurs s'assurent que tous les regroupements d'organismes communautaires soient invités;
- 2) le programme prévoit qu'Emploi-Québec puisse présenter sa vision des relations entre les intervenants;
- 3) un rapport final sur les activités du projet soit remis aux partenaires et à Emploi-Québec.

URGENCE-EMPLOI (FÉDÉRATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU QUÉBEC)

Considérant que les interventions de ce groupe préviennent des mises à pied dont le coût de reclassement serait bien supérieur.

RÉS. #C/03-518 Sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment appuyée par monsieur François Vaudreuil, il est **unanimentement résolu** de financer pour deux ans ce projet sous réserve que :

- 1) tout renouvellement éventuel soit lié aux résultats du présent projet;
- 2) le promoteur explore d'autres sources de financement.

PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

RÉS. #C/03-519 Considérant la recommandation positive, sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, dûment appuyée par monsieur François Vaudreuil, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

NordTech Aérospatiale NTA

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise NordTech Aérospatiale NTA de Sainte-Foy (Québec), pour un montant de 422 690 \$, réparti sur 2 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à cet effet.

Aluminerie Alouette

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Aluminerie Alouette de Sept-Îles (Québec), pour un montant de 4 M\$, réparti sur 2 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à cet effet.

Les Tissages Sherbrooke inc.

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet de l'entreprise Les Tissages Sherbrooke de Sherbrooke (Québec), pour un montant de 415 180 \$, réparti sur 2 ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à cet effet

Alumiform inc.

Ce projet est retiré de l'ordre du jour.

PROJETS MAJEURS DU 8 MAI 2003

RÉS. #C/03-520 Sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, dûment appuyée par monsieur François Vaudreuil, il est **unanimentement résolu** d'approuver les décisions à caractère opérationnel rendues par le comité exécutif à sa rencontre du 8 mai 2003.

COMPTES RENDUS DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 8 MAI

Sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, dûment appuyée par monsieur François Vaudreuil, il est **unanimentement résolu** d'approuver le compte rendu du comité exécutif du 5 mars 2003.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

La présidente informe les membres que le comité exécutif n'a pas étudié les deux normes professionnelles proposées. En effet, l'adoption des normes relève directement de la Commission et le comité exécutif n'a pas à émettre de recommandation à ce sujet. Les prochains ordres du jour seront bâtis en tenant compte de cette précision.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE : NORME PROFESSIONNELLE DE MÉTIER D'OUVRIÈRE OU D'OUVRIER AGRICOLE PRODUCTION LAITIÈRE

RÉS. #C/03-521 Compte tenu que le profil de compétences pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier agricole en production laitière développé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole est conforme aux standards de qualité d'Emploi-Québec et que ce profil a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleurs du secteur, sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment appuyée par monsieur Luc Desnoyers, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter la norme professionnelle soumise par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, concernant le métier d'ouvrière ou d'ouvrier agricole en production laitière;
- de recommander au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, d'approuver ladite norme et son enregistrement au Registre des compétences.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT : NORME PROFESSIONNELLE DE
MÉTIER D'OPÉRATRICE OU D'OPÉRATEUR EN NETTOYAGE INDUSTRIEL

RÉS. #C/03-522 Compte tenu que le profil de compétences pour le métier d'opératrice ou d'opérateur en nettoyage industriel développé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement est conforme aux standards de qualité d'Emploi-Québec et que ce profil a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleurs du secteur, sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, **dûment appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter la norme professionnelle soumise par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement, concernant le métier d'opératrice ou d'opérateur en nettoyage industriel;
- de recommander au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, d'approuver ladite norme et son enregistrement au Registre des compétences.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 08

Titre

Liste des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et le nom des personnes sur chacun des Conseils incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.

Exposé et statistiques

Vous trouverez ci-dessous la liste à jour des membres des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, par région, par secteur, ainsi que la date de fin de mandat pour chacun des membres.

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 16 juin 2003
VALIDATION : Bureau du sous-ministre associé, le 20 juin 2003

01 – CRPMT du Bas-Saint-Laurent

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
M. Alain Castonguay	Délégué SEPB – 57 Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Normand Gagnon	Présidnet Conseil central Bas Saint-Laurent (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
M. Alain Harrison	Conseiller régional SCEP – Sections locales (FTQ)	FTQ	Président-e 2005-03-31
M. Jean-Jacques Malenfant	Vice-président Syndicat des communications de l'énergie et du papier (FTQ)	FTQ	Démissionnaire 2003-03-31
M. Raymond Malenfant	Administrateur Syndicat des producteurs de lait du Bas Saint-Laurent (UPA)	UPA	Membre votant 2005-03-31
Mme Raymonde Robinson	Conseil central du Bas Saint-Laurent (CSN)	CSN	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

Mme Julie Gagné	Directrice des ressources humaines Bois BSL inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Olivier Hanot	Directeur des ressources humaines Glendyne Inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Pierre Laplante	Directeur général Association touristique régionale du Bas Saint-Laurent	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Germain Ouellet	Vice-présidnet principal des ressources humaines Premier TECH ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Christian Painchaud	Directeur des ressources humaines Bowater Mitis inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Isabelle Pilote	Responsable des ressources humaines Fruits de mers de l'Est du Québec	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Émery Béland	Directeur général Cégep de Matane	FC	Membre votant 2005-03-31
M. Yvon Bouchard	Doyen des études avancées et recherche Université du Québec à Rimouski	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31
Mme Carole Bourget	Enseignante Cégep de Matane	CSQ (formation)	Membre votant 2005-03-31
M. Claude Langlais	Présidnet Commission scolaire Kamouraska-Rivière-du-Loup	FCSQ	Membre votant 2005-03-31

Organismes communautaires

Mme Louise Dufour	Animatrice-rechercheur Centre des femmes du O Pays	COCOMO	Vice-présidente-e 2004-03-31
Mme Hélène Martin	Tremplin Travail inc.	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

M. Yvon D'Ambroise	Directeur régional par intérim Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent	MESSF / EQ	Secrétaire
--------------------	--	------------	------------

Autres ministères

M. Gérard Bédard	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant
M. Réjean Dion	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
M. Claude Rioux	Sous-ministre adjoint Ministère des Régions	Ministère des Régions	Membre non-votant

02 – CRPMT du Saguenay Lac-Saint-Jean

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Jean-Marie Crevier	Représentant régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	FTQ	Vice-président-e 2005-03-31
Mme Lilianne Dufour	Vice-présidente Conseil central Saguenay/Lac-Saint-Jean (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
Mme Jeanne Girard	Présidente Conseil central des syndicats nationaux Saguenay/Lac-Saint-jean (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Denis Julien	Vice-président régional Fédération des Syndicats du Secteur Alcan (FTQ)	FTQ	Membre votant 2002-03-31
M. Michel Routhier	Président syndicat Usine Abitibi-Consolidated du Canada (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Robert Savard	Dir. Service formation & vie syndicale Fédération de l'UPA	UPA	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

Mme Dominique Boily	Associée déléguée du dépt. de fiscalité Samson, Bélair/Deloitte & Touche	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Tony Duchesne	Directeur des ressources humaines LAR Machinerie	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Michel Gauthier	Directeur Canmec industriel inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Raymond Guillemette	Directeur général des opérations Industries Tanguay	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Louis Leblanc	Dir. Du personnel et rel. Industrielles Donohue Saint-Filicien	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démisionnaire 2004-03-31
M. Gérald Martel	Directeur Alcan – Secteur primaire	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Vice-président-e 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Roger Demeule	Directeur général Cégep de Chicoutimi	FC	Membre votant 2004-03-31
Mme Lise Gagné S.	Présidente Commission scolaire des Rives-du-Saguenay	FCSQ	Membre votant 2006-03-31
M. Jean-François Moreau	Doyen, études de cycles sup. et rech. Université du Québec à Chicoutimi, Département des sciences humaines	Formation (4 ^e poste)	Démissionnaire 2003-03-31
Mme Nicole Morin	Présidente Syndicat de l'enseignement de la Jonquière (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

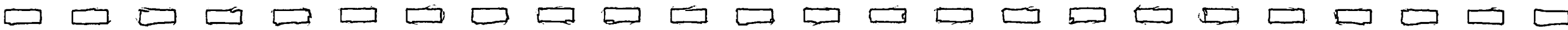
Mme Lise Fortin	Directrice SEMO- Saguenay/Lac-Saint-Jean	COCDMO	Président-e 2004-03-31
Mme Francine Lemieux	Directrice SEMO – Saguenay inc.	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

M. Yvon Fleury	Directeur régional Emploi-Québec du Saguenay/Lac-Saint-Jean	MESSF/EQ	Secrétaire
----------------	--	----------	------------

Autres ministères

Mme Marie-France Benes	Directrice régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministre de l'Éducation	Membre non-votant
M. Jacques Drolet	Directeur régional par intérim Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non votant
Mme Lison Rhéaume	Sous-ministre adjointe par intérim Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votante



03 – CRPMT DE LA CAPITALE-NATIONALE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
M. Yves Fortin	Secrétaire général Conseil central des syndicats nationaux Québec (CSN)	CSN	Président-e 2004-03-31
Mme Jacynthe Gagnon	Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	UPA	Membre votant 2004-03-31
M. Marc La Rue	Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Membre votant 2005-03-31
Mme Laure Lapierre	Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Claude Maltais	Président Conseil régional (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
Mme Lise-Andrée Morin	Présidente Syndicat des employés de soutien Cégep Limoilou (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
Employeurs			
M. Jean-Claude Bilodeau	Directeur général de l'exploitation La compagnie Rothmans	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme Lyne Drapeau	Directrice des ressources humaines Orléans Express	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Vice-président-e 2005-03-31
M. Denis Dubois	Président Lasertech industrie inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
Mme Ginette Gauthier	Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme France Lévesque	Directrice des ressources humaines Julien inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Luc Villeneuve	Vice-président en technologies Caractéra inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Bertrand Demers	Commission scolaire de la Capitale (CSQ)	CSQ (formation)	Membre votant 2005-03-31
Mme Murielle Gingras	Présidente Commission scolaire de la Capitale	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Micheline Grenier	Directrice, Service de placement Université Laval (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31
Mme Madeleine Nadeau	Directrice, form. et serv. Entreprises Cégep FX Garneau	FC	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Louise Lambert	Directrice JONATHAN Centre d'aide à l'emploi pour femmes	COCDMO	Vice-président-e 2005-03-31
Mme Sandra Lavoie	Directrice générale Groupe Intégration Travail	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

M. Louis-Denis Fortin	Directeur régional Emploi-Québec de Québec	MESSF/EQ	Secrétaire
-----------------------	---	----------	------------

Autres ministères

Mme Marie-Sylvie Descôteaux	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant
M. Jacques Drolet	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Fiances(Industrie et Commerce)	Membre non-votant
M. René Lafontaine	Directeur, Planif. et dossiers régionaux Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votant

04 – CRPMT DE LA MAURICIE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Michel Angers	Président Conseil central du Cœur-du-Québec (CSN)	CSN	Président-e 2006-03-31
M. Michel Dupont	Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec(FTQ)	FTQ	Vice-président-e 2006-03-31
M. Serge Duval	Commis aux pièces Trois-Rivières Chevrolet (CSD)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Pierre Emond	Directeur provincial Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité(FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
Mme Monic Pronovost	Membre syndicat Conseil central du Cœur-du-Québec(CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Claude Trudel	Président Union des producteurs agricoles de la Mauricie (UPA)	UPA	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

Mme Isabelle Émard	Vice-présidente Sigama usinage et fabrication ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
Mme Suzanne L. Lemay	Contrôleuse Corus	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Michel Melançon	Directeur des ressources humaines Kruger inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Martin Pelletier	Président Industrie Pelletier inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Denis Roy	Président Egzakt inc	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Régent St-Hilaire	Vice-président et directeur général Industrie de Meubles E.G.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Bernard Dufour	Dire. Serv. Form. et éduc. Adultes Commission scolaire du Chemin-du-Roy	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
M. Guy Forgues	Directeur général Cégep de Trois-Rivières	FC	Démissionnaire 2004-03-31
M. Sylvain Henri	Conseiller syndical Syndicat de l'enseignement de la Mauricie(CSQ)	CSQ formation	Membre votant 2005-03-31
Mme Jeannine Routhier	Directrice des communications et partenariats Université du Québec a Trois-Rivières 4 ^e	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2006-03-31

Organismes communautaires

Mme Marie-Josée Tardif	Coordonnatrice COMSEP	COSDMO	Menbre votant 2004-03-31
M. Alain Tremblay	Directeur SEMO Mauricie, Service externe de main-d'œuvre	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

Mme Ginette Lanthier	Directrice régionale Emploi-Québec de la Mauricie	MESSF/EQ	Membre non-votant
----------------------	--	----------	-------------------

Autres ministères

M. Daniel Boutin	Directeur régional par intérim Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
M. Robert De Nobile	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votant
M. Claude Lamarre	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant

05 – CRPMT DE L'ESTRIE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Denis Forgues	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Membre votant 2004-03-31
Mme Caroline Goulet	Coordonnatrice – banque d'interprètes Service d'aide aux Néo-Canadiens CSD)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Gilles Léveillé	Représentant régional Conseil régional de l'Estrie (FTQ)	FTQ	Membre votant 2006-03-31
M. Réal Marcoux	Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Membre votant 2004-03-31
M. Gérard Séguin	Président du syndicat Métallos, local 9395 (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Yves Viens	Vice-président régional Conseil central de l'Estrie (CSN)	CSN	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

Mme Renelle Ancil	Directrice régionale RONA l'Entrepôt	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. André Brouard	Directeur ressources humaines Attraction inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2003-03-31
Mme Lynn Charpentier	Présidente, directrice générale Réseau CLIC	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme Andrée Déry	Directrice form. en ressources humaines Waterville TG	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme Marie-Josée Dufour	Directrice des services administratifs Astroflex inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2003-03-31
M. Carol Lapointe	Directeur des opérations – secteur nord Centre d'affaires Windsor, Domtar inc	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Louise Lehouiller	Conseillère d'orientation CS de Sherbrooke- centre de formation professionnelle (CSQ)	CSQ (formation)	Membre votant 2005-03-31
M. Denis Marceau	Vice-recteur à l'enseignement Université de Sherbrooke – Pavillon Central (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Président-e 2005-03-31
Mme Manon Roberge	Vice-présidente CS des Sommets – Carrefour Jeunesse Emploi	FCSQ	Vice-président-e 2005-03-31
Mme Micheline Roy	Directrice générale Collège de Sherbrooke	FC	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Suzanne Blache	Association des SEMO	COCDMO	Vice-président-e 2004-03-31
M. Denis Simard	Directeur Club de placement régional – Asbestos	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

Mme Liette Tessier-Allard	Directrice régionale Emploi-Québec de l'Estrie	MESSF/EQ	Secrétaire
---------------------------	---	----------	------------

Autres ministères

M. Pierre-Hugues Boisvenu	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non votant
M. Robert Fortin	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances(Industrie et Commerce)	Membre non votant
Mme Carole Thibault	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant



06 – CRPMT DE MONTRÉAL

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Jean-Yves Charland	SCEP Laboratoire Raffinerie de Pétro-Canada (FTQ)	FTQ	Vice-président-e 2004-03-31
M. Gaétan Châteauneuf	Vice-président Conseil central de Montréal (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Alain Croteau	Vice-président Section locale 8990 – Syndicat des métallos (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Francine Richer	Responsable de la formation Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Membre votant 2005-03-31
M. Alain Rouleau	Agent d'affaires AIMTA – district 11 (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Jean-Luc Théorêt	Conseiller syndical Fédération de la Santé et des Services sociaux (CSN)	CSN	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

Mme Myriane Baril	Vice-présidente Novasys inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
Mme Brigitte Carrière	Chef des ressources humaines ICN Canada ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Denis Deschamps	Président Drakkar & Associés inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Président-e 2005-03-31
M. Pierre Duguay	Président Com-Inter Communications	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Richard Genest	Directeur de la formation Groupe Jean Coutu	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Richrd Robitaille	Chef principal en ressources humaines Nortel	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2003-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Alain Gosselin	Directeur Service enseignement ress. Humaines HEC Montréal (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31
M. Keith Henderson	Directeur général Cégep John Abbott College	FC	Vice-président-e 2004-03-31
Mme Manon Labelle	Conseillère à l'éducation des adultes Syndicat de l'Enseignement de l'ouest de Montréal (CSQ)	CSQ (formation)	Membre votant 2004-03-31
Mme Diane Lamarche-Venne	Vice-présidente Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	FCSQ	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Marie-Andrée Beaudoin	Directrice générale CDEC Ahuntsic-Cartierville	COCDMO	Membre votant 2005-03-31
Mme Daphnée Faustin	Agente de liaison CAMO Personnes Immigrantes	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

Mme Dominique Savoie	Directrice régionale Emploi-Québec de Montréal	MESSF/EQ	Secrétaire
----------------------	---	----------	------------

Autres ministères

M. André Labrie	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non votant
Mme Denise Lachance	Directrice Dev. local et régional Ministère des Affaires municipales et de la Métropole	Min. Affaires municipales et Métropole	Membre non votant
M. Gilles Lamirande	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

08 – CRPMT DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Paul Lefort	Trésorier Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Claude Noël	Représentant syndical Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
Mme Diane F. Raymond	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec(FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Donald Rheault	Représentant CSN	CSN	Président-e 2004-03-31
M. Marc Thibodeau	Président syndicat Syndicat des métallos, section locale 9291 (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Michel Tremblay	Président Syndicat de l'UPA – secteur Nord Témiscamingue	UPA	Membre votant 2006-03-31

Employeurs

M. Daniel Bellemare	Surintendant des ressources humaines Tembec inc., Usine Béarn	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Russel Blinco	Directeur des services techniques Association minière du Québec	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2004-03-31
M. Denis Diamond	Surintendant des ressources humaines Produits forestiers Donohue inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2003-03-31
M. Alain Doré	Directeur des ressources humaines Noranda inc. Fonderie Home	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Jacques Jr. Grenier	Président-directeur général Modulabec inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Jacques Lapointe	Conseiller en ressources humaines Fédération des caisses populaires du l'Abitibi	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Daniel Marcotte	Directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	FC	Membre votant 2005-03-31
Mme Micheline Potvin	Professeure UQAT – Unité de développement humain et social (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Vice-président-e 2006-03-31
Mme Anny Roy	Représentante Ass. Commissions scolaires Abitibi et Baie-James	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
M. Guy Savard	Président Syndicat de l'enseignement Ungava Abitibi/Témiscamingue (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2006-03-31

Organismes communautaires

Mme Sonia Mior	Directrice générale Vision-Travail-Témiscamingue (SEMO)	COCDMO	Démissionnaire 2004-03-31
M. Paul Pratte	Directeur général Carrefour Jeunesse-Emploi	COCDMO	Membre votant 2003-03-31

MESSF / EQ

M. Denis Allard	Directeur régional par intérim	MESSF/EQ	Secrétaire
-----------------	--------------------------------	----------	------------

Autres ministères

M. Luc Dupuis	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non votant
Mme Guylaine Larose	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Claude Lecours	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non votant



09 – CRPMT DE LA CÔTE-NORD

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Gilles Belzile	Président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
M. Alain Jalbert	Directeur général Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec(FTQ)	FTQ	Vice-président-e 2004-03-31
M. Luc Noël	Syndicat des métallos Compagnie Fer et Titane (FTQ)	FTQ	Démisionnaire 2004-03-31
M. Valois Pelletier	Vice-président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
M. Joël Perreault	Représentant syndical Syndicat canadien communication, énergie et papier (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Dany Vigneault	Vice-président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31

Employeurs

M. Denis Boulianne	Directeur général Coopérative forestière La Nord Cotière	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Manon Bourgeois	Conseillère en prév. et en ress. Humaines Uniforêt, divison Scierie Port-Cartier	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Alain Cauchon	Directeur général La Minière Québec Cartier	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Président-e 2004-03-31
M. Judes Joncas	Directeur Coquillages Nordiques inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Jean-Louis Madore	Directeur de la formation Aluminerie Alouette inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Jerry Touzel	Directeur des ressources humaines ALCOA – Alluminerie Baie-Comeau	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Guylaine Duchaine	Enseignante en alphabétisation Centre d'éducation des adultes de Port-Cartier (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2005-03-31
M. Christian Gagnon	Représentant de la formation Cégep de Sept-Iles (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2006-03-31
M. Roger Lapointe	Représentant de la formation Cégep de Baie-Comeau	FC	Membre votant 2004-03-31
Mme Reine Savoie Jourdain	Vice-présidente au Conseil des commissaires Commission scolaire de l'Estuaire	FCSQ	Membre votant 2005-03-31

Organismes communautaires

Mme Louise Champagne	Directrice général Corporation Économique Caniapiscou	COCDMO	Membre votant 2004-03-31
Mme Claude Morin	Directrice générale par intérim	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

M. Réginald Caron	Directeur régional Emploi-Québec de la Côte-Nord	MESSF/EQ	Secrétaire
-------------------	---	----------	------------

Autres ministères

M. Jacques Chiasson	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non votant
Mme Lucy DE Mendonça	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Jean-Guy Tremblay	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non votant

11 - CRPMT DE LA GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Jean-d'Arc Beaudin	Représentant syncical Syndicat des métallos (FTQ)	FTQ	Autres 2005-03-31
Mme France Boulay	Représentante Conseil central Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (CSN)	CSN	Membre votant 2004-03-31
M. Georges Fournier	Président Syndicat Centre hospitalier Baie-des-Chaleurs (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
Mme Nicole Lapointe	Présidente Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Président-e 2004-03-31
M. Germain Leblanc	Représentant Fédération des travailleurs et travailleuses du Quebec(FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Denis Luce	Président – section locale 858 Syndicat canadien communications, énergie et papier (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31

Employeurs

M. Dominique Arsenault	Directeur des ressources humaines Fédération des caipps populaires Desjardins	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme Rollande Arsenault-Comeau	Propriétaire Manoir Belle Plage	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Henry Clapperton	Directeur d'usine Unipêche MDM ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Démissionnaire 2002-03-31
M. Michel Joncas	Directeur général Les entreprises agricoles et forestières de la Péninsule	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Daniel Le Braceur	Directeur des ressources humaines Gaspésia Papers	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Gina Pelletier	Représentante Emballages Stone (Canada) inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Roland Auger	Directeur général	FC	Membre votant 2005-03-31
M. Yvan Landry	Représentant Commission scolaire des Chic-Chocs	FSCQ	Membre votant 2004-03-31
M. Arthur Miousse	Organisateur communautaire CLSC des Îles (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31
M. Jocelyn Valade	Formateur d'adultes Commison scolaire René-Lévesque (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2005-03-31

Organismes communautaires

Mme Suzette Arsemault	Femme en mouvement inc.	COCDMO	Vice-président-e 2004-03-31
M. Gaétan Cousineau	Mouvement Action Chômage inc.	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

M. Marc Groleau	Directeur régional Emploi-Québec de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	MESSF/EQ	Secrétaire
-----------------	---	----------	------------

Autres ministères

M. Gérard Bédard	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Roger Cyr	Directeur régional Ministère de l'Industrie et Commerce	Min. Finances(Industrie et Commerce)	Membre non votant
M. Marcel Landry	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non votant

12 – CRPMT DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Main-d'œuvre

M. Michel Coté	CLSC CHSLD de la MRC de Montmagny (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Denis Courteau	Conseiller syndical Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec(FTQ)	FTQ	Vice-président-e 2006-03-31
M. Yves Godbout	Président du syndicat Agrinove, coopérative agro-alimentaire (CSD)	CSD	Membre votant 2005-03-31
M. Yves Marcoux	Président Syndicat international des travailleurs(ses) de la Boulangerie (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Jean-Denis Morin	Président Fédération de l'UPA de la Beauce	UPA	Membre votant 2005-03-31
Mme Louise Quirion	Infirmière auxiliaire Centre hospitalier l'Assomption (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31

Employeurs

M. Patrick Busque	Chef des ressources humaines Groupe Procycle inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Raymond Comon	Superviseur du personnel Opérations Blake Lake, LAB Chrysotile inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Président-e 2006-03-31
M. Daniel Gagnon	Président-directeur général Carsona	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Lise Latulippe	Résidence	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Stéphane Mailhot	Directeur des ressources humaines Garaga	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme France Nadeau	Coordonnatrice CLD dela MRC de Lotbinière	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Claire Bégin	Enseignante École secondaire les Etchemins (CSQ)	CSQ (Formation)	Vice-présidente 2005-03-31
Mme Nicole Lafleur	Directrice générale Cégep Lévis-Lauzon (4°)	Formation (4° poste)	Membre votant 2005-03-31
M. Normand Laliberté	Directeur, Serv. Form et éduc. Adultes Commission scolaire Amiante	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
M. André Thivierge	Directeur général Collège de la région de l'Amiante	FC	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Louise Dionne	Direction Transition'Elle	COCDMO	Démissionnaire 2004-03-31
Mme Denise Turcotte	Directrice générale Carrefour Jeunesse-Emploi de Desjardins	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

Mme Denise Pelletier	Directrice régionale Emploi-Québec de Chaudières-Appalaches	MESSF/EQ	Secrétaire
----------------------	--	----------	------------

Autres ministères

M. Paul Giguère	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
M. Claude Painchaud	Responsable de la formation professionnelle Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant
M. Serge Paré	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des régions	Membre non-votant



13- CRPMT DE LAVAL

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
M. Daniel Champagne	Représentant syndical Conseil régional (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Christiane Fradette	Conseillère syndicale et coordonnatrice Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)	CSN	Membre votant 2004-03-31
M. Robert Lacroix	Membre de l'exécutif Conseil régional (FTQ) Montréal métropolitain	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Louis Marineau	Fleurineau (UPA)	UPA	Membre votant 2005-03-31
M. Martin Montoudis	Retraité d'Hydro-Québec Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Manon Perron	Secteur de distribution non alimentaire (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31

Employeurs

M. Sylvain Cléroux	Président Le groupe Cléroux – Serres Sylvain Cléroux	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Rodrigue Deraïche	Consultant en gestion B.R.A.I.N. inc.	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Yvan Deschamps	Directeur des ressources humaines Cheminées Sécurité International ltée	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Mario Gauvin	Directeur des ressources humaines Entreprise d'insertion Godefroy Laviolette	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2006-03-31
Mme Line Paquette	Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie de Laval	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Danielle Savard	Présidente Addendum	Employeurs (MEQ – CCQ – CPQ)	Membre votant 2004-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Nicole Boutin	Directrice générale Collège Montmorency	FC	Démissionnaire 2005-03-31
M. Michel Lemieux	Dir. Serv. Form. et éduc. Adultes Commission scolaire de Laval	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Mireille Ménard	Directrice, Service d'éduc. Des Adultes Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (4°)	Formation (4° poste)	Membre votant 2005-03-31
Mme Ghislaine Raymond	Présidente Syndicat de l'enseignement de Laval (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2006-03-31

Organismes communautaires

M. Raymond Bernier	Directeur général Maison d'hébergement L'Envolée	COCDMO	Membre votant 2005-03-31
Mme Monique Sauvé	Directrice générale Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval	COCDMO	Présidente 2005-03-31

MESSF / EQ

M. Michel Cournoyer	Directeur régional Emploi-Québec de Laval	MESSF / EQ	Secrétaire
---------------------	--	------------	------------

Autres ministères

Mme Diane Bélanger	Directrice régionale par intérim Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MIC)	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
Mme Denise Lachance	Directrice, Dév. Local et régional Ministère des Affaires municipales et de la Métropole	Min. Affaires municipales et Métropole	Membre non-votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant

14 – CRPMT DE LANAUDIÈRE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
Mme Lucie Clément	Conseillère régionale Laurentides-Lanaudière (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Cécile Croze	Trésorière Conseil central des syndicats nationaux de Lanaudière (CSN)	CSN	Membre votant 2006-03-31
M. Alain Giroux	Membre du comité consultatif régional Secteur Métallurgie Laurentides-Lanaudière (FTQ)	FTQ	Membre votant 2006-03-31
Mme Anick Perreault	Resp. Serv. garde en milieu familial CPE des amis des prairies (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Yves Raymond	Agent d'affaires Ass. int. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Claude Rivest	Directeur du service d'emploi agricole Fédération de l'UPA de Lanaudière	UPA	Vice-président 2004-03-31

Employeurs

M. André Brouard	Directeur des ress. humaines et dév. Louisiana Pacific Canada Ltd	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Claude Gauthier	Directeur des ress. humaines et planif. Papiers Scott ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
Mme Marie-Hélène Gladu	Responsable des ressources humaines Portes Belhumeur inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Mireille Lepage-Cyr	Directrice générale Visée Groupe-Conseil inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Présidente 2005-03-31
Mme Isabelle Rivest	Coordonnatrice des ressources humaines Filochrome inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Yves Roy	Directeur des ressources humaines Électrolux Canada	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Thérèse Chaput	Présidente Syndicat de l'enseignement de Lanaudière (CSQ)	CSQ (Formation)	Démissionnaire 2005-03-31
M. Jean-Pierre Ferland	Directeur général adjoint Commission scolaire des Affluents	FC	Démissionnaire 2005-03-31
M. Jean M. Poirier	Directeur général Cégep régional de Lanaudière	FC	Vice-président 2005-03-31
M. Pierre Tremblay	Directeur du service aux étudiants Université du Québec à Trois-Rivières (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2006-03-31

Organismes communautaires

Mme Darlie Pierre-Louis	Directrice générale Buffet Accès Emploi	COCDMO	Membre votant 2005-03-31
Mme Denise Vandembroucke	Directrice générale Centre Lanaudière Emploi pour femmes	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

Mme Mireille Doré	Directrice régionale Emploi-Québec de Lanaudière	MESSF / EQ	Secrétaire
-------------------	---	------------	------------

Autres ministères

M. Daniel Boutin	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant
M. Serge Thétreault	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votant

15 – CRPMT DES LAURENTIDES

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
Mme Johanne Duplantie	Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Daniel Goyer	Directeur du service d'emploi agricole Fédération de l'UPA Outaouais-Laurentides	UPA	Membre votant 2006-03-31
Mme Claudette Lacelle	Présidente Syndicat des métallos, local 7812 (FTQ)	FTQ	Membre votant 2004-03-31
M. Daniel Larose	Président Syndicat des employés professionnels (FTQ)	FTQ	Membre votant 2006-03-31
Mme Jocelyne Lauzon	Présidente Conseil central des Laurentides (CSN)	CSN	Présidente 2005-03-31
M. Hugues Poelman	Représentant Conseil central des Laurentides – Collège Lionel Groulx (CSN)	CSN	Démissionnaire 2004-03-31

Employeurs

Mme Michelle Dyotte-Bourgeois	Vice-présidente Fermes MRJ Bourgeois inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Michel Guilbault	Vice-président des ressources humaines Station Mont-Tremblant	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Stéphane Landry	Gérant des ressources humaines Bauer Nike hockey inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Pierre Papillon	Vice-présidente des finances Groupe I.C.E. inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
Mme Louise Soucy	Directrice des ressources humaines Rolland inc. – Groupe Cascade	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Diane Tétreault	Cher des ressources humaines Stables Canada inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Christiane Brûlé-Farrugia	Enseignante Commission scolaire Pierre-Neveu (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2005-03-31
Mme Monique Laurin	Directrice générale Collège Lionel-Groulx	FC	Membre votant 2005-03-31
Mme Lise Lavoie-Gauthier	Directrice générale Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Iles	FCSQ	Membre votant 2006-03-31
M. Denis Ménard	Directeur, Développement et partenariat Cégep de Saint-Jérôme (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31

Organismes communautaires

M. Joël Boulay	Directeur SEMO Intégration Travail Laurentides	COCDMO	Membre votant 2005-03-31
Mme Manon Sauvé	Directrice Carrefour Jeunesse-Emploi	COCDMO	Démissionnaire 2004-03-31

MESSF / EQ

Mme Louise Paradis	Directrice régionale Emploi-Québec des Laurentides	MESSF / EQ	Secrétaire
--------------------	---	------------	------------

Autres ministères

Mme Diane Bélanger	Directrice régionale Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant
M. Pierre-Paul Roy	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votant

16 – CRPMT DE LA MONTÉRÉGIE

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
M. Serge Girard	Conseiller syndical Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant 2006-03-31
M. Gérard Grégoire	Coordonnateur Syndicat des métallos (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. François Juneau	Secrétaire général Fédération des employés de services publics (CSN)	CSN	Vice-président 2004-03-31
M. Jocelyn Lavoie	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Vice-président 2004-03-31
M. Jean-Marc Ménard	Agriculteur Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Membre votant 2004-03-31
Mme Pierrette Poirier	Présidente Conseil central de la Montérégie (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31

Employeurs

M. Jean Émond	Vice-président RONA inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Marc Hallé	Président Halbert Design inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Jean-Bruno Lapointe	Président Globe Action Management	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Caroline Leblanc	Coordonnatrice des ressources humaines Air Terre Équipement	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
Mme Kathleen Nault	Présidente Réfri-Ozone inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. René Vincelette	Directeur des ressources humaines Groupe Lacasse inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

M. Serge Cloutier	Directeur général Cégep de Saint-Hyacinthe	FC	Membre votant 2004-03-31
M. Gabriel Ducharme	Président du conseil et de l'exécutif Commission scolaire des Patriotes	FCSQ	Membre votant 2004-03-31
M. Jean-Claude Lecompte	Directeur général adjoint Commission scolaire de la Vallée des Tisserands (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Président 2005-03-31
Mme Monique Pauzé	Coordonnatrice Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Lucie Bourgault	Directrice P.L.A.C.E. Rive-Sud (Options non-traditionnelles)	COCDMO	Membre votant 2004-03-31
Mme Martine Groulx	Directrice générale Droit à l'Emploi	COCDMO	Membre votant 2004-03-31

MESSF / EQ

M. Jean-Guy Leblanc	Directeur régional Emploi-Québec de la Monotérégie	MESSF / EQ	Secrétaire
---------------------	---	------------	------------

Autres ministères

M. Yves Bob Dufour	Sous-ministre adjoint Ministère des régions	Ministère des Régions	Membre non-votant
Mme Manon Dumouchel	Directrice régionale Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
Mme Louise Fortin	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant

17 - CRPMT DU CENTRE DU QUÉBEC

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Main-d'œuvre			
M. Alain Blanchette	Trésorier Syndicat national des produits laitiers Victoriaville & région (CSD)	CSD	Membre votant 2005-03-31
M. Jacques Corriveau	Membre exécutif Union des producteurs agricoles – Centre du Québec (UPA)	UPA	Membre votant 2005-03-31
Mme Sylvie Dubé	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant 2005-03-31
M. Gilles Dubuc	Président Conseil central du Coeur du Québec (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
Mme Renée Levasseur	Vice-présidente Conseil central du Coeur du Québec (CSN)	CSN	Membre votant 2005-03-31
M. Yvon Morrisette	Représentant syndical Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant 2006-03-31

Employeurs

M. Denis Babineau	Directeur des ressources humaines Fromage Côté inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Luc Baillargeon	Directeur des ressources humaines Aliments Parmalat inc.	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Mario Beaulieu	Directeur des ress. humaines et env. Osram-Sylvania ltée	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2004-03-31
M. Jacques Doyon	Directeur général Meubles St-Ferdinand	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31
M. Sylvain Gagnon	Directeur des ressources humaines Denim Swift	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2006-03-31
M. Christian Hart	Agent de développement agro-alimentaire CLD de la MRC de Nicolet-Yamaska	Employeurs (MEQ-CCQ-CPQ)	Membre votant 2005-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
-----	-----------	-------------	---------------------

Milieu de l'enseignement

Mme Myrthelle Dussault-Vanasse	Commissaire Commission scolaire Des Chênes	FCSQ	Membre votant 2005-03-31
Mme Micheline Germain-Saucier	Enseignante Commission scolaire Des Chênes (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant 2006-03-31
M. Marc Morin	Directeur Centre de formation André-Morrisette (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant 2005-03-31
M. Claude St-Cyr	Directeur général Cégep de Drummondville	FC	Démissionnaire 2005-03-31

Organismes communautaires

M. Denis Boily	Directeur général Service externe de main-d'oeuvre Drummond inc. (SEMO)	COCDMO	Président 2005-03-31
Mme Dominique Chevalier	Directrice Partance, Centre d'emploi pour les femmes	COCDMO	Membre votant 2005-03-31

MESSF / EQ

Mme Lorraine St-Cyr	Directrice régionale Emploi-Québec du Centre-du-Québec	MESSF / EQ	Secrétaire
---------------------	---	------------	------------

Autres ministères

M. Vincent Bourassa	Directeur régional Ministère de l'Industrie et du Commerce	Min. Finances (Industrie et Commerce)	Membre non-votant
M. Gaétan Désilets	Sous-ministre adjoint Ministère des Régions	Ministère des Régions	Membre non-votant
M. Claude Lamarre	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non-votant

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

de fiche : 09

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 20 mars 2003 et sera présenté par la suite au Conseil des ministres.

SOURCE : Bureau du sous-ministre associé, le 19 juin 2003

VALIDATION : Bureau du sous-ministre associé, le 19 juin 2003

Sommaire des Plans d'action régionaux
D'EMPLOI-QUÉBEC
2003-2004

Introduction

La Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail stipule que le Conseil régional des partenaires du marché du travail a pour fonctions, entre autres, de soumettre annuellement à l'approbation de la Commission des partenaires du marché du travail un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ce plan comporte, notamment, les éléments relatifs aux services publics d'emploi prévus aux plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi élaborés par les Centres locaux de développement dans sa région. De plus, ce plan doit être accompagné de l'avis du Conseil régional sur ces éléments, notamment quant à leur harmonisation avec les orientations, stratégies et objectifs nationaux, sectoriels et régionaux.

Aussi, la Loi prévoit que le plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi de chaque région soit transmis au ministre par la Commission, dès que celle-ci approuve ce plan. Le ministre peut, dans les 45 jours de sa transmission, désavouer un tel plan ou une partie d'un tel plan, qui cesse alors d'avoir effet à compter de la date du désaveu. Le ministre en avise aussitôt la Commission. Le ministre peut, avant l'expiration du délai de 45 jours, informer la Commission de son intention de ne pas exercer son pouvoir de désaveu.

Les Plans d'action régionaux sont soumis à la Commission pour adoption tout comme le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004. Le présent document présente le sommaire des Plans d'action régionaux, un tableau indiquant les dates d'adoption des Plans d'action régionaux ainsi qu'un tableau des cibles de résultats pour chacune des régions. Toute personne intéressée à obtenir une version intégrale d'un Plan d'action régional, peut s'adresser à la direction régionale concernée ou à la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au (514) 873-8872.

Table des matières

Bas Saint-Laurent (01)	1
Saguenay-Lac Saint-Jean (02)	9
Capitale-Nationale (03)	23
Mauricie (04)	37
Estrie (05)	43
Montréal (06)	55
Outaouais (07)	63
Abitibi-Témiscamingue (08)	73
Côte-Nord (09)	81
Nord-du-Québec (10)	91
Gaspésie-Île-de-la-Madeleine (11)	97
Chaudière-Appalache (12)	103
Laval (13)	117
Lanaudière (14)	125
Laurentides (15)	139
Montréal (16)	153
Centre-du-Québec (17)	159
Tableau 1. Dates d'adoption des Plans d'action régionaux 2003-2004	169
Tableau 2. Cibles initiales de résultats selon la région 2003-2004	170
Tableau 3. Synthèse des avis 2003-2004 sur les PALÉE	172

Bas Saint-Laurent (01)

20032004

AVANT-PROPOS

La mission d'Emploi-Québec étant de contribuer à l'amélioration du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, les plans d'action annuels national, régionaux et locaux demeurent la référence pour les orientations stratégiques nationales, les stratégies régionales et les actions locales qu'Emploi-Québec entend mettre en œuvre pour s'attaquer au dysfonctionnement du marché du travail, pour offrir à l'ensemble de la population des services d'emploi adaptés et pour une utilisation efficiente des ressources dont elle dispose.

Le PAR 2003-2004 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, tout en tenant compte des difficultés qui lui sont propres, inscrit ses stratégies, cibles et objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective s'impose à cause du caractère persistant des problèmes de dysfonctionnement du marché du travail. Le PAR 2003-2004 insiste sur le renforcement des liens entre le Plan d'action régional, les Plans d'action locaux et la planification budgétaire opérationnelle, et propose une vision plus stratégique que dans l'exercice de planification précédent.

Le PAR 2003-2004 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent accorde une place de premier plan au partenariat afin de mobiliser les partenaires du marché du travail et de maximiser l'utilisation des ressources dans une action concertée pour la solution de problèmes identifiés, tant sur le plan régional que local.

Une analyse rigoureuse du marché du travail et des clientèles (inscrite au PAR 2002-2003 et rappelée sommairement dans le PAR 2003-2004) appuie les actions et stratégies retenues pour maximiser les retombées de l'actuel Plan d'action.

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

La mission. La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi, à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à lutter contre le chômage en mettant en œuvre les services publics d'emploi québécois. Elle consiste donc à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les clientèles. Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise ainsi qu'aux employeurs, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés et aux employeurs chez lesquels des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants, et finalement aux employeurs qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services. L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on retrouve les services universels, les services aux individus avec l'appui des Ressources externes et autres organismes du milieu de même que les services aux employeurs.

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

Situé 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 regroupe huit MRC : La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska.

L'année 2002 : une année difficile pour le Bas-Saint-Laurent. En effet, des événements telles la situation dans l'industrie du sciage, la fin de certains travaux de construction commerciale et les pertes d'emplois chez Viandes DuBreton signalent une situation plus difficile en 2002 comparativement à 2001. Dans d'autres domaines d'activité tels la métallurgie, les nouvelles technologies de l'information, le tourisme et le domaine maritime, l'actualité nous montrent cependant une image positive. On en conclut qu'en 2002 l'économie du Bas-Saint-Laurent a été à deux vitesses. Le bilan du marché du travail que nous établissons à partir des neuf premiers mois de l'année 2002 montre un recul de l'emploi d'environ 4 000 postes sur la même période de 2001.

Au Québec, depuis 1993, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 434 000 emplois. Ceci, sans compter la dernière année qui sera exceptionnelle au regard des neuf premiers mois. Au Bas-Saint-Laurent l'emploi n'a cru qu'en 1994, 1995, 1999 et 2001 et, contrairement au Québec, l'année 2002 se soldera par un bilan négatif, ce qui abaissera notre moyenne. Ainsi, la région accuse un déficit de son taux de création d'emplois en comparaison avec la moyenne provinciale.

Voici les principales informations qui illustrent la situation du Bas-Saint-Laurent comparée au Québec :

- **Population** : 200 630, en recul de 2,6 % depuis 1996. Elle représente 2,8 % de celle du Québec;
- **Population active** : 94 400, soit 2,4 % de la population active de la province;
- **Emploi** : 84 100, soit 2,3 % des emplois québécois;
- **Taux de chômage** : 11,9 %, le cinquième plus élevé de la province (8,8 %);
- **Taux d'emploi** : 50,1 %, le deuxième plus faible de la province (59,5 %);

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

- **Personnes à l'assurance-emploi** : 15 757 (5,1 % du Québec), hausse de 1,0 % 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** : 12 401 (3 % du Québec), 4 617 sans contraintes à l'emploi (37 %); 724 à l'assistance-emploi depuis moins de deux ans et sans contraintes à l'emploi (6 %);
- **Jeunes** : 18,4 % de la population et 2,6 % de la jeunesse québécoise (19,2 % au Québec);
- **Familles monoparentales à l'assistance-emploi** : 1 182 (2,0 % du Québec);
- **Entreprises** : 12 426 (4,4 % du Québec), 4 employés et moins : 76 % (66 % au Québec);
- **Emplois par secteur** : primaire : 10 %, fabrication : 14 %, tertiaire : 71 %, Québec : 4 %, 18 % et 73 % respectivement. Importance des ressources agricoles et forestières, prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC, technopole maritime.

Le Bas-Saint-Laurent est une région à décroissance démographique où la faiblesse de la création d'emplois et les caractéristiques de certains groupes de la population imposent un arbitrage différent entre les objectifs de réemploi rapide et la lutte au chômage de longue durée. Avec une économie à deux vitesses, où se côtoient des secteurs économiques performants et d'autres stagnants, où se vivent des difficultés de recrutement malgré des surplus de main-d'oeuvre et où de main-d'oeuvre qualifiée côtoie une main-d'oeuvre éloignée du marché du travail, la région a tout de même réussi à abaisser son taux de chômage pour le situer entre 10 et 11 % depuis quatre ans.

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent interpelle ses partenaires socio-économiques pour raviver les efforts de création d'emplois par des mesures macro-économiques axées sur la création d'emplois et l'établissement d'activités nouvelles sur le territoire du Bas-Saint-Laurent. À cet effet, maximiser les retombées de la Stratégie gouvernementale de développement des régions-ressources et du Rendez-vous national des régions, nous apparaissent capitaux.

3. LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adhère aux orientations stratégiques et axes d'intervention d'Emploi-Québec. Toutefois, la Commission des partenaires du marché du travail tient à rappeler 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.

Dans le PAR, nous mettons en lien les défis qu'entend relever Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et les stratégies qu'elle entend mettre de l'avant. Celles-ci sont liées aux orientations stratégiques d'Emploi-Québec et aux axes d'intervention qui les sous-tendent. Dans ce sommaire, nous nous attardons seulement aux stratégies. Toutefois, nous croyons important de souligner trois de ces défis :

- *Le défi pour une région-ressource comme le Bas-Saint-Laurent, particulièrement pour certains CLE, de donner suite à l'objectif gouvernemental du plein-emploi se traduisant par la stratégie ministérielle « Un emploi pour vous »;*
- *Le défi qu'imposent les modifications à l'assurance-emploi, principalement pour les travailleurs saisonniers pour lesquels elles risquent de provoquer un manque à gagner substantiel précédant leur retour en emploi;*
- *Le défi pour une région comme le Bas-Saint-Laurent, et particulièrement pour certains CLE, de concrétiser la volonté ministérielle de mettre en mouvement une clientèle très éloignée du marché du travail par la stratégie « Destination Emploi ».*

Orientation : Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui se cherchent un emploi

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 chercheurs d'emploi dans les postes vacants.

Stratégies 2003-2004

Sur le plan local

Poursuivre la cueillette de données sur les postes de travail auprès des entreprises et mettre à jour les informations contenues dans le SLIMT (Système local d'information sur le marché du travail).

Diffuser l'information sur les opportunités d'emploi et les compétences recherchées par le marché du travail via la salle multiservice, les services de base universels, le placement en ligne, l'IMT (information sur le marché du travail) en ligne et le SLIMT.

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

Sur le plan régional

Orienter le développement et l'appropriation du SLIMT et participer à l'implantation de l'IMT en ligne dans les CLE.

Soutenir, par des analyses d'appoint en IMT, la connaissance des marchés du travail locaux selon le plan de développement et d'implantation de l'IMT dans les CLE.

Orientation : Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui se cherchent un emploi

Deuxième Axe d'intervention : Intervenir auprès des personnes qui risquent de voir leur période sans emploi se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi.

Stratégies 2003-2004**Sur le plan local**

Poursuivre le repérage auprès des clientèles, notamment auprès des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, dans une optique de réemploi à court terme.

Diversifier l'offre de service s'adressant aux individus référés dans le cadre du repérage des personnes ayant besoin d'être assistées dans leurs démarches vers l'emploi, notamment les travailleurs saisonniers susceptibles d'être touchés par la fin des mesures transitoires de l'assurance-emploi.

Sur le plan régional

*Soutenir l'appropriation d'informations sur le marché du travail sur les Perspectives professionnelles en adaptant cette information aux besoins des CLE, entre autres, par le projet **ZOOM-Professions MRC**.*

Orientation : 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.

Troisième Axe d'intervention : Porter une attention particulière aux personnes défavorisées des groupes ciblés sur le plan de l'emploi.

Stratégies 2003-2004

Un ensemble de plans d'action, politiques et stratégies gouvernementaux et ministériels chapeautent l'intervention d'Emploi-Québec auprès de ces groupes de la société. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent y contribue dans la mesure de ses moyens et, en 2003-2004, une attention particulière sera portée à l'impact du Plan d'action jeunesse et de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

Sur le plan local

Améliorer l'approche repérage auprès des clientèles présentant des besoins de développement de l'employabilité.

Adapter et diversifier l'offre de service aux individus selon des besoins spécifiques en développement de l'employabilité, notamment par l'élaboration des priorités régionales et locales d'implantation des plans d'action liés à la Politique d'éducation des adultes et de la formation continue et à la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté.

Sur le plan régional

Favoriser l'échange d'expertises issues d'expériences (projets) diverses dans chacun des CLE.

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

Quatrième Axe d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des employeurs.

Stratégies 2003-2004**Sur le plan local**

Être à l'affût et prioriser le développement des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail et pour lesquelles les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement, en particulier dans les secteurs où le remplacement de la main-d'œuvre risque d'aggraver le problème.

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

Sur le plan régional

Consolider l'offre de service, mettre de l'avant de nouvelles façons de faire, notamment par la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour contrer les difficultés de recrutement persistantes dans certains secteurs d'activité et favoriser le remplacement de la main-d'œuvre chez certains employeurs.

Revoir l'offre de formation selon les besoins du marché du travail, notamment celles en lien avec la Stratégie main-d'œuvre du secteur des NTIC, en tenant compte de la formation à temps partiel et de la mise en œuvre des AEP (attestations d'études professionnelles) sur le plan local et des AEC (attestations d'études collégiales) à recrutement régional, en collaboration avec les représentants du MEQ, des commissions scolaires et des cégeps.

Développer les activités de suivi appropriées suite à l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

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

Cinquième Axe d'intervention : Offrir aux employeurs des services adaptés à leurs besoins en développement des ressources humaines pour augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois.

Stratégies 2003-2004**Sur le plan local**

Repérer, selon un plan de démarchage, les entreprises où des emplois créés et/ou existants pourraient être menacés.

Intensifier et diversifier l'offre de service aux employeurs, repérés ou référés, relativement à des besoins en lien avec le développement des ressources humaines et le maintien en emploi.

Sur le plan régional

Produire des analyses d'appoint en IMT, développer une approche repérage, et rendre disponible le contenu d'analyses existantes afin de pister les CLE vers des secteurs d'intervention prioritaires.

Orientation : Favoriser le partenariat pour le développement de l'emploi.

Sixième Axe d'intervention : Renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur le développement de la main-d'œuvre et l'emploi

Stratégies 2003-2004

Sur le plan national, différents plans d'action, politiques et stratégies ministériels et gouvernementaux influencent et dictent l'action d'Emploi-Québec. Ceci, sans omettre l'Objectif de plein emploi du gouvernement du Québec et les retombées du Rendez-vous national des régions. Sur le plan régional, des plans de relance économique et des stratégies et ententes de développement régional interpellent la collaboration d'Emploi-Québec. Régionalement, nous y contribuerons, d'abord dans la mesure de sa mission et de ses mesures et services, mais aussi en partenariat avec les intervenants concernés par ces plans, politiques ou stratégies, qu'ils soient nationaux, régionaux ou locaux.

Sur le plan local

Privilégier un partenariat de service et de consultation avec les organisme du milieu pour la réussite des interventions en préparation et en insertion en emploi; privilégier un partenariat de consultation et de concertation avec les organisations vouées au développement économique pour la réussite des interventions en maintien et en création, d'emploi

Sur le plan régional

Privilégier le partenariat de concertation afin d'inscrire les interventions d'Emploi-Québec dans une vision économique et sociale susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour le développement de l'emploi.

Consolider le partenariat Emploi-Québec/Sécurité du revenu et y inclure notamment le réseau de la santé pour adapter une offre de service préalable aux mesures d'employabilité pour une partie de la clientèle.

Supporter les travailleurs saisonniers touchés par les modifications à l'assurance-emploi en développant et expérimentant des projets visant le prolongement de leur période de travail et par une connaissance approfondie de leur situation.

Orientation : Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

Septième Axe d'intervention : Réunir les conditions nécessaires pour maximiser la mise en œuvre des interventions d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Stratégies 2003-2004**Sur le plan local**

Revoir la fonctionnalité de la salle multiservice ainsi que les produits d'information sur le marché du travail qu'on y retrouve;

Revoir l'organisation du travail suite à la mise en place du placement et de l'IMT en ligne en lien avec l'évaluation du temps professionnel souhaité par la diversification de l'offre de service et l'accompagnement de la clientèle.

Sur le plan régional

Orienter les ententes de repérage et toute autre entente de services afin d'améliorer l'efficacité des interventions auprès des personnes ayant besoin de mesures d'employabilité et auprès des employeurs ayant des besoins de recrutement de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines.

Favoriser l'implantation de l'IMT en ligne et au regard de tout changement exigeant de nouvelles connaissances et une réorganisation du travail.

Sur le plan national

Faire des représentations auprès des autorités d'Emploi-Québec via le CRPMT, sur le fait que le décompte des participants qui bénéficient des mesures et services accorde la même valeur à un participant qui utilise un service d'aide à l'emploi qu'à celui qui nécessite des mesures d'employabilité, pénalise une région comme le Bas-Saint-Laurent et plus particulièrement certain CLE.

1. 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 permet la distribution du budget d'intervention entre les régions et 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 la base du risque de chômage.

Répartition budgétaire 2003-2004

MRC-CLE	Population 15-64 ans	Budget 2002-2003	Budget 2003-2004	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	Total
Kamouraska	10,9	10,0	9,9	1 729 234	588 829	2 318 062
Témiscouata	11,0	13,0	12,9	2 234 168	760 766	2 994 934
Rivière-du-Loup	16,0	12,9	13,5	2 341 785	797 411	3 139 196
Les Basques	4,7	5,3	5,3	927 143	315 705	1 242 848
Rimouski-Neigette	27,0	21,7	22,0	3 822 778	1 301 710	5 124 489
La Mitis	9,4	10,7	10,9	1 899 785	646 904	2 546 688
Matane	11,4	14,0	13,6	2 361 609	804 161	3 165 771
La Matapédia	9,6	12,4	11,9	2 063 098	702 514	2 765 612
Bas-Saint-Laurent	100,0	100,0	100,0	17 379 600	5 918 000	23 297 600
Services régionalisés				500 000	1 674 500	2 174 500
TOTAL				17 879 600	7 592 500	25 472 100

Note : Les règles d'utilisation des services régionalisés et le traitement des besoins supraCLE et de la direction régionale seront déterminées avant la fin de l'exercice financier 2002-2003.

2. 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 :

Indicateurs et cibles de résultats 2003-2004

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8 279
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 500
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 784
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,8 %
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	11,7 M\$
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	32,0 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	2 600
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,4 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	150
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	160
12. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,6 M\$
13. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,1 M\$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 250
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 000
16. Prop. des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occ. 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 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	3 233
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 524
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,8 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 258

CONCLUSION

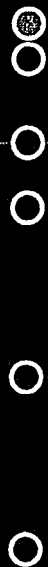
Le PAR 2003-2004 se distingue du PAR 2002-2003 par un effort de rapprochement avec les PAL des CLE et par une vision plus stratégique dans l'utilisation des mesures et services d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Il s'inscrit dans une perspective pluriannuelle et fait ressortir la volonté de lutter contre le chômage en misant sur l'information sur le marché du travail sur le plan local, information essentielle pour mettre au fait les chercheurs d'emploi, et particulièrement les jeunes, des postes existants et ainsi ralentir leur exode. Il insiste sur l'amélioration et la diversification de l'offre de service aux individus, notamment pour les clients dont le parcours vers l'emploi s'avère plus exigeant et sur une offre intégrée de services et une proactivité auprès des employeurs pour, entre autres, atténuer les difficultés de recrutement appelées à augmenter en raison du vieillissement de la population.

Afin de maximiser les retombées de ses interventions, l'offre de service d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent sera effectuée dans une optique de complémentarité avec celle des autres ministères et organismes gouvernementaux à vocation économique, d'autant plus que la stratégie de développement des régions-ressources et le Rendez-vous national des régions favorisent une telle démarche. Ainsi, pour la prochaine année, les stratégies inscrites au PAR 2003-2004 du Bas-Saint-Laurent représentent sa façon propre de contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein-emploi du gouvernement du Québec en luttant contre le chômage, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)

20032004



1- AVANT-PROPOS

Nous avons le 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 le plan d'action régional (PAR) en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'année 2003-2004.

Ce plan constitue le cadre de référence de la prestation des services publics d'emploi dans notre région, notamment dans nos six (6) centres locaux d'emploi (CLE), et s'inscrit dans les orientations nationales du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

En particulier, cette année, nous visons un **arrimage avec les différentes stratégies nationales** reliées à la main-d'œuvre et l'emploi qui ont vu le jour récemment, à savoir :

- la politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue;
- les propositions issues du « Rendez-vous national des régions »;
- la stratégie gouvernementale « Vers le plein emploi »;
- la stratégie d'Emploi-Québec pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus;
- le plan d'action jeunesse;
- et la stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

En termes d'initiatives régionales à souligner dans le présent plan, il est à noter :

- le projet afin d'augmenter les candidatures et les offres d'emploi dans le Placement en ligne;
- l'expérience-pilote « Horizon emploi » visant un meilleur suivi auprès des chômeurs de longue durée;
- le plan opérationnel de démarchage visant à repérer les entreprises à contacter dans les secteurs identifiés dans le cadre d'une consultation régionale comme étant les plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois;
- les ententes spécifiques régionales dans le domaine de l'agro-alimentaire et de l'immigration;
- l'émission télévisée « Objectif emploi » ainsi que la chronique hebdomadaire à la radio.

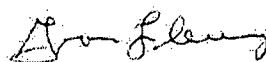
Au niveau de nos **activités partenariales** pour la prochaine année, notons plus particulièrement:

- l'arrimage avec les veilles stratégiques dans les secteurs priorités dans notre région, notamment la 2^e et 3^e transformation de l'aluminium et du bois, l'agro-alimentaire et le tourisme;
- notre souci d'être aux aguets par rapport à la situation du bois-d'œuvre dans notre région;
- notre participation aux commissions sectorielles du Conseil régional de concertation et de développement (CRCD);
- et l'organisation d'une journée régionale de la main-d'œuvre.

Pour terminer, nous voudrions remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à l'exercice de planification 2003-2004, en particulier le personnel d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean au sein des CLE 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 participants à l'activité de consultation sur les problématiques de main-d'œuvre et d'emploi des employeurs de la région.



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 ORIENTATION NATIONALES

ORIENTATIONS NATIONALES	ORIENTATIONS RÉGIONALES
ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE	PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE #1 L'emploi à moyen terme: une croissance trois fois moins rapide qu'au Québec et un chômage élevé et persistant. Orientations régionales 1.1 Assurer un recours maximal aux services de placement d'Emploi-Québec 1.2 Assurer un recours maximal aux services d'information sur le marché du travail
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	PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE #2 Un chômage de longue durée, un découragement toujours présent et des groupes défavorisés au plan de l'emploi. Orientations régionales 2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi rapide 2.2 Améliorer les interventions auprès de chômeurs de longue durée 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 PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE #3 Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser Orientations régionales 3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante, notamment dans les secteurs en croissance 3.2 Mettre de l'avant des approches qui facilitent la démarche de formation des clients 3.3 S'inscrire dans le plan d'action d'Emploi-Québec en regard de la Politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue 3.4 S'inscrire dans la stratégie « Vers le plein emploi »
RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE #4 Le maintien et la création d'emplois :certains secteurs plus à risque et l'amélioration des compétences des personnes en emploi Orientations régionales 4.1 Soutenir les entreprises et leur main-d'œuvre de manière à prévenir les pertes d'emploi, à maintenir et stabiliser les emplois, à soutenir la création d'emplois et à éviter les difficultés à combler les postes vacants 4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois
AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS	PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE #5 La réduction des sommes versées aux régimes d'indemnisation du chômage Orientation régionale 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

**3. PRÉSENTATION SOMMAIRE ¹DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES DU MARCHÉ DU TRAVAIL,
DES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES ET DES EXEMPLES D'ACTIVITÉS**

¹ La présentation complète de la problématique régionale du marché du travail se retrouve dans la version intégrale du PAR 2003-2004

PROBLÉMATIQUE # 1

L'EMPLOI À MOYEN TERME : UNE CROISSANCE TROIS FOIS MOINS RAPIDE QU'AU QUÉBEC ...AVEC UN CHÔMAGE ÉLEVÉ ET PERSISTANT

En résumé au niveau de l'emploi : conjoncture défavorable en 2001-2002 en raison de la fin de la construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma et de la situation dans le secteur du bois-d'œuvre. La croissance prévue en 2002-2005 au Saguenay-Lac-Saint-Jean est de 1,5% alors que pour l'ensemble du Québec elle est de 4,2%. La demande de nouvelle main-d'œuvre d'ici 3 ans est de 9000 postes dont 7200 constitue du remplacement et 1800 de la création d'emplois. Le principal problème est le manque d'emplois et le principal défi la création d'emplois. **Au niveau du chômage :** pendant la décennie 1990, le taux de chômage dans la région était en moyenne de 14% comparativement à 11% pour l'ensemble du Québec. La région comptait 16 600 chômeurs en 2002, soit 4 400 de plus qu'il y a deux ans. En juin 2002, on comptait 29 000 personnes qui bénéficiaient soit de l'assurance-emploi (17 400) ou de l'assistance-emploi (11 300) sans contrainte ou avec une contrainte temporaire. La lutte au chômage dans la région passe, principalement, par la lutte au chômage structurel et au chômage frictionnel.

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004				
1.1 Assurer une utilisation maximale des services de placement d'Emploi-Québec			13. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	9304
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;	Chroniques, sessions d'information pour les employeurs	Plan régional de communication		
1.1.2 En informant de façon systématique de l'existence des services de 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;	Distribution des offres d'emploi, Diffusion d'info sur le placement	Déploiement de la stratégie « Un emploi pour vous »		
1.1.3 En stimulant l'utilisation du service de placement en ligne par les employeurs et les chercheurs d'emploi;	Inscription des clients, sensibilisation des employeurs	Projet régional d'appariement par le Placement en ligne		
1.1.4 En développant une collaboration étroite entre les services de placement, les services aux individus et les services aux employeurs;	Comité et stratégie locale, échanges d'info lors des rencontres du personnel	Soutenir l'identification de bassins de main-d'œuvre en lien avec les postes vacants		
1.1.5 En intensifiant le suivi, l'analyse et le soutien aux activités de placement		Diffusion et appropriation de l'information de gestion relative aux activités de placement		
1.2 Assurer une utilisation maximale des services d'information sur le marché du travail (IMT)				
1.2.1 En structurant l'information sur le marché du travail comme service universel dans les centres locaux d'emploi (CLE);	Structuration de la fonction IMT en collaboration avec le régional	Mise en œuvre du Plan de structuration de l'IMT au niveau local		
1.2.2 En rendant les outils d'information sur le marché du travail conviviaux, adaptés et accessibles;	Analyse locale du diagnostic de la salle multiservices	Mise sur pied de l'IMT en ligne (SIMTEQ)		
1.2.3 En accentuant la promotion de nos outils d'information sur le marché du travail tant local que régional;	Sessions d'information spécifiques sur l'IMT	Diffusion des perspectives d'emploi auprès des jeunes		
1.2.4 En offrant un support personnalisé aux usagers des salles multiservices des Centres locaux d'emploi(CLE)	Présence permanente d'une personne ressource, visite commentée sur les produits	Correctifs en lien avec l'évaluation des besoins des usagers de la salle multiservices	20. Taux de satisfaction des usagers de l'IMT dans les salles multiservices	En développement

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

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

Les conditions du marché de l'emploi étant plus difficiles dans la région, les personnes sans-emploi 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 concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi. Les prestataires de l'assistance-emploi constituent une partie de la population qui présente particulièrement des difficultés d'intégration au marché du travail. Dans la région, on comptait près de 17 000 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en juin 2002. De ce nombre, plus de 11 000, soit environ les deux tiers, étaient considérées comme aptes au travail. Le chômage de longue durée frappe durement la région puisque que 80% des prestataires de l'assistance-emploi (13 500 adultes) avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus de 48 mois.

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004			1. Nombre de nouveaux participants aux int. EQ	11 026
2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi rapide.			2. Nb nouv. participants Part. assurance-emploi	6 015
2.1.1 En repérant, 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	Entrevues initiales individuelles et entrevues initiales de groupe		6.Nb personnes en emploi après une intervention EQ	5 341
2.1.2 En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée, les mesures d'accès rapide à l'emploi;	Formule du « Club de recherche d'emploi » adaptée sur 3 jours ou sur 3 semaines		7. Nb part. assur.-emploi en emploi après int. EQ	2 651
2.1.3 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.	Formation, subvention salariale d'insertion à l'emploi		8. Nb part. assur.-emploi en emploi après int. EQ	42,2%
2.2 Améliorer les interventions au sein de la clientèle des chômeurs de longue durée			18. Proportion des part .EQ répondant critères repérage	75%
2.2.1 En 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 des stratégies Destination emploi et d'encadrement soutenu;	Partenariat avec le réseau de la Sécurité du revenu	Projet pilote régional «Horizon emploi»	19. Prop.part. aux mesures longue durée répondant aux critères de repérage à risque élevé de chômage	75%
2.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;	Mesures d'insertion sociale pour la clientèle ayant davantage de difficultés d'intégration à l'emploi		21. Nouveaux participants PAEQ	5 054
2.2.3 En utilisant des approches qui misent sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée;	Ateliers sur les attitudes et les comportements face à l'emploi		22. PAEQ en emploi après intervention	1 701
			23. Taux d'emploi PAEQ après intervention	28,4%

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)

LES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI

Les jeunes de la région connaissent particulièrement des difficultés d'intégration au marché de l'emploi. Parmi les 60 000 jeunes âgés de 15 à 29 ans dans la région, soit le quart de la population âgée de 15 ans et plus, le taux de chômage était de 18% en 2001 contre 12% pour l'ensemble du Québec. Leur taux d'activité est de 63% contre 70% pour le Québec. On comptait près de 6000 jeunes à la recherche d'un emploi en 2001, soit quatre chercheurs d'emploi sur dix. Aussi, 25% des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail a moins de 30 ans, 24 % pour le Québec. Les principaux problèmes d'insertion des jeunes : le manque d'expérience et, pour certains, l'absence de diplôme.

Les femmes, qui sont au nombre de 117 000 dans la région, participent en moins grande proportion au marché du travail que leurs consœurs de l'ensemble du Québec. En 2001, leur taux d'activité était de 50%, alors que la moyenne québécoise s'élevait à 57%. On comptait environ 7000 femmes à la recherche d'un emploi en 2001 dans la région, alors que si leur taux d'activité serait similaire à celles du Québec, on en compterait près de 15 000. Plus du tiers des femmes de la région qui travaillent étaient à temps partiel. Par ailleurs, les femmes, au Québec et dans la région, ont un salaire moyen correspondant à 80% de celui des hommes.

		Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004					
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				
2.3.1	En s'assurant de la satisfaction des besoins d'intervention spécifiques auprès des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment en poursuivant notre partenariat avec les ressources externes offrant des services spécialisés et en poursuivant l'amélioration de notre connaissance des problématiques particulières de ces groupes;	Échanges, collaboration et référence de certaines clientèles aux ressources externes spécialisées	Maintien du partenariat au sein du Forum régional Emploi-Québec /ressources externes Présentation du coffre à outils d'Emploi-Québec aux organismes voués aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi		
Jeunes					
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	Mesure Jeunes volontaires, Place aux jeunes, subvention salariale d'insertion à l'emploi, entreprise d'entraînement		3. Nb nouv.part.(-) 30 ans	3 888
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, incluant les jeunes participants dans le cadre de l'activité « Solidarité jeunesse »;		Analyse des suggestions d'amélioration du programme Solidarité jeunesse et adaptations régionales	9. Taux d'emploi (-) 30ans	44,8 %
Femmes					
2.3.4	En s'inscrivant dans la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine selon les priorités suivantes : compréhension commune de la problématique main-d'œuvre féminine, prise en compte de la réalité des femmes et réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes;	Sensibilisation aux métiers non-traditionnels, initiatives spécifiques pour les jeunes mères mono-parentales (Option Elle, etc.)	Diffusion élargie de la problématique et de la stratégie à l'égard de main-d'œuvre féminine auprès du milieu régional (CLD, CAR, etc.) Analyse du profil de participation des responsables de famille mono-parentale aux mesures d'EQ	4.Nb part. monoparentale 10. Taux d'emploi mono.	1 446 37,4 %

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)

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

Les personnes de 45 ans et plus, avec le vieillissement de la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean, prendront de plus en plus d'importance sur le marché du travail. En 2001, plus de 115 000 personnes faisaient partie de ce groupe d'âge dans notre région. Ce groupe représente déjà près de 40% de la population active et son importance ne cessera de s'accroître dans les prochaines années. On comptait 4500 personnes de 45 ans et plus en chômage dans la région en 2001, une augmentation de 15%. Le taux de chômage des 45 ans et plus, à 8%, se situe tout de même sous la moyenne régionale de 11%. Il faut distinguer le groupe des 45 à 54 ans de celui des 55 à 64 ans. Dans ce second groupe, une perte d'emploi se transforme souvent en retrait prématuré du marché du travail. 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. En 1996, parmi les personnes de 45 ans et plus de notre région, 13% avaient moins de neuf ans de scolarité contre 6% dans l'ensemble des personnes en emploi.

Les personnes immigrantes, au nombre de 1600 dans notre région, comptaient en 1996 pour seulement 0,2% des immigrants au Québec, soit un poids relatif vingt fois inférieur au poids démographique de la région qui est de 4%. Entre 1995 et 1999, 500 personnes immigrantes avaient projeté s'établir au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ce qui place notre région au septième rang des régions de destination des personnes immigrantes. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue d'un plus grand nombre d'immigrants au Saguenay-Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la 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 facteur.

	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
45 ans et plus				
2.3.5 S'inscrire dans la Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus en lien avec les quatre (4) axes d'intervention (connaissance, gestion prévisionnelle, mesures et services, reconnaissance des compétences)		Plan d'action régional en lien avec le Plan d'action d'EQ dans le cadre de la Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus		
Les personnes immigrantes				
2.3.6 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;	Suivi post-formation	Participation à une Entente spécifique régionale à l'égard de la main-d'œuvre immigrante		
2.3.7 En favorisant la francisation des personnes immigrantes en partenariat avec le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration;		Entente de service au niveau de la francisation de la main-d'œuvre immigrante		

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

PROBLÉMATIQUE #2 (SUITE)				
LES GROUPES DÉFAVORISÉS AU PLAN DE L'EMPLOI (SUITE)				
<p>Les personnes judiciarisées se comptent de la façon suivante dans notre région : il y aurait eu plus de 700 incarcérations et près de 200 sursis de sentence au Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2000. Malgré que nous n'ayons pas d'estimation précise du nombre de personnes judiciarisées actuellement à la recherche d'un emploi dans la région, nous savons que plusieurs facteurs entravent considérablement leurs chances d'insertion durable en emploi. Ces personnes sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi.</p> <p>Les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus défavorisés sur le 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 leur 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 11% dans la région. De plus, 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 pour l'ensemble de la population, c'est le tiers des personnes qui sont dans cette situation.</p> <p>Un constat pour l'ensemble des groupes défavorisés au plan de l'emploi : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle sont des variables fondamentales d'intégration en emploi de ces personnes.</p>				
	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
<p>Personnes judiciarisées</p> <p>2.3.8 En 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</p> <p>Les personnes handicapées</p> <p>2.3.9 En répondant aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées de notre région par les mesures appropriées</p> <p>2.3.10 En aidant les entreprises à atténuer certaines contraintes d'intégration et de maintien des personnes handicapées</p>		<p>Participation à une expérience pilote visant l'adaptation des stages pour la clientèle contrevenante adulte</p> <p>Activités en lien avec le Plan d'action régional à l'égard des personnes handicapées</p> <p>Poursuite des Contrats d'intégration au travail (CIT)</p>		

PROBLÉMATIQUE #3 DES CHERCHEURS D'EMPLOI AVEC DES COMPÉTENCES À REHAUSSER La main-d'œuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplômes d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base. Ainsi, le tiers des chercheurs d'emploi dans la région ne possède pas de diplôme d'études secondaires, ce qui est cependant comparable à la moyenne québécoise. Le taux de chômage des personnes ayant moins de neuf années de scolarité ou ne possédant pas de diplôme d'études secondaires est de 25% dans la région. Une partie de cette population dépend du programme de l'assistance-emploi. Chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 69% n'ont pas de diplôme d'études secondaires. De plus, 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. Selon des enquêtes régionales, plus de 40% des entreprises de la région estimaient éprouver certaines difficultés de recrutement et 20% disaient avoir des postes vacants. Le message : des emplois sont disponibles pour les chômeurs ayant des compétences recherchées par les entreprises.				
	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004				
3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante, notamment dans les secteurs en croissance				
3.1.1 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 d'orientation professionnelle		11. Taux d'emploi part. à une formation prof./tech. (à venir)	en développement
3.1.2 En utilisant la formation générale comme préalable à la formation professionnelle	Formation de base		12. Taux d'emploi part. autres mesures formation (à venir)	en développement
3.2 Mettre de l'avant des approches qui facilitent la démarche de formation des clients				
3.2.1 En favorisant des modes d'intervention qui visent l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises		Promotion du nouveau Programme d'apprentissage en milieu de travail	N.B. : Les indicateurs et les cibles de résultats du bloc 2 s'appliquent également à ce bloc	
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	Formation avec un coordonnateur			
3.2.3 En augmentant l'utilisation des activités qui accompagnent la formation et qui favorisent l'intégration à l'emploi	Support psycho-social avec des ressources spécialisées (ex. CLSC)			
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)		Activité prévue dans le plan ci-dessous		
3.3 S'inscrire dans le plan d'action d'Emploi-Québec en regard de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue		Plan d'action d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean (EQ-02) à l'égard de la Politique d'éducation des adultes et de la formation continue	24. Nouveaux participants activités formation de base	1 560
		Plan d'action conjoint avec la direction régionale du MEQ		
3.4 S'inscrire dans la Stratégie vers le plein emploi				
3.4.1 En favorisant un arrimage étroit entre la formation et les besoins du marché du travail		Développement d'une approche régionale intégrée des achats de formation		
3.4.2 En favorisant une offre de formation adaptée aux réalités économiques de la région		Production d'avis de pertinence au Ministère de l'Éducation (MEQ)		

PROBLÉMATIQUE #4

LE MAINTIEN ET LA CRÉATION D'EMPLOIS : CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ PLUS À RISQUE ET L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN EMPLOI

La base économique du Saguenay-Lac-Saint-Jean s'est fortement effritée depuis une vingtaine d'années. L'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière (forêt, bois et pâtes et papiers) et la production de l'aluminium a fondu du tiers pendant cette période. La concentration de la base économique et la faible transformation des ressources régionales rendent l'économie du Saguenay-Lac-Saint-Jean très sensible aux variations conjoncturelles et réduisent son potentiel de création d'emplois à effets multiplicateurs forts. Il s'agit de deux problèmes économiques majeurs qui minent la dynamique de création d'emplois et engendrent des mises à pied.

De multiples facteurs influencent le maintien et la création d'emplois dans les entreprises. La capacité d'adaptation des entreprises aux changements est certes le principal. Certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel elle évolue influent également sur leur degré de risque de perdre des emplois, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois disponibles. Parmi ces facteurs, on retrouve l'évolution récente ou à venir de l'emploi sectoriel et la taille de l'entreprise. La présence d'une main-d'œuvre faiblement scolarisée et plus âgée est aussi un facteur qui peut nuire au potentiel d'adaptation des entreprises. Onze (11) secteurs d'activité économique ont été identifiés dans notre région comme étant plus à risque de ne pas créer des emplois, de ne pas maintenir des emplois ou de ne pas combler des emplois qui sont disponibles : **agriculture, exploitation forestière, aliments et boissons, bois, pâtes et papiers, produits métalliques et transformation de l'aluminium; transport et entreposage, communications, services aux entreprises, services de santé et tourisme.** Ces secteurs regroupent 3800 établissements et 42 000 emplois.

Par ailleurs, des lacunes dans les compétences de base des travailleurs en emploi peuvent avoir des effets majeurs sur leur capacité d'adaptation. Parmi les travailleurs, 20% ne possède pas de diplôme d'études secondaires, jusqu'à 28% chez les 45 ans et plus. De plus, près de 7000 travailleurs ont moins de neuf années de scolarité dans la région, soit 6% du total des personnes en emploi. Dans ce contexte, les entreprises doivent investir dans la formation de leur main-d'œuvre.

		Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004					
4.1	Soutenir les entreprises 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				
4.1.1	En maximisant l'offre de service intégrée d'Emploi-Québec auprès des employeurs en matière d'acquisition, de conservation, de développement, de gestion et de mobilisation des ressources humaines	Information systématique sur le coffre à outils d'Emploi-Québec	Journée régionale de la main-d'œuvre	14. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	176
4.1.2	En intervenant en pro-action auprès des employeurs qui sont le plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois (voir la liste des secteurs les plus à risque dans la problématique), notamment en implantant un dispositif de repérage des employeurs à cette fin;		Plan opérationnel de démarchage afin d'identifier les entreprises à contacter		
4.1.3	En maintenant notre intervention concertée auprès des entreprises dans le domaine de la fabrication et du tertiaire moteur en partenariat avec le Ministère des finances, de l'économie et de la recherche (mission industrie et commerce);		Participation à la vigie régionale		
4.1.4	En promouvant la qualification de la main d'œuvre 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'œuvre (loi 90)	Mesure de formation en entreprise		5. Nombre d'ententes de qualification	178
4.1.5	En intensifiant le suivi des interventions dans le cadre du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)		Structuration du suivi des projets régionaux financés dans le cadre du FNFMO		
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 œuvre de leur projets créateurs d'emploi par le biais notre de offre intégrée de services aux employeurs		Arrimage vs veilles stratégiques dans les secteurs priorités dans la région, notamment ceux de l'Entente ACCORD (et notamment la 2 ^e et 3 ^e transformation de l'aluminium et du bois, l'agro-alimentaire et le tourisme)		
			Participation au comité régional		
4.2.2	En s'inscrivant dans la stratégie de développement économique des régions ressources				

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

PROBLÉMATIQUE #5 LA RÉDUCTION DES SOMMES VERSÉES AUX RÉGIMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE				
...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.				
	Exemples d'activités prévues par les CLE	Exemples d'activités prévues par le bureau régional	INDICATEURS	CIBLES
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2003-2004				
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				
5.1.1 En repérant rapidement, et si possible avant même qu'elles ne demandent une prestation, les personnes qui courent un risque de chômage prolongé			15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 300 000 \$
5.1.2 En utilisant de façon efficiente les budgets provenant du Compte de l'assurance-emploi et du Fonds du Québec		Comité de liaison continue Emploi-Québec – DRHC et Comité de liaison continue Emploi-Québec – Sécurité du revenu	16. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 800 000 \$
5.1.3 En augmentant le réemploi rapide des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans les professions en demande			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	13 100 000 \$
5.1.4 En augmentant l'employabilité des prestataires admissibles à l'assurance-emploi en leur facilitant l'accès aux mesures				

4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION RÉGIONAL (selon le budget 2002-2003)

	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	Fonds totaux
BUDGET D'INTERVENTION TOTAL	19 959 600 \$	8 806 600 \$	28 766 200 \$
Contrats d'intégration au travail (CIT)		1 239 400 \$	1 239 400 \$
BUDGET TOTAL MOINS CIT	19 959 600 \$	7 567 200 \$	27 526 800 \$
Réserve régionale pour éventualités (10%)	1 948 778 \$	803 783 \$	2 752 561 \$
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	274 054 \$	113 028 \$	387 082 \$
Réserve ressources externes de portée régionale	1 156 983 \$	477 174 \$	1 634 157 \$
TOTAL DES BUDGETS RÉGIONALISÉS	3 379 816 \$	1 393 984 \$	4 773 800 \$
CLE Lac-St-Jean Est (19,55%)	3 086 888 \$	1 361 719 \$	4 448 607 \$
CLE de Chicoutimi (25,86%)	4 083 912 \$	1 801 535 \$	5 885 447 \$
CLE de Jonquière (22,08%)	3 486 007 \$	1 537 782 \$	5 023 789 \$
CLE Maria-Chapdelaine (11,64%)	1 837 372 \$	810 520 \$	2 647 892 \$
CLE de Roberval (12,72%)	2 007 872 \$	885 732 \$	2 893 604 \$
CLE de La Baie (8,15%)	1 286 255 \$	567 406 \$	1 853 661 \$
TOTAL DES BUDGETS LOCAUX	15 788 307 \$	6 964 693 \$	22 753 000 \$
Répartition axe PAMT (approximative)			
Préparation à l'emploi			54 %
Insertion en emploi			21 %
Maintien et stabilisation en emploi			13 %
Création d'emplois			10 %
Hors-axe (insertion sociale)			2 %

5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	11026
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	6015
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente (30) ans	3888
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1446
5. Nombre de nouvelles ententes de qualification	178
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5341
7. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2561
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	42,2 %
9. Taux d'emploi personnes moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,8 %
10. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,4 %
11. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	n.s.p.
12. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle et technique	n.s.p.
13. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	9304
14. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	176
15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,300,000 \$
16. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,800,000 \$
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	13,100,000 \$
18. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75%
19. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%
20. Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	n.s.p.
21. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	5054
22. Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1701
23. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,4%
24. Nombre de participants aux activités de formation de base	1560

Région du Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

Capitale Nationale (03)

20032004

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.

Cette année, le PAR de notre région 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

2.1 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 2002 tracent un bilan fort impressionnant. Si l'année 2001 fut exceptionnelle pour les emplois créés (10 300), avec une augmentation de 3,5 %, l'année 2002 sort de l'ordinaire de façon encore plus marquée avec la création de 19 900 emplois, soit une augmentation de 6,6 %, nettement au-dessus de la moyenne québécoise de 3,4 %. Contrairement à 2001 où la majorité des emplois créés étaient à temps partiel, ceux de 2002 sont presque en totalité des emplois à temps plein. Les hommes se sont accaparés 67 % des nouveaux emplois (13 400), alors que les femmes en ont occupé 33 % (6 600). La performance régionale représente 16,8 % des emplois créés au Québec en 2002. Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes (13 385) a chuté comme l'an dernier de 11,7 % entre juin 2001 et 2002 et le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (19 133) a, lui aussi, diminué de 10,1 % pour cette même période. La population active, quant à elle, a augmenté de 14 700 personnes, une augmentation appréciable de 4,5 %.

Les principaux secteurs d'activité économique ayant profité de cette croissance de l'emploi sont les services d'enseignement, la construction, la fabrication, les autres services (services personnels) et le commerce.

2.2 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 60 % de ces besoins seront en renouvellement de main-d'œuvre et 40 % en création d'emplois.

Près de 47 000 emplois seront disponibles 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.

2.3 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.

Ce secteur comprend, entre autres, l'agriculture, l'exploitation forestière ainsi que les mines et carrières. Il devrait connaître une légère décroissance. Seule l'exploitation forestière connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. Dans le secteur de l'agriculture, on observe des gains de productivité importants. La consolidation des fermes se poursuit toujours, mais on constate une stagnation de l'emploi. Il existe des problèmes de recrutement de main-d'œuvre dans certains sous-secteurs qui peuvent être attribuables, notamment, aux conditions de travail souvent difficiles et au caractère saisonnier des emplois.

Région de la Capitale-Nationale (03)

L'imposition de droits compensatoires par les États-Unis, coïncidant avec la fin de l'entente canado-américaine sur le bois d'œuvre, ralentira grandement la croissance du secteur de l'exploitation forestière. À moyen terme, l'application de l'ALENA devrait permettre l'ouverture des marchés. Cependant, des problèmes de renouvellement de la matière première auront aussi des impacts sur ce même secteur. Ces problèmes se traduisent, entre autres, par la réduction des droits de coupe.

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'elles seront diffusées aux équipes aux employeurs des CLE de Portneuf, de Baie-Saint-Paul, de La Malbaie et de la Côte-de-Beaupré.

Nous collaborerons de plus avec le comité sectoriel en aménagement forestier afin que la région ait sa juste part d'ouvriers sylvicoles inscrits au programme d'apprentissage.

• **LE SECTEUR MANUFACTURIER**

10,2 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique du manufacturier.

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

Le secteur manufacturier de biens non durables

Comprend, en partie, les filières de diversification économique nutraceutique, bioalimentaire et agro-alimentaire.

Il inclut les aliments et boissons, le caoutchouc et les matières plastiques, le textile, l'habillement et le cuir, le papier et produits connexes, l'imprimerie et l'édition, l'industrie pétrolière et chimique ainsi que les autres industries manufacturières. Ce sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne.

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 et du bioalimentaire. Dans ces secteurs de pointe, la région aura à concourir avec celle de Laval qui a annoncé récemment la création d'un centre de la Cité de la biotechnologie et de la santé humaine.

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.

Nous poursuivons nos activités prévues à l'Entente spécifique sur le développement agro-alimentaire de la région de la Capitale-Nationale, qui entre dans sa deuxième année. Rappelons que l'entente engage Emploi-Québec à quatre actions précises :

1. Soutenir financièrement la formation des entreprises non assujetties à la loi du 1 % dans le domaine du commerce électronique.
2. Contribuer au maintien d'une mise à jour de la base de données régionales.
3. Soutenir la réalisation d'études alimentant le portrait agro-alimentaire des territoires.
4. Soutenir les entreprises dans la stabilisation de l'emploi et dans l'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Le secteur manufacturier de biens durables

Comprend, en partie, les filières de diversification économique des produits forestiers, les minéraux et les matériaux nouveaux, les produits électriques et électroniques ainsi que les biotechnologies.

Ce secteur comprend le bois, les meubles, les métaux primaires, les produits métalliques, la machinerie (sauf électrique), le matériel de transport, les produits électriques et électroniques ainsi que les produits minéraux non métalliques.

L'ensemble de ce secteur aura une croissance supérieure à la moyenne; une bonne partie de cette croissance sera due à celle des secteurs des produits métalliques et des produits électriques et électroniques.

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 observée en 2000, connaîtra une croissance plus rapide que la moyenne, sans toutefois atteindre les sommets de création d'emplois de ces dernières années. Citons, par exemple, l'investissement de 55 M\$ dans le Méga Pôle électronique qui pourrait entraîner la création de plus de 1000 emplois. La région se positionne très bien dans ce secteur avec des entreprises manufacturières, misant à la fois sur une main-d'œuvre qualifiée et sur ses capacités en recherche et développement.

Le secteur du bois connaîtra également une croissance supérieure à la moyenne due au développement de nouveaux créneaux. Ainsi, 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. De plus, nous collaborerons avec le comité de main-d'œuvre à l'amélioration de nos connaissances sur les fonctions et les professions des entreprises du bois de sciage.

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 premier divulguera une série de scénarios de gestion prévisionnelle des emplois de ce secteur et le second diffusera les résultats d'enquête sur les besoins de main-d'œuvre.

- **LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION**

3,5 % des emplois de la région. Comprend la filière de diversification économique de la construction.

Le secteur de la construction aura une croissance inférieure à la moyenne régionale. L'absence d'annonce de chantiers majeurs laisse présager que les chantiers déjà annoncés, qui sont de moyenne envergure, permettront une croissance légèrement inférieure à celle de la région au cours des prochaines années.

- **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

Comprend, en partie, les filières de diversification économique touristique.

Ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. L'augmentation des échanges commerciaux ainsi que l'adoption par les entreprises manufacturières de pratiques 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 dispensées dans les métiers suivants : déménageur, chauffeur d'autobus scolaires et d'autocars et conducteur de camions porteurs.

Sous-secteur des communications

Comprend la filière de diversification économique des communications et de la diffusion culturelle.

Le sous-secteur connaîtra une croissance inférieure à la moyenne. Les importants gains de productivité liés au progrès technologique dans le secteur se traduisent par une faible création d'emplois. Plusieurs raisons expliquent ce peu de croissance. De plus, la multiplication des chaînes spécialisées, qui produisent en majorité hors du Québec, crée une fragmentation du marché, mettant une pression à la baisse sur l'emploi dans les chaînes régionales. Il représente 1,7 % des emplois de la région.

Dans le domaine de la culture, nous prolongerons l'entente signée en octobre 2000, entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications. Cette entente vise à soutenir l'embauche d'une coordonnatrice à la formation et le financement d'activités de formation destinées aux travailleurs du secteur.

Sous-secteur des services publics

Ce sous-secteur devrait connaître une performance inférieure à la moyenne d'ici 2006. Il comprend la distribution de l'électricité, du gaz, de l'eau ainsi que la gestion des déchets. Peu de changements sont à prévoir au cours de la période couverte. Ce secteur nécessite de grands investissements, mais, en contrepartie, il est peu créateur d'emplois. Il représente 0,8 % des emplois de la région.

- **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. Très fortement tributaire de la conjoncture économique, le ralentissement que nous connaissons en début d'année 2002 pourrait en freiner l'expansion à court terme. L'arrivée des géants du commerce de détail (Home Dépôt, Loblaw, etc.) modifie sensiblement le profil du secteur qui enregistre des gains significatifs de productivité. Toutefois, nous escomptons qu'une partie de la hausse du revenu disponible des ménages soutiendra l'activité de ce secteur. 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. Mentionnons que, dans la région, 17 % des emplois sont concentrés dans les entreprises de ce secteur.

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

14,3 % des emplois de la région. Comprend, en partie, les filières de diversification économique suivantes : les technologies de l'environnement, les technologies de l'information, de la géomatique et du multimédia, les produits électriques et électroniques, les biotechnologies, la nutraceutique, le bioalimentaire, l'agro-alimentaire ainsi que des entreprises de support aux filières technologiques, soit : finances, assurances, services professionnels, scientifiques et techniques.

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. La croissance sera surtout attribuable au secteur des assurances. Cette croissance sera légèrement plus grande que la réduction prévue des emplois dans les institutions financières, en raison du redéploiement des services financiers.

En regard du sous-secteur des services aux entreprises (8,4 % des emplois de la région), la croissance sera supérieure à la moyenne. Depuis quelques années, ce secteur est un des plus dynamiques en matière de création d'emplois. Rappelons qu'entre 1998 et 2000 ce secteur a doublé son nombre d'emplois. Notons toutefois qu'une partie de la création d'emplois dans ce secteur n'est pas un gain net mais un déplacement de poste à cause, entre autres, du phénomène d'impartition.

- **LE SECTEUR DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES**

31,9 % des emplois de la région.

Ce secteur devrait connaître une croissance inférieure à la moyenne. Malgré l'annonce d'embauches dans la fonction publique et dans le système de santé, la croissance du plus important secteur, en nombre d'emplois, ne devrait pas atteindre le rythme de l'ensemble des secteurs. Le secteur de l'enseignement, à cause du déclin démographique, ne devrait pas connaître de hausse du nombre de ses emplois. À l'échelle locale, les fusions municipales pourraient amener une réduction des effectifs au cours de la période couverte par le présent scénario.

- **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.

Région de la Capitale-Nationale (03)

Globalement, ce secteur connaîtra une croissance supérieure à la moyenne. La croissance en proportion s'effectuera principalement dans le secteur des loisirs qui profitera d'une augmentation du revenu personnel disponible. Le tourisme d'affaires devrait se faire un peu moins important que les années précédentes.

• LE SECTEUR DES SERVICES PERSONNELS ET AUTRES

5,5 % des emplois de la région.

Ce secteur connaîtra une croissance égale à la moyenne. Il profitera également de l'accroissement du revenu disponible des ménages.

2.4 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. 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 sur la problématique régionale et territoriale du marché du travail en annexe;
- 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;
- Accorder une attention particulière aux femmes chefs de famille monoparentale dans leur processus d'insertion ou de réinsertion au marché du travail (soutenir localement des projets comme « Ma place au soleil »);
- Dans le cadre des projets pilotes, rejoindre des femmes sans soutien public du revenu;
- Favoriser, en partenariat avec les centres locaux de développement, l'entrepreneuriat féminin;
- Assurer la participation d'Emploi-Québec à l'entente spécifique régionale sur la condition féminine;
- Favoriser la proportion de la participation des femmes aux mesures et services d'Emploi-Québec égale à celle de la population active.

Une attention particulière aux clientèles de 45 ans et plus

Du côté des personnes sans emploi, certaines mesures, notamment celle touchant la formation, devront mieux s'adapter pour répondre aux besoins de cette clientèle. Enfin, Emploi-Québec cherchera à augmenter significativement la participation des personnes âgées de 45 ans et plus à ses mesures et services afin de faciliter leur intégration au marché du travail.

Compte tenu de leurs expériences de vie, la mesure « soutien aux travailleurs autonomes » (activités d'entrepreneuriat) fera l'objet de promotion spécifique à l'égard de ces personnes.

Le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène inéluctable. Il faut chercher à en connaître davantage la nature et les effets, de manière à ce que les interventions d'Emploi-Québec se fassent en toute connaissance de cause. Le vieillissement de la main-d'œuvre suggère la mise en œuvre de différentes interventions. Cependant, celles-ci doivent s'appliquer dans le respect du choix des individus et dans leur volonté de continuer à travailler, de réintégrer le marché du travail ou de prendre une préretraite ou une retraite.

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 entreprises 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 entreprises sur ce sujet.

Enfin, des efforts seront consentis dans l'adaptation de nos mesures et services pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de 45 ans ou plus, notamment pour la mesure de formation. L'organisation de groupes homogènes rassemblant cette clientèle sera ainsi favorisée, lorsque la situation le permettra.

Région de la Capitale-Nationale (03)

3 PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS, DES STRATÉGIES ET DES CIBLES RÉGIONALES

3.1 Le réemploi

L'emploi est au cœur de nos préoccupations et au centre de notre mission. En ce sens, le réemploi 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 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 (les services assistés seront comptabilisés dans la cible de participants)
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	500 entreprises 5 000 personnes
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	Organiser des activités d'appariement	Nombre de clients ayant bénéficié de services d'appariement Liste des entreprises	300 personnes (proportion de femmes égale à celle de la population active) Fichier des entreprises
5	Diffuser et vulgariser l'information sur le marché du travail	Ateliers d'IMT et appropriation de l'IMT en ligne	800 personnes
6	Mettre en place une activité de veille du marché du travail au niveau local	Liste des offres d'emploi Activités de veille avec les partenaires	Liste hebdomadaire disponible aux clients Nombre de rencontres avec les partenaires

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

Les transformations du marché du travail s'effectuent à des fréquences de plus en plus rapprochées, à l'image de l'évolution de notre société. La région qui s'est engagée dans un processus de diversification économique, il y a quelques années, sera de plus en plus touchée par ces évolutions.

En plus des changements structurels liés à l'économie, les changements démographiques importants auxquels le Québec sera confronté auront aussi un impact majeur sur le marché du travail. Les besoins grandissants de services à la personne d'une société vieillissante, côtoieront la dénatalité.

D'autres enjeux liés à la transformation de la main-d'œuvre ou au renouvellement de celle-ci se posent. Ils ont des incidences différentes selon les diverses parties du territoire mais, somme toute, ce sont des enjeux régionaux importants.

ENJEU 2 - Le renouvellement et la transformation de la main-d'œuvre			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Améliorer nos connaissances du phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre	Développement d'une matrice	Production de scénarios sur le vieillissement de la main-d'œuvre
2	Ajouter un nouveau volet sur l'érosion de la main-d'œuvre dans les enquêtes sur les caractéristiques des besoins de main-d'œuvre	Questions traitant de l'érosion et des politiques de retraite dans les entreprises dans les enquêtes.	2 enquêtes
3	Sensibiliser un regroupement d'employeurs et un regroupement de syndicats au phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre par nos équipes aux entreprises	Rencontre avec ces deux groupes	2 rencontres conjointes animées par la Direction de la planification et du partenariat et la Direction du support aux opérations, avec la participation du ministère

ENJEU 2 : Le renouvellement et la transformation de la main-d'oeuvre			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
			des Finances, de l'Économie et de la Recherche
4	Utiliser l'ARTT dans des situations où les problématiques de vieillissement sont constatées	Nombre de projets ARTT	5 projets
5	Utiliser le programme d'apprentissage en milieu de travail pour favoriser le renouvellement de la main-d'œuvre	Nombre d'ententes de qualification	Voir tableau des cibles de résultats
6	Réaliser des projets (exemple : Place aux jeunes) ayant comme objectif de contrer l'exode des jeunes	Réalisation de trois projets	Projets engagés
7	Sensibiliser des partenaires au phénomène d'exode des jeunes	Nombre de rencontres de sensibilisation	5 rencontres
8	Sensibiliser des partenaires économiques et des entreprises à la réalisation de stages en entreprises, en collaboration avec les secteurs de l'éducation, comme élément pouvant contrer l'exode des jeunes	Nombre de partenaires sensibilisés	40 entreprises 15 partenaires
9	Augmenter le nombre de personnes en formation de base	Nombre de personnes	Voir tableau des cibles de résultats
10	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
11	Aider les jeunes entre 30 et 35 ans dans leur réorientation professionnelle (bilan de carrière, activités d'actualisation, etc.)	Nombre de jeunes ayant participé à un projet pilote	30 jeunes
12	Aider la main-d'œuvre féminine	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
13	Aider les 45 ans et plus	- Nombre de personnes de 45 ans et plus aidées	3 000 personnes de 45 ans et plus

3.3 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'œuvre, ainsi que l'amélioration de nos connaissances sectorielles.

ENJEU 3 : Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Soutenir la diversification de l'économie régionale	Nombre d'entreprises soutenues des filières de diversification	70 entreprises
2	Bonifier le fichier des entreprises en y incluant les entreprises de 4 employés	Base de données accessible	Disponibilité de la base de données

Région de la Capitale-Nationale (03)

ENJEU 3- Le maintien, la création et la stabilisation de l'emploi			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
	et moins		données
3	Implanter un dispositif de repérage des employeurs	Production de l'outil	Utilisation de l'outil
4	Participer à la veille sectorielle	Collaboration avec les comités sectoriels et production des perspectives sectorielles	Nombre de projets Document sur les perspectives
5	Améliorer nos connaissances sectorielles	Production de fiches sectorielles	6 fiches complétées
6	Favoriser le maintien des travailleurs âgés en emploi	Poursuite des projets pilotes avec DRHC	Nombre de projets
7	Soutenir les entreprises dans leur problématique de ressources humaines	Équipe tactique Nombres d'entreprises aidées	Voir tableau des cibles de résultats
8	S'assurer d'un meilleur arrimage entre nos interventions sectorielles et les différents comités sectoriels	Suivi qualitatif	Échange d'information et de collaboration Nombre de projets en collaboration

3.4 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 4- L'inclusion par l'emploi			
N°	Stratégies d'interventions	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 et utilisé
2	Améliorer nos interventions auprès de la clientèle plus éloignée	Réalisation de projets d'accompagnement Partager les bons coups des CLE	8 projets Tenue de rencontres bi-annuelles
3	Favoriser l'encadrement soutenu de la clientèle	Activités d'encadrement	Voir cibles SR
4	Augmenter le nombre de chômeurs de longue durée en emploi après une intervention, en accompagnant davantage le client et l'entreprise	Utilisation accrue de la subvention salariale	Bonification de l'enveloppe de subventions salariales (700 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 Projet « Ma place au soleil » dans chaque territoire Participation à l'Entente spécifique sur la condition féminine Augmentation, en collaboration avec les CLD, du nombre de femmes en entrepreneurship

3.5 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.

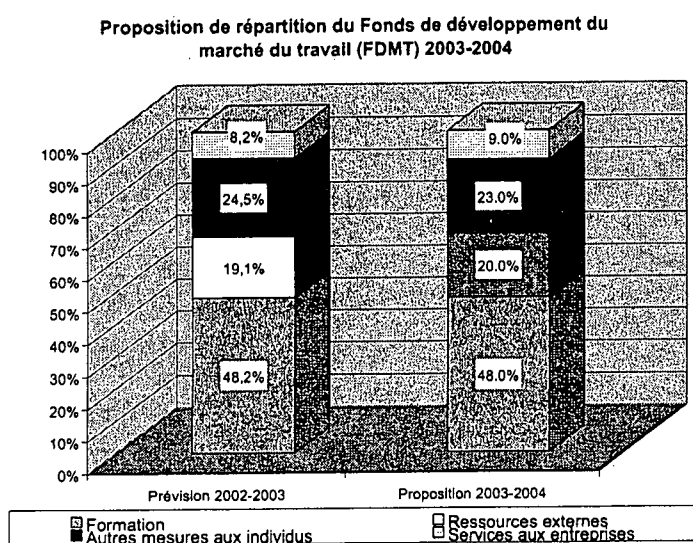
ENJEU 5 - L'immigration comme outil de développement			
N°	Stratégies d'interventions	Indicateurs de résultats	Cibles de résultats
1	Développer nos connaissances des besoins de cette clientèle et améliorer nos façons d'intervenir	Rencontre la Direction régionale de Montréal et certains CLE de Montréal, le MRCI et le CAMO-PI Élaborer un portrait de la clientèle immigrante	Rencontres tenues et mises en application de façon adéquate Production d'un portrait avec pistes de solution
2	Dynamiser l'immigration dans la région en soutenant le plan d'action du MRCI	Participation à l'Entente spécifique Harmonisation des services entre le Carrefour d'intégration local et Emploi-Québec Participation aux sessions d'information à Montréal (immigration secondaire)	Signature de l'Entente spécifique Complémentarité des services 8 rencontres
3	Développer un projet pilote de reconnaissance des acquis professionnels	Formation du groupe parrain (infirmières et ingénieurs)	Intégration de personnes immigrantes en emploi par ce biais
4	Augmenter la participation des personnes immigrantes à nos mesures	Nombre de personnes immigrantes aidées	800 personnes

4 LES CIBLES RÉGIONALES

N°	INDICATEURS DE RESULTATS 2003-2004	CIBLES DE RESULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	30 565
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	19 472
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	11 281
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,5 %
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	27,6 \$
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	2 300
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,1 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	7 025
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,4 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	320
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	161
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	13,2 \$
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (ENTENTE CANADA-QUEBEC)	14,4 \$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (ENTENTE CANADA-QUEBEC)	11 287
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (ENTENTE CANADA-QUEBEC)	5 599
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (profession 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 %
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	9 316
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 594
20	Taux d'emploi des prestataires d'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,9 %
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 927

¹ Les cibles de résultats sont sujettes à changements.

5 RÉPARTITION DES CRÉDITS BUDGÉTAIRES DU FDMT 2003-2004



6 RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT ENTRE LES UNITÉS ADMINISTRATIVES

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).

**Fonds de développement du marché du travail
Répartition locale du budget d'intervention 2003-2004**

<u>Modèle de répartition « 40-40-20 »</u>	Budget FDMT 2003-2004		
	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
Budget initial	14 812 200	37 975 900	52 788 100
Budget additionnel (CIT)	1 173 000	0	1 173 000
Budget total	15 985 200	37 975 900	53 961 100

Enveloppe régionale			
Ententes régionales pour clientèles spécifiques CIT, ARTT, Interv. sectorielle, Concertation pour l'emploi	2 028 000	4 817 800	6 845 800
Réserve régionale (3 %)	479 500	1 139 300	1 618 800
Total enveloppe régionale =	2 507 500	5 957 100	8 464 600
Total enveloppe locale à répartir =	13 477 700	32 018 800	45 496 500

Enveloppe locale répartie entre les CLE de Baie-Saint-Paul, de La Malbaie et de Portneuf				Poids régional pondéré (40-40-20)
CLE de Baie-Saint-Paul	431 300	1 024 600	1 455 900	3,2 %
CLE de La Malbaie	633 400	1 504 900	2 138 300	4,7 %
CLE de Portneuf	930 000	2 209 300	3 139 300	6,9 %
	1 994 700	4 738 800	6 733 500	14,8 %

Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la Ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré			
Offres de formation	2 094 000	4 974 500	7 068 500
Ressources externes	2 235 100	5 310 000	7 545 100
	4 329 100	10 284 500	14 613 600

Enveloppe locale répartie entre les CLE de la Ville de Québec et de la MRC de la Côte-de-Beaupré				Poids regroupé pondéré (40-40-20)
CLE de Beauport	844 200	2 005 400	2 849 600	11,8 %
CLE de Charlesbourg	894 200	2 124 500	3 018 700	12,5 %
CLE de La Côte-de-Beaupré	286 200	679 800	966 000	4,0 %
CLE de Limoilou	1 051 600	2 498 400	3 550 000	14,7 %
CLE de Loretteville	593 800	1 410 600	2 004 400	8,3 %
CLE des Quartiers-Historiques	1 423 600	3 382 100	4 805 700	19,9 %
CLE de Sainte-Foy	1 151 800	2 736 200	3 888 000	16,1 %
CLE de Vanier-Des Rivières	908 500	2 158 500	3 067 000	12,7 %
	7 153 900	16 995 500	24 149 400	100,0 %
Total enveloppe locale répartie =	13 477 700	32 018 800	45 496 500	

Région de la Capitale-Nationale (03)

Mauricie (04)

20032004



AVANT-PROPOS

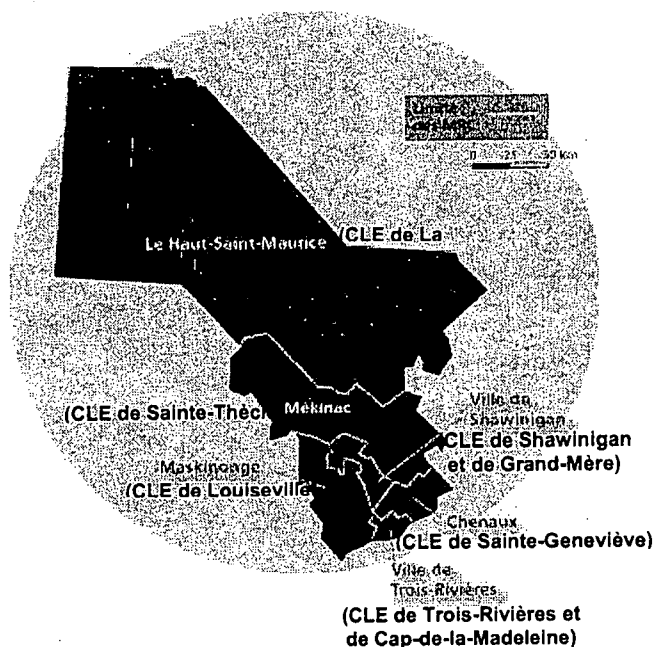
Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2003-2004 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification est une révision du plan d'action triennal, visant la période 2002-2005. Le présent plan a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. 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).

Ginette Lanthier
Directrice régionale

Le plan d'action régional 2003-2004 expose l'évolution récente du marché du travail mauricien, les éléments de la problématique régionale de la main-d'œuvre et de l'emploi jugés déterminants pour le marché du travail, les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de même que les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, les clientèles et finalement, la répartition des ressources entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats à atteindre.

Michel Angers
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail



Région de la Mauricie (04)

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAURICIE

Contrairement aux années précédentes, soit 2001 et 2000, l'année 2002 s'est révélée excellente au chapitre de la création d'emplois.

En effet :

- ◆ L'emploi régional a progressé de plus de 4 %, gagnant 4 600 postes, pour passer de 109 700 à 114 300 personnes occupées.
- ◆ La hausse de l'emploi régional résulte d'un accroissement limité du nombre de postes à temps plein (800 ou 0,9 %) mais surtout d'une progression significative de l'effectif à temps partiel (environ 3 700, soit 18,8 %).
- ◆ De façon générale, la Mauricie compte une plus grande proportion de gens qui travaillent à temps partiel (20,7 % en 2002) comparativement à l'ensemble du Québec (17,9 %).
- ◆ L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir un recul dans le secteur primaire (300, 7,9 %) alors qu'il y a gain dans l'activité secondaire (2 800, 9,9 %). À cela s'ajoute la progression enregistrée au sein du secteur des services (2 100 ou 2,7 %).
- ◆ Parmi les industries de biens durables qui assurent une croissance, mentionnons le meuble, la machinerie et les produits en métal. Malgré le contentieux sur le bois d'œuvre qui perdure, l'industrie du bois a relativement bien performé en région avec un léger accroissement de l'effectif. Les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) retiennent l'attention du côté des biens non durables. Quant au papier, il n'a pu faire mieux que de stabiliser son niveau de personnes occupées.
- ◆ La grande branche des services a aussi contribué à l'ajout d'emplois mais certaines composantes ont contribué davantage, à savoir les finances, assurances et immobilier, la santé et les services aux entreprises.
- ◆ La région a bénéficié d'une légère baisse de la population en chômage, passant de 14 500 à 14 300, pour une diminution de 1,5 %. En ce qui a trait au taux de chômage, il est passé de 11,7 % à 11,1 %.
- ◆ Les femmes ont vu leur effectif au travail s'accroître de 10,3 %, passant de 46 600 personnes occupées en 2001 à 51 400 en 2002.
- ◆ Le nombre de chômeuses a légèrement augmenté, soit de 300 ou 4,5 %, pour s'établir à 6 400 personnes. Néanmoins, on a enregistré une baisse du taux de chômage de 11,6 % à 11,1 % chez les femmes de la Mauricie.
- ◆ Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a chuté de 500 personnes, pour se chiffrer à 7 900 en 2002, une diminution de 6 %. On a aussi enregistré une baisse du taux de chômage de 11,7 % à 11,1 % en région.
- ◆ Du côté des jeunes (les moins de 30 ans) de la Mauricie, ils ont bénéficié d'un ajout d'emplois de l'ordre de 5,5 % en 2002, soit 1 400 postes. Le nombre de chômeurs a diminué de 600 personnes (10,2 %) pour passer de 5 200 à 4 600.
- ◆ Les 45 ans et plus ont vu leur niveau d'emploi s'accroître en Mauricie, soit de 7,2 %. Les travailleurs et travailleuses en emploi de ce groupe d'âge connu une hausse attribuable à la fois à la bonne conjoncture de l'emploi régional et au vieillissement du marché du travail mauricien.
- ◆ Plus du tiers des emplois existants en Mauricie requiert peu de qualifications spécifiques. Ce sont fréquemment des emplois à statut précaire, et à roulement élevé de main-d'œuvre.
- ◆ Plusieurs occupations dites semi-spécialisées sont également en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.
- ◆ En ce qui concerne les occupations de niveau élevé de savoir, la région connaît une faible création d'emplois.
- ◆ 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.
- ◆ Deux personnes actives sur trois se retrouvent dans les groupes professionnels suivants :
 - ◆ personnel spécialisé en travail de bureau;
 - ◆ personnel du secteur de la santé;
 - ◆ personnel de l'enseignement;
 - ◆ personnel de la vente et des services;
 - ◆ métiers de la construction;
 - ◆ métiers du secteur primaire;
 - ◆ personnel de la fabrication;
 - ◆ personnel de la réparation et de l'entretien.

¹ Ce bilan est basé sur des moyennes annuelles calculées sur la base des données disponibles. Ces moyennes peuvent donc différer légèrement des données définitives de Statistique Canada pour 2002.

ORIENTATIONS RÉGIONALES

Les orientations régionales constituent un cadre de référence à l'intérieur duquel doivent s'inscrire les activités retenues dans les programmations des Centres locaux d'emploi (CLE).

Pour l'exercice 2003-2004, le Conseil régional a retenu cinq orientations et a priorisé, d'une part, les individus défavorisés au plan de l'emploi ainsi que les individus près du marché du travail et, d'autre part, les entreprises pour lesquelles des emplois pourraient être perdus, ne pas être créés ou comblés.

Pour chacune des orientations sont présentées les stratégies d'intervention retenues par les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

ORIENTATION 1

Maximiser l'utilisation des services de placement et d'information sur le marché du travail, disponibles dans les Centres locaux d'emploi.

- ◆ Développer des outils d'information sur le marché du travail.
- ◆ Informer et inciter la clientèle à utiliser les services de placement.
- ◆ Maintenir et bonifier la diffusion de la connaissance du marché du travail au près des partenaires et de la clientèle.

ORIENTATION 2

Améliorer l'arrimage entre les postes vacants, plus particulièrement les postes en difficulté de recrutement et les compétences de la main-d'œuvre disponible.

- ◆ Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires dont l'expérience récente correspond à une occupation en demande.
- ◆ Soutenir la participation de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail.
- ◆ Promouvoir les options non traditionnelles et soutenir les femmes ayant un intérêt.
- ◆ Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi (clientèles judiciairisées, handicapées, immigrantes, jeunes à risque, femmes et 45 ans et plus).
- ◆ Aider les clientèles à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante est en demande.
- ◆ Contribuer à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux.

ORIENTATION 3

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.

- ◆ Soutenir la diversification du tissu économique en assurant le développement des compétences de la main-d'œuvre.
- ◆ Favoriser le développement, au sein des entreprises, d'une culture de formation continue en promouvant la qualification de la main-d'œuvre.
- ◆ Soutenir l'effort de formation continue en entreprise par la mise en œuvre du plan d'affectation du FNEMO et de projets.
- ◆ Proposer aux employeurs des mesures afin de réduire leurs difficultés de recrutement.
- ◆ Développer une offre de services aux employeurs en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de formation.
- ◆ Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion.
- ◆ Intervenir auprès des employeurs, notamment en favorisant le maintien en emploi des travailleurs de 55 ans et plus.
- ◆ Soutenir les petites entreprises ayant des besoins en formation reliés au maintien en emploi de leurs employés.
- ◆ Favoriser la stabilisation des emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers.
- ◆ Supporter les chercheurs d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi.

ORIENTATION 4

Faciliter l'obtention d'emplois durables aux prestataires et ainsi contribuer à réduire les coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

- ◆ Collaborer à la mise en œuvre de projets générant des emplois qualifiants et durables.
- ◆ Soutenir la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi.

ORIENTATION 5

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

- ◆ Offrir à la clientèle défavorisée des moyens afin de concilier les plans social et économique à la démarche d'intégration en emploi (femmes dont les monoparentales, personnes handicapées, adultes judiciairisés, jeunes à risque et 45 ans et plus)
- ◆ Permettre aux chercheurs d'emploi d'acquérir une expérience de travail transférable (personnes handicapées, adultes judiciairisés, femmes, et personnes immigrantes)
- ◆ Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi
- ◆ Soutenir la mise en œuvre des stratégies d'interventions relatives à la clientèle judiciairisée en détention, à la main-d'œuvre féminine, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus.
- ◆ Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées.
- ◆ Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE RÉSULTATS 2003-2004

Emploi-Québec a déterminé des indicateurs de résultats concernant l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre, l'accessibilité des services pour les employeurs, l'efficacité des interventions et l'efficience des interventions. Voici pour les principaux indicateurs les cibles de résultats retenues.

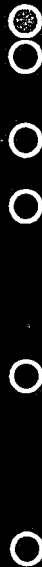
- ◆ 10 000 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
- ◆ 5 655 nouveaux participants à l'assurance-emploi
- ◆ 1 500 nouveaux participants responsables de famille monoparentale
- ◆ 3 800 nouveaux participants de moins de 30 ans
- ◆ 6 576 nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi
- ◆ 1 525 nouveaux participants aux activités de formation de base
- ◆ 152 entreprises nouvellement aidées par les mesures actives
- ◆ 10 000 vacances signalées au service national de placement
- ◆ 5 193 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
- ◆ 2 612 personnes en emploi participantes de l'assurance-emploi
- ◆ 1 721 personnes en emploi participantes de l'assistance-emploi
- ◆ 5,5 K\$ de prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi
- ◆ 7,2 K\$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

BUDGET DU FDMT 2003 - 2004

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

Estrie (05)

20032004



AVANT-PROPOS

Dans le contexte de la modernisation de la fonction publique où le gouvernement du Québec invite tous les ministères à se doter d'un cadre de gestion axé sur les résultats, la transparence et une plus grande imputabilité, Emploi-Québec fait figure de précurseur. Dans la perspective de favoriser une plus grande efficacité et une amélioration continue de la qualité des services à la clientèle, Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de services, s'est dotée de trois moyens majeurs :

1. Une convention de performance et d'imputabilité qui définit son cadre de gestion et précise les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de compte;
2. Des plans d'action national et régionaux qui indiquent ses orientations, ses stratégies d'intervention, les cibles à atteindre et les ressources disponibles;
3. Un rapport annuel de gestion qui rend compte de ses résultats.

Il est important de rappeler que le Plan d'action régional (PAR) est une responsabilité majeure du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Les partenaires de l'Estrie ont été étroitement associés à sa préparation par le biais d'un comité de travail qui a validé les différentes étapes de l'élaboration du plan. Nous tenons à remercier mesdames Manon B. Roberge, Suzanne Blache, Andrée Déry, Caroline Goulet, messieurs Robert Fortin, Denis Marceau, Yves Viens, Gilles Léveillé, pour la pertinence de leurs commentaires, la justesse de leurs suggestions et pour le temps qu'ils nous ont accordé tout au long du processus d'élaboration de la planification annuelle.

À l'automne 2001, le Conseil régional des partenaires de l'Estrie avait tenu une vaste consultation afin d'améliorer sa connaissance du marché du travail. Neuf problématiques avaient alors été priorisées afin d'orienter les actions au cours des trois années subséquentes. Emploi-Québec reconduit donc en 2003-2004, les orientations et les stratégies de son plan d'action 2002-2003. Il présente cependant les particularités suivantes:

- La relève de main-d'œuvre est au cœur de la programmation;
- Les pistes d'action sont en lien avec les plans d'action, stratégies et Politiques du gouvernement du Québec.

Le Plan d'action régional s'inscrit dans une logique de complémentarité entre les planifications locales et la planification régionale. À cet égard, chaque centre local d'emploi a été appelé à préciser, dans la programmation de ses activités, les actions qu'il mènera afin d'atteindre les objectifs et les cibles du Plan d'action régional, compte tenu des problématiques de son territoire.

De plus, les centres locaux d'emploi (CLE) ont associé les centres locaux de développement (CLD) à leur démarche de planification et ont contribué à la préparation du plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALÉE) de chaque centre local de développement. Le Conseil régional des partenaires du marché du travail est d'ailleurs invité à formuler un avis sur le volet main-d'œuvre et emploi des plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi des centres locaux de développement.

Le Plan d'action régional de l'Estrie a été adopté à l'unanimité par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie lors de l'assemblée régulière du 30 janvier 2003.

Le Plan d'action régional fera l'objet d'une large diffusion et d'un suivi rigoureux. Les partenaires régionaux du marché du travail ont la ferme volonté de voir cette planification se traduire en résultats concrets afin de contrer le chômage et la pauvreté et de permettre aux entreprises de combler plus facilement les postes disponibles, de retenir leur main-d'œuvre et d'augmenter leur productivité.

La directrice régionale d'Emploi-Québec Estrie,
Liette Tessier-Allard

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie,
Denis Marceau

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ESTRIE

LES FAITS SAILLANTS¹

- En Estrie, 4 800 emplois créés en 2002
- 88 % des nouveaux emplois sont à temps partiel
- 66 % des nouveaux emplois sont occupés par des hommes
- Ce sont les secteurs de la construction et du commerce qui ont généré l'emploi
- En 2002, l'Estrie enregistre des records au niveau du nombre d'emploi et du taux d'activité
- Des perspectives professionnelles qui prévoient la création de 22 800 emplois sur l'horizon 2001-2005
- La RMR² de Sherbrooke affiche, encore en 2002, les plus bas salaires au Québec

L'analyse factuelle et quotidienne de l'économie régionale qu'Emploi-Québec Estrie produit, est à l'évidence au centre de sa mission d'information sur le marché du travail, et à terme, de son rôle d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ainsi, le bilan annuel sur le marché du travail d'un service public d'emploi comme Emploi-Québec, doit non seulement répondre aux impératifs de rigueur méthodologique propre à ce type d'analyse, mais également, dans une perspective proactive tenter d'influencer les dynamiques du marché du travail par la diffusion de son point de vue privilégié.

- On se rappellera qu'au bilan de l'année 2001 l'Estrie avait enregistré une performance pour le moins modeste avec seulement 200 emplois de plus qu'en 2000.
- En comparaison le bilan 2002 est définitivement plus positif.

EN 2002, L'ESTRIE ENREGISTRE 4 800 EMPLOIS DE PLUS QU'EN 2001³

L'Estrie			
4 800			
Temps plein		Temps partiel	
500		4 300	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 400	- 900	1 800	2 500
RMR de Sherbrooke			
2 200			
Temps plein		Temps partiel	
- 500		2 700	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
-	- 500	1 350	1 350

La moyenne annuelle d'emplois, pour la région de l'Estrie, était de 142 300 en 2002, comparativement à 137 500 en 2001. Au niveau de la RMR de Sherbrooke, on estime le nombre d'emplois en 2002, toujours sur une base annuelle moyenne, à 76 700 unités, en 2001 cette moyenne était de 74 400. Soulignons qu'en moyenne mobile de trois mois, l'Estrie a atteint des sommets historiques au chapitre du nombre d'emploi. Par exemple, en août et septembre 2002 on enregistrait respectivement 149 200 et 149 800 emplois sur le territoire.

Les 4 800 nouveaux emplois estimés en 2002 sont presque également répartis entre la RMR de Sherbrooke et l'ensemble des autres MRC du territoire. En regard des

autres régions du Québec, l'Estrie se classe au 7^e rang (sur 16) au chapitre de la création d'emploi. Au niveau des RMR, Sherbrooke passe du dernier rang en 2001, au 4^e rang (sur 6) en 2002. Les 4 800 emplois créés en Estrie représentent 4 % des 118 600 emplois enregistrés pour l'ensemble du Québec, soit pratiquement l'équivalent (3,9 %) de sa population de 15 ans et plus.

Le statut de ces nouveaux emplois est en grande majorité (88 %), à temps partiel⁴, contrairement à la tendance québécoise, et occupé par des hommes à 66,7 %. Les femmes s'accaparent 33,3 % des emplois. C'est tout à fait le contraire de l'année dernière où c'est l'emploi à temps plein, occupé par des femmes, qui avait prévalu.

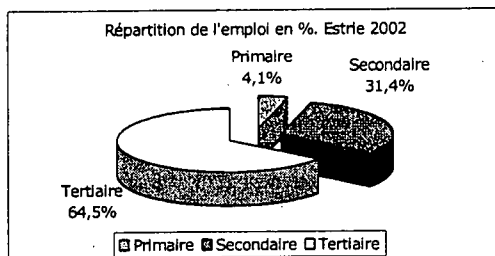
UN TAUX DE CHÔMAGE TROMPEUR

En 2002, le taux de chômage moyen se situait à 7,7 % comparativement à 7,3 % en 2001. Mais il ne faut pas s'y tromper, la confiance envers l'économie a fait bondir le taux d'activité et donc freiné d'autant la baisse du chômage prévisible en fonction des emplois créés. Ainsi, le taux d'activité qui était de 62,9 % en 2001 s'établit à 64, 8 % en 2002. C'est une variation en pourcentage de 1,9 point. Même constatation en ce qui concerne le taux d'emploi qui est passé de 58,2 % en 2001 à 59,8 en 2002. Pour la RMR de Sherbrooke, le taux de chômage s'établissait à 7,7 %, en baisse annuelle de 0,1 point de pourcentage.

En Estrie, le nombre de chômeurs qui s'établissait à 10 900 individus en 2001 est passé à 11 900 en 2002. Ce sont les hommes qui ont été le plus touché avec 800 chômeurs de plus, comparativement à 200 chômeurs supplémentaires pour les femmes.

¹ La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des données qui sont arrondies.
² RMR, Région Métropolitaine de Recensement.
³ Estimations en milliers et non désaisonnalisées, moyenne annuelle. Statistique Canada 2003. Compilation spéciale, Emploi-Québec, 2002.
⁴ Cette tendance est préoccupante et mériterait une analyse plus approfondie.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ



Dans l'industrie manufacturière, les secteurs du textile, du caoutchouc plastique et de la fabrication de produits du bois, sont les secteurs qui génèrent le plus d'emplois en région. En fait, en 2002, c'est presque 22 000 emplois qui dépendent de ces secteurs.

Au niveau du tertiaire, les secteurs à grand bassin de main-d'œuvre sont d'abord le commerce (gros et détail) qui occupe plus de 19 000 personnes, l'enseignement et la santé qui emploient presque 30 000 personnes.

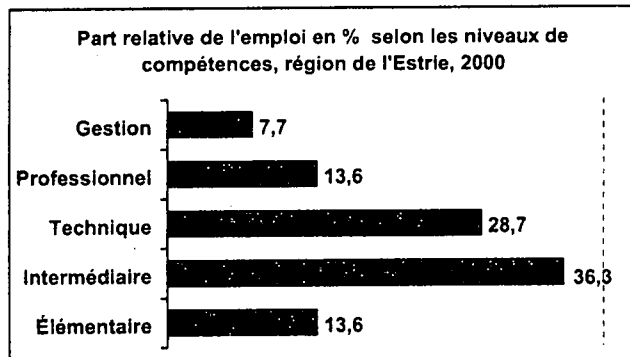
En 2002, les secteurs en progression étaient, la construction avec une augmentation de moyenne annuelle de 1 200 postes, le commerce, les services professionnels, scientifiques et techniques, les arts, spectacles et les loisirs.

Les secteurs en perte de vitesse étaient ceux de la fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues, du transport et de l'entreposage ainsi que la fabrication de produits métalliques.

L'OBSSESSION DE L'EMPLOI : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXIONS

À l'automne dernier, la Ministre déléguée à l'Emploi, madame Agnès Maltais était de passage en région pour souligner la publication d'une production régionale d'Emploi-Québec, "Les perspectives professionnelles 2001-2005". Des prévisions concernant l'emploi, élaborées en collaboration avec le Conférence Board du Canada, et qui nous annoncent que sur la période 2001-2005, 22 861 emplois seront disponibles en Estrie. De fait, dès l'automne 2001, Emploi-Québec Estrie s'est engagée, entre autres, dans une vaste campagne de mobilisation sur la problématique de la relève de main-d'œuvre (58 % des emplois à venir seront attribuables au remplacement de la main-d'œuvre vieillissante).

Un autre aspect de cette analyse doit être souligné avec insistance, la majorité des emplois à venir exigeront des qualifications de niveau intermédiaire ou technique; c'est-à-dire une formation de niveau secondaire ou collégial. Cette réalité de notre



structure économique régionale, est de notre point de vue, quelque peu occulté par l'enthousiasme légitime face à l'émergence d'une nouvelle économie du savoir. Les secteurs traditionnels représentent toujours un poids considérable dans l'économie régionale. Dans la même veine, il ne faudrait pas perdre de vue que le décrochage scolaire est à 31 pour cent en Estrie contre 27,6 % pour la moyenne du Québec. C'est un autre élément décisif pour l'avenir de notre région.

Enfin, comme par les années passées, il n'est pas inutile de souligner que la région métropolitaine de recensement (RMR) de Sherbrooke est encore en 2002, la RMR au Québec où les salaires sont les plus bas. Cette donnée pourrait être déterminante dans la perspective d'une pénurie de main-d'œuvre due au vieillissement de la population active.

Finalement, certaines problématiques exposées ici sont bien connus des intervenants et nous pensons, à titre d'agence d'emploi, que non seulement l'Estrie doit développer des créneaux d'excellences en misant sur son statut de "pôle technologique" et la promotion de ses institutions du savoir, mais également poursuivre ses efforts d'adéquation entre l'offre (dont nous avons esquissé le profil) et la demande de main-d'œuvre encore largement tributaire des secteurs d'activités économiques plus traditionnels.

LES ORIENTATIONS NATIONALES ET 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 autour de quatre grandes orientations stratégiques que s'est données le gouvernement du Québec. Emploi-Québec Estrie fait siennes ces orientations et en ajoute une cinquième qui concerne son fonctionnement partenarial. De plus, la problématique de la relève de main-d'œuvre liée au vieillissement de la population teintera l'ensemble des actions d'Emploi-Québec Estrie en 2003-2004.

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

La région de l'Estrie a connu depuis 1998, une certaine vigueur économique marquée par une croissance de l'emploi et, en conséquence, par une diminution du taux de chômage. Cette période de croissance, bien que parfois faible ou marquée par la création d'emplois surtout à temps partiel, a néanmoins redonné confiance à bon nombre de personnes, augmentant du coup, la population active et le nombre de chercheurs d'emplois. Malgré cette amélioration relative du marché du travail, il subsiste toujours des personnes sans emploi. De plus, le premier semestre de 2002-2003 a connu son lot d'importantes mises à pied suite à des fermetures d'usines souvent liées à la mondialisation des marchés, échappant ainsi à tout contrôle régional. À travers ce contexte soumis à la mouvance économique, plusieurs entreprises continuent d'éprouver des difficultés à combler certains postes vacants. Un problème d'adéquation entre les compétences des chercheurs d'emplois et les besoins des entreprises persiste donc.

De plus, dans le contexte où le vieillissement de la population active s'accroît, Emploi-Québec Estrie redoublera d'efforts auprès des personnes sans emploi afin d'assurer une insertion maximale et, par conséquent, d'atténuer, voire même de prévenir, les difficultés de relève auxquelles font face certaines entreprises de la région. L'amélioration de la connaissance du marché du travail est également essentielle afin de mieux faire face à la problématique de la relève de main-d'œuvre, 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, dans le cadre de la nouvelle Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, Emploi-Québec orientera ses investissements en fonction des besoins actuels et émergents du marché du travail afin d'y répondre adéquatement.

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 quoiqu'en diminution, continue d'être important. Emploi-Québec Estrie entend porter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés au plan de l'emploi et, dans cette optique, agira sur deux niveaux.

D'abord, chercher à prévenir le chômage de longue durée en intervenant de façon précoce auprès des personnes qui en sont menacées. Ainsi, les stratégies mises de l'avant en vertu de «Destination Emploi», de «l'obligation de parcours» et de «Un emploi pour vous» se poursuivront en 2003-2004.

Ensuite, Emploi-Québec Estrie compte mettre en œuvre les politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles telles la main-d'œuvre féminine, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les personnes immigrantes et les travailleurs plus âgés.

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.

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 Estrie est préoccupée par la capacité de certaines entreprises de la région à recruter et fidéliser leur main-d'œuvre, de même qu'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. 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 mondialisation et d'ouverture des marchés. On doit également s'inquiéter de la faiblesse des investissements en formation de plusieurs entreprises ainsi que de la quasi-absence de gestion prévisionnelle pour faire face à la problématique grandissante de relève de la main-d'œuvre. Le manque de formation remet en question la capacité de conserver une main-d'œuvre qualifiée et, par le fait même, d'innover et de se développer. Quant à la gestion prévisionnelle, elle constitue l'outil de base permettant d'assurer la pérennité des emplois régionaux dans un contexte de forte compétition pour recruter et fidéliser une main-d'œuvre dont le bassin disponible est en diminution. Pour 2003-2004, Emploi-Québec Estrie entend donc :

- Accentuer les efforts de maintien des personnes en emploi par un investissement accru dans la formation en emploi et la recherche de solutions de rechange aux mises à pied;
- Promouvoir davantage la formation dans les PME (particulièrement celles dont la masse salariale est inférieure à 500 000 \$) en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que du Fonds de développement du marché du travail;
- Promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail et la qualification professionnelle en entreprise.
- Réaliser des plans de démarchage auprès des entreprises afin de les sensibiliser à la problématique de la relève de main-d'œuvre et de les soutenir dans l'implantation d'une gestion prévisionnelle.

Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

Pour offrir de meilleurs services aux citoyens, le gouvernement du Québec a mis en place un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique. Emploi-Québec Estrie, 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.

En 2001-2002, Emploi-Québec a rendu publique sa « Déclaration de services aux citoyens ». Ce mécanisme vise à mieux informer la clientèle et à clarifier la nature de ses engagements. À l'été 2002, Emploi-Québec Estrie publiait son 2^e « Rapport annuel de gestion » rendant ainsi compte des résultats obtenus au regard des engagements pris dans son plan d'action 2001-2002. En 2003-2004, Emploi-Québec Estrie facilitera l'accès à l'information sur le marché du travail en implantant un site internet régional.

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 permettant au Conseil régional des partenaires du marché du travail, de suivre l'évolution des résultats 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 possibles 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 des Finances de l'Économie et de la Recherche (mission Industrie et 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 la région.

LA PROGRAMMATION 2002-2003

LA RELÈVE DE MAIN-D'ŒUVRE, AU CŒUR DE LA PROGRAMMATION

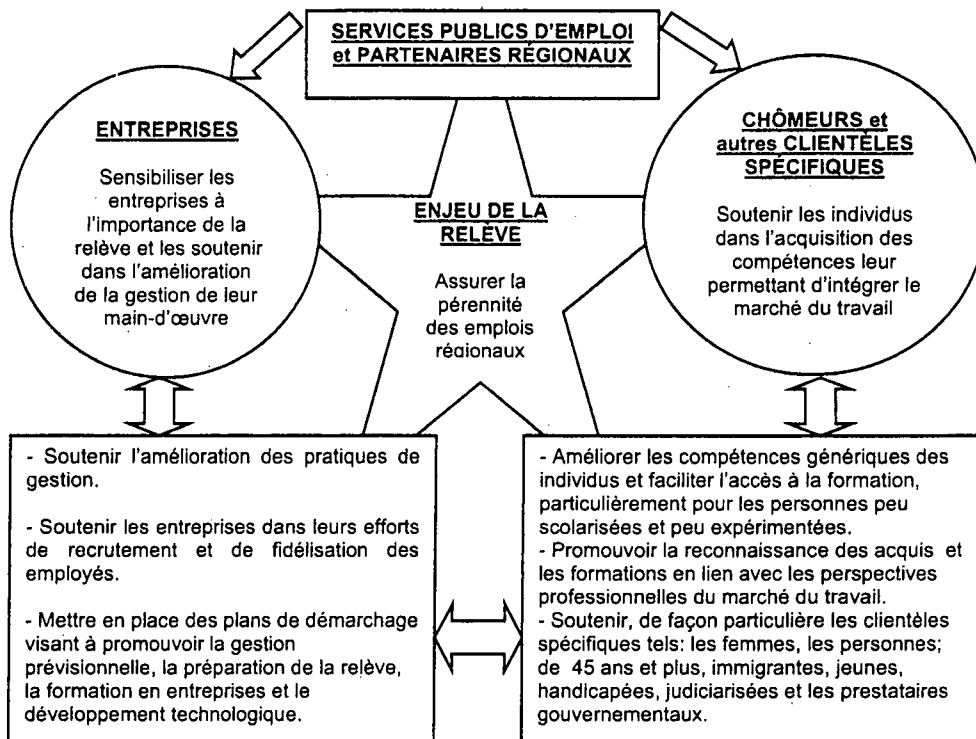
La consultation visant à réviser l'ensemble des problématiques du marché du travail, tenue à l'automne 2001 auprès des partenaires régionaux et du personnel d'Emploi-Québec, a permis de retenir neuf grandes problématiques encadrant les actions régionales pour les trois années suivantes. La relève de main-d'œuvre était au sommet des priorités retenues.

Si l'année 2002-2003 en fut une d'implantation, l'année 2003-2004 en sera une de consolidation des actions régionales visant à contrer les impacts des problématiques retenues au plan d'action régional. Ainsi l'approfondissement des connaissances de certaines problématiques, notamment celle de la relève, et l'avènement de nouvelles priorités gouvernementales telle la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, nous permettent une vision encore plus intégrée des interventions régionales.

En conséquence, la problématique de la relève de main-d'œuvre renforce, pour le plan d'action 2003-2004, les liens entre les problématiques. Les clientèles spécifiques deviennent, pour leur part, autant d'éléments de réponse aux divers problèmes que nous souhaitons solutionner et la formation des clientèles, dans ce contexte, prend une proportion majeure pour soutenir les orientations retenues.

Dans cette optique, les partenaires régionaux conservent une importance déterminante et seront appelés à soutenir eux aussi cette vision du devenir du marché régional de l'emploi, marché qui sera confronté à un vieillissement accentué de la main-d'œuvre et à des besoins accrus de formation des employés et des chercheurs d'emplois. C'est pourquoi, entre autres, le plan d'action 2003-2004 intègre une approche de démarchage auprès des entreprises, afin de soutenir ces dernières face aux problématiques identifiées.

La programmation 2003-2004 pourrait se visualiser ainsi :



PROBLÉMATIQUES ET STRATÉGIES 2003-2004

1.0 UN PROBLÈME DE RELEVÉ 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 relève pour plusieurs catégories d'emplois et ce, dans la plupart des secteurs d'activité.

- Identifier les catégories d'emplois, les secteurs d'activité et/ou les territoires plus particulièrement touchés par la problématique de la relève et sensibiliser les employeurs, les organismes régionaux ainsi que la population en général à l'importance de gérer cette problématique.
- Favoriser l'insertion en emploi des nouveaux diplômés et des jeunes en général.
- Soutenir l'insertion, la réintégration et le maintien en emploi des 45 ans et plus, des femmes, des personnes immigrantes et des personnes handicapées.
- Favoriser, en collaboration avec nos partenaires, l'attraction, l'intégration et la rétention au travail des personnes immigrantes, dans un contexte de rareté anticipée de main-d'œuvre.

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 génériques de la main-d'œuvre moins qualifiée, afin de permettre son intégration dans des emplois en demande sur l'ensemble du territoire.
- Soutenir en partenariat avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, le développement des compétences techniques dans les secteurs en demande.
- Donner suite au plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

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 des jeunes diplômés.

- Poursuivre la sensibilisation des entreprises concernées à l'importance de l'automatisation et de l'innovation technologique.
- Favoriser l'approche sectorielle et/ou territoriale 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 UN RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE RISQUERAIT 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. Malgré cela, dans un contexte où les entreprises d'ici œuvrent dans un marché mondialisé et, que la propriété de celles-ci échappe de plus en plus à un contrôle régional, des décisions d'affaire visant la rentabilité accrue des entreprises peuvent entraîner des fermetures ou des licenciements collectifs.

- Implanter le 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 ont des causes multiples dont l'insuffisance de main-d'œuvre qualifiée, un fort taux de roulement engendré par des conditions de travail difficiles ou des salaires peu compétitifs et aussi par l'inadéquation entre les compétences des chercheurs d'emplois et les besoins du marché du travail.

- 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.
- S'associer aux comités sectoriels de main-d'œuvre désireux d'intervenir en Estrie.

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, notamment, un fort taux de roulement de main-d'œuvre, dans de nombreuses entreprises de la région.

- 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 expérientiels accentue les difficultés de préparation, d'insertion et de maintien en emploi de certaines clientèles, notamment les personnes immigrantes et lors de mises à pied de travailleurs plus âgés.

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

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 ONT DE MULTIPLES PROBLÈMES DE NATURE PHYSIQUE OU PSYCHOSOCIALE.

Une proportion importante de la main-d'œuvre actuellement disponible est prestataire de l'assistance-emploi. Or cette clientèle se caractérise, pour un grand nombre, 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 de l'assistance-emploi, des mesures et services afin de les intégrer efficacement au marché du travail.
- Poursuivre le soutien à des groupes de clientèles présentant des difficultés particulières.
- Soutenir les initiatives entreprises concernant l'enjeu de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004 D'EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE

INDICATEURS D'EFFICACITÉ	CIBLES DE RÉSULTATS								
	ESTRIE	ASBESTOS	COATCOOK	EAST ANGUS	LAC MÉGANTIC	MAGOG	SHERBROOKE EST	SHERBROOKE OUEST	WINDSOR
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	16 000	1 105	615	1 115	950	2 225	3 685	4 980	1 325
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	250	15	10	15	15	35	60	80	20
Nombre de nouvelles ententes de qualification	140	Cible régionalisée, non ventilée par territoire							
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi Québec	9 200	635	355	640	545	1280	2120	2865	760
Nombre de nouveaux participants responsables de famille monoparentale	1 200	85	45	85	70	165	275	375	100
Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans	3 250	225	125	225	195	450	745	1015	270
Nombre de prestataires de l'assurance emploi participant aux interventions	5 050	350	195	350	300	700	1160	1570	425
Nombre de prestataires de l'assistance emploi participant aux interventions	4 000 ¹	215	105	265	155	495	1080	1420	265
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 300 ²	80	45	80	70	160	310 ²	510 ²	95
INDICATEURS D'EFFICIENCE	CIBLES DE RÉSULTATS								
	ESTRIE	ASBESTOS	COATCOOK	EAST ANGUS	LAC MÉGANTIC	MAGOG	SHERBROOKE EST	SHERBROOKE OUEST	WINDSOR
Nombre de personnes en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec	5 200	360	200	360	310	720	1200	1620	430
Nombre de participants de l'assurance emploi en emploi suite à une intervention	2 525	175	100	175	150	350	580	785	210
Nombre de participants de l'assistance emploi en emploi suite à une intervention	1 650 ¹	90	45	110	65	205	445	580	110
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %	48,7 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale suite à une intervention	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %	43,2 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans suite à une intervention	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %	51,7 %
Taux d'emploi, des prestataires de la SR suite à une intervention	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %	32,8 %
Prestations non versées à l'assistance emploi suite à une intervention	6 100 ¹ K \$	325 K \$	163 K \$	407 K \$	237 K \$	752 K \$	1 647 K \$	2 162 K \$	407 K \$
Prestations non versées à l'assurance emploi suite à une intervention	6 600 K \$	456 K \$	254 K \$	460 K \$	395 K \$	916 K \$	1 518 K \$	2 054 K \$	547 K \$
Somme des prestations non versées par les deux régimes	12 700 K \$	781 K \$	417 K \$	867 K \$	632 K \$	1 668 K \$	3 165 K \$	4 216 K \$	954 K \$
Proportion des participants répondant au critère de risque de chômage prolongé	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de risque de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

Note : les nombres sont arrondis à la demi-dizaine près.
¹ Cibles réparties selon la proportion historique des prestataires sur chaque territoire.
² Cible ajustée suite à l'ajout de la francisation en formation de base et répartie, entre les territoires des CLE, selon la présence réelle de l'utilisation de cette mesure.

LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2003-2004

Le budget actuellement alloué à Emploi-Québec Estrie pour 2003-2004 en vertu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) atteint 23 965 100 \$. Ce montant reste cependant à être confirmé par l'unité centrale. Les reports estimés de 2002-2003 sur la prochaine année représentent 36 % du budget de référence. Ils étaient l'an passé de 6 958 000\$ alors qu'ils devraient atteindre 8 587 000 \$ cette année, ce qui constitue une hausse de 19 %.

Depuis 3 ans, le budget est distribué dans les 8 CLE selon un modèle de répartition basé principalement sur le nombre de prestataires actifs à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi du territoire (voir annexe 3). Par ailleurs, suite à une décision du Conseil régional des partenaires du marché du travail, 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. Cette obligation a été rencontrée avec succès depuis la création d'Emploi-Québec.

TABEAU 1 : RÉPARTITION DES BUDGETS DES UNITÉS ADMINISTRATIVES POUR 2003-2004

UNITÉ ADMINISTRATIVE (CLE)	BUDGET INITIAL ESTIMÉ 2003-2004	BUDGET INITIAL 2002-2003	ÉCART BUDGÉTAIRE
Asbestos	1 012 800 \$	759 400 \$	253 400 \$
Coaticook	564 300 \$	671 800 \$	-107 500 \$
East Angus	1 020 100 \$	1 036 900 \$	-16 800 \$
Lac-Mégantic	872 100 \$	920 000 \$	-47 900 \$
Magog	2 034 400 \$	2 030 000 \$	4 400 \$
Sherbrooke-Est	3 369 700 \$	3 286 000 \$	83 700 \$
Sherbrooke-Ouest	4 558 400 \$	4 556 500 \$	1 900 \$
Windsor	1 213 300 \$	1 343 600 \$	-130 300
Services régionalisés	9 320 000 \$	9 361 300 \$	-41 300 \$
TOTAL RÉGIONAL	23 965 100 \$	23 965 500 \$	-400 \$

^{a)}Valeurs arrondies

La direction régionale prévoit que 9 320 000 \$ seront requis pour faire face aux engagements régionaux au cours de la prochaine année. Ce montant est, à toute fin pratique, inchangé par rapport à l'an passé.

TABEAU 2 : PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE 2003-2004

MESURES/SERVICES	BUDGET INITIAL ESTIMÉ 2003-2004	PRÉCISIONS	BUDGET INITIAL 2002-2003	ÉCART BUDGÉTAIRE
Interventions en partenariat	300 000 \$	Priorité emploi, Objectif emploi, ARTT, différentes tables ad hoc...	400 000 \$	-100 000 \$
Comités de reclassement	200 000 \$	À réinvestir dans les CLE	200 000 \$	0 \$
Jeunes volontaires	125 000 \$	Pour les clients des CLE	125 000 \$	0 \$
Ententes spécifiques	33 000 \$	Réussite scolaire et famille	100 000 \$	-75 000 \$
Réserve régionale	92 000 \$	À réinvestir dans les CLE	100 000 \$	0 \$
Formation	2 000 000 \$	Main d'œuvre et employeurs	2 150 000 \$	-150 000 \$
Financement des organismes d'emploi	5 950 000 \$	Achat d'activités	5 700 000 \$	250 000 \$
Contrat d'intégration au travail	620 000 \$	Pour les personnes handicapées	586 300 \$	33 700 \$
TOTAL	9 320 000 \$		9 361 300 \$	-41 300 \$

L'élaboration des plans d'action des CLE inclut l'estimation des coûts des pistes d'action développées. Ces coûts ont été compilés et ventilés selon les axes d'intervention. Cette compilation figure au tableau suivant et est présentée sous forme de taux d'utilisation par axe plutôt qu'en dollars afin de mieux faire ressortir l'importance relative de chaque axe.

TABEAU 3 : VENTILATION ESTIMÉE PAR AXE DE LA PLANIFICATION RÉGIONALE

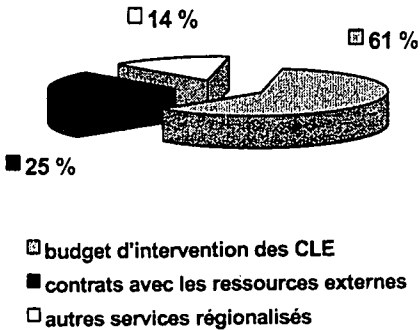
AXES	MESURES	POURCENTAGE ESTIMÉ DU BUDGET PLANIFIÉ 2003-2004	POURCENTAGE PLANIFIÉ 2002-2003	ÉCARTS EN %
Préparation pour l'emploi	Mesure de formation	31 %	29 %	+ 2 %
	Projets de préparation à l'emploi	6 %	3 %	+ 3 %
	Services d'aide à l'emploi	25 %	26 %	- 1 %
	Activités d'aide à l'emploi	0 %	0 %	=
	Total de l'axe	62 %	58 %	+ 4 %
Insertion en emploi	Insertion sociale	2 %	2 %	=
	Subventions salariales	12 %	13 %	- 1 %
	Contrats d'intégration au travail	3 %	2 %	+ 1 %
	Supplément de retour au travail	1 %	2 %	- 1 %
	Total de l'axe	18 %	19 %	- 1 %
Maintien et stabilisation d'emploi	Concertation pour l'emploi	14 %	18 %	- 4 %
	Total de l'axe	14 %	18 %	- 4 %
Création d'emplois	Soutien au travailleur autonome	6 %	5 %	+ 1 %
	Total de l'axe	6 %	5 %	+ 1 %
GRAND TOTAL		100 %	100 %	=

Note 1 : Au moment d'imprimer, les données finales d'un CLE étaient manquantes ce qui affecte certaines proportions, notamment pour la mesure CPE.

Note 2 : La forte hausse de la proportion dédiée aux projets de préparation à l'emploi est en partie attribuable à l'injection de 250 000\$ suite à la non-reconduction de la subvention dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté.

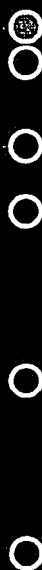
Ce dernier tableau fait clairement ressortir que la planification actuelle appuie davantage que l'an passé l'axe de préparation pour l'emploi, incluant la mesure de formation et ce, en conformité avec la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. La planification pour la mesure de concertation pour l'emploi est à la baisse. Cependant, traditionnellement, cette mesure bénéficie d'augmentations budgétaires en cours d'année.

RÉPARTITION DU BUDGET



Montréal (06)

20032004



1. Avant-propos

Voici quelques caractéristiques de ce Plan d'action régional 2003-2004 :

Les orientations régionales ont été élaborées sur un horizon de trois (3) ans, soit de 2002 à 2005, et elles ont été mises à jour cette année par le Conseil régional. De plus, afin d'appuyer la mise en œuvre des orientations régionales la direction régionale a émis des consignes pour la période 2003 à 2004. Cette année le PAR est structuré de la manière suivante :

- Les éléments d'introduction au PAR (messages d'introduction - mission, services - le Conseil régional)
- Les tendances et perspectives du marché du travail
- Les orientations nationales et régionales (ici elles sont présentées dans leur ensemble; ensuite ces orientations sont présentées à nouveau dans les sections suivantes mais au fur et à mesure de leur incidence sur les dimensions : du partenariat - des personnes - des entreprises)
- Le partenariat et son rôle stratégique *
- Les personnes : problématiques, orientations et stratégies *
- Les entreprises : problématiques, orientations et stratégies *
- La planification et les mécanismes de suivi
- La répartition du budget et des cibles d'intervention

Au niveau des principales problématiques abordées dans les parties consacrées aux personnes et aux entreprises, nous présentons des extraits qui sont tirés de notre document *Portrait et problématiques du marché du travail 2003-2004 - région de Montréal*.

* On trouvera dans ces sections les éléments relatifs à nos grandes préoccupations et priorités : par exemple, le plein emploi, l'éducation des adultes et la formation continue, les stratégies dont celle concernant la main-d'œuvre féminine, les services universels, nos travaux avec les comités sectoriels, les activités de démarchage auprès des entreprises.

• Le partenariat et son rôle stratégique

Compte tenu de son rôle stratégique, le Conseil régional a adopté une première orientation régionale concernant le partenariat ensuite, nous présentons nos interactions et, le cas échéant, nos initiatives avec nos différents partenaires tels les ressources (externes) spécialisées en développement de l'employabilité, les comités sectoriels, la Table métropolitaine, les réseaux publics d'enseignement, le ministère des Relations avec le Citoyen et de l'Immigration, le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche.

Voici quelques éléments saillants de ces interactions et initiatives :

- Nous poursuivons notre collaboration avec les ressources spécialisées en développement de l'employabilité
- Nous tenons compte des plans d'action sectoriels et de clientèles dans notre planification et, de plus, nous entendons accroître notre collaboration avec certains comités sectoriels touchés par la problématique de demande soutenue et de vieillissement de la main-d'œuvre.
- Nous poursuivons notre collaboration avec la Table métropolitaine
- Nous collaborons avec le MEQ et le MRCI en vue de la mise en œuvre d'actions régionales visées par la *Politique d'éducation des adultes et de formation continue*.
- Nous avons convenu avec le MRCI des ententes régionales relatives à la francisation de la main-d'œuvre et de cette main-d'œuvre dans les entreprises.
- Nous oeuvrons conjointement avec le MFER avec lequel nous avons convenu d'un objectif commun et notre 10^e orientation stratégique régionale appuie cette collaboration.
- Nous poursuivons notre travail avec le ministère de la Culture et des Communications qui est associé au projet de la Grande Bibliothèque du Québec.

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

• Le marché du travail : tendances et perspectives

- La population de Montréal a augmenté de 2,1% entre 1996 et 2001
- Le rythme de croissance de l'emploi a repris à Montréal depuis 1998
- Bien qu'ayant effectué une remontée depuis 1997, les taux d'emploi et d'activité demeurent inférieurs à ceux du Québec ainsi qu'à ceux des autres régions de la RMR.
- Le taux de chômage demeure stable à 9,9% entre les 3 premiers trimestres de 2001 et ceux de 2002. Il est de 8,4% pour l'ensemble du Québec aux 3 premiers trimestres de 2002.
- Après des diminutions depuis 1996 (bien que de plus en plus faibles à chaque année), le nombre de prestataires de l'assistance-emploi a augmenté de 252 ménages au 3^e trimestre de 2002
- Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a augmenté de 8,6% par rapport à la même période l'an dernier.

• Les personnes¹

- Les six territoires de CLE 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.
- L'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant que ces dernières aient bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus et d'une diminution marquée des obstacles à l'emploi.
- Malgré le fait que l'année 2001 a été la meilleure en matière de création d'emplois pour les jeunes depuis 1994, leur taux de chômage demeure plus élevé que dans les autres groupes d'âge.
- Le taux de décrochage demeure préoccupant, en particulier sur l'île de Montréal
- La particularité du chômage des travailleurs vieillissants a toujours résidé dans sa durée, mais cette tendance s'approfondit avec les années.
- Plus de 60 000 Montréalaises et Montréalais prestataires de l'assistance-emploi et aptes au travail possédaient un secondaire complété ou moins en mars 2002.
- On observe dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre, tels le textile et la construction, des concentrations de main-d'œuvre faiblement scolarisée à risque de chômage dès le moindre ralentissement économique.
- Les obstacles rencontrés par les personnes ayant une incapacité sont nombreux et variés; ils se présentent sous divers aspects, soit reliés aux caractéristiques propres à chaque personne, à son ou ses incapacités, soit aux caractéristiques du marché du travail.
- Les nouveaux arrivants affichaient en 1996 un taux de chômage de 17 % au Québec et de 18,9 % à Montréal. Les minorités visibles connaissent un taux de chômage encore plus élevé. Selon les grands groupes ethnoculturels membres des minorités visibles, le taux de chômage variait, en 1996, entre 20,4 % et 27,8 % sur le territoire de l'île.

• Les entreprises²

- Dans certains secteurs d'activités, nous observons des problématiques de demande soutenue ou de vieillessement de la main-d'œuvre et c'est pourquoi le Conseil régional organise en mars 2003 une rencontre avec 9 comités sectoriels visés par ces problématiques à Montréal afin de mettre en œuvre des actions au cours de la prochaine année.
- Ce sont dans les territoires des CLE de Plateau-Mont-Royal et de Saint-Alexandre qu'on retrouve les plus grandes concentrations d'établissements et d'emplois dans les secteurs du tertiaire moteur.
- La conjoncture exceptionnelle de 2002 limitera les possibilités d'emplois dans le secteur aérospatial. Cependant, à moyen terme, les perspectives professionnelles demeurent favorables.
- Plus du tiers (35,4 %) des travailleurs des industries des aliments et boissons ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires et 30% d'entre eux seraient analphabètes fonctionnels.
- On estime que le domaine des centres d'appels (multisectoriel) connaît un fort taux de croissance mais ce secteur semble faire face à une « culture de roulement » de sa main-d'œuvre.

¹ Dans l'élaboration de cette section, nous avons tenu compte des plans d'action des *comités des clientèles*.

² Dans l'élaboration de cette section, nous avons tenu compte des plans d'action des *comités sectoriels*.

- Ce que les entreprises du secteur du commerce visent à faire s'énonce de la façon suivante : rendre attrayante l'idée de faire carrière dans le domaine de la vente, recruter du personnel compétent, le former, le retenir et faciliter l'adaptation des travailleurs aux différents changements à survenir. Le secteur du commerce de l'alimentation est particulièrement sensible aux différents facteurs socio-économiques influençant la société québécoise, tels : le vieillissement de la population, le niveau de scolarité des consommateurs, la taille réduite des ménages et l'augmentation de l'immigration.
- Si une relève n'est pas rapidement formée dans les métiers de la construction où l'on retrouve davantage de travailleurs âgés, on pourrait se retrouver bientôt en situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Le secteur finance, assurances et immobilier est très friand des technologies de l'information qui ont des répercussions sur la structure de l'emploi et sur les compétences professionnelles requises. Le domaine des assurances de dommages fait face à un sérieux problème de recrutement.
- Dans l'industrie de l'habillement les conditions de travail sont généralement difficiles et le taux de roulement élevé. Une forte proportion des emplois sont saisonniers et le taux de chômage y est élevé. Les perspectives d'emploi pour le secteur du textile sont attribuables, en majeure partie, au remplacement de la main-d'œuvre qui est très âgée. De plus, ce secteur devra améliorer son image auprès des jeunes pour assurer la relève.
- La demande de main-d'œuvre dans le sous secteur de la fabrication du meuble en série est constante, elle est attribuable à la hausse des ventes des dernières années, mais également à un taux de roulement élevé. Les pratiques en matière de gestion et de rétention des ressources humaines se doivent d'être améliorées.
- Un des défis de la production multimédia au Québec demeure l'exportation des produits. Les entreprises établies à la Cité du multimédia auraient connu une baisse de 7,3 % de leurs effectifs depuis un an.
- Dans l'ensemble du secteur des produits électroniques, l'année 2003 offrira des perspectives restreintes d'emplois. La situation s'améliorera lors du second semestre de l'année, mais ce n'est qu'en 2004 que les perspectives d'emplois retourneront à un niveau acceptable.
- Une forte proportion de la main-d'œuvre du secteur des produits en plastique est peu qualifiée et peu scolarisée. Le secteur des produits en plastique se retrouve ainsi aujourd'hui avec beaucoup de travailleurs qui présentent des lacunes dans leurs compétences de base et qui vivent des problèmes d'analphabétisme. Cette situation pourrait devenir problématique dans la perspective où, de plus en plus, les entreprises devront se fier à une main-d'œuvre plus autonome, capable de s'adapter à l'utilisation d'équipements sophistiqués et de jouer un rôle accru dans le contrôle de la qualité.
- Le recrutement du personnel dans le secteur des produits métalliques est par ailleurs souvent ardu, puisque la majorité des entreprises sont des PME peu structurées en ce qui a trait à la fonction ressources humaines. La rémunération proposée, les possibilités d'avancement professionnel et la sécurité d'emploi sont moins attrayantes que ce qui est offert dans d'autres secteurs. Les conditions de travail sont également plus difficiles et le niveau d'accident de travail est plus élevé que la moyenne des secteurs. Finalement, le volume d'activités de formation y est plus bas que dans d'autres secteurs manufacturiers. On ne se surprendra pas que le taux de roulement y soit également plus élevé.
- Les besoins en main-d'œuvre du secteur de la santé et des services sociaux sont susceptibles de prendre de l'ampleur parmi les professions des soins de santé, notamment chez les infirmiers(ères), les infirmiers(ères)-auxiliaires, les préposés(e)s aux bénéficiaires et les auxiliaires familiales. Une demande accrue pour des services de garde se fait sentir et elle s'accroîtra au cours des prochaines années.
- Dans le secteur de l'hébergement et du tourisme on observe un taux de roulement et un taux de chômage élevé du personnel ainsi qu'une faible valorisation de la formation par les employeurs.
- Le domaine des services automobiles fait également face à une problématique particulièrement inquiétante, soit le vieillissement de la main-d'œuvre. Ajoutons que la relève est pour le moins incertaine. Une baisse constante du nombre de diplômés est observée depuis les trois dernières années à Montréal. La demande pour les mécaniciens automobiles, carrossiers, conseillers au service à la clientèle ira en augmentant ces prochaines années.
- Dans le sous-secteur du transport scolaire, la détérioration des conditions de travail en ce qui a trait au nombre d'heures de travail a créé une demande de nouvelle main-d'œuvre. Le transport en commun urbain et interurbain doit renouveler sa main-d'œuvre en raison de l'attrition de son personnel de chauffeurs d'autobus. Le sous-secteur du transport aérien est en restructuration et devra s'ajuster à un marché de plus en plus concurrentiel. Pour notre région, les perspectives d'emploi sont peu prometteuses pour l'entrée d'une nouvelle main-d'œuvre dans ce sous-secteur.

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

• 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 20 novembre 2002. Considérant que les problématiques du marché du travail évoluent à moyen terme, ces orientations régionales ont été élaborées dans une perspective de trois années soit de 2002 à 2005. Néanmoins, elles ont été actualisées en vue du présent exercice 2003-2004.

Par ailleurs nous indiquons, entre parenthèses à la fin de chaque orientation, l'incidence de l'orientation sur nos blocs d'intervention à l'égard des problématiques : 1) de recherche d'emploi 2) d'employabilité 3) d'actualisation 4) d'affaires 5) d'entreprise.

1. 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)
2. 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)
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)
4. Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes faiblement scolarisées, 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)
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)
6. 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)
7. 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)
8. 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)
9. 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)
10. 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)

• Les cibles

Les cibles opérationnelles permettent d'anticiper le nombre de nouveaux individus et d'employeurs et de déterminer des résultats opérationnels attendus. Par exemple, suite aux interventions auprès des personnes tels : les retours en emploi, les économies aux caisses de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi.

NOTEZ BIEN

Les cibles régionales indiquées dans le tableau qui suit sont celles qui étaient envisagées par la Direction régionale de Montréal et qui, par la suite, ont été approuvées le 28 janvier 2003 par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT) soit après l'envoi au Conseil régional, le 24 janvier 2003, du mémoire sur le PAR et de la version du PAR 2003-2004 en vue de son adoption le 5 février 2003.

C'est pourquoi nous avons indiqué, dans cette version du PAR 2003-2004 (qui est jointe au présent sommaire administratif), les cibles qui nous étaient alors proposées par la DPIMT même en ce qui concerne les indicateurs 4 – 7 – 9 – 18 – 19 – 20 où nous proposons des cibles moins élevées (conformément au mémoire qui accompagne le PAR).

Aussi suite à l'acceptation par le Conseil régional le 5 février 2003, nous indiquerons dans la version adoptée de notre PAR 2003-2004 les cibles régionales indiquées dans le tableau qui suit et qui sont différentes (en ce qui concerne les indicateurs 4 – 7 – 9 – 18 – 19 – 20) de celles indiquées dans la version du PAR 2003-2004 qui accompagne le présent sommaire.

Les cibles opérationnelles 2003-2004

TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES NATIONALES	CIBLES MONTRÉAL
1 Nombre de vacances signalées au SNP	320 000	84 219
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	240 000	62 664
3 Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	128 035	33 308
4 Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	47,1%	40,0%
5 Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	312 900,0	81 400,0
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	31 467	8 216
7 Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,8%	34,8%
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	84 629	22 097
9 Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	50,0%	42,8%
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 540	667
11 Nombre de nouvelles ententes de qualif.	2 340	352
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	150 000	39 000,0
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	162 900,0	42 400,0
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	130 938	34 188
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	63 547	16 532
16 Proportion des participants aux interventions d'EQ 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%
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%
18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	120 000	38 900
19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40 786	9 650
20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,7%	24,8%
21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	33 956	8 866

Les stratégies

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

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

Sommaire des nouvelles participations des personnes et des entreprises nouvellement aidées et budget FDMT 2003-2004

BLOC D'INTERVENTIONS #1 (Recherche d'emploi)		
Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
Services d'aide à l'emploi		18 827,6 (11,6 %) (incluant le report de 2002-2003)
Activités d'aide à l'emploi		
Supplément de retour au travail		
Résultats attendus et part des nouvelles participations	55 301 (70,6 %)	
BLOC D'INTERVENTIONS # 2 (Employabilité)		
Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
Insertion sociale		58 268,2 (35,9 %) (incluant le report de 2002-2003)
Formation générale		
Préparation à l'emploi		
Fonds de lutte contre la pauvreté		
Contrats d'intégration au travail (CIT)		
Subvention salariale (volet OSBL)		
Résultats attendus et part des nouvelles participations	14 648 (18,7 %)	
BLOC D'INTERVENTIONS # 3 (Actualisation)		
Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
Formation professionnelle		62 163,6 (38,3 %) (incluant le report de 2002-2003)
Subvention salariale (privé et écon. sociale)		
Projet pilote travailleurs âgés		
Résultats attendus et part des nouvelles participations	7 676 (9,8 %)	
BLOC D'INTERVENTIONS # 4 (Affaires)		
Mesures et services	Nouvelles participations	Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
Soutien au travail autonome		6 330,0 (3,9 %) (incluant le report de 2002-2003)
Résultats attendus et part des nouvelles participations	705 (0,9 %)	
BLOC D'INTERVENTIONS # 5A (Interventions entreprises)		
Mesures et services	Nouvelles entreprises participantes	Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
CAMO, PDRH, ARTT, Comités de reclassement, Stabilisation de l'emploi, MFOR employeur	667	12 984,6 (8,0 %) (incluant le report de 2002-2003)
Résultats attendus et part des nouvelles participations	667 (100 %)	
BLOC D'INTERVENTIONS # 5B (Interventions organismes)		
Mesures et services		Budget FDMT en 2003-2004 (en K\$ avec proportion du budget total)
Tables de concertation, support à l'exécution de mesures actives et autres activités de concertation		6 654,6 (4,1 %) (incluant le report de 2002-2003)
SYNTHÈSE		
	Nouveaux participants et nouvelles entreprises aidées	Budget FDMT en 2003-2004 (incluant le report de 2002-2003) (en K\$)
BUDGET TOTAL	-	165 228,6 (note 1)
Total des nouveaux participants (Individus)	62 654	145 589,4
Total des nouvelles entreprises aidées	667	12 984,6
Interventions organismes	Ne s'applique pas	6 654,6

Note 1: Ce montant correspond à une surbudgétisation équivalent à 101,8 % du budget initial, tel qu'approuvé par le C.R. du 20 novembre 2002.

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. Étant donné que nous ne connaissons pas le budget initial qui nous sera alloué pour 2003-2004 au moment de la préparation du PAR, la répartition que nous présentons ici est basée sur le budget de l'année courante 2002-2003, la ventilation par CLE présentée apparaît seulement dans le présent sommaire administratif mais elle n'est pas indiquée dans le PAR 2003-2004. Cette ventilation par CLE du budget FDMT sera rendue publique lorsque nous connaîtrons le budget initial définitif qui nous sera alloué.

Budget FDMT à l'échelle locale et régionale et répartition par fonds 2003-2004 (Incluant le report 2002-2003)

Centre local d'emploi (CLE)	Fonds du Québec (FQ)	Individus Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Entreprises Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Total FDMT = FQ + CAE
Ahuntsic	1 085,8	1 256,5	434,3	2 776,5
Anjou-Montreal-Est	330,1	372,2	285,5	987,8
Cote-des-Neiges	1 281,0	1 530,4	409,2	3 220,7
Hochelaga-Maisonneuve	1 884,4	2 073,2	318,8	4 276,5
Lachine	384,4	428,4	257,5	1 070,3
LaSalle	571,5	658,0	170,4	1 399,9
Montreal-Nord	846,8	1 002,6	216,1	2 065,5
Ouest-de-l'Île	682,6	819,4	808,6	2 310,6
Plateau-Mont-Royal	2 546,3	2 613,6	665,6	5 825,5
Pointe-aux-Trembles	657,6	770,4	297,6	1 725,7
Pointe-Saint-Charles	1 076,3	1 199,3	225,5	2 501,1
Rosemont	1 489,2	1 748,5	386,8	3 624,5
Saint-Alexandre	1 386,1	1 283,2	1 359,7	4 029,1
Saint-Laurent	638,9	770,0	1 222,1	2 630,9
Saint-Léonard	502,6	617,7	414,2	1 534,5
Saint-Michel	1 683,6	2 005,6	401,7	4 090,9
Verdun	963,8	1 016,8	226,3	2 206,9
A) Budget planifié par les CLE	18 011,1	20 165,9	8 100,0	46 277,0
B) Budget régional Réacheminé aux CLE (détails au tableau 3)	15 138,0	24 142,0	0,0	39 280,0
C) Budget des activités régionales (détails au tableau 3)	5 775,0	5 110,0	2 865,0	13 750,0
D) Report	20 160,0	40 320,0	2 520,0	63 000,0
Total Individus et entreprises (avant surbudgétisation)	148 822,0	13 485,0	162 307,0	
Total FQ et CAE (avant surbudgétisation)	59 084,1	103 222,9	162 307,0	
Surbudgétisation-individus*	1 159,9	1 761,7	-	-
Total Individus et entreprises (après surbudgétisation)	151 743,6	13 485,0	165 228,6	
Total FQ et CAE (après surbudgétisation)	60 244,0	104 984,6	165 228,6	

* Surbudgétisation approuvée par le C.R. du 20 novembre 2002.

Région de l'Île-de-Montréal (06)

Outaouais (07)

20032004



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, 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.

Emploi-Québec offre des services aux personnes en emploi, aux personnes sans emploi ainsi qu'aux entreprises. 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 qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs et chômeuses de longue durée et à ceux et celles qui risquent de le devenir. Emploi-Québec vient également en aide aux travailleurs et aux travailleuses misent 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 et travailleurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité.

La mise en oeuvre des services se fait de manière concertée avec les partenaires du marché du travail. À cet effet, Emploi-Québec, possède également 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 Problématique du marché du travail de l'Outaouais et de sa main-d'œuvre

2.1 Profil de la région 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 km². Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et quatre MRC : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers et avec 71,8 % de la population régionale (226 696), elle demeure un pôle majeur de développement économique et social.

Sa position géographique, adossée 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-Gatineau et, en corollaire, à l'expansion des industries de services sur ce territoire.

2.2 Croissance et vieillissement démographique

En 2001, la population totale de l'Outaouais était de 315 546 personnes et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1996 et celui de 2001, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 2,6 %; cette progression surpasse celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 1,4 %.

Cette croissance démographique de l'Outaouais est attribuable, en majeure partie, aux hausses de la population des villes de Gatineau (4,2 %) ainsi qu'à la croissance de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (4,5 %). Soulignons que les MRC de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau sont respectivement en baisse de 6,5 % et 7,6 % alors que celle de Papineau arrive à peine à maintenir sa population avec un faible taux de croissance de l'ordre de 0,3 %. Par conséquent, l'accroissement de la population est lié principalement au développement de certains milieux urbains et semi-urbains. Notons aussi que la croissance démographique entre les deux derniers recensements est passablement plus faible qu'entre les deux recensements précédents : alors que la population régionale a crû de 8,3 % entre 1991 et 1996, elle n'a crû que de 2,6 % entre 1996 et 2001.

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. Lors du recensement de 1996, on constatait que parmi les nouveaux migrants (21 280) en Outaouais, soit ceux qui habitaient la région depuis un an, 25 % (5 320) provenaient d'une autre province alors que cette proportion se situait à 6 % dans l'ensemble du Québec. En raison de la proximité de l'Ontario, on présume qu'une forte proportion des nouveaux venus venait de cette province. En outre, c'est essentiellement sur le territoire qui ceinture Ottawa, soit dans la frange urbaine de l'Outaouais, que les migrants s'établissent.

Région de l'Outaouais (07)

2.3 Une situation paradoxale

La situation économique de la région de l'Outaouais est favorable dans son ensemble. En effet, sur le plan interrégional, elle se situe parmi les régions du Québec les plus performantes en matière de développement socio-économique. Toutefois la région fait aussi partie de celles qui affichent les plus grandes inégalités entre ses territoires. En effet, dans l'Outaouais, se trouve une communauté urbaine maintenant ville de Gatineau, parmi les plus riches du Québec et trois communautés rurales, Vallée-de-la-Gatineau, Pontiac et Papineau parmi les plus défavorisées et qui amenuisent le succès d'Emploi-Québec dans l'accomplissement de sa mission. Mais cette situation paradoxale assure aussi la raison d'être d'Emploi-Québec, sa pertinence et constitue un défi de taille.

2.4 Les secteurs d'activité

De 1987 à 2001, le nombre d'emplois en Outaouais est passé de 126 000 à 158 600, ce qui représente, malgré ces 14 ans de variations cycliques, une hausse d'environ 26 %. Ainsi, les données de 2001 ont permis de comptabiliser 158 600 emplois, soit une augmentation de 1,3 % par rapport à 2000. Si on recule encore dans le temps, on constate qu'il s'agit du plus grand nombre d'emplois affichés depuis 1987.

L'économie de la région repose essentiellement, en nombre d'emplois, sur le secteur des services. En 2001, ce secteur des services comptait 132 000 emplois. Le secteur secondaire a procuré, pour sa part, 22 500 emplois et donc légèrement en hausse. Le secteur primaire, quant à lui, est toujours en perte de vitesse et comptait environ 4 100 personnes.

Le taux de chômage régional en 2001 s'est fixé à 8 %. Les deux dernières années affichent le meilleur taux de chômage depuis 1987.

2.5 Les perspectives professionnelles 2001-2005

La demande additionnelle de main-d'œuvre se situera à environ 28 960 emplois, d'ici la fin 2005. En effet le plus récent scénario sur les perspectives professionnelles en Outaouais nous indique que le nombre d'emplois créés entre 2001 et 2005, par le dynamisme de l'activité économique, sera d'environ 12 530. Cela correspond à un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,6 %. Mais une autre composante vient influencer l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il s'agit des emplois qui seront disponibles en raison des départs à la retraite ou des décès. Cette composante, connue sous le nom de l'érosion ou de remplacement de la main-d'œuvre, procurera environ 16 430 emplois. Notons que dans l'Outaouais comme dans l'ensemble du Québec, la grande partie de la nouvelle main-d'œuvre sera comblée par l'érosion plutôt que par les nouveaux emplois.

2.6 Les clientèles spécifiques

En vue de répondre aux besoins en main-d'œuvre qui se dessinent, il faut mettre en œuvre des approches particulières et des interventions visant à solutionner certaines iniquités pour accroître l'employabilité de certaines clientèles qui veulent participer au marché du travail.

Emploi-Québec se doit donc d'intervenir auprès de certaines clientèles spécifiques afin de limiter l'impact des différentes barrières à l'emploi qui aggravent leurs difficultés d'insertion au marché du travail. C'est par des interventions intégrées, concertées et visant le développement d'habilités et de compétences qu'on parviendra à réduire l'impact de ces barrières à l'emploi et améliorer ainsi l'employabilité des personnes, qu'elles soient visées ou non par une politique, une stratégie ou une orientation.

3 Les enjeux et les orientations régionales pour 2003-2007

Six grands enjeux et treize orientations ont été retenus comme déterminants dans l'évolution du marché du travail et du développement social et économique de l'ensemble de la région de l'Outaouais. Les problématiques à la base de ces enjeux visent l'offre et la demande de main-d'œuvre qui sont les deux pôles constituant le marché du travail. Ils interpellent ainsi l'ensemble des acteurs pouvant contribuer au développement social et économique de la région.

Enjeu 1 : Le vieillissement et le remplacement de la main d'oeuvre

L'évolution démographique des dernières décennies laisse entrevoir que le facteur démographique agira de façon déterminante sur la dynamique du marché du travail et de la main-d'œuvre. En effet, le vieillissement rapide de la population nous plonge dans de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée et qui se renouvelle moins rapidement. Cette nouvelle réalité commande un réajustement en faveur de l'emploi de tous ceux et celles qui désirent travailler.

Région de l'Outaouais (07)

Trois grandes orientations sont rattachées à ce premier enjeu :

- Favoriser l'intégration au marché du travail de tous ceux et celles qui souhaitent l'intégrer.
- Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage récent.
- Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Enjeu 2 : La participation des employeurs dans la stabilité de l'emploi

Pour Emploi-Québec, la complicité avec les employeurs de l'ensemble de la région dans l'actualisation de sa mission est déterminante. Le contexte actuel dans lequel évolue le marché du travail prescrit un rapprochement étroit entre les employeurs et Emploi-Québec afin d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Dans ce contexte, Emploi-Québec s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'un ensemble d'interventions favorisant ce rapprochement avec les employeurs et à consolider les services qu'il peut leur offrir. En contrepartie, Emploi-Québec s'attend à ce que les employeurs contribuent de façon significative à la résolution des problèmes de main-d'œuvre.

Voici les orientations de cet enjeu :

- Renforcer la capacité des employeurs à maintenir et à créer des emplois de qualité par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre.
- Intensifier notre partenariat avec les employeurs.

Enjeu 3 : L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux

Pour les communautés rurales de l'Outaouais, non seulement le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre constituent un enjeu de taille mais de plus, cette problématique est accompagnée d'un exode massif des jeunes qui quittent leur communauté pour se rapprocher d'un milieu qui leur offre plus de possibilités (éducation, emploi, culture, loisirs, etc.). Cet exode s'exprime par un déplacement important des jeunes enfants (la relève) qui évidemment quittent avec les parents, des personnes en âge de travailler et de se reproduire, vidant ainsi les communautés de leurs forces vives et entraînant une concentration des personnes incapables de se joindre à cet exode (les personnes âgées, les personnes moins qualifiées, etc.). Dans ce contexte, l'exode des jeunes devient un enjeu dominant pour les communautés rurales et pour l'ensemble de la région.

En effet, les impacts de cet exode sont considérables non seulement pour le milieu rural mais pour l'ensemble de la région puisque que l'économie régionale est affectée par l'affaiblissement des communautés rurales. En ce sens, on doit développer la complémentarité entre le milieu urbain et le milieu rural dans les interventions qui seront opérées autour de cette question avec cette orientation :

- Mettre en place divers mécanismes de concertation, de formation et d'information sur le marché du travail

Enjeu 4 : L'équilibre entre l'exigence de nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage

À l'instar de l'ensemble du Québec, la formation est un enjeu crucial pour la région de l'Outaouais. La nouvelle Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue exprime l'enjeu de la formation dans ces termes :

« La capacité des individus d'accéder au savoir et d'apprendre tout au long de leur vie est une des conditions du développement culturel, social et économique du Québec. »

Cette expression de l'enjeu de la formation s'applique tout aussi bien à l'Outaouais qu'à l'ensemble du Québec, d'autant plus qu'il est bien connu que la région affiche un palmarès peu enviable en matière de formation professionnelle et technique et de décrochage scolaire. Et si l'accession au savoir est garante d'un développement culturel, social et économique, le combat que l'on devra livrer aux inégalités socio-économiques dans l'Outaouais fera de la formation un allié incontestable.

Ce quatrième enjeu est axé autour de trois grandes orientations :

- Accorder à la formation de base une place déterminante dans les interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle peu scolarisée.
- Contribuer au développement d'une culture de formation innovante et adaptée.
- Donner suite aux travaux de la Table éducation Outaouais (TÉO) sur la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire.

Région de l'Outaouais (07)

Enjeu 5 : Les inégalités socio-économiques et ses répercussions sur le marché du travail

Dans l'Outaouais, les inégalités socio-économiques s'expriment d'abord à l'échelle régionale par une dualité marquée entre l'urbain et le rural. À une échelle plus réduite, elles s'expriment entre les municipalités d'un même territoire en milieu rural et entre les quartiers en milieu urbain. Plusieurs raisons peuvent mener à établir la problématique des inégalités socio-économiques comme un enjeu dominant pour Emploi-Québec Outaouais. Mais la raison qui se situe au-dessus de toutes les autres s'exprime par notre mission, notre raison d'être qui, à sa plus simple expression, consiste à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Or, comme il a été démontré, les facteurs socio-économiques interviennent de manière importante sur le degré d'accomplissement de cette mission. Et comme les inégalités socio-économiques traduisent les conséquences de ces caractéristiques sur les populations, il devient essentiel de s'attaquer à cet enjeu, avec ces deux orientations :

- Poursuivre le développement d'une culture de concertation et soutenir l'initiative concrète des partenaires dans le domaine de l'emploi, de la main-d'œuvre et du développement socio-économique des milieux.
- Contribuer, en partenariat, à la planification et à la réalisation d'actions pour combattre la pauvreté, en atténuer les effets sur les personnes et les familles et contrer l'exclusion sociale.

Enjeu 6 : Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec

Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec Outaouais doit être assuré dans un contexte de contraintes : alourdissement des clientèles, variation des budgets, exigences de la reddition de comptes, représentations et attentes des individus, des entreprises, du milieu communautaire et autres.

C'est pourquoi cet enjeu présente deux orientations :

- Dans une perspective de continuité, consolider les services universels et s'assurer du maintien de la qualité de la prestation de services aux citoyens.
- Assurer une équité intrarégionale face à l'accessibilité aux services et à la distribution des ressources.

Ce Plan d'action régional 2003-2004 est ambitieux mais tout à fait opérationnel tantôt sur le plan régional, tantôt sur le plan local. Il sera traduit dans chacun des territoires par un Plan local d'intervention (PLI) adapté aux réalités propres à chacun.

4 Indicateurs et cibles de résultats

Pour assurer sa reddition de compte, Emploi-Québec s'est donné 21 indicateurs de résultats associés aux cibles régionales.

Tableau 2
Cibles régionales 2003-2004

Indicateurs	Cibles régionales 2003-2004 proposées	Gatineau	Les Collines-de- l'Outaouais	Papineau	La Vallée-de-la- Gatineau
Poids relatif du CLE		63,2749%	7,4813%	10,2123%	12,6726%
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	16 571	10 485	1 240	1 692	2 100
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 432	5 988	706	963	1 195
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 202	3 292	389	531	659
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%	48,0%
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	12 700 000 \$	8 035 906 \$	950 121 \$	1 298 956 \$	1 609 414 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 237	783	93	126	157
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%	42,6%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	3 326	2 195	249	340	421
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,0%	51,0%	51,0%	51,0%	51,0%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	155	98	12	16	20
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	61	39	5	6	8
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 100 000 \$	3 859 767 \$	456 357 \$	622 947 \$	773 026 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 600 000 \$	4 178 141 \$	493 783 \$	674 009 \$	836 389 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	5 146	3 256	385	526	652
15. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 582	1 634	193	264	327
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%
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%
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	4 562	2 887	341	466	578
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 657	1 048	124	169	210
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation	1 220	772	91	125	155

Région de l'Outaouais (07)

5 Le budget d'intervention régional 2003-2004 et sa répartition dans les territoires

Le budget d'intervention de notre région pour l'année 2003-2004 devrait être de l'ordre de 23,5 millions de dollars. De ce budget d'intervention, un montant de 1 000 000\$ est maintenu et géré 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. De plus, nous consacrerons un montant de 4,9 millions de dollars aux services régionalisés.

La méthode de distribution budgétaire pour cette année 2003-2004 est basée sur trois critères qui tiennent compte de la situation actuelle du marché du travail :

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

Ces trois 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 donné, fera en sorte d'augmenter la proportion du budget d'intervention de ce dernier. Ainsi, cette démarche permet d'attribuer un poids relatif à chacun des territoires. Les CLE se verront, au moment de la planification locale, alloués un budget de fonctionnement correspondant à leur niveau d'intervention sur chacun des territoires.

De plus, dans le but de cerner le plus précisément possible les enveloppes budgétaires dévolues aux quatre grands volets budgétaires que sont le soutien du revenu aux participants, les ententes de services avec les ressources externes, les achats de formation et la part relative attribuée au service aux employeurs, il est impératif d'affecter à chacun de ces volets une limite budgétaire à l'intérieur de laquelle les CLE devront inscrire leurs interventions pour assurer une prestation de service complète, diversifiée et appropriée, et ce, tout au long de l'année. Pour ce faire, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté une résolution confirmant :

- Que l'on maintienne le budget du volet « Service aux employeurs » consacré à l'intervention en entreprise dans une proportion de 20 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2003-2004 (excluant le budget « Contrat d'intégration au travail » (CIT));
- Qu'une enveloppe « Recours aux ressources externes » soit consacrée à l'achat de service dans une proportion de 18 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2003-2004 (excluant le budget CIT);
- Qu'une enveloppe « Achats de formation » soit consacrée à l'achat de formation dans une proportion de 13 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2003-2004 (excluant le budget CIT).

En corollaire, cette décision permettra d'assurer qu'environ 45 % du budget sera dévolu au soutien du revenu des clients et leur assurera une continuité des services, particulièrement, en fin d'année.

Tableau 3

PONDÉRATION DES BUDGETS D'INTERVENTION DANS LES TERRITOIRES

Territoires	Clientèle "individus"						Clientèle "entreprises"			Poids relatif
	Assurance-emploi *	%	Répartition pondérée à 40%	Assistance Emploi**	%	Répartition pondérée à 40%	Nombre d'entreprises***	%	Répartition pondérée à 20%	
Gatineau	5 697	58,534%	23,414%	7 362	67,029%	26,811%	6 568	65,249%	13,050%	63,2749%
Les Collines-de-l'Outaouais	869	8,931%	3,572%	749	6,822%	2,729%	594	5,901%	1,180%	7,4813%
Papineau	914	9,388%	3,755%	1 124	10,232%	4,093%	1 190	11,822%	2,364%	10,2123%
La Vallée-de-la-Gatineau	1 588	16,318%	6,527%	1 171	10,660%	4,264%	947	9,408%	1,882%	12,6726%
Pontiac	665	6,830%	2,732%	578	5,258%	2,103%	767	7,620%	1,524%	6,3591%
Outaouais	9 733	100,000%	40,000%	10 983	100,000%	40,000%	10 066	100,000%	20,000%	100,0000%

*Assurance-emploi : Moyenne des 4 derniers trimestres

** Assistance-emploi : Moyenne sans contrainte et avec contrainte temporaire

*** Inscrites au LIC, novembre 2002

Région de l'Outaouais (07)

En appliquant ce poids relatif aux activités d'intervention, on obtient les budgets des territoires suivants :

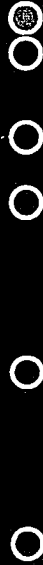
Tableau 4
Synthèse des budgets d'intervention

	Répartition du budget dans les territoires	Budget total 2003-2004	Fonds Fédéral	Fonds du Québec
Budget total 2003-2004 E-Q Outaouais		23 500 000 \$	6 891 101 \$	16 608 899 \$
Réserve régionale		1 000 000 \$	120 000 \$	880 000 \$
Services régionalisés		4 990 603 \$	1 037 615 \$	3 952 988 \$
Somme à répartir entre les territoires *	100,00%	22 500 000 \$	6 771 101 \$	15 728 899 \$
Gatineau	63,27%	14 236 844 \$	4 284 405 \$	10 205 539 \$
Ajustement services régionalisés		4 462 931 \$	927 905 \$	3 788 126 \$
Total		9 773 913 \$	3 356 500 \$	6 417 413 \$
Les Collines-de-l'Outaouais	7,48%	1 683 284 \$	506 564 \$	1 206 646 \$
Ajustement services régionalisés		527 671 \$	109 710 \$	447 887 \$
Total		1 155 613 \$	396 854 \$	758 759 \$
Papineau	10,21%	2 297 757 \$	691 482 \$	1 647 124 \$
La Vallée-de-la-Gatineau	12,67%	2 851 325 \$	858 071 \$	2 043 944 \$
Pontiac	6,36%	1 430 790 \$	430 579 \$	1 025 647 \$

- * Les budgets sont ajustés pour les territoires de Gatineau et les Collines-de-l'Outaouais pour tenir compte des services régionalisés

Abitibi-Témiscamingue (08)

20032004



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

MISSION

Emploi-Québec a pour mission, de concert avec ses partenaires, de promouvoir et soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, de favoriser l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage et l'exclusion afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et favoriser un meilleur équilibre entre l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Emploi-Québec vient en aide aux personnes en quête d'emploi qui souhaitent intégrer le marché du travail, aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement et aux personnes en emploi qui veulent acquérir de nouvelles compétences. De plus, Emploi-Québec fournit différentes formes d'aide aux employeurs, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

Les services sont mis en œuvre de manière concertée. 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.

STRATÉGIE VERS LE PLEIN EMPLOI – HORIZON 2005

Le gouvernement du Québec vient de rendre publique la Stratégie « Vers le plein emploi » dans le but de se mobiliser pour atteindre le plein emploi.

Cette politique intègre l'ensemble des stratégies et politiques actuellement en cours relativement au développement économique des régions, à l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des différentes clientèles défavorisées socio-économiquement.

Elle interpelle l'ensemble des acteurs concernés par ces différentes problématiques. Elle comprend vingt (20) actions pour un Québec meilleur à l'horizon de 2005, dont six (6) concernent plus spécifiquement le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec.

Cette stratégie comporte trois grands axes d'intervention qui doivent concourir à l'atteinte du plein emploi à l'horizon 2005.

Le premier axe vise impérativement à **renforcer les compétences de la main-d'œuvre** à travers la formation et l'adaptation des personnes. Il interpelle au premier chef Emploi-Québec et les partenaires du marché du travail. En effet, la réussite de cette stratégie repose en grande partie sur notre capacité à créer un arrimage solide entre les besoins des entreprises et l'offre de main-d'œuvre disponible.

Le second axe concerne l'**accroissement des investissements**. Le gouvernement veut mobiliser les entreprises privées et publiques autour d'un effort massif de création d'emploi et d'investissement. L'action du gouvernement visera à amener les entreprises à se doter de procédés de fabrication plus performants afin qu'elles soient plus concurrentielles, notamment sur les marchés d'exportation, à stimuler la transformation des ressources naturelles dans les régions et ainsi créer des emplois durables, et enfin à maximiser le développement du potentiel énergétique du Québec par l'intermédiaire de ses sociétés d'État.

Le troisième axe a pour grand objectif de contribuer à ce que le Québec profite davantage des **progrès technologiques**. En ce sens, le gouvernement compte appuyer plus fortement les activités de recherche, mettre en valeur les découvertes issues des centres de recherche publics et des universités, aider au démarrage des entreprises innovantes et assurer un financement suffisant aux entreprises de haute technologie afin de faciliter leur croissance.

La Stratégie « Vers le plein emploi » consacre le **rôle stratégique d'Emploi-Québec** dans les grandes priorités du gouvernement et situe notre organisation au cœur des principaux enjeux du développement économique et social du Québec.

L'**apport d'Emploi-Québec** et des partenaires du marché du travail au succès de cette stratégie sera déterminant. L'action d'Emploi-Québec se concentre autour de **quatre grandes priorités** :

- Créer un arrimage étroit entre la formation et les **besoins du marché du travail**.
- Développer une offre de formation encore mieux adaptée aux **réalités des régions**.
- Accorder une aide accrue au **recrutement de la main-d'œuvre**.
- Accroître les efforts en vue d'**augmenter la participation** de certains groupes au marché du travail comme les femmes, la main-d'œuvre de 45 ans et plus et les gens peu scolarisés.

À partir de ces grandes priorités d'action, Emploi-Québec doit tenir compte de plusieurs stratégies et politiques agissant en complémentarité avec nos programmes, mesures et services, en plus des politiques et des stratégies propres à Emploi-Québec ou au Ministère. C'est donc dans cette optique que le personnel d'Emploi-Québec est appelé à faire des liens en relation avec les différents enjeux stratégiques.

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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 MRC de Témiscamingue présente les plus fortes dispersions de population. La population de ses plus grandes municipalités, Témiscaming et Ville-Marie, s'élève respectivement à seulement 2 903 et 2 770 habitants. Les MRC de la Vallée-de-l'Or et de Rouyn-Noranda, les plus urbanisées de la région, sont aussi les plus peuplées.

La population de la région est plus jeune que celle de l'ensemble du Québec. En effet, l'âge moyen y est de 36,5 ans, tandis que l'âge moyen au Québec se situe à 38,1 ans.

En 2002, l'emploi a peu augmenté en Abitibi-Témiscamingue. La participation au marché du travail est aussi restée stable. Pourtant, on constate une amélioration de la qualité des emplois alors que la région compte 1 000 travailleurs de plus à temps plein par rapport à 2001. Cette situation s'accompagne d'une baisse significative du travail à temps partiel. Le taux d'emploi, n'étant pas affecté par la baisse de la population, s'est davantage amélioré au cours de l'année. Ainsi, le taux d'emploi est semblable à 2001 et le taux de chômage se compare à celui de 1996. La population en chômage suit le mouvement global avec une baisse de quelque 1 000 personnes par rapport à 2001.

Dans l'ensemble du Québec, le taux d'activité a augmenté chaque année depuis 1996, ce qui n'a pas été le cas en Abitibi-Témiscamingue. La croissance de l'emploi a été interrompue dans la région en 2001, contrairement à l'ensemble du Québec. Cette évolution différente s'est traduite par un écart entre le taux d'emploi de la région (55 %) et celui de l'ensemble du Québec (60 %). Cet écart met en évidence les difficultés d'intégration au marché du travail que la population témiscabitiennne continue d'éprouver. Pour permettre à l'Abitibi-Témiscamingue de rejoindre le taux d'emploi de l'ensemble du Québec, 6 000 emplois de plus auraient été nécessaires. Il n'est donc pas étonnant que, depuis 1998, l'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les trois régions du Québec au taux de chômage le plus élevé.

Le salaire hebdomadaire atteint 616 \$ en Abitibi-Témiscamingue pour les trois premiers trimestres de 2002, ce qui est plus que dans l'ensemble du Québec. La répartition de ce revenu est cependant très différente selon le sexe. En effet, les Témiscabitiens gagnent 730 \$ par semaine contre 697 \$ au Québec, tandis que les Témiscabitiennes obtiennent 483 \$ par semaine. Les Québécoises, quant à elles, touchent 507 \$. Au Québec, le revenu hebdomadaire moyen des femmes s'est un peu rapproché de celui des hommes en 2002, passant de 73 % à 74 % du revenu des hommes. Dans la région, l'écart du revenu hebdomadaire moyen entre les hommes et les femmes n'a pas changé entre 2001 et 2002, le revenu des femmes demeurant à 66 % de celui des hommes.

LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES EN 2003-2004

Orientation n° 1 – Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage

Problématique

Malgré le contexte de croissance vigoureuse de l'emploi au Québec, le nombre de chômeurs et de chômeuses de courte durée s'est à peu près maintenu depuis 1993. Pourtant, les signes que les employeurs éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants se multiplient. Emploi-Québec intensifiera les efforts pour diminuer le nombre de postes vacants et consentira des investissements accrus dans le domaine de l'information sur le marché du travail, du placement et des services aux employeurs, tout en accordant une attention particulière à la main-d'œuvre éprouvant des difficultés particulières d'intégration au marché du travail.

Stratégies

Les stratégies de l'orientation n° 1 se divisent en trois groupes.

1. Les services universels s'adressant à l'ensemble de la population et des employeurs :

- Augmenter la portée de nos services universels.
- Dans le cadre de la politique en matière d'éducation des adultes et de la formation continue :
 - Assurer une juste adéquation entre les formations offertes par Emploi-Québec et les besoins des employeurs.
 - Améliorer notre connaissance des besoins des employeurs.

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

- Dans le cadre des projets majeurs d'Hydro-Québec, faire en sorte que les entreprises, les institutions et les travailleurs de la région profitent au maximum des retombées des grands travaux d'Hydro-Québec à la Baie-James et en Abitibi-Témiscamingue.
- Dans le cadre de la stratégie Vers le plein emploi, assurer la disponibilité d'une main-d'oeuvre compétente sur l'ensemble du territoire.
- Dans le cadre du Rendez-vous national des régions, fournir aux investisseurs la main-d'oeuvre qualifiée qu'ils recherchent en fonction de leur besoin.

2. Les services aux individus

- Augmenter l'utilisation de notre service de placement auprès des clientèles à la recherche d'emploi.
- Favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.
- Intervenir auprès des travailleuses et travailleurs mis à pied collectivement.

3. Les services aux employeurs

- Aider les employeurs dans leur recherche de main-d'oeuvre.
- Appuyer les employeurs dans la recherche et le développement de la main-d'oeuvre qualifiée.
- Faciliter le recrutement de personnel auprès des employeurs ciblés.

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

Problématique

Le chômage de longue durée tend à être concentré dans des sous-groupes vulnérables de la population et particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants qui s'élèvent à quelque 6 milliards de dollars par année au Québec.

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.

Stratégies

Les objectifs prioritaires de l'orientation n° 2 visent l'ensemble des clientèles à risque de chômage élevé. Ils sont répartis en huit blocs.

1. Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

- Dans le cadre de la Politique en matière d'éducation des adultes et de la formation continue, augmenter le niveau de formation de base et en alphabétisation de la clientèle d'Emploi-Québec.
- Dans le cadre de la stratégie Vers le plein emploi, offrir aux prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail des perspectives d'emploi à court terme.

2. La place des femmes dans la collectivité régionale

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'oeuvre 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.

3. La place des jeunes dans la collectivité régionale

- 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 oeuvre 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 référence entre les organismes régionaux concernés.
- Réduire le risque de chômage prolongé.

4. La place des personnes handicapées dans la collectivité régionale

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

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

5. Les relations avec les communautés autochtones

- Poursuivre les échanges avec les communautés algonquines de la région.

6. La place des travailleuses et des travailleurs âgés dans la collectivité régionale

- Connaître la problématique de la main-d'oeuvre des travailleuses et travailleurs âgés.

7. La place des clientèles judiciairisées adultes dans la collectivité régionale

- Connaître la problématique de la clientèle judiciairisée à l'intégration du marché du travail.
- Favoriser l'intégration des clientèles judiciairisées adultes au marché du travail.

8. Les personnes immigrantes et les minorités visibles

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'oeuvre des personnes immigrantes et des minorités visibles de la région.

Orientation n° 3 - Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par ses actions en matière de développement de main-d'oeuvre

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'oeuvre.

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 d'action locaux pour l'économie et l'emploi des CLD. À ce titre, mentionnons la nouvelle économie, le volet innovation, le développement de l'entrepreneuriat, 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 la productivité. En effet, des lacunes dans le recrutement, le développement et la rétention de main-d'oeuvre 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.

Stratégies

Les stratégies de l'orientation n° 3 se divisent en deux groupes dont voici les objectifs prioritaires.

1. Maintenir et développer les compétences de la main-d'oeuvre en emploi en fonction des besoins des employeurs

- Dans le cadre de la Politique en matière d'éducation des adultes et de la formation continue :
 - Accroître notre effort collectif en faveur de la formation en emploi.
 - Accroître la participation des travailleurs à la formation, l'investissement des employeurs et améliorer le caractère qualifiant des activités de formation continue.
- Intensifier le développement d'une culture de formation auprès des employeurs.
- Dans le cadre du projet ACCORD, adopter une vision collective pour favoriser le développement durable et assurer la diversification de notre économie :
 - Stimuler la croissance des entreprises régionales visées par les créneaux.
 - Augmenter le nombre d'entreprises dans les créneaux.
- Dans le cadre de la stratégie Vers le plein emploi :
 - Supporter les entreprises pour qu'elles soient plus productives et plus concurrentielles.
 - Encourager les nouvelles percées dans l'économie du savoir.
- Dans le cadre du Rendez-vous national des régions, aider les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail, à lutter contre les pénuries de main-d'oeuvre, à assurer la relève et à contrer l'exode des jeunes.

2. Renforcer la capacité d'adaptation des employeurs aux changements, maintenir les emplois et soutenir la création d'emploi

- Soutenir la création et l'expansion des entreprises et la création d'emploi.
- Favoriser le maintien des emplois déjà existants.
- Favoriser la stabilisation d'emploi.
- Dans le cadre de l'Entente MFER/EQ, contribuer, en collaboration avec les partenaires, à la mise en œuvre de stratégies et de moyens efficaces pour améliorer la compétitivité des entreprises.
- Ajuster l'information sur le marché du travail en fonction des besoins des employeurs.
- Consolider le développement des services aux employeurs.

Orientation 4 – Améliorer les services aux citoyens

Problématique

Afin d'améliorer les services aux citoyens, Emploi-Québec concentrera ses efforts autour de trois axes, soit l'information sur le marché du travail, le partenariat et un meilleur arrimage entre la planification et la réalisation de ses activités.

L'implantation et la consolidation de l'information sur le marché du travail comme service universel doit se situer dans une perspective continue et permanente. Pour améliorer la connaissance et l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec verra à organiser et à structurer la veille du marché du travail et asseoir le partenariat local à cet effet.

Par ailleurs, le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc un enjeu de taille pour assurer l'efficacité des services publics d'emploi québécois. Enfin, Emploi-Québec travaillera avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail à assurer un meilleur arrimage des planifications des centres locaux d'emploi avec celles des centres locaux de développement (CLD).

Stratégies

Les objectifs prioritaires de l'orientation n° 4 sont divisés en trois blocs.

1. Améliorer l'information sur le marché du travail utile à la prise de décision

- Organiser la fonction Information du marché du travail (IMT) à l'échelle locale et régionale.
- Assurer une veille stratégique de l'IMT et des changements qui y interviennent, susceptibles d'avoir un impact sur Emploi-Québec.
- Améliorer notre connaissance du marché du travail ainsi que des besoins de main-d'œuvre et de formation.
- Diffuser l'IMT.

2. Renforcer le partenariat

- Poursuivre la concertation et le partenariat régional dans les activités liées à la mission d'Emploi-Québec.
- Créer des partenariats permettant de couvrir l'aspect main-d'œuvre dans les développements régionaux.

3. Soutenir la planification régionale et locale

- Adapter nos interventions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local, de même qu'aux besoins des populations et des entreprises.

Les Indicateurs de résultats 2003-2004
Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Les Indicateurs de résultats 2003-2004 - Région de l'Abitibi-Témiscamingue

Indicateurs		Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région	PROVINCE
		Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible	Cible
1.	Nombre de vacances signalées au Service national deplacement	1 592	2 002	792	1 074	1 994	377	7 831	320 000
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	1 244	1 564	619	840	1 558	295	6 120	240 000
3.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	612	769	305	413	766	145	3 010	128 035
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,8%	42,8%	42,8%	42,8%	42,8%	42,8%	42,8%	47,1%
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	679	853	338	458	850	161	3 339	130 938
6.	Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	304	382	151	205	380	72	1 494	63 547
7.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	161	202	80	109	202	38	866	33 956
8.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle ou technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	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)	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
11.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	549	690	273	371	688	130	2701	120 000
12.	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	195	245	97	132	244	46	959	40 786
13.	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,80%	28,80%	28,80%	28,80%	28,80%	28,80%	28,80%	31,70%
14.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	163	205	81	110	204	39	802	31 467
15.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,4%	37,4%	37,4%	37,4%	37,4%	37,4%	38,0%	41,8%
16.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	439	552	218	296	549	104	2 158	84 629
17.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%	45,4%	50,0%
18.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
19.	Prestations de l'assistance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	711 550 \$	894 600 \$	354 200 \$	480 200 \$	890 750 \$	168 700 \$	3 500 000 \$	150 000 000 \$
20.	Prestations d'assurance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	772 540 \$	971 280 \$	384 560 \$	521 360 \$	967 100 \$	183 160 \$	3 800 000 \$	162 900 000 \$
21.	Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 484 090 \$	1 865 880 \$	738 760 \$	1 001 560 \$	1 857 850 \$	351 860 \$	7 300 000 \$	312 900 000 \$
22.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	40	51	20	27	50	9	197	3 540
23.	Nombre de nouvelles ententes de qualification	21	27	11	14	27	5	105	2340

Budget du Fonds de développement du marché du travail 2003-2004
pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue

Tableau 1

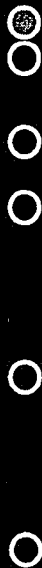
BUDGET 2003-2004				
Fonds de développement du marché du travail				
Centre local d'emploi	Poids relatif	Total	Fonds fédéraux	Fonds du Québec
Amos	20,33%	2 840 365 \$	2 045 063 \$	795 302 \$
Rouyn-Noranda	25,56%	3 571 064 \$	2 571 166 \$	999 898 \$
Ville-Marie	10,12%	1 413 896 \$	1 018 005 \$	395 891 \$
La Sarre	13,72%	1 916 862 \$	1 380 141 \$	536 721 \$
Val-d'Or	25,45%	3 554 299 \$	2 559 095 \$	995 204 \$
Senneterre	4,82%	673 417 \$	484 860 \$	188 557 \$
Sous-total		100%	13 969 903 \$	10 058 330 \$
Services régionalisés	CIT		1 090 900 \$	1 090 900 \$
	Réserve régionale		1 000 000 \$	- \$
	Total régional		16 060 803 \$	11 058 330 \$

Tableau 2

BUDGET SUPPLÉMENTAIRE 2003-2004			
Projets économiques d'envergure			
Centre local d'emploi	Entreprise	Budget confirmé	Total
Amos	Eaux Vives	95 000 \$	
	RDC Technologies	184 800 \$	279 800 \$
Rouyn-Noranda	Papler Abitibi	73 300 \$	73 300 \$
Val-d'Or	Domtar	160 000 \$	
	CMAC	133 700 \$	293 700 \$
Total			646 800 \$

Côte-Nord (09)

20032004



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 œuvrant 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. ÉTAT DE SITUATION, PERSPECTIVES ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 343 000 km² au nord du Saint-Laurent entre le Saguenay et le Labrador. Selon les estimations de Statistique Canada, en 2001 la population de la Côte-Nord était de 101 099 personnes, ce qui représente une baisse de 4 000 personnes (3,8 %) par rapport à 1996. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 1,9 % (+136 000 personnes). Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.

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 2001, le niveau d'emploi régional s'est accru de 1,3 % passant de 39 900 en 1996 à 40 400 en 2001. Pour les neuf premiers mois de 2002, le niveau d'emploi régional présente une croissance de 8,1 % par rapport à la même période de 2001 comparativement à une hausse de 3,3 % dans l'ensemble du Québec.

Le taux de chômage a aussi diminué au cours des cinq dernières années passant de 17,4 % en 1996 à 14,2 % en 2001. Pour les trois premiers trimestres de 2002, il s'établissait à 10,1 %. En 2001, on retrouve 1 700 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 2001.

La totalité des gains d'emplois survenus sur la Côte-Nord au cours des cinq dernières années ont été réalisés par les femmes. Cette hausse de l'emploi a permis une hausse de 43,8 % à 44,8 % du taux d'emploi et une réduction du taux de chômage de 15,2 % à 13,9 %. Au Québec, le taux de chômage des femmes était de 8,5 % en 2000.

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'emplois pour ce groupe diminuait de 11,8 %. Malgré cela, le taux de chômage des jeunes a diminué passant de 21,2 % en moyenne en 1996 à 18,8 % en 2001 en raison de la diminution de la population de ce groupe. Au Québec, le niveau d'emploi des jeunes s'est accru de 10,9 % et le taux de chômage a diminué de 4,3 points de pourcentage pour atteindre 11,6 % en 2001.

Au cours des neuf premiers mois de 2002, la croissance de l'emploi a profité davantage aux femmes avec une hausse de 12,7 % par rapport aux mêmes mois de 2001. Quant aux hommes, la progression a été de 4,4 %. Les jeunes ont aussi profité de la croissance importante de l'emploi au cours de cette période avec une hausse de 5,4 % pour le groupe des 15 à 29 ans comparativement à une croissance de 8,9 % pour les travailleurs âgés de 30 ans et plus. La hausse de l'emploi des 15 à 29 ans a permis un recul important du chômage de ce groupe alors qu'il s'établissait à 11,9 % comparativement à 15,8 % un an plus tôt.

Selon la plupart des experts, la croissance de l'emploi devrait se poursuivre au cours des prochaines années. D'ailleurs, les prévisions préparées par la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec en collaboration avec la direction régionale de la Côte-Nord, laissent présager une croissance de 5,8 % de l'emploi entre 2001 et 2006, ce qui représente un gain total de 3 000 postes en cinq ans.

Au-delà de ces prévisions, la Côte-Nord s'est engagée dans le développement de créneaux d'excellence capables de positionner la région comme un joueur majeur dans l'économie nord-américaine et mondiale.

2.3 Les problématiques du marché du travail

a) Les femmes

La participation des femmes sur le marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2001, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure nettement inférieur à celui des hommes, soit 44,8 % comparativement à 59,4 %. Les femmes occupent aussi près de 75 % des emplois à temps partiel. De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2001 ne représentait que 64,1 % de celui des hommes alors qu'au Québec cette proportion est de 72,1 %.

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 les salaires sont plus faibles. Par ailleurs, les femmes 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.

b) Les jeunes

Dans l'ensemble du Québec, les jeunes ont pu profiter de la croissance économique des dernières années et le taux de chômage de ceux-ci a diminué de façon significative. Ce n'est pas le cas dans la région où la croissance a été plus faible et le taux de chômage des jeunes de moins de 30 ans est demeuré supérieur à 18 %. 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.

c) Les personnes de 45 ans et plus

Comme dans l'ensemble du Québec, les difficultés des travailleurs de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et des taux d'emploi plus faibles. L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité.

Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté 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.

d) Les personnes handicapées

La situation vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées est caractérisée par une grande hétérogénéité et 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. Toutefois le fait d'être une personne handicapée 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. Les personnes handicapées, même celles qui sont aptes au travail, connaissent des taux de chômage et des taux d'inactivité nettement supérieurs à la moyenne.

e) La scolarité

Une des caractéristiques particulières 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 diplôme comparativement à 17,4 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus en 1996. 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.

f) 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 région, mentionnait que 14,1 % de la main-d'œuvre de ces entreprises était susceptible de prendre leur retraite sur un horizon de sept ans. Mise à jour au cours de 2001, l'étude montre que les prévisions de retraite sur sept ans atteignent maintenant 17,1 % de la main-d'œuvre des principales entreprises de la région. 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. La situation est d'autant plus préoccupante que le taux d'érosion atteint des niveaux dépassant le tiers de la main-d'œuvre dans certains secteurs ou professions tel l'industrie minière ou la conduite de machinerie lourde.

g) Attraction et rétention de la main-d'œuvre

Les entreprises de la Côte-Nord, principalement les PME, ont mentionné à maintes reprises leurs difficultés d'attraction et de rétention de leur main-d'œuvre stratégique. Les principales sources de difficultés de recrutement que signalent les organisations font référence au fait d'être en région éloignée, à la rareté de la main-d'œuvre stratégique et au peu d'institutions de formation spécialisée.

Cette problématique prendra de plus en plus d'importance à mesure que le vieillissement de la main-d'œuvre accroîtra la demande de remplacement et surtout si des mesures pour contrer l'exode des jeunes ne sont pas mises en place.

3. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2003-2004

L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles suggère qu'Emploi-Québec Côte-Nord structure ses interventions en fonction des cinq grandes orientations suivantes :

1. Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage;
2. Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail;
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'œuvre.
4. Collaborer, dans le cadre de la mission d'Emploi-Québec, à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence pour la Côte-Nord.
5. Consolider la gestion par résultats.

La poursuite de l'action d'Emploi-Québec dans le sens de ce que commandent ces orientations constitue pour Emploi-Québec la meilleure façon de réduire le chômage, d'atténuer les difficultés de recrutement de main-d'œuvre des entreprises, de contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein emploi et de lutter contre le sous-emploi, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

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 :

- 1.1 Intervenir auprès des groupes à fort taux de chômage et à risque de chômage prolongé
- 1.2 Favoriser l'accès aux services universels de base
- 1.3 Mieux gérer les parcours individualisés et mieux guider les clients selon leurs besoins
- 1.4 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 de 45 ans et plus, 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 :

- 2.1 Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre et de développement de la main-d'œuvre
- 2.2 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
- 2.3 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 :

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

ORIENTATION 4

4. COLLABORER, DANS LE CADRE DE LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, À LA MISE EN PLACE DES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT DES CRÉNEAUX D'EXCELLENCE POUR LA CÔTE-NORD

La Côte-Nord s'est engagée dans le développement de créneaux d'excellence capables de positionner la région dans un rôle de premier plan dans l'économie nord-américaine et mondiale. Comme les créneaux offrent un bon potentiel de création d'emplois à moyen et long terme, Emploi-Québec doit s'assurer que les entreprises des secteurs identifiés disposent de la main-d'œuvre nécessaire à leur développement.

Stratégies retenues:

- 4.1 Collaborer avec l'ensemble des partenaires économiques, des institutions d'enseignement, des ministères et des organismes gouvernementaux, à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence identifiés à la région Côte-Nord dans le projet ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement).
- 4.2 Estimer les besoins en main-d'œuvre spécifiques aux créneaux d'excellence de la Côte-Nord et en tenir compte dans les plans d'action régionaux et locaux.

ORIENTATION 5

5. CONSOLIDER LA GESTION PAR RÉSULTATS

La mise en œuvre des stratégies d'intervention nécessaires à la concrétisation des quatre orientations précédentes sera d'autant plus efficace qu'Emploi-Québec consolidera 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:

- 5.1 Améliorer la mesure et la diffusion des résultats

4. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003

Cibles de résultats 2003-2004

(Région Côte-Nord)

INDICATEURS	CIBLES 2003-2004
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	3 573
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 080
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 957
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,7 %
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 \$)	4,8 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	535
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,1 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	1 439
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,3 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	114
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	61
12. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (million \$)	2,3 \$
13. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (million \$)	2,5 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2 226
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	971
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 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	1 445
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	623
20. Le taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,1 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	577

Région de la Côte-Nord (09)

5. RÉPARTITION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION

Les budgets d'intervention des CLE de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir soit :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance-emploi;
- les entreprises.

Cette année, l'exercice de répartition budgétaire s'est réalisée avec la collaboration des CLE sur la base du budget alloué l'an passé en tenant compte de l'historique et des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE pour l'année 2003-2004.

La présente répartition a fait l'objet d'une discussion et d'un consensus entre les CLE et la direction régionale lors d'une rencontre des gestionnaires.

5.1 Répartition du budget 2003-2004 par CLE

(000) \$

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL 2003-2004	TOTAL 2002-2003
Direction régionale	573,0	770,6	1 343,6	1 428,0
Les Escoumins	153,9	584,9	738,8	723,5
Forestville	183,9	700,7	884,6	888,6
Baie-Comeau	661,2	2 100,0	2 761,2	2 764,6
Port-Cartier	224,7	649,1	873,8	943,8
Sept-Iles	835,0	1 948,5	2 783,5	2 743,6
Havre-Saint-Pierre	299,6	1 154,4	1 454,0	1 382,2
Total	2 931,3	7 908,2	10 839,5	10 874,3

Nord-du-Québec (10)

20032004



Note : Les pages 165 à 169 ont été remplacées par une section non paginée.

Le Plan d'action régional du Nord-du-Québec 2003-2004 est l'objet de cette section.

**EMPLOI-QUÉBEC
NORD-DU-QUÉBEC**

**Plan d'action régional
2003-2004**

MAI 2003

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
AVANT-PROPOS	3.
1. MISSION, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC.....	5
Mission	5..
Clientèles	5..
Services.....	5..
2. ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES ET DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	7
3. TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	9
La région	9..
Évolution démographique.....	10
Population région Nord-du-Québec.....	10
Le marché du travail	11
Les principaux secteurs d'activités économiques.....	14
4. ORIENTATIONS RÉGIONALES ET STRATÉGIES RETENUES	17
5. REPÉRAGE DES CLIENTÈLES.....	19
6. LES CIBLES DE RÉSULTATS.....	20
7. BUDGET RÉGIONAL.....	22
CONCLUSION.....	22
ANNEXE 1	23

AVANT-PROPOS

C'est avec fierté que nous présentons le plan d'action régional 2003-2004 d'Emploi-Québec Nord-du-Québec. Bien que notre organisation soit à compléter sa structure organisationnelle tant au niveau du fonctionnement qu'à la dotation de ressources humaines, ce plan d'action établit les stratégies et les priorités d'intervention qui seront mises en œuvre pour atteindre nos cibles de résultats. On y trouve aussi les principales problématiques du marché du travail ainsi qu'un portrait sommaire de la région.

Avant de prendre connaissance de ce document de planification, il nous semble important d'apporter certaines précisions quant aux particularités de la région Nord-du-Québec.

D'abord, il faut rappeler que la région Nord-du-Québec est composée de trois entités distinctes qui fonctionnent à l'intérieur de cadres juridiques différents régis par des grandes conventions nordiques. Le recours à des dispositions exceptionnelles est souvent nécessaire pour rendre applicable à nos communautés les règles qui encadrent nos interventions. Ces dispositions ne nous ont pas encore permis de mettre en place un Conseil régional des partenaires du marché du travail. Nous espérons pouvoir y parvenir en 2003-2004 car les récentes ententes convenues entre le gouvernement du Québec et les communautés Cries de la Baie-James et les Inuits du Nunavik faciliteront le partenariat à plusieurs égards. En l'absence d'un conseil régional, ce plan d'action est quand même le résultat d'une consultation auprès des partenaires régionaux qui interviennent dans le développement de l'économie et de l'emploi.

Ainsi, le plan d'action régional du Nord-du-Québec vise pour l'essentiel le territoire non-autochtone qui comprend les municipalités de la Jamésie. L'approche du dossier autochtone se fait donc dans le contexte particulier d'ententes spécifiques ou en vertu des objectifs particuliers retenus par Emploi-Québec dans le cadre d'application de sa politique d'intervention en milieu autochtone (voir annexe A).

En second lieu, la région ne dispose pas d'outils statistiques fiables pour l'analyse de son marché du travail. Il s'avère difficile voir même quasi divinatoire de tenter d'établir un portrait réel de la région et de pouvoir en suivre les principaux indicateurs en l'absence de données régionales. Les données de l'Enquête sur la population active fournies pour notre région sont regroupées avec celles de la région Côte-Nord. En comparant les données des recensements, on note que notre région pour la plupart des indicateurs, ne représente que 25 à 30 % des données regroupées. Avec une marge d'erreur significative, il devient hasardeux de dégager des tendances à partir de cette enquête.

Emploi-Québec Nord-du-Québec travaillera au cours de la prochaine année à se doter d'outils lui permettant d'analyser son marché du travail convenablement. Plus spécifiquement, on compte réaliser des enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs tout en utilisant l'information de gestion qui nous est disponible.

Toutefois, malgré ces particularités, nous croyons que ce plan d'action permettra à notre personnel d'orienter ses interventions en respectant celles établies par le Gouvernement du Québec et par la Commission des partenaires du marché du travail.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Ghislain Desjardins
Directeur régional
Emploi-Québec

1. MISSION, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

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 aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises ».

CLIENTÈLES

Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou 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.

SERVICES

Trois groupes de services sont offerts aux clientèles :

- **L'information sur le marché du travail**, qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponible les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes œuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique;
- **Les services de placement**, qui contribuent 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** qui comprennent les mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi, de création d'emploi:

- **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 des aides 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'emploi :** 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'emploi, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.
- **Recherche et innovation :** nouvellement introduite dans le coffre à outil d'Emploi-Québec, cette mesure permet, notamment, d'expérimenter des approches novatrices en mettant sur pied des « projet pilotes pour les travailleuses et les travailleurs âgés ».

La prestation des services se fait selon un mode de gestion par cas en vue de combler les besoins des individus sur le plan de l'emploi et de répondre aux exigences du marché du travail. L'établissement d'un parcours d'insertion en emploi permet aux participants d'entreprendre une démarche encadrée leur donnant accès à des aides adaptées.

2. ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES ET DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles suggère qu'Emploi-Québec structure ses interventions des trois prochaines années en fonction des quatre grandes orientations stratégiques suivantes:

- Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage;
- 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;
- Renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre;
- Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens;

De plus, Emploi-Québec doit tenir compte de certains objectifs et de certaines orientations du plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment au chapitre du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

- Contribuer à la croissance de l'emploi et à réduire la dépendance aux régimes d'assurance-emploi et d'assistance-emploi;
- Contribuer à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale;
- Mobiliser les différents acteurs sociaux et économiques en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes;
- Moderniser la gestion et la prestation des services aux citoyens et aux entreprises;

La Direction régionale Nord-du-Québec appuie ces orientations et compte orienter ces interventions en ce sens.

Faire d'Emploi-Québec un service public performant :

Emploi-Québec entend poursuivre le développement de services harmonisés, décloisonnés et de qualité tant pour les individus que pour les entreprises. Pour se faire, elle veut consolider et améliorer le développement de son partenariat avec les organismes externes œuvrant dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Emploi-Québec accordera en 2003-2004, une importance majeure dans ses services universels dans le cadre du processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Favoriser l'arrimage des visions économiques et sociales dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre:

Emploi-Québec entend améliorer sa collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail et les instances locales du développement économique. Pour se faire, elle veut poursuivre son positionnement auprès des instances décisionnelles et administratives de la région. Cette sixième année d'exercice de ses opérations devrait lui permettre d'assurer sa présence auprès des acteurs régionaux et locaux qui maîtrisent les leviers du développement économique.

Emploi-Québec veut poursuivre sa collaboration dans la mise en œuvre de projets d'économie sociale et dans le traitement des demandes des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. Pour se faire, elle entend réviser certaines de ses interventions en matière d'aide en emploi de façon à maximiser leur impact sur les coûts de l'assistance-emploi. Entre autres, Emploi-Québec en collaboration avec le module Sécurité du Revenu s'assurera d'un meilleur repérage des clientèles visées afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes sans emploi par le développement de compétences de base, professionnelles ou génériques et la mise en valeur de leurs compétences encore inexploitées.

À ce titre, Emploi-Québec veut initier des projets et des initiatives, en partenariat avec le milieu, permettant aux personnes sans emploi d'acquérir des expériences de travail enrichissantes en favorisant leur intégration sur le marché du travail.

Développer la culture de la concertation et soutenir l'initiative partenariale dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre :

Emploi-Québec veut poursuivre le soutien aux initiatives partenariales qui offrent des perspectives de création d'emploi à court, moyen et long terme. Pour se faire, Emploi-Québec veut susciter la concertation entre les organismes du milieu et les administrations régionales et locales dont la vocation vise le

développement économique, afin que chacun puisse intervenir au bon moment pour aider les entreprises et les regroupements.

Compte tenu du développement d'une économie régionale principalement axée sur l'exploitation des ressources naturelles, Emploi-Québec entend supporter particulièrement, les initiatives visant une plus grande diversification des activités économiques génératrices d'emplois sans toutefois négliger ses interventions dans la consolidation et le développement des emplois du secteur primaire.

3. TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LA RÉGION

Créée en 1987, la région Nord-du-Québec occupe une superficie de 850 000 kilomètres carrés, soit 55,1 % du territoire québécois. C'est la plus vaste des régions administratives. Bordée à l'Ouest par l'Ontario, la Baie James et la Baie d'Hudson, ses limites Nord s'étendent au détroit d'Hudson et à la Baie d'Ungava. L'extrémité Est de la région correspond à la frontière du Labrador pour ensuite suivre les limites les plus septentrionales des régions administratives de la Côte-Nord, du Saguenay – Lac St Jean, de la Mauricie et de l'Abitibi-Témiscamingue. Trois groupes de citoyens habitent la région : les Jamésiens, les Cris et les Inuits. En 2001, les Jamésiens comptaient pour 42,3 % (16 315) de la population régionale, suivis des Cris avec 32,7 % (12 620) et des Inuits qui comptent pour 25 % (9 640) sur un total de 38 575. Les Cris et les Jamésiens habitent le territoire de la Baie-James localisé entre les 49^e et 55^e parallèles alors que les Inuits occupent le territoire du Nunavik qui s'étend du 55^e parallèle à la limite nord du Québec. Chacun de ces groupes évolue selon un cadre juridique différent, régi par des grandes conventions nordiques nous obligeant à articuler l'ensemble de nos interventions en fonction de cette réalité.

Les Jamésiens sont répartis dans cinq municipalités (Chibougamau, Chapais, Lebel-sur-Quévillon, Matagami et la municipalité de la Baie-James qui regroupe à son tour Radisson, Villebois, et Valcanton). En 2001 la population estimée des non-autochtones de la Jamésie était de 16 315 habitants.

Les Cris se retrouvent dans neuf communautés et sont reconnus comme une ethnie au sens de la Loi sur les Indiens (Canada). Ces communautés sont Whapmagoostui, Chisasibi, Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Waswanipi, Ouje-Bougoumou, et Mistissini.

Les Inuits pour leurs parts, sont réparties dans 14 municipalités qui sont regroupées sous l'égide de l'Administration régionale Kativik (ARK) qui peut s'assimiler au modèle d'une municipalité régionale de comté. Les Inuits du Nunavik ont à l'instar du Nunavut exercé des représentations pour obtenir leur propre gouvernement autonome.

Ces diverses caractéristiques font de la région Nord-du-Québec, avec tout près de 40 000 habitants, la plus petite des régions administratives sur le plan de la densité de la population.

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

La population de la région Nord-du-Québec a connu une légère augmentation entre les recensements de 1996 et 2001 passant de 38 395 à 38 575. Toutefois, lorsqu'on observe cette tendance en tenant compte des communautés qui l'habitent, on note une importante décroissance chez les Jamésiens et une forte croissance chez les Cris et les Inuits. Ainsi, les Jamésiens ont connu une diminution de 11% de sa population alors que les Cris ont connu une augmentation de 11,3% et les Inuits de 10,5%. Cette tendance se maintient depuis la fin des grands travaux hydroélectriques.

POPULATION RÉGION NORD-DU-QUÉBEC

COMMUNAUTÉS	1996	2001	Variation en % 1996 à 2001
Jamésiens	18 335	16 315	-11,0
Cris	11 350	12 620	11,3
Inuits	8 715	9 640	10,5
Région Nord-du-Québec	38 395	38 575	0,5
Ensemble du Québec	7 138 795	7 237 479	1,4

Source : Recensements du Canada, 1996 et 2001

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Entre 1991 et 1996, la population de 15 ans et plus de la Jamésie a connu une diminution de 4,5% comparativement à celle du Québec qui a augmenté de 4,4 %. Au cours de la même période, il y a eu une diminution importante du nombre de chômeurs (23,2%) de même qu'une diminution de l'emploi (1,4%) et de la population active (4,3%).

Tableau 2
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
Jamésie et ensemble du Québec
Données du recensement 1991 et 1996

Indicateur du marché du travail	Jamésie			Ensemble du Québec		
	1996	1991	Variation %	1996	1991	Variation %
Population 15 ans et plus	13 960	14 615	-4,5	5 673 465	5 433 245	4,4
Population active	9 790	10 230	-4,3	3 536 205	3 537 640	-0,0
Emploi	8 725	8 850	-1,4	3 119 130	3 110 795	0,3
Chômeurs et chômeuses	1 060	1 380	-23,2	417 075	426 850	-2,3
Taux de chômage (%)	10,8	13,5		11,8	12,1	
Taux d'activité (%)	70,1	70		62,3	65,1	
Taux d'emploi (%)	62,5	60,6		55	57,3	

Source : Recensement du Canada, 1991 et 1996, Statistique Canada.

Les compétences des chercheurs d'emploi

Il y a légèrement moins de chercheurs d'emploi en Jamésie (10,8%) que dans le reste du Québec (11,8 %). Cette clientèle possède des caractéristiques particulières sur le plan de la scolarité.

Plus de la moitié des 1 060 Chômeurs (52,3%) ont terminé, au plus, une treizième année. Les données indiquent un rapport direct entre le niveau de scolarité et le taux de chômage. Ainsi, en Jamésie, comme dans l'ensemble du Québec, plus la scolarité des personnes est élevée, plus les possibilités de se trouver un emploi sont grandes.

Tableau 3
Proportion des chercheurs d'emploi de 15 ans et plus, selon le plus haut
niveau de scolarité (%)
Municipalités, Jamésie et ensemble du Québec, 1996

Niveau de scolarité	Jamésie (%)	Ensemble du Québec (%)
Nombre total de chercheurs d'emploi	1 060	417 075
Niveau inférieur à la 9 ^e année	17,5	14,2
De la 9 ^e à la 13 ^e année		
sans certificat d'études secondaires	23,1	21,2
avec certificat d'études secondaires	12,3	17,5
Certificat ou diplôme d'une école de métier seulement	6,6	5,0
Études collégiales		
sans certificat ou diplôme	9,9	9,1
avec certificat ou diplôme	17,9	16,0
Études universitaires		
sans baccalauréat ou diplôme supérieur	7,5	8,8
avec baccalauréat ou diplôme supérieur	3,3	8,2

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.

Selon l'enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre de la Jamésie réalisée en 1999, la répartition des postes vacants identifiés par les employeurs, tenant compte de la scolarité exigée, ne correspond pas nécessairement au profil des chercheurs d'emplois. Ainsi, le niveau de scolarité des chercheurs d'emploi ne satisfait pas aux exigences des employeurs. Près de 52% des entreprises ont mentionné éprouver des difficultés de recruter du personnel qualifié dans la région :

- L'écart entre le besoin de recruter des universitaires (23,7%) en 1999 et la proportion de chercheurs d'emploi de 1996 possédant un tel diplôme (8,2%);
- L'écart entre le besoin de recruter des personnes ayant une formation technique (33,3%) en 1999 et la proportion des chercheurs d'emploi en 1996 possédant un diplôme collégial (16%).

Cette même tendance se confirme dans les intentions d'embauche des entreprises jamésiennes.

Les compétences des personnes en emploi

Selon les données de 1996, 29% des personnes en emploi ont moins d'une treizième année et ne possèdent pas de diplôme. Il apparaît pertinent de spécifier que cette proportion diffère de celle de l'ensemble du Québec qui est de 20,7%. L'enquête de 1999 indique que 14,1% des répondants éprouvent des difficultés directement liées aux compétences de leur personnel et 12,1% connaissent des difficultés relatives à l'adaptation de leur personnel aux nouvelles technologies.

Les énergies reliées à la formation doivent être maintenues, sinon, les difficultés d'adaptation aux changements technologiques s'aggraveront. La survie des entreprises, les gains de rentabilité et les emplois qui s'y rattachent dépendent de plus en plus de l'implantation de nouvelles technologies (23 % des entreprises de la Jamésie prévoient ce type de changement).

La situation des femmes

Toujours selon les données du recensement de 1996, on observe que les femmes, en Jamésie, comme dans l'ensemble du Québec, sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail. Ainsi, la proportion des femmes sur le marché du travail était de 38,7% comparativement à 61,3% pour les hommes alors qu'au Québec, ces proportions sont de 45,3% pour les femmes et de 54,7% pour les hommes. Il est à noter que les femmes en emploi se retrouvent surtout dans le secteur du commerce.

La situation risque de durer puisque l'analyse des intentions d'embauche révélées par l'enquête de 1999 indique que 62,5% de ces intentions portent sur des professions et des métiers traditionnellement masculins.

Nous entendons, de concert avec les organisations féminines régionales, porter une attention particulière sur l'identification des mesures et programmes susceptibles de permettre à un plus grand nombre de femmes d'avoir accès au marché du travail, en particulier dans le domaine des métiers non-traditionnels.

La situation des jeunes

Bien que les indicateurs du marché du travail chez les 15 à 34 ans soient relativement plus favorables en Jamésie que ceux pour l'ensemble du Québec, il n'en demeure pas moins que les jeunes de cette catégorie d'âge sont les moins avantagés comparativement aux autres en Jamésie. Le taux d'emploi des 15 à 34 ans est de 60,6% alors qu'il est de 75,8% chez les 35 à 44 ans. De plus, 66% de ces jeunes occupent des emplois à temps partiel.

Ces jeunes représentent cependant l'avenir du développement de la Jamésie. Il sera important de favoriser la mise en place de structure de rétention en particulier en leur favorisant l'accès à des emplois durables à des conditions intéressantes pouvant susciter leur implication dans le milieu.

Les entreprises de la Jamésie qui engageront un jeune formé dans la région ont ainsi plus de chance de le conserver en emploi et de diminuer le taux de roulement du personnel.

LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

La vie économique de la Jamésie gravite essentiellement autour des ressources naturelles qu'elle recèle. La forêt, les minerais, les divers gisements et le potentiel hydroélectrique s'y retrouvent en abondance. Le secteur secondaire est peu développé et le secteur tertiaire est principalement composé par les services gouvernementaux et le commerce de détail.

Secteur minier

Des douze mines en production en 1998, il en reste à ce jour six qui emploient près de 1 000 personnes. Ce secteur a connu près de 900 pertes d'emploi dans les 5 dernières années. Dans le secteur de Matagami, Mines Noranda annonçait en décembre 2002 le report de l'exploitation du gisement Persévérance initialement prévu pour débiter en 2004 et par la même occasion a annoncé la fermeture de la mine Bell Allard d'ici le 4^e trimestre 2004. Cette fermeture se traduira par une perte additionnelle de près de 250 emplois dans la région. Emploi-Québec Nord-du-Québec s'apprête à mettre en place un comité de reclassement afin de supporter les travailleurs touchés par ce licenciement.

Aidée par la stratégie de développement des régions ressources, la région s'est dotée d'un Fonds de prospection minière qui supporte un bon nombre de compagnies pratiquant de l'exploration sur le territoire, activité essentielle au

maintien et au développement de ce secteur. La compagnie Inmet prolongera ainsi ses activités de 6 ans dans l'exploitation de la mine Troilus suite à ses travaux d'exploration.

La découverte de sites diamantifères, l'intérêt porté au développement du site de vanadium, la reprise d'activités chez Ressources Campbell avec son projet Copper Rand 5000, la montée du prix de l'or et l'importante vague d'exploration laissent entrevoir un certain optimisme dans le maintien et le développement de ce secteur qui, depuis les 5 dernières années, a connu d'importantes difficultés.

L'hydroélectricité

L'hydroélectricité influe également sur l'exploitation naturelle des ressources du territoire. Les centrales hydroélectriques que l'on retrouve en Jamésie constituent en soi la pierre angulaire de la production d'électricité du Québec.

L'entente intervenue entre le Gouvernement du Québec et les Cris de la Baie-James, communément appelée « *La Paix des Braves* », permettra à Hydro-Québec de procéder à la seconde phase du développement hydroélectrique de la région. Ces travaux dont les coûts sont estimés à 4 milliards pourraient générer plus de 10 000 emplois sur une période de 10 ans. Il va de soi que la région ne dispose pas de la main-d'œuvre nécessaire à supporter la réalisation de cet important chantier (en nombre et en qualification). L'absence de bassin de main-d'œuvre régional reconnu par la Commission de la construction du Québec (CCQ) et l'offre de formation limitée sont des contraintes majeures à la qualification et l'embauche de notre main-d'œuvre dans les métiers de la construction.

Le centre local d'Emploi de la Baie-James travaille en étroite collaboration avec la Société d'énergie de la Baie-James afin de favoriser l'embauche de travailleurs de la région et collabore avec le ComaxNord, organisme chargé de maximiser les retombées économiques pour la région, à inciter les entrepreneurs à embaucher localement.

Secteur forêt et bois

On compte plusieurs grandes entreprises d'exploitation forestière dans la région, notamment les compagnies Domtar, Abitibi Consolidated, et d'autres entreprises privées telles Barrette-Chapais et Les Chantiers Chibougamau qui fournissent plus de 2 300 emplois directs. L'année 2002 est marquée par une mouvance particulièrement importante dans la région Nord-du-Québec. L'entente avec les Cris, la crise du bois d'œuvre, les consultations du ministère des Ressources naturelles sur la délimitation des unités d'aménagement forestier et de la limite nordique des attributions commerciales sont autant d'éléments qui auront des impacts importants à court, moyen et long terme. Un des défis majeurs qui interpelle la région est d'encourager les activités de 2^e et de 3^e transformation afin d'assurer une plus grande stabilité économique régionale et de contribuer à son développement.

Secteur tourisme

Nos grands espaces, notre immense réseau hydrique et un nombre important de pourvoiries (pêche et chasse au caribou) répartis sur tout le territoire font de notre région un endroit privilégié pour le tourisme d'aventure. Il s'agit d'un secteur prometteur pour la région qui représente un potentiel de développement d'une très grande importance. L'offre régionale n'est pas bien organisée bien qu'elle puisse compter sur une multitude d'éléments structurels propres à favoriser son développement. Déjà, dans le secteur ouest de la région, des projets d'écotourisme sont en développement. Il y a beaucoup à faire dans le secteur touristique mais d'abord, il importe de consolider les acquis pour pouvoir mieux développer. Le tout ne sera possible que dans un processus partenarial.

L'entrepreneurship

La nécessité de provoquer une forte diversification économique est urgente afin de pallier aux impacts négatifs du ralentissement dans l'exploitation des matières premières. La région Nord-du-Québec devra, à moyen et long terme, se trouver de nouveaux créneaux afin d'assurer sa transition économique puisque les ressources premières ne sont pas inépuisables. Afin de favoriser le développement de cette économie complémentaire, il faut permettre aux nouveaux entrepreneurs de recevoir tout le support professionnel adéquat leur permettant de cheminer dans la complexité du développement des entreprises.

Les diverses municipalités se sont déjà dotées de structures porteuses afin d'encourager et de soutenir l'entrepreneurship, mais il faudra mettre en place des activités de formation leur proposant de nouvelles expertises et de nouveaux arrimages. Les programmes sont nombreux et les incitatifs sont disponibles, mais les multiplicateurs, les visionnaires, les entrepreneurs sont encore trop limités et doivent être soutenus avec des expertises qui tiennent compte des réalités autant régionales que provinciales. Nous entendons soutenir toutes les initiatives qui permettraient de renforcer les connaissances pouvant mieux supporter le développement économique local et régional.

Déjà, depuis janvier 2003, Emploi-Québec, Nord-du-Québec supporte avec les partenaires régionaux, le nouveau Centre d'entrepreneurship nordique.

Autres secteurs

Afin de s'assurer d'un développement multisectoriel dans la région, Emploi-Québec compte supporter par ses mesures et diverses ententes interministérielles, le développement du secteur **culture et communications**. La connaissance des emplois de ce secteur peu développé est primordial afin d'être en mesure de soutenir et préparer une main-d'œuvre répondant à la demande. La région est à se doter d'un réseau de télécommunication régional à large bande passante. Il n'existe aucun média régional actuellement et ceci contribue à favoriser un isolement entre les résidents de nos localités qui sont très éloignées les unes des autres. La région comporte très peu de gens

spécialisés d'où la nécessité de mettre tout en œuvre pour favoriser un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. En 2003-2004, Emploi-Québec Nord-du-Québec s'associera aux partenaires régionaux dans le cadre d'une entente spécifique en Culture et communication dans le but de bien cerner les problématiques main-d'œuvre de ce secteur.

Le développement des secteurs moteurs de la région aura un impact sur les infrastructures de services. **L'hébergement**, la **restauration** et le **commerce de détail** devront disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre à la demande et se développer.

4. ORIENTATIONS RÉGIONALES ET STRATÉGIES RETENUES

Assurer une utilisation maximale du service de placement en ligne et de l'information sur le marché du travail

- Assurer le développement du support informationnel régional et local en structurant, développant et diffusant une information sur le marché du travail.
- Mieux cerner les critères du repérage.
- Faire la promotion de nos services auprès des personnes qui sont à la recherche d'emploi et des entreprises qui ont des postes à combler.
- Documenter et organiser sur une base régulière les sessions de groupes.
- Développer une culture mieux appropriée des services de première ligne en fonction de notre réalité régionale.
- Promouvoir auprès des employeurs et des individus les services de placement en ligne et de l'IMT en ligne d'Emploi-Québec.

Assurer que la bonne mesure et le bon service soient offerts à la bonne personne au bon moment afin de favoriser une insertion durable en emploi la plus rapide possible.

- Assurer notre partenariat avec les ressources externes.
- Offrir aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi.
- Offrir aux personnes à risques de chômage prolongé les mesures les plus appropriées (activités de formation, support à l'insertion à l'emploi, etc.)

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.

- Confirmer l'arrimage entre les politiques, mesures et programmes des réseaux Emploi-Québec et Sécurité du revenu.
- Continuer à développer notre approche des organismes communautaires afin de favoriser une politique soutenue de présence active au sein des groupes particulièrement défavorisés de la région.
- Continuer à supporter le Carrefour Jeunesse-Emploi.
- Favoriser l'élaboration et le développement de contenu de formation adapté à une clientèle demandant une approche particulière pour cheminer vers une formation de base.
- Apporter une attention particulière aux problématiques d'insertion à l'emploi de certaine clientèle, notamment les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées et les minorités visibles, les personnes handicapées de même que les personnes judiciairisées en s'inscrivant dans les stratégies déjà identifiées pour ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

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

- Développer les éléments d'information et de formation, à l'interne, afin de favoriser une meilleure approche des mesures et programmes susceptibles de soutenir les entreprises dans leurs problématiques relatives à l'embauche, à la formation et à la gestion de leur main-d'œuvre.
- Intensifier, avec les partenaires régionaux et locaux, les activités de support au recrutement de main-d'œuvre : Visites d'un nombre plus élevé d'entreprises / foires / journaux / promotion.
- Développer les 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.
- Développer une meilleure concertation avec les Comités sectoriels afin de les sensibiliser sur les problématiques particulières de la région Nord-du-Québec.
- Identifier les ressources externes les plus appropriées pour soutenir les entreprises dans l'analyse de leur problématique tant de relance, développement ou réduction de leur main-d'œuvre.

- Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes, notamment en encourageant les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.
- Réaliser des études de besoins de main-d'œuvre et de formation afin d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Soutenir la mise en place de tables sectorielles et y participer activement.

5. REPÉRAGE DES CLIENTÈLES

Emploi-Québec doit maximiser l'utilisation de ses fonds en intervenant auprès des clientèles démontrant de réels besoins de services. Des ententes de référence avec les partenaires qui répondent aux demandes de soutien du revenu, DRHC et SR, sont conclues pour desservir prioritairement les personnes à risque de chômage prolongé et celles qui peuvent escompter un retour rapide sur le marché du travail.

Pour la région Nord-du-Québec, les critères de repérage de la clientèle reposent essentiellement sur les deux éléments suivants :

Vous ne possédez pas de diplôme d'études.

Vous avez été sans emploi pendant 10 mois et plus au cours des 24 derniers mois.

Ces critères sont universels et servent à détecter les clientèles en besoin dans le cours des opérations normales d'Emploi-Québec, mais ils ne sont pas exclusifs.

Toute situation particulière, telle la fermeture d'une entreprise ou une restructuration majeure d'un secteur d'activité, nous donne l'obligation de recevoir toute la clientèle nonobstant les critères de repérage.

6. LES CIBLES DE RÉSULTATS

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES RÉGIONALES
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	685
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	1320
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	604
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,8 %
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 au travail	1,5 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsable de famille monoparentale	173
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,3 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	465
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,3 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	31
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	12
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	0,7\$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	0,8 \$

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES REGIONALES
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	720
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	300
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	75 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	309
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	192
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	26.8 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	187

7. BUDGET RÉGIONAL

Le budget de la région Nord-du-Québec est complètement centralisée. Pour l'année 2003-2004, le montant alloué est de 5 785 500 \$ dont 1 883 400 \$ en provenance des Fonds du Québec et 3 902 100 \$ du Compte de l'assurance-emploi.

Dans sa planification budgétaire 2003-2004, la direction régionale Nord-du-Québec prévoit répartir son budget de la façon suivante:

<u>MESURES</u>	<u>Répartition en %</u>
Mesure de formation	33,1 %
CPE et ententes spécifiques ⁽¹⁾	29,5 %
Soutien au travail autonome (STAU)	6,5 %
Subventions salariales	26,6 %
Insertion sociale	3,9 %
Aide d'appoint	0,4 %

(1) Inclus l'entente spécifique ARK

CONCLUSION

Ce plan d'action régional reflète la volonté des partenaires régionaux d'utiliser les moyens requis pour améliorer les conditions du marché du travail et de l'emploi de la région Nord-du-Québec.

Il présente les principales stratégies qui seront mises de l'avant pour l'année 2003-2004 et nous permettra d'harmoniser nos actions en lien avec la mission d'Emploi-Québec.

ANNEXE 1

(Extrait du document "*Les orientations d'Emploi-Québec à l'égard des services aux autochtones*", Direction générale des opérations du réseau Emploi-Québec, août 2002).

3. Emploi-Québec et les services aux nations inuite et crie

3.1 Nation inuite

En matière de sécurité du revenu, toutes les communautés inuites sont couvertes par le régime québécois de la sécurité du revenu. Il existe cependant une convention entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et l'Administration régionale Kativik qui confie à cette dernière la responsabilité d'administrer sur le territoire du Nunavik le programme québécois de la sécurité du revenu.

En matière de formation et de développement de la main-d'œuvre inuite, la responsabilité appartient aux deux paliers gouvernementaux et ce, en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui prévoient des engagements à cet égard.

De son côté, le gouvernement fédéral via DRHC a signé une entente de développement des ressources humaines autochtones, entente qui accorde à l'Administration régionale Kativik la gestion des budgets et, par le fait même, l'accès à des services et des mesures pour une période de 5 ans.

De son côté, Emploi-Québec a également convenu d'une entente avec la communauté inuite, entente qui délègue à l'Administration régionale Kativik la responsabilité d'administrer et de dispenser, sur le territoire visé, les mesures et les services d'emploi incluant les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés. En vertu de cette entente, c'est l'Administration régionale Kativik qui est maître d'œuvre en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre pour tout le territoire desservi par cet organisme. Emploi-Québec n'a donc pas à intervenir pour dispenser des services ou financer des projets sur ce territoire.

3.2 La nation crie

Toutes les communautés cries, à l'exception des Cris de Waswanipi et de Mistissini sont couvertes par le régime québécois de la sécurité du revenu.

En matière de formation et de développement de la main-d'œuvre, les Cris ont également convenu d'une entente avec le gouvernement fédéral, entente qui accorde à l'Administration régionale crie la gestion d'un budget de 53 M \$ sur une période de cinq ans et par voie de conséquence, la gestion des mesures et des services publics d'emploi.

Par ailleurs, l'entente intervenue en février 2002 entre le gouvernement québécois et les Cris du Québec, plus communément appelée « *La paix des Braves* », a eu comme effet de transférer aux Cris, **pour une période de 50 ans**, certaines responsabilités en matière de développement économique et communautaire, responsabilités qui avaient été attribuées au gouvernement du Québec par la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ). Pour Emploi-Québec, cela signifie qu'elle n'a plus à assumer, **pendant cette période**, la responsabilité de fournir **à la nation crie** des programmes spécifiques de formation ainsi que des services d'embauche et de placement **conformes aux dispositions de la CBJNQ**.

En ce qui concerne les autres services et mesures gérés par Emploi-Québec, les orientations et les balises décrites aux sections 1 et 2 du document s'appliquent aux communautés cries.

Gaspésie, les-de-la-Madeleine (11)

20032004

1. Avant-propos

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail sont convaincus que toutes les conditions sont rassemblées pour améliorer considérablement le marché du travail de la région au cours de la prochaine année. Après cinq années d'efforts et de concertation, 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 les 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. Une action soutenue s'impose pour rehausser les compétences de la main-d'œuvre gaspésienne et madelinienne, c'est pour cette raison que nous poursuivrons l'intensification de la scolarisation de la main-d'œuvre.

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

La région connaît un déclin démographique continu qui semble avoir débuté après 1986 selon les données du recensement puisqu'une baisse d'environ 18 000 personnes a été enregistrée, soit de 15,8 % de la population totale (Québec = 7,5 %).

Le poids démographique des jeunes de moins de 15 ans est de 16,5 % (Québec = 25,3 %). Ce phénomène peut être attribué, en partie, à l'exode des jeunes et à la dénatalité. La problématique du vieillissement de la population pose un problème du remplacement de la main-d'œuvre. En raison de l'âge et de la structure démographique de la population, la région risque d'être confrontée à la difficulté de trouver suffisamment de personnes pour occuper les emplois qui seront laissés vacants suite au départ à la retraite des personnes en poste présentement.

Le taux de chômage oscille constamment autour de 20 % depuis 1992. Pendant cette même période, le taux de chômage est passé de 12% à 8 % au Québec.

En matière de scolarisation, la région affiche des moyennes inférieures à la situation québécoise. Ainsi, d'après les données du recensement 1996, 28,5 % des adultes ne possèdent pas une neuvième année (Québec = 18 %). De même, près de la moitié des adultes (49 %) ne possèdent aucun diplôme d'études secondaires (Québec = 35 %). Malgré l'amélioration de la scolarisation au Québec, il n'en demeure pas moins que chez le groupe des 20-29 ans de la région, 10,7 % ont moins d'une neuvième année de scolarité (Québec = 4,9 %).

Les principaux indicateurs du marché du travail démontraient, pour l'année 2002, un taux de chômage régional s'élevant à 21,1 % et un taux d'activité de la population de 54,1 %. Le marché du travail de la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine se caractérise par l'importance du travail saisonnier expliquant, en grande partie, l'écart entre le taux d'emploi de la région et celui du Québec. En effet, une part importante de l'activité économique est saisonnière. Malgré les courtes saisons d'exploitation, le taux d'activité et le nombre d'emplois¹ ont progressé au cours de la dernière année.

Malgré un taux de chômage qui demeure élevé, on note une certaine amélioration du marché du travail.

En octobre 2002, la région comptait 5 230 prestataires adultes de l'assistance-emploi dits *sans contrainte* ou *avec contrainte temporaire*. L'âge moyen de l'ensemble des adultes prestataires est de 43,8 ans. En octobre 2002, 86 % des prestataires de l'assistance-emploi y avaient eu recours pour une période cumulative dépassant quatre ans. Toutefois, le nombre de prestataires a diminué au cours des dernières années. En effet, entre 1997 et 2002, le nombre de prestataires adultes est passé de 8 804 à 5 230, soit une baisse de 40,6 % (Québec = 30,8 %).

L'économie de la région repose en grande partie sur l'exploitation et la première transformation des ressources naturelles. Le tourisme constitue également une industrie importante dans la région.

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

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

Stratégies d'intervention :

- Amélioration du taux de scolarisation
- Diminution du taux de chômage
- Aide à la recherche d'emploi

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour intégrer le marché du travail.

Interventions spécifiques pour :

- les personnes de 16 à 29 ans,
- les femmes,
- les personnes handicapées,
- les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus.

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

Stratégies d'intervention :

- Une approche pro-active
- Les ententes avec les partenaires
- Le développement de l'entrepreneuriat
- Une intervention sectorielle

Améliorer la gestion par résultats et le service aux citoyens.

Stratégies d'intervention :

- Modernisation de la fonction publique
- Reddition de comptes

ORIENTATIONS DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE

1. Planifier les actions d'Emploi-Québec selon une approche sectorielle permettant ainsi un meilleur arrimage entre le développement économique et le développement de la main-d'œuvre ;
2. Contribuer au développement de nouvelles activités économiques qui présentent un potentiel de création d'emplois structurants;
3. Supporter les entreprises existantes par la consolidation des emplois et le développement des ressources humaines;
4. Proposer des emplois de transition aux personnes sans emploi en soutenant des interventions dans les secteurs d'activités offrant des possibilités de développement durable;
5. Inciter les personnes sans emploi à rehausser leur niveau général de compétences pour diversifier leurs choix professionnels;
6. Favoriser l'arrimage des personnes sans emploi aux emplois disponibles;
7. Favoriser l'utilisation maximale des services universels des CLE et des services offerts par les ressources externes.
8. Intensifier les efforts afin d'intégrer les femmes aux métiers traditionnellement occupés par les hommes.

Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine poursuit son 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.

Cibles régionales

... mesurer les interventions auprès des entreprises,

Nombre de vacances signalées au service de <i>Placement en ligne</i>	2 733
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	147
Nombre de nouvelles ententes de qualification	79

...mesurer le nombre total de personnes aidées ...

Nombre de nouveaux participants aux interventions	8 808
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	3 495
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	34,5%

... selon les spécificités des clientèles à risque de chômage de longue durée ...

Nombre de nouveaux participants aux interventions, responsables de famille monoparentale	1 155
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention	30,6%
Nombre de nouveaux participants aux interventions de moins de 30 ans	3 106
Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention	36,7%

... selon le statut des participants...

Nombre de participants de l' assurance-emploi aux interventions	4 805
Nombre de participants de l' assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	1 735
Nombre de nouveaux participants prestataires de l' assistance-emploi	2 426
Taux d'emploi des participants de l' assistance-emploi	23,2%
Nombre de participants de l' assistance-emploi en emploi	1 139

... pour évaluer les économies générées ...

Prestations non-versées à l' assistance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	4,1 M \$
Prestations non-versées à l' assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	4,4 M \$
Somme des prestations non versées à l' assistance-emploi et à l' assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	8,5 M \$

... en respectant les priorités retenues par *Emploi-Québec*.

Proportion des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
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%
Nombre de nouveaux participants en formation de base	1 246

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	1 200	13,61%	5,44%	601	11,15%	4,46%	7 620	15,48%	3,10%	13,00%
Bonaventure	1 495	16,96%	6,78%	810	15,03%	6,01%	9 280	18,85%	3,77%	16,56%
La Côte-de-Gaspé	1 293	14,67%	5,87%	930	17,26%	6,90%	9 650	19,60%	3,92%	16,69%
La Haute-Gaspésie	915	10,38%	4,15%	1 145	21,25%	8,50%	5 790	11,76%	2,35%	15,00%
Îles-de-la-Madeleine	1 613	18,30%	7,32%	332	6,16%	2,46%	7 520	15,27%	3,05%	12,84%
Rocher-Percé	2 300	26,09%	10,44%	1 571	29,15%	11,66%	9 380	19,05%	3,81%	25,91%
TOTAL	8 816	100,0%	40,00%	5 389	100,0%	40,00%	49 240	100,0%	20,00%	100,00%

- Sources :
- 1. Statistique Canada, Division de la Statistique du Travail, Prestataires de l'assurance emploi n'ayant déclaré aucun revenu durant la période de référence, moyenne des quatre trimestres se terminant au 3^{ème} trimestre 2002.
 - 2. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Statistiques mensuelles sur les prestataires de la Sécurité du Revenu, août 2002.
 - 3. Statistique Canada, Nombre de déclarants de revenus d'emploi, 2000.

Budget prévisionnel 2002-2003

La région disposera d'un budget initial de 22 084 900 \$ ainsi qu'un budget spécial de 1 700 000 \$ additionnel pour la poursuite de la *Stratégie régionale de développement de la main-d'œuvre*. Au début de l'exercice, il est prévu qu'environ 25 % de ces budgets soient déjà engagés pour le financement des activités initiées en 2002-2003.

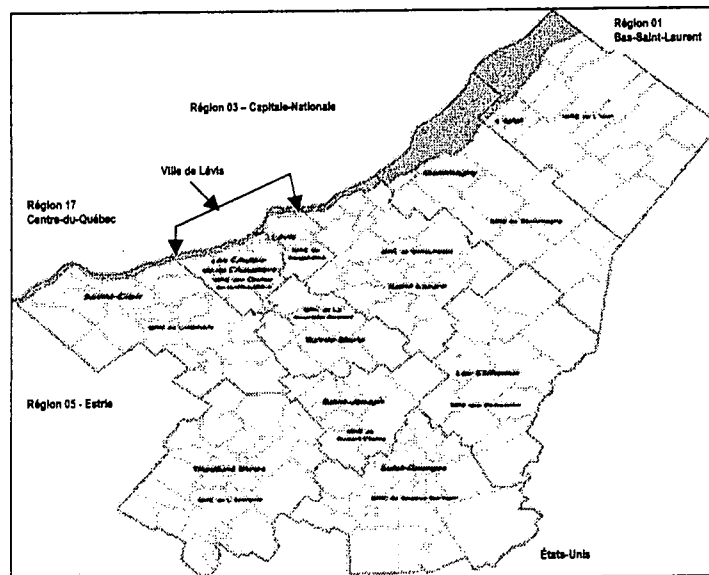
5. Facteurs de contingence

La réalisation du plan d'action 2003-2004 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.

Source : Direction de la planification, du partenariat et du support aux opérations
Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine
Janvier 2003

Chaudière-Appalaches (12)

20032004



Région Chaudière-Appalaches (12)

AVANT-PROPOS

Nous sommes fiers de vous présenter dans les pages qui suivent le Plan d'action régional 2003-2004, tel qu'adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, région de la Chaudière-Appalaches.

Historiquement, la Chaudière-Appalaches jouit d'un marché du travail dynamique, ce qui ne va pas cependant sans entraîner certains problèmes particuliers. À titre d'exemple, dans un contexte de chômage relativement bas et de croissance de l'emploi, les difficultés de recrutement représentent un frein indéniable à la croissance de nombreuses entreprises. On peut penser que le rythme de vieillissement accéléré de la population viendra encore aggraver cette situation.

De plus, dans ce contexte, on peut présumer qu'une partie des personnes sans emploi sont souvent plus éloignées du marché du travail et ont besoin d'un soutien particulier afin de pouvoir s'y intégrer. Enfin, certains jeunes peuvent être tentés par un marché donnant un accès plus facile à l'emploi et ce, avant l'obtention d'un diplôme, se plaçant ainsi, à moyen et long terme, dans une situation précaire sur le marché du travail.

Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail souhaitent travailler en partenariat avec tous les acteurs régionaux qui partagent ces préoccupations. Diverses actions concrètes ont déjà été initiées pour apporter des solutions à ces problèmes et appuyer le développement économique et social de la région. Les années qui viennent exigeront sans doute que nous sachions innover davantage, si l'on veut assurer à toutes et à tous un emploi correspondant à leur potentiel et aux employeurs, la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

Dans le présent Plan d'action régional, Emploi-Québec et ses partenaires mettent résolument l'accent sur l'importance de la formation continue en lien avec les besoins du marché du travail; sur la recherche active de solutions aux difficultés de recrutement des employeurs; sur une plus grande diffusion, particulièrement auprès des jeunes, des perspectives d'emploi dans la région.

Nous faisons nôtre la stratégie de plein emploi du gouvernement du Québec, et nous appuierons les employeurs dans la gestion des ressources humaines afin de faciliter le recrutement et le maintien en emploi. Nous soutiendrons les personnes sans emploi afin qu'elles se donnent les moyens d'intégrer le marché du travail, et les personnes en emploi, dans leur acquisition des qualifications nécessaires pour s'y maintenir. L'information sur le marché du travail sera donc la pierre d'assise de notre intervention, puisqu'elle nous permet de prévoir les besoins des employeurs et de la main-d'œuvre et de faire connaître aux personnes les opportunités qu'offre le marché du travail.

Nous tenons ici à exprimer nos remerciements au groupe de travail du Conseil régional qui a contribué à l'élaboration du présent Plan d'action : Mmes Claire Bégin, Nicole Lafleur, Lise Latulippe et Denise Turcotte, ainsi que MM. Raymond Cimon et Denis Courteau. Un merci également au personnel d'Emploi-Québec qui par son expertise a assuré son support dans la définition de la problématique du marché du travail régional et des stratégies propres à en solutionner les problèmes.

Nous espérons que les objectifs proposés sauront mobiliser l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec dans la région ainsi que ses nombreux partenaires, sans l'apport desquels leur atteinte ne saurait être possible.

RAYMOND CIMON
Président du Conseil régional

DENISE PELLETIER
Directrice régionale

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHAUDIÈRE-APPALACHES – SYNTHÈSE

La région de la Chaudière-Appalaches se situe en tête de liste des régions les plus performantes du point de vue du marché du travail. Les nombreuses disparités infrarégionales en font une région marquée par la présence de secteurs d'activité variés, dans des milieux à la fois rural (54 %) et urbain (ville de Lévis). Ceci commande évidemment des actions qui tiennent compte des différences socio-économiques.

LES EMPLOYEURS

- ♦ Les employeurs de la région auront à combler et remplacer 31 000 postes d'ici 2005 dans différentes compétences et dans plusieurs catégories occupationnelles.
- ♦ Le vieillissement de la main-d'œuvre en emploi est notable particulièrement 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.
- ♦ Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre en emploi demeurent une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs.
- ♦ On dénombre plus de 19 000 entreprises dans la région. Quatre-vingt-quatorze pour cent (94 %) d'entre elles emploient moins de vingt personnes.
- ♦ La région se distingue par une proportion d'emplois supérieure à celle de l'ensemble du Québec dans les secteurs primaire (agriculture, forêt et mines) et secondaire (manufacturier et construction).
- ♦ Les secteurs occupant le plus grand nombre de personnes sont : le commerce de détail, la santé et services sociaux, l'enseignement, l'agriculture, l'hébergement et restauration, la fabrication de produits en bois, la fabrication d'aliments et la fabrication de vêtements.
- ♦ 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.

LA MAIN-D'ŒUVRE

- ♦ En 2002, le nombre de personnes en emploi dans la région de la Chaudière-Appalaches était de 200 900. Le taux de chômage était l'un des plus bas de l'ensemble du Québec, soit 6,5 %. La région comptait tout de même 14 000 chercheurs et chercheuses d'emploi.
- ♦ À l'instar de l'ensemble du Québec, le rythme de vieillissement rapide de la population régionale, et par le fait même de la main-d'œuvre, affectera le bassin de personnes disponibles à occuper un emploi. Par exemple, la proportion des moins de 15 ans devrait passer de 20,1 % en 1996 à seulement 15,2 % en 2011.
- ♦ La participation des femmes au marché du travail régional se situe bien en deçà de celle des hommes. En effet, le taux d'activité des femmes se situait à 56,8 % en 2001, alors que celui des hommes était de 73 %.
- ♦ En septembre 2002, la région comptait 6 010 prestataires de l'assurance-emploi n'ayant déclaré aucun revenu de travail par rapport à 6 610 un an plus tôt.
- ♦ Chez les prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, on observe une diminution constante dans la région depuis six ans. Ainsi, en juin 1996, on comptait 8 697 prestataires de ce groupe alors qu'en juin 2002 ils étaient 4 461, dont 54 % d'hommes.

ORIENTATIONS RÉGIONALES 2001-2004 ET STRATÉGIES D'INTERVENTION 2003-2004¹

ORIENTATION 1

Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et aux 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 D'INTERVENTION

- ① **Positionner les services universels comme outil stratégique des services publics d'emploi** dans la réponse aux besoins du marché du travail local
- ② **Assurer le développement, la diffusion et l'utilisation maximale de l'information locale sur le marché du travail**, afin de favoriser le retour en emploi
- ③ **Soutenir l'intégration durable en emploi des personnes qui éprouvent des difficultés particulières**, notamment celles qui sont plus éloignées du marché du travail
- ④ **Accorder une attention aux besoins des personnes en emploi**, plus particulièrement les personnes qui sont en situation de sous-emploi, en emploi précaire, ou qui reçoivent un faible revenu, afin de soutenir une meilleure utilisation des ressources humaines disponibles sur le marché du travail et favoriser l'appariement, tout en tenant compte de la conjoncture du marché du travail
- ⑤ **Contribuer au rehaussement de la formation de base des adultes** (formation secondaire, générale ou professionnelle), en portant une attention spécifique aux jeunes et aux personnes dans les milieux vivant des difficultés particulières
- ⑥ **Contribuer à développer une offre de formation arrimée aux besoins du marché du travail régional**, à court et à plus long terme
- ⑦ **Mettre en œuvre la stratégie d'Emploi-Québec pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus**, afin notamment de faciliter le maintien ou le retour en emploi de ces personnes
- ⑧ **Soutenir, notamment par le groupe de travail du Conseil régional, la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine** et la mise en place de moyens d'action appropriés
- ⑨ **Soutenir, en collaboration avec les partenaires, le développement et l'utilisation de voies alternatives d'intégration à l'emploi pour les jeunes**

¹ Lors de l'élaboration du Plan d'action régional 2001-2002, le Conseil régional des partenaires du marché du travail choisissait de définir pour la région des orientations triennales, afin de permettre une meilleure continuité dans les interventions et une consolidation des partenariats amorcés. Ainsi, le présent Plan d'action régional s'inscrit dans la troisième année de ce plan triennal. Cependant, l'environnement politique et partenarial dans lequel il se situe ayant évolué de façon significative, il a fallu en réajuster les stratégies d'intervention afin de tenir compte de cette réalité.

ORIENTATION 2

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 D'INTERVENTION

- ① **Affirmer le rôle d'Emploi-Québec** auprès des employeurs et des partenaires comme acteur principal dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi
- ② **Développer et diffuser l'information sur le marché du travail** s'adressant aux employeurs afin de faciliter leur adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail
- ③ **Augmenter les interventions en entreprise** dans la réalisation de projets en lien avec le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre, en particulier les PME
- ④ **Promouvoir et soutenir les efforts de formation continue des employeurs** auprès de leur main-d'œuvre, plus particulièrement les PME et les entreprises ne possédant pas de services de ressources humaines
- ⑤ **Amener les employeurs à agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines**, à prévoir la gestion à long terme des carrières et le transfert d'expertise
- ⑥ **Mettre en place avec les partenaires concernés des moyens pour pallier aux difficultés de recrutement** identifiées, plus particulièrement dans certains secteurs ou professions, incluant l'exploration des diverses avenues offertes par l'immigration, la mobilité inter et intra régionale
- ⑦ **Assurer une jonction efficace entre les services aux employeurs des CLE, ceux des CLD et ceux du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche**, afin de développer la complémentarité de leur intervention auprès des employeurs

ORIENTATION 3

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 D'INTERVENTION

- ① **Diffuser** auprès du personnel des CLE et des partenaires l'information sectorielle utile pour soutenir leurs interventions
- ② **Poursuivre et développer les collaborations et les projets avec les partenaires au sein des diverses tables sectorielles**, afin de solutionner les problèmes identifiés dans certains secteurs d'activité
- ③ **Contribuer**, en lien avec la mission d'Emploi-Québec, au développement des créneaux d'excellence, tels que définis au Rendez-vous national des régions
- ④ **Établir des mécanismes d'échange d'information sectorielle avec les régions limitrophes** de la Chaudière-Appalaches, afin de connaître les grandes tendances de croissance et de décroissance de l'emploi dans certains secteurs et prévoir les besoins en main-d'œuvre

ORIENTATION 4

Améliorer les résultats en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats

STRATÉGIES D'INTERVENTION

- ① Porter une **attention particulière au processus de gestion des ressources humaines** à l'intérieur de l'organisation (plan de relève, climat de travail...)
- ② **Mettre en œuvre la nouvelle prestation de services aux personnes**, et apporter le support requis aux équipes locales à cet effet
- ③ **Consolider et développer la prestation de services intégrés aux employeurs**
- ④ **Arrimer les services aux employeurs des CLE avec les services aux personnes**, dans une perspective de favoriser le placement et le recrutement de main-d'œuvre
- ⑤ **Développer et mettre en œuvre un processus d'estimation des besoins du marché du travail** afin de mieux cibler les interventions
- ⑥ **Améliorer le processus de gestion par résultats**, notamment en s'assurant d'un suivi rigoureux du Plan d'action régional et des Programmes d'activités des CLE afin d'assurer l'atteinte des objectifs visés
- ⑦ **Suivre les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyens**

ORIENTATION 5

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 D'INTERVENTION

- ① **Positionner le Conseil régional des partenaires du marché du travail en tant qu'acteur incontournable du développement régional**
- ② **Poursuivre les collaborations avec le Conseil régional de concertation et développement (CRCD) Chaudière-Appalaches**
- ③ **Supporter les gestionnaires de CLE dans l'exercice de leur rôle auprès des CLD et de leur association au développement du volet emploi des Plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi de leur territoire**
- ④ **Collaborer avec les partenaires à des projets visant à contrer l'exode des jeunes**
- ⑤ **Redéfinir et positionner le rôle d'Emploi-Québec au sein des différentes tables** auxquelles elle est associée
- ⑥ **Poursuivre les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale et les autres régions limitrophes** dans le but de soutenir l'intégration au marché du travail des clientèles, dans le contexte du marché du travail interrégional
- ⑦ **Expérimenter, avec les partenaires, des moyens** afin de recueillir et d'analyser l'information permettant de **prévoir les besoins régionaux en main-d'œuvre** et favoriser le recrutement
- ⑧ **Faire le bilan des orientations** du Plan d'action régional en vue de préparer la **planification triennale 2004-2007**

INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2003-2004

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).

Le tableau 1 présente les indicateurs et les cibles régionales, tandis que le tableau 2 présente leur répartition selon les CLE.

TABLEAU 1

Indicateurs de résultats	Cibles régionales 2003-2004
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	10 128
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 433
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 526
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	3 192
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 571
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 328
Proportion des participants aux mesures de longue durée 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	178
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	16 234
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	125
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 773
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 865
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 839
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,0 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,7 %
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	14 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 800 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 300 000 \$

INDICATEURS ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003 SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

TABLEAU 2

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis ²	Les Chutes-de-la-Chaudière ³	Ste-Croix
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	680	777	810	1 317	1 405	731
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	96	110	115	187	199	103
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	371	424	442	719	766	399
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	213	351	244	581	304	183
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	220	294	282	642	434	220
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	82	117	86	243	191	90
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	12	14	14	23	25	13
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	460	534	829	2 533	3 023	875
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	8	10	10	16	17	9
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	387	443	462	751	801	417
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	192	220	229	373	397	207
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après	123	202	141	335	175	105

² Ville de Lévis (arrondissement Desjardins).

³ Ville de Lévis (arrondissements Chaudière-Est et Chaudière-Ouest).

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis ²	Les Chutes- de-la- Chaudière ³	Ste-Croix
avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec						
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %
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	946 110 \$	1 082 880 \$	1 128 000 \$	1 834 410 \$	1 955 670 \$	1 018 020 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	456 280 \$	522 240 \$	544 000 \$	884 680 \$	943 160 \$	490 960 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	489 830 \$	560 640 \$	584 000 \$	949 730 \$	1 012 510 \$	527 060 \$

Région Chaudière-Appalaches (12)

INDICATEURS ET 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	753	520	545	1 317	1 273	10 128
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	106	74	77	186	180	1 433
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	412	283	297	718	695	5 526
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	183	120	119	363	531	3 192
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	239	115	140	470	515	3 571
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	79	52	57	137	194	1 328
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	13	9	10	23	22	178
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	1 326	781	356	2 476	3 041	16 234
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	10	6	7	16	16	125
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	429	296	311	750	726	5 773
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	213	147	154	373	360	2 865
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	106	69	68	209	306	1 839
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %	49,6 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %	33,4 %

Région Chaudière-Appalaches (12)

Indicateurs	Ste-Marie	St-Joseph	Lac-Etchemin	St-Georges	Thetford Mines	Total région
bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec						
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %	52,7 %
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	1 047 630 \$	723 330 \$	758 580 \$	1 833 000 \$	1 772 370 \$	14 100 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	505 240 \$	348 840 \$	365 840 \$	884 000 \$	854 760 \$	6 800 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	542 390 \$	374 490 \$	392 740 \$	949 000 \$	917 610 \$	7 300 000 \$

Région Chaudière-Appalaches (12)

PLANIFICATION BUDGÉTAIRE 2003-2004

Le budget anticipé du Fonds de développement du marché du travail pour 2003-2004 est de 26 364 900 \$. Cette somme inclut un montant de 1 229 900 \$ pour l'administration des contrats d'intégration au travail (CIT) gérés par Emploi-Québec.

Dans le cadre de la répartition régionale, un montant de 5 687 500 \$ est conservé dans l'enveloppe de la Direction régionale⁴. Une partie de cette somme sera ultérieurement redistribuée aux unités locales, selon les besoins. Le solde, soit 19 447 500 \$, 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.

TABLEAU 3
Répartition budgétaire 2003-2004, région de la Chaudière-Appalaches

Enveloppe Chaudière-Appalaches	26 364 900 \$
Enveloppe services régionalisés	5 687 500 \$
Contrat d'intégration travail (CIT)	1 229 900 \$
Solde pour répartition locale	19 447 500 \$

CLE	Poids relatif selon le modèle de répartition	Répartition locale
L'Islet	6,71 %	1 305 000 \$
Montmagny	7,68 %	1 493 500 \$
Montmagny/L'Islet	14,39 %	2 798 500 \$
St-Lazare	8,00 %	1 555 800 \$
Lévis (ville de Lévis, arrondissement Desjardins)	13,01 %	2 530 100 \$
Chutes-de-la-Chaudière (ville de Lévis, arrondissements Chaudière-Est et Chaudière-Ouest)	13,87 %	2 697 400 \$
Sainte-Croix	7,22 %	1 404 100 \$
Sainte-Marie/Saint-Joseph	12,56 %	2 442 600 \$
Lac-Etchemin	5,38 %	1 046 200 \$
Saint-Georges	13,00 %	2 528 200 \$
Lac-Etchemin/Saint-Georges	18,38 %	3 574 400 \$
Thetford Mines	12,57 %	2 444 600 \$

⁴ 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.

Laval (13)

20032004



1. Avant-propos

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval a adopté le Plan d'action régional 2003-2004 d'Emploi-Québec Laval le mardi 28 janvier 2003.

Ce plan d'action remplace le plan triennal 2000-2003 qui était venu à échéance. Le conseil a convenu de reporter à l'année prochaine l'adoption d'une planification triennale couvrant la période 2004-2007 afin, d'une part, de faciliter l'arrimage avec le calendrier de planification de la Commission des partenaires du marché du travail et, d'autre part, de prendre connaissance des analyses des données du recensement 2001 sur les caractéristiques de la population et des clientèles ainsi que des résultats de deux enquêtes d'Emploi-Québec Laval en cours sur les besoins en main-d'œuvre et en matière de gestion des ressources humaines des employeurs.

À la demande des partenaires, des consultations ont été réalisées auprès des membres du Conseil, des ressources externes et du personnel afin que le PAR reflète les préoccupations des partenaires et du personnel. Également à la demande des partenaires, le PAR 2003-2004 a été simplifié et tente de rendre plus explicite les liens entre les défis à relever, les orientations, les stratégies et les cibles de résultats. La section sur les ressources financières fournit des renseignements sur l'évolution des investissements globaux par mesure et service et établit les liens avec les stratégies du PAR.

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

2.1 Le marché du travail lavallois

Des perspectives d'emploi favorables

L'économie de Laval repose sur des bases solides et diversifiées. Laval a un bassin de quelque 10 000 entreprises regroupant environ 110 000 employés. Ce bassin comprend quelque 3 200 entreprises de cinq employés et plus, pour un total de près de 72 000 emplois, exclusion faite du secteur public.

La situation de l'emploi à Laval a rarement été aussi bonne. Ainsi le nombre de personnes occupées est passé de 145 900 en 1990 à 178 200 en 2002. D'ici 2005, on prévoit que ce nombre passera à 186 500 et qu'il y aura 33 500 emplois à pourvoir (horizon 2001-2005). Depuis 1993, le taux de chômage a rapidement diminué pour atteindre 6,4 % en 2000; il est remonté à 7,2 % en 2001 et à 8,5 % en 2002, principalement à cause de l'augmentation de la population active, ce qui témoigne de l'optimisme de la population lavalloise. Selon les prévisions, il passerait à 6,4 % en 2005.

Les perspectives d'emploi pour le Québec et pour la région de Laval sont très bonnes. En outre, selon les perspectives professionnelles 2001-2005, les emplois requérant une formation professionnelle, technique ou universitaire offrent les meilleures perspectives d'emploi, confirmant ainsi la tendance lourde vers des emplois de plus en plus qualifiés. Par contre, 40 % des emplois nécessiteront une quatrième année secondaire ou moins.

Le vieillissement de la population

La population de Laval croît nettement plus vite que celle du Québec mais sa population et sa main-d'œuvre vieillissent rapidement. Ainsi, selon les perspectives professionnelles 2001-2005, presque la moitié des 33 500 postes à pourvoir serait attribuable au remplacement de personnes qui prendraient leur retraite durant cette période.

Des facteurs qui rendent difficiles l'accès à l'emploi

Les enquêtes d'Emploi-Québec Laval auprès des employeurs révèlent que certains facteurs rendent l'accès à l'emploi plus difficile, à savoir : le manque de qualification ou d'expérience des candidats, des lacunes au plan des qualités personnelles ou encore des conditions de salaires ou de travail jugées insuffisantes ou non concurrentielles par les candidats et les moyens de transport insuffisants. Selon ces mêmes enquêtes, les emplois peu qualifiés comportent des exigences élevées en ce qui touche les qualités personnelles des travailleurs et travailleuses et seraient à la source de difficultés de recrutement.

Le manque de qualification de la main-d'œuvre

Selon une étude récente d'Emploi-Québec Laval et du collège Montmorency, le taux de fréquentation scolaire des jeunes lavallois est plus élevé que la moyenne du Québec, mais 13 % des jeunes de 15 à 19 ans ne vont pas à l'école et 18 % des jeunes entre 20 et 24 ans ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. Les jeunes ayant peu ou pas d'expérience de travail et ceux ayant abandonné leurs études se retrouvent plus souvent dans des emplois précaires, atypiques, faiblement rémunérés, qui ne leur permettent pas de se construire une expérience de travail solide et qualifiante. Ils sont plus susceptibles de vivre des épisodes de chômage fréquents.

Des prestataires de l'assistance-emploi avec des problèmes multiples et complexes

À la faveur notamment de l'amélioration de la situation sur le marché du travail, le bassin de prestataires de l'assistance-emploi a connu une forte diminution. Outre le fait que ces personnes sont souvent peu scolarisées, les clientèles qui ont passé plus de temps à l'aide sont plus susceptibles de souffrir d'insécurité émotionnelle, de manque de confiance, de découragement, d'absence de motivation ou encore de lacunes sur le plan de la discipline personnelle. Le rehaussement des compétences de ces clientèles exige l'acquisition des compétences reliées à l'exercice d'un métier mais aussi à celles reliées aux qualités personnelles exigées par les employeurs de la région. Ces personnes étant très souvent réfractaires à l'idée de retourner sur les bancs de l'école, les modalités de formation doivent être souples, variées et faire appel aux milieux de travail. Les intervenants rencontrés, qu'ils proviennent d'Emploi-Québec Laval ou des organismes externes, ont tous insisté sur l'importance de mobiliser les entreprises de Laval pour favoriser l'intégration des personnes peu scolarisées.

Des difficultés de recrutement

Laval étant une région qui jouxte Montréal, les employeurs ont accès à un large bassin de diplômés et les Lavallois, à leur tour, à un large bassin d'employeurs. Comme l'île de Montréal connaît également des perspectives d'emploi favorables, les employeurs se livreront une concurrence accrue pour la main-d'œuvre qualifiée. Dans un tel contexte, des employeurs sont plus réticents à investir dans la formation de leur personnel par crainte que les concurrents ne profitent des retombées de ces investissements. Par ailleurs, les coûts élevés de transport, voire le temps additionnel en transport, peuvent limiter la mobilité des personnes faiblement rémunérées ou des parents qui ont des enfants en bas âge. Des employeurs disent éprouver des difficultés de recrutement pour des emplois qualifiés mais également pour des emplois peu qualifiés.

Des problèmes rencontrés par des employeurs de Laval

Selon les enquêtes menées auprès des entreprises de la région de Laval et de l'avis des partenaires consultés, un des principaux problèmes des entreprises réside toujours dans l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques et aux changements de marchés. Dans plusieurs secteurs d'activité économique, les connaissances spécifiques de la main-d'œuvre en emploi doivent être fréquemment actualisées tandis qu'un travail important reste à faire au chapitre des qualités personnelles (communication, travail d'équipe, service à la clientèle, etc.). Les enquêtes auprès des employeurs révèlent également que les mesures prises par les entreprises concernant le développement des ressources humaines ne sont pas encore très répandues.

Les problèmes métropolitains

La région de Laval est particulièrement interpellée par le volet métropolitain du marché du travail. En effet, selon le recensement de 1996, la moitié des Lavallois ayant un emploi travaillent sur l'île de Montréal. Vu l'importance de dégager une vision région métropolitaine de Montréal pour les problèmes qui débordent le cadre d'une région, des travaux seront amorcés prochainement par la Table métropolitaine en regard des trois axes de développement suivants.

Le premier axe porte sur le développement d'une connaissance de problématiques sectorielles et de clientèles pour les services de divertissements et loisirs, les services aux entreprises et la clientèle des 45 ans et plus. Le deuxième axe consiste à orchestrer une intervention métropolitaine dans des secteurs connaissant actuellement une croissance importante de l'emploi, à savoir les secteurs du meuble et celui des produits métalliques. Le dernier axe de développement porte sur un secteur aux prises avec des problématiques de maintien en emploi, celui des produits électriques et électroniques.

2.2 Des défis à relever

Les perspectives d'emploi pour 2001-2005 sont excellentes à Laval et les défis pour Emploi-Québec Laval sont :

- Permettre au plus grand nombre possible de personnes d'accéder à un emploi et de répondre aux besoins des employeurs;
- Estimer les besoins en main-d'œuvre afin de favoriser l'arrimage entre la formation et l'emploi mais également d'identifier les difficultés de recrutement qui surgissent afin d'éviter qu'elles ne nuisent au développement de l'économie lavalloise. La grande mobilité de la main-d'œuvre lavalloise au sein de la région métropolitaine de Montréal pose aussi le défi de la prise en compte de cette réalité dans les activités d'Emploi-Québec Laval;
- Un des défis organisationnels importants pour Emploi-Québec, au-delà de la production et de la diffusion de l'information sur le marché du travail est de s'assurer, d'une part, que cette information est suffisamment vulgarisée et, d'autre part, que les intervenants d'Emploi-Québec Laval et des ressources externes la maîtrisent bien et en font un usage efficace;
- Avec l'alourdissement du profil des clientèles prestataires de l'assistance-emploi qui présente des problèmes complexes et multiples, un défi majeur pour Emploi-Québec Laval est de rehausser le niveau d'employabilité des personnes plus éloignées du marché du travail afin qu'elles puissent y accéder. De manière plus spécifique, un défi majeur pour Emploi-Québec Laval est d'aider les jeunes sans emploi qui n'ont pas de qualification reconnue sur le marché du travail à obtenir une telle qualification et à développer les qualités personnelles recherchées par les employeurs, si c'est la stratégie qui leur convient;
- Les difficultés au plan des ressources humaines, incluant en matière de recrutement ou de roulement de la main-d'œuvre, peuvent freiner la croissance d'une entreprise voire menacer les emplois existants. Dans un tel contexte, un des défis majeurs pour Emploi-Québec est évidemment d'agir de manière proactive en identifiant un bassin d'entreprises susceptibles de connaître de telles difficultés afin de pouvoir leur offrir une aide spécialisée, s'il y a lieu. Le renouvellement de la main-d'œuvre, la préparation de la relève des propriétaires-dirigeants et le maintien en emploi des personnes peu qualifiées sont également des problèmes importants à la résolution desquelles Emploi-Québec Laval apportera son concours;
- Un défi majeur pour Emploi-Québec Laval est de mobiliser les partenaires du marché du travail, même si la situation de l'emploi est favorable, pour l'aider à trouver et à mettre en œuvre des solutions afin notamment de pallier les difficultés de recrutement, d'aider les jeunes sans emploi à acquérir des qualifications reconnues sur le marché du travail, d'aider les personnes peu scolarisées à intégrer un emploi et à s'y maintenir.

3. Orientations, stratégies et cibles de résultats retenues par le CRPMT

En accord avec les orientations stratégiques nationales, le conseil propose de reconduire les trois premières orientations du plan d'action régional 2000-2003 d'Emploi-Québec Laval qui permettent de soutenir les défis qu'Emploi-Québec veut relever en 2003-2004. Une quatrième orientation a été ajoutée pour assurer la cohérence avec les orientations stratégiques nationales et pour confirmer l'engagement de la région à l'égard de la gestion par résultats. Les quatre orientations sont :

- Orientation 1** Contribuer à la lutte contre le chômage grâce à l'amélioration de l'efficacité des mesures et services offerts aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et à l'implantation des activités visant le maintien en emploi des participants;
- 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 liés à la création ou au maintien en emploi;
- 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; et
- Orientation 4** Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats.

3.1 Orientation 1 : Contribuer à la lutte contre le chômage grâce à l'amélioration de l'efficacité des mesures et services offerts aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et à l'implantation des activités visant le maintien en emploi

L'orientation 1 soutient les défis suivants :

- Aider le plus grand nombre possible de personnes à accéder à l'emploi et répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs;
- Estimer les besoins du marché du travail afin de favoriser l'arrimage entre la formation et l'emploi;
- Produire et diffuser l'information sur le marché du travail à la clientèle, aux partenaires et au personnel;
- Rehausser le niveau d'employabilité de la main-d'œuvre notamment des jeunes sans emploi

Le PAR retient les stratégies suivantes pour relever ces défis :

1. Poursuivre la stratégie d'amélioration des services de base universels ainsi que des services de réemploi rapide;
2. Augmenter le nombre d'utilisateurs du service de placement en ligne tant auprès des employeurs que de la main-d'œuvre;
3. Consolider les mécanismes de veille d'information sectorielle des besoins du marché du travail avec les partenaires économiques et gouvernementaux;
4. Améliorer la connaissance sur le marché du travail incluant la mise à jour des perspectives professionnelles pour Laval et diffuser largement l'information sur le marché du travail lavallois auprès des jeunes, de leurs parents et des personnes qui travaillent avec les jeunes, dans le but notamment de sensibiliser les jeunes au dynamisme et au potentiel du marché du travail lavallois;
5. Améliorer notre connaissance du marché du travail par l'analyse des résultats des enquêtes en cours auprès des employeurs sur les besoins en main-d'œuvre et en gestion des ressources humaines; mettre à jour nos connaissances sur les caractéristiques des clientèles par l'analyse des données du recensement de 2001;
6. Assurer une meilleure utilisation et circulation de l'information sur le marché du travail dans les CLE mais aussi dans les organismes partenaires, notamment par la contribution de la Direction des services aux employeurs à l'identification des entreprises créatrices d'emplois.

Les cibles de résultats 2003-2004 :

Voir les indicateurs 1, 2, 3, 14, 15, 16 du tableau en annexe.

Le PAR retient les stratégies suivantes pour rehausser le niveau d'employabilité de la main-d'œuvre notamment des jeunes sans emploi :

7. Reconnaître les pratiques novatrices et en favoriser l'émergence dans les organismes externes et dans les CLE afin d'améliorer l'efficacité des interventions;
8. Optimiser le recours aux ressources externes, dans le respect des orientations d'Emploi-Québec, notamment en convenant de modalités souples pour tenir compte des besoins des clients plutôt qu'un parcours type dans l'organisme et en formant les agents et agentes d'aide à l'emploi sur l'offre de service disponible sur le territoire;
9. Offrir ou accentuer les activités visant le développement des qualités personnelles recherchées par les employeurs;
10. Optimiser les chances de succès des participants aux mesures de longue durée en leur offrant notamment des services d'accompagnement plus soutenus pendant la participation et en donnant la formation aux intervenants d'Emploi-Québec Laval et aux ressources externes pour qu'ils dépistent plus facilement les personnes analphabètes ou souffrant de problèmes de santé mentale afin qu'elles soient dirigées vers les bonnes ressources;
11. Collaborer à la mise en œuvre du Plan d'action d'éducation des adultes et de formation continue en élargissant l'accès à la formation de base et en réalisant des achats de cours qui répondent aux besoins du marché du travail et aux besoins de la clientèle;
12. Contribuer étroitement, avec la Sécurité du revenu, à la mise en place de l'opération *Un emploi pour vous* annoncée dans la stratégie gouvernementale *Vers un emploi* qui vise à accompagner et à soutenir plus efficacement les prestataires de l'assistance-emploi dans leur démarche d'intégration à l'emploi;
13. Mobiliser les partenaires du marché du travail pour identifier des approches ou des moyens pour assurer un plus grand accès aux emplois dans l'entreprise privée aux prestataires de l'assistance-emploi à l'intérieur de la mesure *Subventions salariales* et en privilégiant le placement dans le secteur privé;
14. Augmenter l'expérience de travail des personnes sans emploi notamment en explorant la faisabilité d'offrir davantage de stages en contexte réel d'emploi à l'intérieur des mesures actives;
15. Augmenter le nombre de personnes qui participent au programme d'apprentissage en milieu de travail et accroître la participation des jeunes;

Région de Laval (13)

16. Poursuivre l'implantation de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et notamment : améliorer notre connaissance de la problématique vécue par cette clientèle, élaborer une stratégie de communication auprès des organismes intervenant auprès de la clientèle féminine, développer notre connaissance des métiers non traditionnels;
17. Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées et offrir, en collaboration avec les ressources externes, des mesures et services nécessaires à l'intégration en emploi des personnes handicapées;
18. Sensibiliser les intervenants à la problématique des travailleurs de 45 ans et plus et mettre en œuvre un plan d'action régional dans le contexte de la stratégie nationale.

Les cibles de résultats 2003-2004 :

Voir les indicateurs 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21 du tableau en annexe.

3.2 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 liés à la création ou au maintien en emploi

L'orientation 2 soutient les défis suivants :

- Aider les entreprises qui ont des difficultés liées à la gestion des ressources humaines qui nuisent à l'emploi ou à la création d'emplois (renouvellement de la main-d'œuvre, difficultés de recrutement, relève des propriétaires dirigeants, etc.);
- Agir de manière proactive en identifiant un bassin d'employeurs susceptibles de connaître de telles difficultés.

Le PAR retient les stratégies suivantes pour relever ces défis :

19. Développer des mécanismes de veille d'information avec les autres partenaires du marché du travail, les partenaires économiques et gouvernementaux afin de repérer les entreprises créatrices d'emplois ou aux prises avec des problèmes reliés à la création ou au maintien des emplois afin de pouvoir leur offrir une aide pour trouver des solutions;
20. Offrir un soutien à la gestion des ressources humaines des entreprises ciblées;
21. Aider les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement, en collaboration avec les partenaires concernés;
22. Favoriser les interventions auprès de groupes d'entreprises qui ont des besoins communs notamment pour mener des interventions sectorielles;
23. Poursuivre le développement d'une culture de formation en entreprise;
24. Promouvoir le recours au Régime de qualification entre autres pour les jeunes;
25. Poursuivre la participation d'Emploi-Québec Laval au comité de travail métropolitain.

Les cibles de résultats 2003-2004 :

Voir les indicateurs 10 et 11 du tableau en annexe.

3.3 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

L'orientation 3 soutient le défi suivant :

- Mobiliser les partenaires du marché du travail dans un contexte d'emploi favorable pour aider à trouver des solutions pour pallier les difficultés de recrutement, aider les personnes peu scolarisées et les jeunes sans emploi à intégrer l'emploi et à s'y maintenir.

Le PAR retient les stratégies suivantes pour relever ce défi :

26. Renforcer le rôle du CRPMT au sein de la région;
27. Renforcer le partenariat au sein du Forum régional de concertation du recours d'Emploi-Québec aux ressources externes afin de favoriser l'adéquation entre les besoins des clients et clientes et les mesures et services;
28. Travailler avec les instances partenariales existantes afin de mieux coordonner nos efforts pour aider les personnes faiblement scolarisées, notamment les jeunes sans emploi, à acquérir des qualifications reconnues sur le marché du travail.

Région de Laval (13)

Les cibles de résultats 2003-2004 :

- Adopter et mettre en œuvre un plan d'action en lien avec ces stratégies : plan d'action et réalisations.

3.4Orientation 4 : Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats

La raison d'être de cette nouvelle orientation :

Cette nouvelle orientation a été ajoutée pour assurer la cohérence avec les orientations stratégiques nationales et afin de confirmer l'engagement de la région à l'égard de la gestion par résultats.

Les stratégies retenues dans le PAR :

- 29. Renforcer l'arrimage entre le plan d'action régional, la programmation des activités des unités et la planification budgétaire et opérationnelle;
- 30. Responsabiliser davantage le personnel et les organismes quant à leur contribution à l'amélioration des résultats;
- 31. Améliorer les outils et rapports permettant de rendre compte des résultats d'Emploi-Québec Laval.

Les cibles de résultats 2003-2004 :

- Élaborer un plan d'action en vue de l'implantation de stratégies facilitant la reddition de comptes par les ressources externes : plan d'action et réalisations;
- Élaborer un plan d'action dans chaque unité administrative en vue de sensibiliser le personnel quant à sa contribution à l'atteinte des résultats : plan d'action et réalisations.

4. La répartition budgétaire par unité administrative et par fonds

Le tableau ci-dessous présente la répartition budgétaire par unité administrative et par fonds.

La répartition est basée sur un budget prévisionnel 2003-2004 pour la région de l'ordre de 23, 4 M\$ ainsi réparti : 6,1 M\$ du Fonds du Québec et 17,3 M\$ du Compte de l'assurance-emploi. Chaque unité administrative se voit attribuer le budget pour offrir les mesures et services qui relèvent de sa responsabilité. Les frais d'aide à l'emploi en participation sont quant à eux répartis selon un modèle basé sur la clientèle potentielle de leur territoire respectif présenté à la page 32 du PAR. La répartition par unité administrative et par fonds pourra varier en fonction du budget réellement alloué à la région.

RÉPARTITION BUDGÉTAIRE PRÉVISIONNELLE PAR UNITÉ ADMINISTRATIVE ET PAR FONDS
2003-2004

	CLE ET DIRECTION DES SERVICES AUX EMPLOYEURS					
	(\$)					
	Laval-des-Rapides	St-Vincent-de-Paul	Chomedey-Ste-Dorothée	Ste-Rose	Direction des services aux employeurs	Total
Fonds du Québec (\$)	874 600\$	529 200\$	1 336 100\$	973 900\$	2 376 000 \$	6 089 900 \$
Compte de l'assurance-emploi (\$)	3 838 900\$	2 332 000\$	4 167 200\$	3 531 200\$	3 463 100 \$	17 332 600 \$
TOTAL	4 713 500\$	2 861 400\$	5 503 300\$	4 505 100\$	5 839 200\$	23 422 500 \$

ANNEXE
LES CIBLES DE RESULTATS QUANTITATIVES DE LA REGION
2003-2004

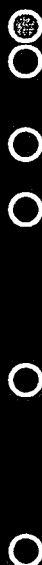
INDICATEURS	TOTAL
1. Nombre de vacances signalées	16 057
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions ¹ d'Emploi-Québec	8 976
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 161
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50 %
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	12 600 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 177
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,4 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 165
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	53,1 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	95
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	72
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 000 000 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 600 000 \$
14. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi ² aux interventions d'Emploi-Québec	4 897
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 561
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 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	3 037
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 644
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,7 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 270

1. 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.
2. 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.

Région de Laval (13)

Lanaudière (14)

20032004



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 du marché du travail de Lanaudière le 30 janvier 2001 et le document présenté aujourd'hui constitue la dernière mise à jour annuelle de ce plan de trois ans.

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

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 km². 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 Attikamek de Manawan au nord de la MRC de 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 à l'origine 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 de 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 à 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 la même et elle oscillait autour de 50 %, tant pour le Québec, la région et les MRC de notre territoire.

2.2 ÉVOLUTION DE LA SCOLARITÉ ET DES REVENUS :

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 ni certificat, est plus grande dans la région qu'au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un diplôme universitaire est nettement plus élevée que la proportion régionale.

L'examen des données selon l'âge démontre clairement que les cohortes plus jeunes sont plus scolarisées que les cohortes plus âgées, au Québec et dans la région. En 1996, cette situation est particulièrement évidente à partir de la cohorte des 45 à 54 ans. On constate que la proportion de personnes avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ni certificat, augmente significativement chez les plus de 45 ans. C'est aussi à partir de cette cohorte qu'on observe que la proportion de personnes ayant un diplôme universitaire diminue considérablement.

En ce qui concerne le revenu des particuliers et des ménages, ils ont généralement augmenté au Québec et dans la région, au cours des dernières années. La croissance et les niveaux de revenus québécois et régionaux sont relativement similaires, ce qui n'est toutefois pas le cas entre les MRC de la région. Les particuliers et les ménages des MRC du sud ont sans contredit les revenus les plus élevés de la région, tandis que ceux qui sont situés aux nord ont des revenus généralement inférieurs à la moyenne régionale. De 1991 à 1996, les MRC de Joliette et de Matawinie ont vu diminuer légèrement le revenu annuel moyen des ménages.

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. Toutes proportions gardées, 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 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 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 celui des 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 MAIN-D'ŒUVRE :

Les principales études réalisées sur les causes du chômage prolongé démontrent que les facteurs de risque d'exclusion du marché sont liés davantage à des caractéristiques socioprofessionnelles 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 familles monoparentales, les jeunes de 15 à 30 ans, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées et 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 soit par la présence de plusieurs de ceux-ci. De plus, le cumul de certains facteurs aggravants, joue un rôle considérable 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. Toutes proportions gardées, 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 de 1,4 % du nombre de personnes occupées 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 leur nombre. Parallèlement, le secteur s'est modernisé avec l'utilisation de plus en plus répandue de nouvelles technologies.

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

Aux 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

Toutes proportions gardées, le secteur du manufacturier biens durables fait 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, il devrait connaître une croissance annuelle moyenne de son nombre de personnes occupées supérieure à la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 2,5 %. Cette augmentation sera attribuable principalement 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 1990. Pour notre période de prévisions, le secteur de la construction affichera 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 liées principalement 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, devrait permettre à la branche du tertiaire de connaître une croissance de son nombre de personnes occupées. Cette hausse devrait osciller autour de 1,3 % 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 de Lanaudière a défini différentes stratégies. Ces stratégies régionales se concrétiseront dans des actions locales et régionales. Le coffre à outils d'Emploi-Québec assure une part importante des réalisations, mais plusieurs actions de soutien sont prévues afin d'en accroître 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 la planification 2003-2004.

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"> • Élaboration et diffusion des perspectives sectorielles et professionnelles; • Élaboration et mise à jour de la liste des professions en demande; • Réalisation de l'exercice d'estimation des besoins de formation et de nouvelle main-d'œuvre; <ul style="list-style-type: none"> • formation à temps plein; • formation à temps partiel pour les travailleurs en emploi; • Mise à jour régulière de la documentation disponible pour les sessions de groupe et les salles multiservices; • Traitement et analyse des données du recensement 2001; • Réalisation d'une enquête auprès des employeurs portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre; • Coordination du comité « Information sur le marché du travail et Mesures et services » en collaboration avec les CLE; • Poursuite des travaux de réalisation d'un guide régional des taux de salaire; • Tenue d'événements locaux et régionaux sur le thème de l'emploi notamment une journée régionale de l'emploi en lien avec le rendez-vous national des régions.
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"> • Utilisation des mesures et services : activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, soutien au travail autonome et services de placement; • Soutien à l'utilisation optimale des services de placement pour un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre; <ul style="list-style-type: none"> • Inciter les chercheurs d'emploi à s'inscrire et à utiliser le placement en ligne dans leur recherche d'emploi; • En collaboration avec la Sécurité du revenu, mise en œuvre de projets reliés au plan d'action gouvernemental sur le plein emploi pour les nouveaux prestataires de l'assistance-emploi.

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">Utilisation des mesures et services : projet de préparation à l'emploi, mesure de formation, insertion sociale, subvention salariale, supplément de retour au travail et stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale; <p>Notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">Dans le cadre de la mesure de formation, organisation d'activités de formation de base correspondant à la politique d'éducation des adultes et de formation continueEn vertu de Destination emploi et de l'obligation de parcours, mise en place d'activités pour soutenir les prestataires de l'assistance-emploi dans leur démarche vers l'emploi;Gestion de la mesure « contrat d'intégration au travail » pour les personnes handicapées;Poursuite du service dédié aux travailleurs de 50 à 64 ans, à risque de chômage prolongé et d'exclusion. <p>En lien avec le plan d'action jeunesse « La jeunesse au cœur du Québec »</p> <ul style="list-style-type: none">Projets propres aux jeunes mères (souvent chefs de famille monoparentale) en collaboration avec la Sécurité du revenu en vertu de « Ma place au soleil »;Collaboration à la Stratégie jeunesse, à Solidarité jeunesse et aux programmes fédéraux d'emploi pour les jeunes;Développement de projets « Jeunes volontaires » et du volet jeunes diplômés de la mesure subvention salariale.
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">Participation active aux diverses tables régionales dont la conférence administrative régionale et ses comités de travail ainsi que la table des partenaires en développement social et son comité régional sur la valorisation de l'éducation;Participation aux comités de régie Centre des ressources humaines du Canada – Emploi-Québec (CRHC-EQ) et Sécurité du revenu – Emploi-Québec (SR-EQ);Participation au Regroupement Lanaudière pour l'intégration au travail et au comité de mise en œuvre de la politique en déficience intellectuelle et du plan régional d'organisation des services.
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	<p>En vertu de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine</p> <ul style="list-style-type: none">Améliorer la connaissance régionale de la main-d'œuvre féminine;En collaboration avec les CLE, élaboration d'un plan de travail régional regroupant l'ensemble des engagements locaux et régionaux;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. <p>En vertu de la stratégie à l'égard des personnes handicapées</p> <ul style="list-style-type: none">Gestion de la mesure « contrat d'intégration au travail » (voir 1.2.1);Participation à la Table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées. <p>En vertu de la stratégie nationale pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus</p> <ul style="list-style-type: none">Sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec à la problématique des 45 ans et plus;Valorisation du maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus;Création d'un réseau d'employeurs autour de la thématique du transfert de compétences des travailleuses et travailleurs expérimentés vers les plus jeunes.

Problématique du chômage : résultats quantitatifs (Accès aux services pour les individus)	
Indicateurs	Cibles 2003-2004 Lanaudière
#2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec.	11 952
#3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	6 487
#6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale.	1 567
#8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	4 215
#11 Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail).	110
#14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec.	6 521
#16 Proportion des participants aux interventions 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 %
# 18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi.	5 009
# 21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base.	1 691

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">• Participation au comité de développement économique de la Conférence administrative régionale (CAR);• Mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Culture et des Communications et collaboration au renouvellement de l'entente spécifique pour le secteur de la culture et des communications;• Participation à la table métropolitaine de Montréal et au comité de travail métropolitain;• Participation aux rencontres des partenaires régionaux, notamment le Conseil régional de développement de Lanaudière et Lanaudière économique;• Actualisation du partenariat avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER), mission industrie et commerce (MIC) selon l'entente signée par les ministres respectifs;• Amélioration de l'arrimage entre les centres locaux d'emploi et les centres locaux de développement (CLE-CLD) notamment en regard des planifications locales;• Collaboration active des gestionnaires locaux au conseil d'administration des centres locaux de développement et réalisation d'activités en partenariat.
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">• Mise en œuvre de la mesure concertation pour l'emploi, du volet employeur de la mesure de formation, incluant la formation à temps partiel, et des services de placement<ul style="list-style-type: none">• Intervention-conseil en soutien à la gestion des ressources humaines en entreprise notamment en regard de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;• Promotion, information, accompagnement et suivi en relation avec la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre;• Actualisation de la stratégie des services aux employeurs<ul style="list-style-type: none">• Intégrer les résultats de l'enquête auprès des employeurs;• Réaffirmer 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);• Mettre en œuvre le dispositif de repérage des employeurs;• Offrir aux employeurs des services intégrés qui s'appuient sur une vision globale et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services;• Développement de 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.
Entreprises et partenaires : résultats quantitatifs (Accès aux services pour les employeurs)	
Indicateurs	Cibles 2003-2004 Lanaudière
#1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement.	11 363
#10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives.	123

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"> • Formation continue du personnel notamment: <ul style="list-style-type: none"> • Information sur le marché du travail et Système d'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec (SIMTEQ); • Intervention auprès de clientèles vivant une problématique de santé mentale; • Gestion des ressources humaines et relation d'affaires; • Développement des compétences pour les chefs d'équipe; • Approche de suivi des subventions, ententes et contrats de service; • Mise à jour des technologies de l'information notamment les systèmes Mesures et services aux individus (MSI) et Mesures et services aux employeurs (MSE); • Suivi et accompagnement du personnel en regard du parcours, de l'approche d'intervention et du soutien du revenu; • 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); • Assistance aux CLE dans la planification budgétaire opérationnelle; • Consolidation de l'arrimage Planification des activités du CLE (PAC) – Planification budgétaire opérationnelle (PBO); • Suivi mensuel et analyse des résultats; • Poursuite de la démarche « Déclaration de services aux citoyens »; • Procédure de réexamen administratif; • Application et suivi des mécanismes de contrôle et conformité dans la gestion des mesures et l'octroi de contrats et d'ententes de services avec les ressources externes; • Application des recommandations du vérificateur général concernant l'amélioration de la précision des données de gestion et du suivi financier des dossiers.
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"> • Participation à la table de concertation régionale sur la formation professionnelle et technique et rédaction d'avis relatifs au marché du travail à l'égard des formations offertes ou à venir; • Participation à la table régionale ministère de l'Éducation du Québec - ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MEQ-MESS) et rencontre annuelle des établissements d'enseignement; • Négociation et suivi des ententes annuelles avec les ressources externes; • Coordination du forum régional Ressources externes.

Qualité et efficacité des services : résultats quantitatifs (satisfaction de la clientèle, efficacité et efficience)	
Indicateurs	Cibles 2003-2004 Lanaudière
#3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	6 487
#4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	47,2 %
#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.	15,9 \$
#7 Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	41,9 %
#9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	50,1 %
#12 Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	7,6 \$
#13 Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	8,3 \$
#15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	3 220
#19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	2 066
#20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	31,8 %

4. LA RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS ET DU BUDGET D'INTERVENTION

4.1 Modèle 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 2001 et de mars et juin 2002.
- > Prestataires de l'assistance-emploi : Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, juin 2002.
- > Personnes occupées: Statistique Canada, recensement de 1996¹.

Ce modèle a été adopté par le conseil régional le 14 novembre 2000. Les variables sont retenues pour une période de trois ans. Les données sont mises à jour annuellement.

4.2 Répartition 2003-2004

Pour 2003-2004, la répartition budgétaire et des cibles de résultats s'effectuera comme suit :

Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean de Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
11,93 %	16,84 %	20,37 %	8,53 %	6,46 %	12,92 %	22,94 %

¹. Les données du recensement 2001 n'étaient pas disponibles lors de la rédaction. Elles seront analysées ultérieurement.

4.3 Projet de répartition du budget par CLE

L'hypothèse ci-après est basée sur le budget d'intervention initial d'Emploi-Québec pour l'exercice 2002-2003. Lors de la confirmation du budget régional 2003-2004 des modifications pourront être apportées.

	TOTAL	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC
Budget initial	31 000,4 \$	22 145,8 \$	8 854,6 \$
Budget régional non réparti	1 738,0 \$	731,8 \$	1 006,2 \$
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	11,93 %	3 491,0 \$	2 554,7 \$	936,3 \$
Joliette	16,84 %	4 930,7 \$	3 608,3 \$	1 322,5 \$
Repentigny	20,37 %	5 960,8 \$	4 362,0 \$	1 598,7 \$
Rawdon	8,53 %	2 496,1 \$	1 826,6 \$	669,5 \$
Saint-Jean-de-Matha	6,46 %	1 890,4 \$	1 383,3 \$	507,0 \$
Sainte-Julienne	12,92 %	3 780,7 \$	2 766,7 \$	1 014,0 \$
Terrebonne	22,94 %	6 712,8 \$	4 912,4 \$	1 800,4 \$

Des modifications subséquentes pourront être effectuées à la lumière des budgets alloués et des ententes de services entre les centres locaux d'emploi (CLE), notamment en regard de certains services régionaux centralisés dans un CLE et ouverts à la clientèle de plusieurs CLE.
Exemple : Service externe de main-d'œuvre (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 lanauois, 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 : Développement des ressources humaines du Canada, de 15 à 24 ans
moyenne de septembre et décembre 2001 ainsi que mars et juin 2002 (40 %).
- Prestataires de l'assistance-emploi : Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, juin 2002 (40 %).
- Personnes occupées : Statistique Canada, recensement de 1996² (20 %).
de 15 à 29 ans

Poids relatif des jeunes	Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
2003-2004	11,70 %	17,89 %	20,49 %	7,01 %	6,29 %	11,24 %	25,36 %

2. Les données du recensement 2001 n'étaient pas disponibles lors de la rédaction. Elles seront analysées ultérieurement.

4.5. CIBLES INITIALES 2003-2004 PAR CLE

Indicateurs	Cibles initiales 2003-2004							
	Cibles initiales Lanaudière ¹	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	poids relatif	11,93%	16,84%	8,53%	20,37%	6,46%	12,92%	22,94%
	poids jeunes	11,70%	17,89%	7,01%	20,49%	6,29%	11,24%	25,36%
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	11 363							
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	11 952	1 426	2 013	1 020	2 435	772	1 544	2 742
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	6 487	774	1 092	553	1 321	419	838	1 488
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%
5. 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	15,9 \$	1,9 \$	2,7 \$	1,4 \$	3,2 \$	1,0 \$	2,1 \$	3,6 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 567	187	264	134	319	101	202	359
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,9%	41,9%	41,9%	41,9%	41,9%	41,9%	41,9%	41,9%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans ²	4 215	493	754	295	864	265	474	1 069
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,1%	50,1%	50,1%	50,1%	50,1%	50,1%	50,1%	50,1%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	123	15	21	10	25	8	16	28
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail)	110							

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).

Région de Lanaudière (14)

4.5. CIBLES INITIALES 2003-2004 PAR CLE (suite)

Indicateurs	Cibles initiales 2003-2004							
	Cibles initiales Lanaudière	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	poids relatif	11,93%	16,84%	8,53%	20,37%	6,46%	12,92%	22,94%
	poids jeunes	11,70%	17,89%	7,01%	20,49%	6,29%	11,24%	25,36%
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,6 \$	0,9 \$	1,3 \$	0,6 \$	1,5 \$	0,5 \$	1,0 \$	1,7 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,3 \$	1,0 \$	1,4 \$	0,7 \$	1,7 \$	0,5 \$	1,1 \$	1,9 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	6 521	778	1 098	556	1 328	421	843	1 496
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 220	384	542	275	656	208	416	739
16. Proportion des participants aux interventions 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%
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	5 009	598	844	427	1 020	324	647	1 149
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 066	246	348	176	421	133	267	474
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,8%	31,8%	31,8%	31,8%	31,8%	31,8%	31,8%	31,8%
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base ³	1 691	198	266	121	362	92	188	465

3. Pour la cible des participants en formation de base, le poids relatif est pondéré selon les résultats antérieurs pour en assurer la faisabilité

Région de Lanaudière (14)

Laurentides (15)

20032004



1. Mot de la présidente et de la directrice régionale

Il nous fait plaisir, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, de vous présenter la mise à jour pour l'année 2003-2004 du Plan d'action régional 2002-2005. Centré sur l'emploi, ce plan en appelle à la mobilisation de toutes les ressources d'Emploi-Québec autour des 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.

La continuité de l'action d'Emploi-Québec dans le sens de ce que commandent ces orientations constitue, selon le Conseil, la meilleure façon de réduire le chômage, encore fort élevé dans certaines MRC de la région, d'atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises, de répondre aux importants besoins de main-d'œuvre identifiés lors de la publication des perspectives professionnelles régionales, de contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein emploi et de lutter contre le chômage et le sous-emploi de longue durée, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

S'inscrivant dans la poursuite d'une constante adaptation de notre action à la réalité régionale, ce plan d'action s'est en ce sens inspiré des conclusions du Rendez-vous national des régions. À cet égard, notre volonté de régionalisation a pour base un solide partenariat local et régional et une philosophie de gestion décentralisée. Cette régionalisation accrue sous-tend par ailleurs une gestion par résultats marquée d'une rigoureuse reddition de comptes publique et transparente.

En outre, l'ensemble des stratégies et des interventions présentées dans ce document ont été ajustées en tenant compte notamment de la Stratégie gouvernementale « Vers le plein emploi », de la Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine, de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue, de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, du Plan d'action jeunesse et de la Stratégie des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

Nous croyons que ce plan d'action régional saura accompagner 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 ce plan d'action.

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

Région des Laurentides (15)

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

Après avoir progressé vigoureusement en 1999 et 2000, le Produit intérieur brut (PIB) québécois a augmenté de 1,1 % en 2001. Les résultats pour 2002 sont nettement meilleurs puisque l'économie québécoise a connu une croissance de plus de 3 %. Selon les prévisions du Conference Board, cette croissance se poursuivra jusqu'en 2005.

Les facteurs qui favoriseront l'expansion économique au Québec sont les suivants :

- ✧ Stimulées par les baisses d'impôts des gouvernements et la forte création d'emplois, les dépenses de consommation seront en hausse. Le niveau relativement faible des taux d'intérêt favorisera aussi la consommation.
- ✧ Les importantes mesures gouvernementales de relance budgétaire, les nombreux projets d'investissement et la croissance de la construction résidentielle favoriseront le développement économique.
- ✧ Les projections d'ici 2005 relativement aux exportations, surtout celles qui sont dirigées vers les États-Unis, demeurent positives. Toutefois, après deux années consécutives de forte expansion, les exportations ont été en régression en 2001 et ont tardé à reprendre en 2002. La reprise américaine devra cependant être au rendez-vous pour que nos exportations conservent leur tonus.

Ce scénario macro-économique favorisera la création d'emplois au Québec pour l'ensemble de la période 2001-2005. D'ailleurs, en 2002, le Québec a connu sa meilleure performance au point de vue de la création d'emplois depuis plusieurs années.

Dans les Laurentides

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 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.

Ensemble, ces facteurs favoriseront la création d'emplois. En effet, pour la période 2001-2005, l'effectif de personnes en emploi progressera au taux annuel moyen de 2,3 %, soit une augmentation d'un peu plus de 27 000. Comme par le passé, le taux de croissance régional dépassera celui du Québec (1,4 %).

À cette demande attribuable à l'expansion économique, s'ajouteront les besoins liés au remplacement de la main-d'œuvre qui prendra sa retraite. Selon nos estimations, près de 23 000 personnes quitteront leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la période 2001-2005.

En somme, Emploi-Québec estime qu'un peu plus de 50 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période 2001-2005. Un peu plus de la moitié de cette estimation sera attribuable à l'expansion alors que le reste proviendra des besoins liés au remplacement de la main-d'œuvre.

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 compenser la perte de l'usine GM de Boisbriand, la fermeture définitive de cette entreprise en septembre 2002 a fait mal au secteur manufacturier de notre région. Le secteur de l'aéronautique connaît également des ratés, certaines entreprises ayant été contraintes de réduire leur personnel en 2002. Enfin, l'imposition par les Américains de taxes sur nos exportations de bois d'œuvre affecte les entreprises de sciage.

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 grande qu'au Québec et on s'attend à une progression d'ici 2005. Soutenue par le dynamisme démographique, l'amélioration de l'emploi et le niveau relativement bas 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 86 % de l'augmentation observée entre 1987 et 2001. 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 importantes 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 prise en compte. Enfin, l'enseignement offrira également des ouvertures mais la stagnation de la population d'âge scolaire 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 juin 2002 indiquent que le taux de prestataires¹ était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (7,4 %) et d'Argenteuil (8,8 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (2,2 %), Mirabel (2,4 %) et Deux-Montagnes (3,4 %).

¹ Le taux de prestataires de l'assistance-emploi est un indicateur qui correspond au nombre de prestataires adultes (sans contrainte et avec contrainte temporaire) par rapport à la population des 15 à 64 ans.

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 particulièrement chez les 15 à 24 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 métiers traditionnellement masculins notamment dans les professions des sciences naturelles et appliquées et dans plusieurs secteurs d'avenir.
- ☞ Les femmes dominent 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*², 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.

² SOGEMAP inc., août 1998.

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 sondage³ effectué par la firme SOM (2002), le manque de compétences, d'expérience et 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 une voie importante 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 et l'agroalimentaire

- ✧ Malgré un niveau d'emploi plutôt stable en agriculture, 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.
- ✧ Les aliments et mets préparés ont été désignés comme l'un des créneaux d'excellence dans le cadre de la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

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, en particulier dans les industries du bois de sciage.
- ✧ 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.
- ✧ L'utilisation et la transformation de la forêt mixte: produits à valeur ajoutée ont été désignées comme l'un des créneaux d'excellence dans le cadre de la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

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.

³ Enquête sur les caractéristiques de la formation de la main-d'œuvre dans la région des Laurentides, SOM, novembre 2002.

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.
 - Des 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 maintien en emploi au profit des régions voisines.
 - Les conditions de travail et l'étendue du territoire à couvrir contribuent aux difficultés de recrutement liées à cette profession.
- ✧ 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

- ✧ Les secteurs sensibles à la demande touristique (hébergement, restauration, divertissement, commerce) sont en croissance dans les Laurentides et sont 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.
- ✧ Le tourisme de villégiature quatre saisons a été désigné comme l'un des créneaux d'excellence dans le cadre de la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

Services aux entreprises

- ✧ Un secteur en forte croissance dans la région, d'où une demande accrue pour une main-d'œuvre spécialisée.
- ✧ L'implantation et 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.
- ✧ Le transport terrestre avancé a été désigné comme l'un des créneaux d'excellence dans le cadre de la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.
- ✧ 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 quatorze axes d'intervention traduisent les préoccupations et les priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides :

1. Le réemploi.
2. L'aide aux personnes des plus démunies sur le plan de l'emploi.
3. L'aide aux employeurs et aux personnes en emploi.
4. La gestion par résultats.

Orientation 1 LE RÉEMPLOI

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 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 STRATEGIES REGIONALES

- 1.1.1 Bonifier la structure d'information sur le marché du travail locale et développer des outils de collecte et de diffusion.
- 1.1.2 Diffuser largement auprès des collectivités locales et régionales, des jeunes et des parents, les perspectives professionnelles et les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification professionnelle.
- 1.1.3 Accroître l'utilisation de la salle multiservice par les chercheurs d'emploi, les employeurs, les ressources externes et les partenaires.
- 1.2.1 Faire la promotion auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi du service *Placement en ligne* d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.
- 1.3.1 Accompagner à la fois les individus et les employeurs dans le processus de placement de la main-d'œuvre.
- 1.3.2 Améliorer et poursuivre l'application du dispositif de repérage des clientèles pour le réemploi des individus dans les occupations en demande.
- 1.3.3 Moduler notre approche d'intervention aux besoins de réemploi de chaque personne.
- 1.3.4 Offrir des *Services d'aide à l'emploi* pour favoriser un retour sur le marché du travail.
- 1.3.5 Encourager le retour en emploi des personnes par une aide-conseil et une aide financière.
- 1.3.6 Intervenir rapidement auprès des personnes qui ont perdu leur emploi suite à un licenciement collectif.
- 1.3.7 Intervenir rapidement auprès des personnes qui déposent une première demande d'assistance-emploi.
- 1.3.8 Accompagner et soutenir les personnes désirant intégrer le marché du travail en créant leur propre emploi comme travailleur autonome.

LES CIBLES DE RESULTATS LIEES A L'ORIENTATION 1

- Le nombre d'occasions d'emploi signalées au *Service de placement en ligne*. (n° 1)
- Le montant des prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (no 21)

Orientation 2 L'AIDE AUX PERSONNES LES PLUS DÉMUNIES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 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 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.

Région des Laurentides (15)

LES STRATEGIES REGIONALES

- 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 de base et par l'alphabétisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi conformément à la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
- 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.
- 2.1.6 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 de 16 à 24 ans, 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* et à la mise en œuvre du Plan d'action jeunesse 2002-2005.
- 2.2.2 Mettre en œuvre le plan de travail régional issu de la *Stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* notamment en intensifiant les efforts afin d'intéresser et d'intégrer les femmes aux métiers non traditionnels et en facilitant leur rétention en emploi.
- 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*.
- 2.2.5 Soutenir la politique de régionalisation de l'immigration par des actions visant le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.
- 2.3.1 Collaborer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*.
- 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.

Région des Laurentides (15)

LES CIBLES DE RESULTATS LIEES A L'ORIENTATION 2

- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale. (n° 5)
- Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 6)
- Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base. (n° 7)
- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans. (n° 8)
- Le taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 9)
- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi. (n° 10)
- Le taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 12)
- Le montant des prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (no 15)

Orientation 3 L'AIDE AUX ENTREPRISES ET AUX PERSONNES EN EMPLOI

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 3.1 Promouvoir et soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi par la formation.
- 3.2 Établir 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 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 Inciter les employeurs à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail en les aidant dans la gestion de la formation et dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.
- 3.1.3 Intensifier nos activités de formation à temps partiel pour le perfectionnement des personnes en emploi.
- 3.1.4 Accélérer le développement de la formation par compagnonnage en entreprise et en faire la promotion auprès des femmes et des jeunes.
- 3.1.5 Lutter contre les déséquilibres de main-d'œuvre en procédant à des achats de formation ciblées sur les besoins pressants des entreprises notamment par des activités de formation de courte durée.
- 3.1.6 Mettre en œuvre les mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences prévus dans la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue lorsqu'ils seront déterminés.

Région des Laurentides (15)

- 3.2.1 Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate, procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises et des créniaux d'excellence et financer au besoin des activités de formation de moins de quinze participants.
- 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 Recenser les besoins des entreprises de la nouvelle économie afin de leur offrir nos services et un soutien notamment en matière de gestion des ressources humaines.
- 3.4.1 Mettre en place une équipe tactique à laquelle se joindront des partenaires afin de recenser les besoins de recrutement des entreprises et de chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.
- 3.4.2 Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et atténuer les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.
- 3.4.3 Implanter un dispositif de démarchage afin d'intervenir de façon proactive auprès des employeurs à risque, soit les entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants.
- 3.4.4 Afin de donner suite aux engagements gouvernementaux découlant du Rendez-vous national des régions, 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 concertation.
- 3.4.5 Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines afin de répondre aux défis posés par les données sur les perspectives professionnelles et d'un plan de relève de la main-d'œuvre et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.
- 3.4.6 Aider les entreprises dans l'amélioration de l'accueil des stagiaires et de la nouvelle main-d'œuvre.
- 3.4.7 Mettre en œuvre l'entente régionale pour une intervention concertée auprès des entreprises avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche.
- 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 prioritaires 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.
- 3.5.3 Participer aux travaux du Comité pour l'action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) en vue de développer les quatre créniaux d'excellence définis par la région: le tourisme de villégiature quatre saisons, l'utilisation et la transformation de la forêt mixte; produits à valeur ajoutée, les aliments et mets préparés et le transport terrestre avancé.
- 3.5.4 Participer à la mise en œuvre de la Stratégie de main-d'œuvre dans le domaine des technologies de l'information et des communications.
- 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.

Région des Laurentides (15)

LES CIBLES DE RESULTATS LIEES A L'ORIENTATION 3

- Le nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives. (n° 13)
- Le nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail. (n° 14)
- Le nombre d'entreprises visitées pour la promotion de la loi 90 et du FNFMQ. (no 22)

Orientation 4 LA GESTION PAR RÉSULTATS

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 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 STRATEGIES REGIONALES

- 4.1.1 Produire le rapport annuel de gestion orienté sur les résultats de nos interventions.
- 4.1.2 Produire les *Programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC)* axées sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.
- 4.1.3 Faire le suivi des résultats des centres locaux d'emploi en utilisant le système *Planification d'Emploi-Québec (PEQ)*.
- 4.1.4 Évaluer l'impact d'une de nos mesures sur le retour en emploi et poursuivre l'évaluation ciblée de la mesure de formation.
- 4.1.5 Effectuer le suivi des relances téléphoniques pour nos clients sans emploi après la fin d'un parcours.
- 4.2.1 Réaliser le plan d'action de chaque unité administrative relatif à la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*.
- 4.2.2 Établir une politique de gestion des plaintes.

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 influencé 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, nous participons à l'identification de problématiques, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi et nous collaborons avec la Table métropolitaine de Montréal à la mise en œuvre d'actions communes et concertées. Trois types d'intervention sont envisagés. La première consiste à améliorer les connaissances des secteurs des divertissements et loisirs, des services aux entreprises et de la clientèle de 45 ans et plus, la seconde vise à stimuler la création d'emplois dans les secteurs de l'industrie du meuble et des produits métalliques et la troisième mise sur le maintien des emplois du secteur des produits électriques et électroniques.

Région des Laurentides (15)

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS POUR 2003-2004

Indicateurs ciblés		Cibles préliminaires 2003-2004
<i>Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec</i>		
1.	Nombre d'occasions d'emploi signalées au Service de placement en ligne	21 440
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	13 512
3.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 606
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49 %
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 772
6.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,5 %
7.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 912
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	4 765
9.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52 %
10.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	5 777
11.	Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 423
12.	Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33 %
13.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	181
14.	Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	70
15.	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,9 M\$
16.	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	18,6 M\$
17.	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 %
18.	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>		
19.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant de l'assurance-emploi	7 372
20.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 775
21.	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9,7 M\$
<i>Indicateur régional du Conseil</i>		
22.	Nombre d'entreprises visitées pour la promotion de la loi 90 et du FNFMQ	240

Région des Laurentides (15)

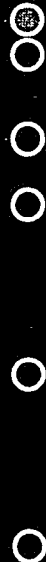
**REPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION REGIONAL
ENTRE LES CLE - JANVIER 2003**

ENVELOPPES BUDGETAIRES	POIDS RELATIF	BUDGET TOTAL	FONDS DU QUEBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE EMPLOI
<i>Mirabel / Saint- Janvier</i>	4,74 %	1 380 299 \$	375 745 \$	1 004 555 \$
<i>Sainte-Adèle</i>	7,14 %	2 079 185 \$	565 995 \$	1 513 190 \$
<i>Lachute</i>	8,42 %	2 451 924 \$	667 462 \$	1 784 462 \$
<i>Sainte-Agathe</i>	10,70 %	3 115 865 \$	848 200 \$	2 267 665 \$
<i>Mont-Laurier</i>	10,95 %	3 188 666 \$	868 017 \$	2 320 648 \$
<i>Saint-Eustache</i>	15,55 %	4 528 197 \$	1 232 664 \$	3 295 532 \$
<i>Sainte-Thérèse</i>	20,95 %	6 100 689 \$	1 660 727 \$	4 439 962 \$
<i>Saint-Jérôme</i>	21,55 %	6 275 411 \$	1 708 290 \$	4 567 121 \$
<i>Enveloppe pour les CLE</i>	100 %	29 120 235 \$	7 927 100 \$	21 193 135 \$
<i>Enveloppe régionale</i>		5 138 865 \$	1 398 900 \$	3 739 965 \$
BUDGET RÉGIONAL DE BASE		34 259 100 \$	9 326 000 \$	24 933 100 \$
<i>Projets économiques d'envergure</i>		1 977 900 \$		1 977 900 \$
<i>Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées</i>		782 800 \$	782 800 \$	
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		37 019 800 \$	10 108 800 \$	26 911 000 \$

Région des Laurentides (15)

Montréal (16)

20032004



1. Introduction

Le plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie 2003-2004 constitue la dernière révision annuelle du plan d'action triennal visant la période 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 problématiques régionales et territoriales

Section qui présente brièvement le portrait du marché du travail. Elle doit comprendre une section sur les besoins de main-d'œuvre, les problématiques sectorielles et de clientèle. Elle se veut résumée et concise.

La bonne conjoncture économique a permis au Québec d'afficher une création exceptionnelle d'emplois en 2002. La Montérégie a connu également une excellente année en 2002, avec un record de 33 700 (5,0%) personnes en emploi de plus qu'en 2001. Cependant, on s'attend à des gains plus modestes en 2003 (9 100 emplois ou 1,3%), en raison des gains de productivité que doivent réaliser les entreprises pour réduire l'écart de productivité avec les entreprises américaines et ontariennes, ce qui ralentira nécessairement la création d'emplois.

En tenant compte des prévisions d'emplois sectoriels effectuées par Emploi-Québec et des difficultés de recrutement de main-d'œuvre signalées par les entreprises de la région, Emploi-Québec en Montérégie a priorisé cinq secteurs où elle interviendra plus activement en 2003-2004. Il s'agit du bioalimentaire, des produits métalliques et de la machinerie, du meuble, du plastique et du transport routier.

Parmi les clientèles visées par une approche spécifique, Emploi-Québec en Montérégie a notamment retenu la clientèle immigrante. En effet, la Montérégie vient au second rang des régions où s'installent les immigrants après Montréal et ceux-ci sont souvent aux prises avec des obstacles compromettant leur entrée sur le marché du travail. Emploi-Québec en Montérégie a donc comme défi d'aider à l'intégration et au maintien de ces personnes en emploi.

Les défis liés au marché du travail demeurent également nombreux, notamment l'arrimage entre les postes vacants et les chômeurs qui détiennent ces compétences; l'investissement des entreprises dans la formation de leur personnel; le vieillissement de la main-d'œuvre et la relève à prévoir, ainsi qu'aider les personnes les moins scolarisées qui ont des problèmes importants d'employabilité.

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

Orientations régionales

Les orientations régionales adoptées par les membres du Conseil régional des partenaires de la Montérégie sont en quelque sorte des lignes directrices qui orientent l'ensemble des actions des centres locaux d'emploi (CLE) figurant dans leurs programmations des activités du CLE (PAC). Les quatre orientations qui apparaissaient au plan d'action régional 2002-2003 ont été reconduites intégralement pour l'année 2003-2004. Ces orientations sont:

- **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.**

Principales stratégies retenues :

- Maintenir à jour les informations sur le marché du travail local disponibles dans la salle multiservice et faciliter l'accès et l'utilisation des guichets Info-emploi;
- Promouvoir les avantages du Service de placement en ligne et en maximiser l'utilisation;
- Intervenir rapidement auprès des personnes à la recherche d'emploi ayant des compétences et des expériences susceptibles de répondre aux besoins des employeurs ;
- Aider les employeurs à améliorer le recrutement et la rétention de leur main-d'œuvre ;
- Instaurer des veilles et des visites industrielles avec le personnel des CLE dans les entreprises ayant des postes à combler ;
- Organiser des événements locaux favorisant l'arrimage entre les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs ;
- Travailler avec les CLD et les autres partenaires à la recherche de solutions au problème de transport de la main-d'œuvre à l'intérieur des MRC et des régions avoisinantes.

Indicateurs de résultats et cibles:

- Nombre de vacances signalées au Service national de placement :	40 500
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :	33 000
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi :	18 199
- Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé:	75,0%
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	19 024
- Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	9 529
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	50,0%

- 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.

Principales stratégies retenues :

- Donner aux personnes sans emploi qui connaissent des durées moyennes élevées de chômage de longue durée un accès plus rapide à de la formation professionnelle ou technique répondant aux besoins du marché du travail;
- Développer les compétences sociales et génériques de la clientèle qui éprouve de graves problèmes d'intégration et favoriser son intégration en emploi en accordant des subventions salariales à des employeurs;
- Poursuivre notre participation au projet *Solidarité jeunesse*, lequel s'adresse aux nouveaux demandeurs de 21 ans ou moins, en collaboration avec la sécurité du revenu ;
- Offrir aux travailleurs de 45 ans et plus qui éprouvent des difficultés d'intégration particulières de l'aide afin qu'ils acquièrent des attitudes, des stratégies et des techniques leur permettant de réintégrer le marché du travail;
- Accorder une aide particulière aux personnes qui ont un projet susceptible de les rendre autonomes sur le marché du travail (travailleurs autonomes);
- Favoriser la diversification des choix professionnels des femmes en soutenant les organismes de la région qui se spécialisent dans les services d'orientation axés vers les métiers non traditionnels ;
- Aider la clientèle handicapée, au moyen de subventions à l'embauche et d'ententes avec les organismes du milieu aptes à offrir à ces personnes des services d'aide à l'emploi, de la formation et des programmes de stages.

Indicateurs de résultats et cibles:

- Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage prolongé (courte durée ou longue durée):	75%
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :	4 512
- Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	44,4%
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente ans :	11 509
- Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	53,1%
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi :	13 500
- Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	5 952
- Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :	33,6%
- Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base :	4 500
- Somme des prestations non-versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec :	46 100 000 \$
- Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec :	21 900 000 \$
- Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec :	24 400 000 \$

Région de la Montérégie (16)

■ **Accentuer nos interventions auprès des petites et moyennes entreprises qui éprouvent des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.**

Principales stratégies retenues :

- Implanter sur l'ensemble du territoire le dispositif de repérage précoce d'entreprises à risque de rencontrer des défis dans leur gestion des ressources humaines
- Faire en sorte que chaque CLE se dote d'un plan de démarchage auprès des entreprises repérées;
- Aider les employeurs à rehausser les compétences et à augmenter la polyvalence de leurs employés par la tenue et le financement d'activités de formation et de coaching;
- Aider individuellement ou par regroupement, les entreprises en croissance en les incitant à embaucher un responsable des ressources humaines ou en leur offrant du parrainage ;
- 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 conserver en emploi leurs ressources humaines ;
- 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 la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et celle du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* auprès des entreprises nouvellement assujetties;
- Promouvoir le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* auprès des personnes sans emploi déjà qualifiées ou ayant des 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 : 505
- Nombre de nouvelles ententes d'apprentissage : 299

■ **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 supporter dans leurs actions à cet égard.**

Principales stratégies retenues :

- Poursuivre la diffusion des travaux de recherche sur les changements démographiques au Québec et en Montérégie auprès du personnel des CLE et chez les partenaires;
- Poursuivre les travaux de recherche sur les impacts du vieillissement de la population sur le marché du travail ;
- Dresser le tableau 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 un support en gestion des ressources humaines à celles éprouvant des besoins à cet égard ;
- Augmenter l'information sur le marché du travail ayant trait aux travailleurs expérimentés ;
- Instituer une veille stratégique concernant le vieillissement de la main-d'œuvre ;
- Réévaluer notre offre de services à l'égard des personnes de 45 ans et plus et l'adapter ;
- Mieux faire connaître les services d'Emploi-Québec auprès de la population des 45 ans et plus ;
- Encourager les petites et moyennes entreprises à mieux évaluer leurs besoins de main-d'œuvre et investir davantage dans la formation de la main-d'œuvre afin de la conserver.

Indicateurs de résultats et cibles :

- Aucun

Région de la Montérégie (16)

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

	Total	Fonds Féd.	Fonds Qué.
Services régionalisés	11 000 000 \$	5 842 579 \$	5 157 421 \$
Regroupement Châteauguay	8 179 450 \$	6 587 494 \$	1 591 956 \$
Châteauguay	2 852 550 \$	2 223 031 \$	629 519 \$
Saint-Constant	3 785 000 \$	3 127 234 \$	657 766 \$
Saint-Rémi	1 541 900 \$	1 237 229 \$	304 671 \$
Regroupement Haut-Richelieu	17 490 100 \$	12 916 002 \$	4 574 098 \$
Brome-Missisquoi	2 909 400 \$	2 181 015 \$	728 385 \$
La Haute-Yamaska	5 826 200 \$	4 347 235 \$	1 478 965 \$
Le Haut-Richelieu	6 850 000 \$	4 874 684 \$	1 975 316 \$
Marieville	1 904 500 \$	1 513 069 \$	391 431 \$
Regroupement Longueuil	20 583 000 \$	14 380 627 \$	6 202 373 \$
Brossard	3 137 903 \$	1 927 290 \$	1 210 613 \$
Longueuil-Est	5 006 794 \$	3 118 238 \$	1 888 556 \$
Longueuil-Ouest	6 881 899 \$	4 817 804 \$	2 064 095 \$
Saint-Hubert	5 556 404 \$	4 517 295 \$	1 039 109 \$
Regroupement St-Hyacinthe	21 008 350 \$	16 079 138 \$	4 929 212 \$
Acton Vale	1 273 700 \$	914 552 \$	359 148 \$
Boucherville	3 564 850 \$	3 179 472 \$	385 378 \$
Contrecoeur	575 500 \$	440 315 \$	135 185 \$
La Vallée-du-Richelieu	5 090 700 \$	4 247 306 \$	843 394 \$
Saint-Hyacinthe	5 518 500 \$	4 041 552 \$	1 476 948 \$
Sorel	4 985 100 \$	3 255 941 \$	1 729 159 \$
Regroupement Valleyfield	11 105 800 \$	8 226 559 \$	2 879 241 \$
Le Haut-Saint-Laurent	1 689 000 \$	1 144 224 \$	544 776 \$
Valleyfield	5 127 100 \$	3 488 737 \$	1 638 363 \$
Vaudreuil-Soulanges	4 289 700 \$	3 593 598 \$	696 102 \$
TOTAL	89 366 700 \$	64 032 400 \$	25 334 300 \$

Centre-du-Québec (17)

20032004



1. AVANT-PROPOS

Le présent document est une synthèse du *Plan d'action régional 2003-2004 Centre-du-Québec*. Il présente d'abord les problématiques régionales, puis les orientations, les stratégies, les cibles de résultats et la répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi (CLE) qui ont été retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec. Il est important de préciser que les orientations sont demeurées les mêmes car le Conseil régional avait adopté, en janvier 2002, des orientations triennales.

2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

2.1 Profil de la région du Centre-du-Québec

La région du Centre-du-Québec a été créée le 30 juillet 1997. Issue de l'ancienne région Mauricie – Bois-Francs, le Centre-du-Québec regroupe cinq municipalités régionales de comté (MRC), soit Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska. On trouve dans chacune des MRC une municipalité d'importance agissant comme moteur de l'économie locale, soit Victoriaville, Bécancour, Drummondville, Plessisville et Nicolet. Selon le *Recensement 2001*, la région comptait quelque 218 500 résidents, ce qui représente 3 % de la population du Québec. Pendant que la MRC de Drummond affiche une forte augmentation de sa population entre 1996 et 2001, Arthabaska affiche une progression moins importante et les populations de Bécancour, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska diminuent.

La région connaît également des disparités au niveau de la création d'emplois. Ce sont les MRC les plus urbanisées, surtout celle de Drummond, qui impriment un dynamisme au marché de l'emploi régional. La forte diversification de l'activité économique dans ces territoires a permis une croissance de l'emploi durable, malgré la période de ralentissement économique connue au deuxième semestre 2001. La MRC de L'Érable, bien qu'elle détienne une activité manufacturière dynamique, assiste à un changement de tendance de sa population qui est maintenant à la baisse. Pour leur part, Nicolet-Yamaska et Bécancour sont aux prises avec une décroissance de population de même qu'une économie rurale traditionnelle en déclin. Ces milieux doivent tout particulièrement se développer pour contrer l'exode des jeunes et pour maintenir un équilibre dans le marché de l'emploi régional.

L'exode des jeunes est un phénomène préoccupant au Centre-du-Québec. Alors que la population centricoise augmentait de 10 835 personnes entre 1991 et 2001, les jeunes de moins de 30 ans ont cumulé une perte de 6 610 membres. Dans la MRC de L'Érable, cet exode a touché 25,1 % des jeunes, 26,7 % dans celle de Nicolet-Yamaska et 35,5 % dans celle de Bécancour. L'exode est plus criant dans les territoires ruraux.

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart s'était creusé entre 1986 et 1996. Cependant, une plus grande proportion de la population du Centre-du-Québec possède un certificat d'une école de métier que la population de l'ensemble du Québec. L'importance du secteur industriel pourrait expliquer cette situation. Par ailleurs, des données du ministère de l'Éducation indiquent que le taux de diplomation secondaire serait maintenant 4 % plus élevé au Centre-du-Québec que la moyenne provinciale. Dès que seront disponibles les données relatives à la scolarité du *Recensement 2001* on obtiendra un portrait plus actuel de la situation.

Selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) pour les trois premiers trimestres de 2002, le salaire horaire moyen est inférieur au Centre-du-Québec (14,37 \$) en regard de celui du Québec (16,93 \$). Il faut considérer que les emplois manufacturiers occupent une plus grande part de travailleurs dans la région que dans l'ensemble de la province. On compte notamment peu d'entreprises de 500 employés et plus, qui peuvent généralement offrir des salaires plus élevés. À l'inverse, la région regroupe relativement peu d'emplois reliés à l'industrie du savoir et la région ne compte pas encore toutes les structures administratives que l'on s'attend à retrouver dans une région administrative.

2.2 Évolution récente du marché du travail

Selon les données de l'EPA (moyenne annuelle, données non désaisonnalisées), on comptait 105 600 emplois au Centre-du-Québec en 2002. Ceci représenterait une augmentation de 5 000 emplois (+ 5,0 %) comparativement à 2001. Ce sont toutefois les chômeurs qui présentent l'écart le plus marqué avec une baisse de 16,7 % entre les deux années concernées. La région comptait 9 000 chômeurs en moyenne en 2002. Influencé par cette baisse, le taux de chômage du Centre-du-Québec (7,9 %) serait inférieur à la moyenne provinciale (8,6 %) en 2002.

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 avait eu une légère baisse des emplois dans le secteur primaire entre 1991 et 1996 et les prévisions d'Emploi-Québec pour 2001-2005 prévoient aussi une légère baisse de l'emploi dans ce secteur. Malgré cela, le secteur connaît des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre étudiante constitue un bassin intéressant, mais les entrepreneurs agricoles ont de grands besoins de main-d'œuvre durant la période

Région Centre-du-Québec (17)

scolaire. Par ailleurs, les gens qui bénéficient d'un soutien du revenu sont très réticents à accepter ces emplois temporaires, de crainte de ne pas pouvoir retrouver leurs prestations à la fin de la saison. De plus, le maintien en emploi des ouvriers agricoles est difficile en raison des conditions de travail rigoureuses. Il faut faciliter l'acquisition de connaissances et la formation des producteurs et de la main-d'œuvre agricole spécialisée afin qu'ils connaissent et puissent respecter les normes environnementales et les bons procédés de production. Par ailleurs, la hausse de la valeur marchande des fermes limite l'accès à la propriété de la ferme pour les jeunes, ce qui accroît aussi des difficultés de relève.

L'activité manufacturière est sans nul doute le moteur du développement économique régional. On y retrouvait, au *Recensement 1996*, plus de 26 % des emplois de la région comparativement à 17 % pour l'ensemble du Québec. La structure de l'activité manufacturière s'est fortement diversifiée depuis deux décennies. 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 - le textile, le meuble et le bois - 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 croître même si cette croissance serait inférieure à celle des dernières années. La croissance devrait être plus favorable dans le secteur des biens durables qui continuerait à être le moteur régional de la création d'emplois. Le secteur de la construction industrielle et domiciliaire devrait également suivre cette tendance.

La région a connu plusieurs gains d'emploi, surtout dans le domaine de la vente, de l'alimentation et de la restauration, mais également dans les domaines biomédical et industriel. Nous constatons à la fin de 2002 que l'industrie manufacturière a continué de faire progresser l'économie régionale en créant de nombreux emplois et il y aurait plus d'emplois à temps plein. Cette création d'emplois s'est faite surtout par des PME locales, montrant ainsi le dynamisme de l'entrepreneuriat régional. Cependant, à l'automne 2002, plusieurs entreprises connaissent des situations critiques, particulièrement dans le domaine de la confection de vêtements dont les industries se concentrent autour de Victoriaville. Les mises à pied ont déjà commencé avec le licenciement de 200 personnes et on craint d'autres congédiements.

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 activités tertiaires 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, temporaires ou contractuels, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture et ils sont occupés surtout par des femmes et des jeunes. Les technologies de communication et de bureautique, très présentes dans le secteur tertiaire, occasionnent des besoins de formation, principalement en regard d'Internet et des différents logiciels.

Selon les données du *Recensement 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, 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 préparer la main-d'œuvre, tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien en 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 pourrait 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.

Plusieurs **prestataires de l'assurance-emploi** sont prêts à occuper un nouvel emploi à court terme. D'autres, par contre, ont besoin de compléter leurs études ou de réorienter leur carrière. En juin 2002, la région du Centre-du-Québec comptait 8 531 prestataires de l'assurance-emploi, soit une diminution de 12,3 % en regard de juin 2001. Toujours en juin 2002, la région comptait 10 829 **prestataires adultes de l'assistance-emploi**. De ce nombre, 4 114 sont des prestataires adultes sans contraintes à l'emploi qui constituent la clientèle de l'assistance-emploi avec laquelle Emploi-Québec doit intervenir. Le nombre de ces prestataires est à la baisse depuis plusieurs années maintenant au Centre-du-Québec alors qu'il y a une hausse des prestataires avec contraintes très sévères. Ainsi, les

Région Centre-du-Québec (17)

prestataires qui étaient les plus près du marché du travail ont déjà été accompagnés ou ont cheminé par eux-mêmes vers un emploi, et les personnes sans contraintes qui sont toujours prestataires de l'assistance-emploi sont de plus en plus loin du marché du travail.

De façon générale, les **jeunes** arrivent plus âgés et plus instruits sur le marché du travail. Par contre, les données du *Recensement 1996* montraient que les 18-24 ans étaient plus touchés par le chômage que leurs aînés, entre autres, parce qu'ils sont plus vulnérables aux aléas de l'économie. Avec un taux de chômage actuellement très bas au Centre-du-Québec, plusieurs jeunes ont trouvé du travail. Mais le maintien en emploi est difficile pour ceux qui ne possèdent pas les attitudes et comportements requis à cette fin. De plus, les entreprises n'ont pas les mécanismes, les outils ni même une gestion des ressources humaines adaptés pour l'intégration des clientèles présentant des problématiques particulières en regard du marché du travail. L'exode des jeunes, généralement motivés par la poursuite des études, par la rareté des emplois spécialisés en milieu rural et par l'attrait qu'exerce le style de vie urbaine sur les jeunes, touche surtout les jeunes les plus scolarisés et prive ainsi l'activité économique de ces forces vives.

Les **femmes** 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 travailleurs possédant le plus d'ancienneté sont souvent les moins outillés pour entamer une démarche de réintégration au marché du travail. Les programmes incitatifs de mise à la retraite risquent de provoquer des pertes d'expertises et peuvent entraîner des déséquilibres sur le marché de l'emploi lorsque la relève est mal préparée. Ces programmes sont d'ailleurs de moins en moins utilisés; dans quelques années le nombre de travailleurs aura peine à combler les postes laissés vacants en raison du départ à la retraite de nombreux « baby-boomers ».

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) dans 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 approche 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 handicap.

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. L'obtention d'un premier emploi en sol québécois ne devrait pas être considéré comme une intégration définitive en emploi car il ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes.

Nous n'avons que peu de données régionales sur les **personnes judiciairisées 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 encore plus de difficultés à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

Les **personnes ayant surmonté un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie** représentent une clientèle à risque élevé de chômage prolongé. En effet, même lorsque ces personnes parviennent à cesser de consommer, elles doivent faire face aux conséquences subséquentes qui se manifestent, entre autres, en ce qui concerne l'employabilité.

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 avait retenu 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 ont été mises à jour, 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 :

- ↳ mettre en œuvre la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- ↳ mettre en application la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* vers des professions et des emplois en demande;
- ↳ améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- ↳ faire connaître le site Internet *IMT en ligne* ;
- ↳ améliorer l'appariement entre les gens en recherche d'emploi (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées);
- ↳ améliorer le suivi des offres d'emploi qui demeurent non comblées;
- ↳ identifier les groupes de professions et les secteurs d'activité où il y a présentement, ou qui connaîtront prochainement, une forte demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement;
- ↳ identifier les groupes de professions qui connaîtront, dans les prochaines années, un fort taux de remplacement de la main-d'œuvre;
- ↳ favoriser le retour rapide en emploi des personnes venant de perdre leur emploi, notamment les personnes possédant des compétences dans les emplois en demande ainsi que des travailleurs victimes de licenciement collectif;
- ↳ 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;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans des emplois non traditionnels;
- ↳ contribuer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans ou plus*;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciarisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes aux postes offerts au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement.

Cibles relatives à cette orientation :

Nombre de vacances signalées au Service national de placement	12 090
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7 133
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 821
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,6%

Région Centre-du-Québec (17)

Orientation 2

FAVORISER L'INSERTION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DE LA CLIENTELE SANS EMPLOI ET PEU SCOLARISEE PAR LE REHAUSSEMENT DE LA SCOLARITE, PAR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES OU L'ACQUISITION D'EXPERIENCE DE TRAVAIL

Stratégies :

- ↳ 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 ;
- ↳ favoriser le rehaussement de la scolarité, le développement des compétences ou l'acquisition d'expérience de travail des personnes sans emploi et peu scolarisées, en tenant compte des secteurs en croissance, des secteurs d'avenir et des compétences de base aux postes d'entrée dans les entreprises, conformément à la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue* ;
- ↳ fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- ↳ favoriser l'intégration des femmes dans les formations offertes pour des emplois non traditionnels et celles dans les secteurs d'avenir, conformément à la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des emplois non traditionnels;
- ↳ actualiser rapidement les compétences des personnes de 45 ans et plus sans emploi vers les secteurs en croissance;
- ↳ promouvoir et contribuer aux projets pilotes destinés aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi, conformément à la *Stratégie à l'égard des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus*;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue tout en appliquant les ententes ou stratégies propres à ces clientèles;
- ↳ 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;
- ↳ favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportement et d'habiletés à l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance;
- ↳ intégrer les éléments pertinents de la *Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*;
- ↳ poursuivre notre participation au Comité régional sur le développement social dans la région du Centre-du-Québec;
- ↳ 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 participants au projet *Solidarité Jeunesse*;
- ↳ 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 et soutenir les entreprises d'insertion travaillant auprès des jeunes.

Cibles relatives à cette orientation :

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%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	3 891
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 897
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 924
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 217
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,4%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	935
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,4%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 515
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,5%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	923
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 500 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 900 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$

Orientation 3
SOUTENIR LES PERSONNES EN EMPLOI

Stratégies :

- ↳ mettre en œuvre la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de favoriser la rétention de la main-d'œuvre;
- ↳ favoriser la formation des travailleurs en emploi à la suite de l'implantation de changements visant l'amélioration de la productivité;
- ↳ favoriser l'actualisation des compétences de base 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 à la suite d'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 et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier;
- ↳ favoriser la formation permettant aux 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'œuvre, qualifiante et transférable :
 - en faisant la promotion de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*;
 - 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 supportant la formation par le *Programme d'apprentissage en milieu de travail*;
 - en favorisant la participation des membres des groupes identifiés comme étant à risque de chômage de longue durée dans le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* et dans les autres mesures favorisant le développement des ressources humaines ;
 - en assurant la qualification professionnelle dans les métiers réglementés et dans le programme des normes interprovinciales.

Cibles relatives à cette orientation :

Nombre de nouvelles ententes de qualification	117
---	-----

Orientation 4
SOUTENIR LES EMPLOYEURS

Stratégies :

- ↳ soutenir les entreprises dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide;
- ↳ soutenir la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises, particulièrement dans les petites entreprises;
- ↳ développer une offre de service 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 maintien et de stabilisation de l'emploi;
- ↳ soutenir l'adaptation aux fluctuations économiques;
- ↳ favoriser l'implantation des affaires électroniques;
- ↳ poursuivre notre collaboration avec le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche dans le sens de l'*Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises*;
- ↳ identifier et intervenir auprès des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- ↳ arrimer le dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche;
- ↳ faire mieux connaître le service de *Placement en ligne* et en assurer un suivi efficace;

Région Centre-du-Québec (17)

- ↳ développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- ↳ soutenir les employeurs dont l'entreprise connaît une problématique de renouvellement de main-d'œuvre;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des emplois non traditionnels;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes aux postes offerts, au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement;
- ↳ soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux, dont :
 - développer une culture de concertation et de formation en plus de 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 la création d'emplois dans des entreprises existantes;
- ↳ soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires;
- ↳ soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi en collaboration avec les centres locaux de développement (CLD);
- ↳ adapter le soutien à l'entrepreneuriat féminin aux difficultés spécifiques auxquelles les femmes entrepreneures font face.

Cibles relatives à cette orientation :

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement	119
---	-----

Orientation 5

AMÉLIORER LA GESTION PAR RESULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation inclut le travail fait sur :

- ↳ le développement de l'information de gestion (par exemple, le développement d'indicateurs prenant en compte l'ensemble des interventions faites auprès des employeurs);
- ↳ la formation du personnel et le suivi après une formation ;
- ↳ l'implantation et 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 18,7 M\$ et que le montant pour le programme *Contrat d'intégration au travail* serait de 944 000 \$, ce budget, incluant les reports, aurait la répartition suivante :

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Budget total (\$)
Direction régionale		540 000 \$	1 260 000 \$	1 800 000 \$
Contrat d'intégration au travail		944 000 \$		944 000 \$
Sous-total		1 484 000 \$	1 260 000 \$	2 744 000 \$
Bécancour	8,2%	392 500 \$	915 900 \$	1 308 400 \$
Drummondville	41,8%	1 340 100 \$	5 329 500 \$	6 669 600 \$
L'Érable	10,1%	483 500 \$	1 128 100 \$	1 611 600 \$
Nicolet	10,7%	512 200 \$	1 195 100 \$	1 707 300 \$
Victoriaville	29,2%	1 397 700 \$	3 261 400 \$	4 659 100 \$
Sous-total		4 126 000 \$	11 830 000 \$	15 956 000 \$
Total		5 610 000 \$	13 090 000 \$	18 700 000 \$

Cette répartition de l'enveloppe sera révisée au moment de la confirmation des crédits budgétaires alloués au Centre-du-Québec.

Tableau 1 : Dates d'adoption des plans d'action régionaux 2003-2004

Régions	Dates
Bas-Saint-Laurent	10 février 2003
Saguenay-Lac-Saint-Jean	21 janvier 2003
Capitale-Nationale	4 février 2003
Mauricie	3 février 2003
Estrie	30 janvier 2003
Montréal	5 février 2003
Outaouais	28 janvier 2003
Abitibi-Témiscamingue	21 janvier 2003
Côte-Nord	31 janvier 2003
Nord-du-Québec	Non disponible
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	10 février 2003
Chaudière-Appalaches	4 février 2003
Laval	28 janvier 2003
Lanaudière	28 janvier 2003
Laurentides	27 janvier 2003
Montréal	Prévue le 12 mars 2003
Centre-du-Québec	23 janvier 2003

Tableau 2 : Cibles initiales de résultats selon la région - 2003-2004

Indicateurs		Bas-St-Laurent	Saguenay-Lac-St-Jean	Capitale-Nationale	Mauricie	Estrie	Montréal	Oulouais	Abitibi-Témiscamingue	Côte-Nord
1	Nombre de vacances signalées au SNP	8 279	9 304	30 565	10 000	16 000	84 219	10 447	7 831	3 573
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	8 500	11 026	19 472	10 000	9 200	62 664	9 432	6 120	4 080
3	Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	4 784	5 341	11 281	5 193	5 200	33 308	5 202	3 010	1 957
4	Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	42,8%	42,2%	47,5%	45,0%	48,7%	40,0%	48,0%	42,8%	41,7%
5	Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	11,7 \$	13,1 \$	27,6 \$	12,7 \$	12,7 \$	81,4 \$	12,7 \$	7,4 \$	4,8 \$
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	700	1 446	2 300	1 500	1 200	8 216	1 237	802	535
7	Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,0%	37,4%	42,1%	37,2%	43,2%	34,8%	42,6%	38,0%	37,1%
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	2 600	3 088	7 025	3 800	3 250	22 097	3 326	2 158	1 439
9	Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	45,4%	44,8%	50,4%	44,6%	51,7%	42,8%	51,0%	45,4%	44,3%
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	150	176	320	152	250	667	155	197	114
11	Nombre de nouvelles ententes de qualif.	160	178	161	112	140	352	61	105	61
12	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	5,6 \$	6,3 \$	13,2 \$	5,5 \$	6,1 \$	39,0 \$	6,1 \$	3,5 \$	2,3 \$
13	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	6,1 \$	6,8 \$	14,4 \$	7,2 \$	6,6 \$	42,4 \$	6,6 \$	3,8 \$	2,5 \$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	4 250	6 015	11 287	5 655	5 050	34 188	5 146	3 339	2 226
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	2 000	2 651	5 599	2 612	2 525	16 532	2 582	1 494	971
16	Proportion des participants aux interventions d'EQ 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%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	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%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	3 233	5 054	9 316	6 576	4 000	38 900	4 652	2 701	1 445
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 524	1 701	3 594	1 721	1 650	9 650	1 657	959	623
20	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,8%	28,4%	31,9%	28,6%	32,8%	24,8%	32,3%	28,8%	28,1%
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 258	1 560	2 927	1 525	1 300	8 866	1 334	866	577

Tableau 2 : Cibles de résultats des régions

		Nord-du-Québec	Gaspésie-Île-de-la-Madeleine	Chaudière-Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Total	Cible nationale
1.	Nombre de vacances signalées au SNP	685	2 733	16 234	16 057	11 363	21 440	40 500	12 090	301 320	320 000
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	1 320	8 808	10 128	8 976	11 952	13 512	33 000	7 133	235 323	240 000
3.	Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	604	3 495	5 773	5 161	6 487	7 606	19 024	4 100	127 526	128 035
4.	Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	39,8%	34,5%	49,6%	50,0%	47,2%	49,0%	50,0%	46,6%		47,1%
5.	Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	1,5 \$	8,5 \$	14,1 \$	12,6 \$	15,9 \$	18,6 \$	46,1 \$	9,4 \$	310,8 \$	312,9 \$
6.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	173	1 155	1 328	1 177	1 567	1 772	4 512	935	30 555	31 467
7.	Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,3%	30,6%	44,0%	44,4%	41,9%	43,5%	44,4%	41,4%		41,8%
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	465	3 106	3 571	3 165	4 215	4 765	11 509	2 515	82 094	84 629
9.	Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	42,3%	36,7%	52,7%	53,1%	50,1%	52,0%	53,1%	49,5%		50,0%
10.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	31	147	125	95	123	181	505	119	3 507	3 540
11.	Nombre de nouvelles ententes de qualif.	12	79	178	72	110	70	299	117	2 267	2 340
12.	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	0,7 \$	4,1 \$	6,8 \$	6,0 \$	7,6 \$	8,9 \$	21,9 \$	4,5 \$	148,1 \$	150,0 \$
13.	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	0,8 \$	4,4 \$	7,3 \$	6,6 \$	8,3 \$	9,7 \$	24,4 \$	4,9 \$	162,8 \$	162,9 \$
14.	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	720	4 805	5 526	4 897	6 521	7 372	18 199	3 891	129 087	130 938
15.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	300	1 735	2 865	2 561	3 220	3 775	9 529	2 040	62 991	63 547
16.	Proportion des participants aux interventions d'EQ 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%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%		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%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%		75,0%
18.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	309	2 426	3 192	3 037	5 009	5 777	13 500	2 924	112 051	120 000
19.	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	192	1 113	1 839	1 644	2 066	2 423	5 952	1 277	39 585	40 786
20.	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	26,8%	23,2%	33,4%	33,7%	31,8%	33,0%	33,6%	31,4%		31,7%
21.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	187	1 139	1 433	1 270	1 691	1 912	4 500	850	33 195	33 956

Note : Comme les cibles de résultats pour la région du Nord-du-Québec ne nous sont pas encore parvenues, nous présentons le scénario proposé par le central lors de la répartition des cibles.

SYNTHÈSE DES AVIS 2003-2004 SUR LES PALÉE(S)

Constats :

- On observe en général une cohésion et un effort d'arrimage entre les PAL et les PALÉE.
- Cependant, dans plusieurs cas, le cycle de planification fait en sorte que la mise à jour du PALÉE ne coïncide pas avec la période de préparation des PAL, ce qui fait que les avis émis en 2003-2004 par les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail peuvent porter sur une période précédente.
- Il est à noter également que les fusions municipales risquent d'avoir des impacts sur la planification de plusieurs territoires.

Régions	Nb. de CLD	AVIS
Bas St-Laurent (01)	8	Le PAL d'Emploi-Québec est reconnu par le CLD comme le volet Emploi du PALÉE (les documents sont en voie d'être intégrés – projet pilote en cours)
Saguenay Lac St-Jean (02)	5	Avis favorable pour 3 PALÉE, 2 avis à venir (prochaine rencontre du CR)
Québec (Capitale nationale) (03)	7	Avis favorable pour les PALÉE, sauf deux CLD qui devront ajouter un volet main-d'œuvre à leur PALÉE lors de sa mise à jour.
Mauricie (04)	6	Avis favorable pour 3 PALÉE, 3 avis à venir (redécoupage territorial)
Estrie (05)	7	Mise à jour des PALÉE en cours (redécoupage territorial pour certains)
Montréal (06)	1	Avis favorable basé sur PALÉE précédents - Mise à jour des PALÉE en cours (redécoupage territoriale possible)
Outaouais (07)	5	PALÉE 2003-2005 en élaboration
Abitibi-Témiscamingue (08)	5	Mise à jour des PALÉE en cours
Côte-Nord (09)	6	Mise à jour des PALÉE en cours
Nord-du-Québec (10)	2	Non disponible
Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine (11)	6	Avis favorables pour les 6 PALÉE
Chaudière-Appalaches (12)	11	Mise à jour des PALÉE en cours
Laval (13)	1	Un seul CLD avec le plan stratégique du CRD comme référence
Lanaudière (14)	6	Mise à jour des PALÉE en cours
Laurentides (15)	8	Non disponible
Montréal (16)	15	Avis favorable pour 5 PALÉE, 10 avis à venir
Centre-du-Québec (17)	5	Avis favorable pour 4 PALÉE, 1 avis à venir
total	104	

Sommaire des Plans d'action régionaux
D'EMPLOI QUÉBEC
2003-2004

2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 10

Titre

Copie des ententes liant le ministère et la Ville de Montréal (copie des lettres d'ententes pour la reconduction de celle-ci) le ministère de l'éducation et autres ministère.

Exposé et statistiques

Les copies des ententes suivantes se retrouvent en annexe :

- 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;
- Ville de Montréal.

SOURCE : Bureau du sous-ministre associé, le 18 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 18 juin 2003

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.

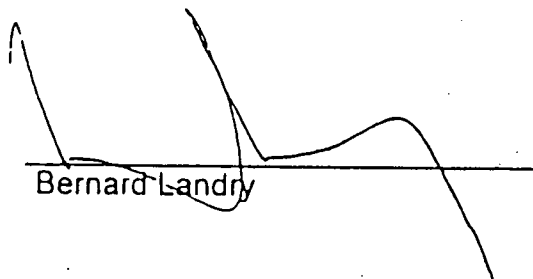
CETTE ENTENTE POURRA ÊTRE MODIFIÉE SUR CONSENTEMENT ÉCRIT DES DEUX (2) PARTIES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, À QUÉBEC, CE 5 ^{ième} jour du mois de mai 2001.

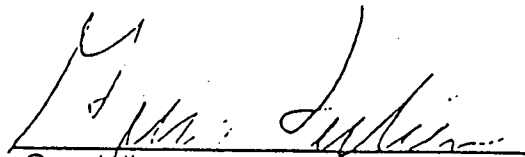
La ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi,

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'échelonnnera 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 relaira 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 judiciaire 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

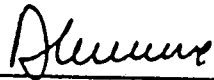
L'entente peut être résiliée par l'une des parties si l'autre partie fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu de la présente entente.

9. DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en application le 1^{er} 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

28 février 2001

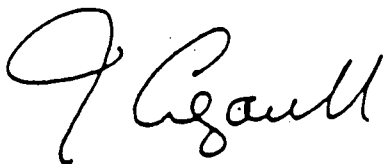
ENTENTE ENTRE
LE MINISTRE D'ÉTAT À L'ÉDUCATION ET À LA JEUNESSE
ET
LA MINISTRE D'ÉTAT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI
PORTANT
SUR LE FINANCEMENT DES SERVICES ÉDUCATIFS
REQUIS PAR LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC ET
SUR LES MODALITÉS DE COLLABORATION AFFÉRENTES

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 liées 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^{er} 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

Date : 13 mai 1999



MADAME DIANE LEMIEUX
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,
ministre du Travail et
ministre responsable de l'Emploi

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^{er} cycle du secondaire
 - Formation générale 2^e 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^{er} 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^{er} juillet 1999.

Cependant leur mise en application de ces paramètres se fera rétroactivement au 1^{er} 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^{er} 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^{er} avril 2000.

Cependant, à compter du 1^{er} 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 oeuvre 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.

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^{er} cycle du secondaire;
- le 2^e 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).

$150 \text{ j/élève} \times 6 \text{ h/j} = 900 \text{ h}$, 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 Financement		Frais généraux ⁽¹⁾		Services particuliers ⁽⁴⁾		Matériel individuel ⁽⁵⁾	
	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.
FGA								
Personnes	X ⁽¹¹⁾	X ⁽¹²⁾		X		X		X
Groupes		X		X		X		X
FP								
Personnes	X			X		X		X
Groupes		X		X		X		X
FT AEC								
Personnes		X ⁽⁶⁾		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
FISOOO	FISOO
ALPHAO	ALPHA
PRESEC	PRESE
DESOO1	DESO1
DESOO2	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, 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

**TABEAU 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 numéro de contrat pour chaque élève~~, 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 regroupé.

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	Table de correspondance entre les codes de l'organisme 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	Table de correspondance entre les noms des établissements
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. ¹	Table de correspondance entre les codes de programmes	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. Programme	NAS	Au collégial, on étudie la possibilité d'utiliser, d'ici deux ans, le NAS pour appanier les dossiers des deux ministères.
9. Source de financement	Source de financement	Information demandée afin de confirmer le ministère qui finance l'activité de formation
10. Classe spéciale (FP)	S. O.	Precise, pour une ou un élève financé par le MEQ, qu'elle ou qu'il est référé par Emploi-Québec (cas exceptionnel).
11. Personne d'urgence (FGA)	S. O.	Precise, 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 ²	CP12 ²	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. ¹	Numéro de contrat du groupe financé par Emploi-Québec	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. ¹	Nombre de places du groupe financé par Emploi-Québec	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.



Direction régionale

Demande de formation

Numéro de la demande
de formation

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. rég. Numéro de téléphone	Numéro de CLE
Adresse	Numéro	Rue	Appartement
Vie	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 ☐

		N° region administrative	
		N°	

1. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION :				
<input type="checkbox"/> Collégial	<input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Public	<input type="checkbox"/> Privé	Cade de l'établissement
Nom de l'établissement				No de parcours
Adresse (N°, rue, ville, code postal)				NEQ
Nom de la personne-ressource				Ind. reg. et no de téléphone

2. BESOINS DE FORMATION ET OBJECTIFS VISÉS : <input type="checkbox"/> Joint en annexe <input type="checkbox"/> Préciser ci-dessous	
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		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
1				Émission d'un diplôme : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Préciser :
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

N° 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
		Nombre de participants et de participantes			
Horaire		Langue de formation		Émission d'un diplôme - Préciser ci-dessous	
<input type="checkbox"/> Jour <input type="checkbox"/> Soir		<input type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

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
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	Subséquente 1	Subséquente 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^{er} 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 SUPPLÉTTIVES » 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 (b) 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 (b) 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.

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^e 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 Giesler

LE 27 nov. 1997

LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE
DÉVELOPPEMENT DE LA
MAIN-D'OEUVRE

PAR:

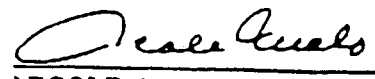

JACQUES GARIÉPY
PRÉSIDENT ET DIRECTEUR
GÉNÉRAL PAR INTERIM

À St. Foy

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^{er} 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 »
(SUIITE)**

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. Coordonateur

- 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. Coordinateur

- 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^{er} 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'invalider 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.

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^{er} avril 1996 et se terminant le 31 mars 1997 de : 247 098,00 \$;

6

- pour l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 1997 et se terminant le 31 mars 1998 de : 307 486,00 \$;
- pour un exercice financier subséquent commençant le 1^{er} 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^{er} avril 1997 pour tous les exercices financiers, commençant le 1^{er} 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 précédent 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^{er} 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.

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

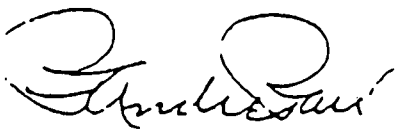
LE 25 avril 1998

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.

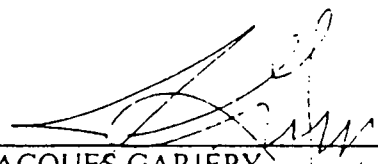
5. Les parties conviennent de constituer un comité ad hoc, formé de représentants désignés par les signataires, en vue d'assurer la réalisation harmonieuse et le suivi des dispositions de cette entente. Le comité pourra, notamment, collaborer à la définition des modalités opérationnelles ou être consulté 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

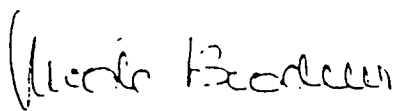
À Québec, ce 21 décembre 1999


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

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

**LA MINISTRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
ET LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI**

ET

LA VILLE DE MONTRÉAL

**EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DU REVENU ET POUR
L'ORGANISATION DES SERVICES PUBLICS
D'EMPLOI**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE : LA MINISTRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
ET LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI,
pour et au nom du gouvernement du Québec,

ci-après désignés « Ministres »

ET : LA VILLE DE MONTRÉAL, agissant aux
présentes et représentée par monsieur Gérard
Tremblay, maire, ~~Me Jacqueline Leduc, greffière,~~*
monsieur André Delisle, directeur général, dûment
autorisés à ces fins par résolution du Conseil
municipal ~~en date du~~ CM02 0079 et de l'article
96 de la Loi sur les cités et villes;

ci-après désignée « Ville »

* Me Suzanne Jobin, Greffière adjointe

ATTENDU QUE la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville ont
conclu le 20 avril 1998 une convention concernant l'octroi à la Ville d'un
mandat d'administrer et de dispenser, sur tout son territoire, l'ensemble des
programmes administrés et des services offerts en matière de sécurité du
revenu;

ATTENDU QUE la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville ont
conclu le 20 avril 1998 une convention concernant l'organisation des
services publics d'emploi sur le territoire de la Ville;

ATTENDU QUE le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a, le 28
mars 2001, signifié à la Ville son intention de mettre fin à ces conventions à
la date de leur expiration;

ATTENDU QUE les Ministres et la Ville ont entrepris des discussions en
vue de redéfinir le cadre de leurs relations futures en matière de sécurité du
revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi et qu'en
attendant le résultat de ces discussions, ces conventions ont été reconduites
pour un (1) an le 21 mars 2002;

ATTENDU QUE les discussions entre les Ministres et la Ville ne pourront
être complétées avant le 31 mars 2003, que les parties conviennent de les
poursuivre et qu'il y a lieu, en attendant le résultat de ces discussions, de
reconduire ces conventions;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Convention entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la
Ville de Montréal en matière de sécurité du revenu, ci-après désignée
« Convention de 1998 », jointe en annexe I au présent protocole d'entente
pour en faire partie intégrante, et s'appliquant sur le territoire de la Ville tel
qu'il se délimitait au 31 décembre 2001, reconduite le 21 mars 2002, est de
nouveau reconduite pour une période de un (1) an, soit du 1^{er} avril 2003 au
31 mars 2004 inclusivement.

2. La Convention entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la
Ville de Montréal pour l'organisation des services publics d'emploi sur le
territoire de la Ville de Montréal, ci-après désignée « Convention SPE de
1998 », jointe en annexe II au présent protocole d'entente pour en faire
partie intégrante, et s'appliquant sur le territoire de la Ville tel qu'il se
délimitait au 31 décembre 2001, reconduite le 21 mars 2002, est de nouveau

reconduite pour une période de un (1) an, soit du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement.

3. Les Ministres et la Ville conviennent de poursuivre des discussions visant à redéfinir leur partenariat en matière de sécurité du revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi.

4. Les Ministres et la Ville conviennent de nommer chacun trois (3) représentants administratifs qui agiront en leur nom dans le cadre des discussions prévues à l'article 3.

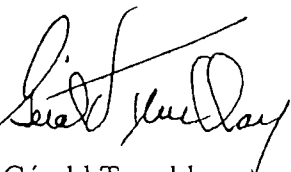
5. Les représentants désignés à l'article 4 devront déposer, au plus tard le 30 juin 2003, un projet d'entente résultant des discussions prévues à l'article 3. Ce projet d'entente devra être soumis à l'approbation des Ministres et de la Ville au plus tard le 30 septembre 2003.

6. Dans le cadre de leurs discussions, les Ministres et la Ville s'engagent formellement à associer les syndicats et les associations représentant leur personnel respectif avant le dépôt du projet d'entente prévu à l'article 5, ainsi qu'à consulter le personnel au moment jugé opportun par leurs représentants.

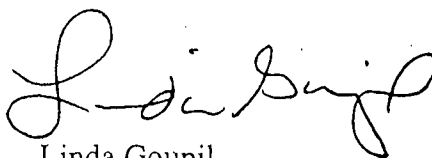
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, en deux exemplaires, à Montréal le février 2003 et à Québec le février 2003.

LA VILLE DE MONTRÉAL

LA MINISTRE DE LA
SOLIDARITÉ SOCIALE



Gérald Tremblay

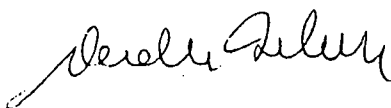


Linda Goupil

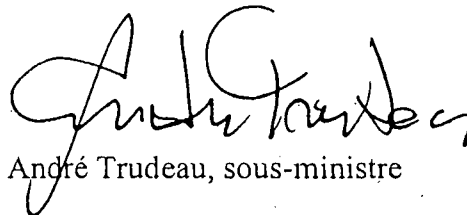
LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À
L'EMPLOI



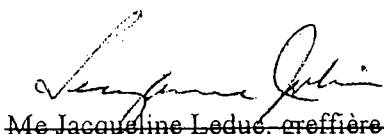
Agnès Maltais



André Delisle, directeur général



André Trudeau, sous-ministre



Me Jacqueline Leduc, greffière

Me Suzanne Jobin, greffière adjointe

Cette entente a été approuvée par le Conseil municipal de la Ville de Montréal le 24 mars 2003, (résolution CM03 0179).

Extrait authentique du procès-verbal de la séance du conseil municipal

Ville de Montréal	Assemblée du	24 mars 2003
	Séance(s) tenue(s) le(s)	25 mars 2003
	Numéro de la résolution	CM03 0176

Article 20.009 Protocole d'entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale - reconduction jusqu'au 31 mars 2004 des conventions pour l'administration des services offerts par le ministère en matière de sécurité du revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi sur l'ancien territoire de la Ville de Montréal - Nomination des représentants administratifs de la Ville dans le cadre des discussions visant à redéfinir le partenariat en matière de sécurité du revenu d'emploi entre le ministère et la Ville

Vu la recommandation du comité exécutif en date du 12 mars 2003, par sa résolution CE03 0439,

Il est

Proposé par la conseillère Dida Berku
Appuyé par le conseiller Georges Bossé

Et résolu :

- 1- d'approuver le projet de protocole d'entente entre la ministre de la Solidarité sociale, la ministre déléguée à l'Emploi et la Ville de Montréal, afin de reconduire, pour une période d'un an, du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement, la convention de 1998 en matière de sécurité du revenu et la convention de 1998 pour l'organisation des services publics d'emploi sur le territoire de Montréal, la Ville se réservant tous ses droits de réclamer toutes sommes qu'elle pourrait être appelée à verser à ses employés, affectés aux services couverts par les conventions, en application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001);
- 2- d'approuver la nomination de messieurs Guy Hébert, Bernard Tremblay et Danny Boudreault pour agir à titre de représentants administratifs de la Ville dans le cadre des discussions visant à redéfinir le partenariat en matière de sécurité du revenu et d'emploi entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal, dans le respect des engagements pris par les parties dans le contrat de ville (CM03 0068 du 4 février 2003);
- 3- d'autoriser le maire, la greffière et le directeur général à signer ce protocole d'entente, pour et au nom de la Ville de Montréal;
- 4- de confier au Service du développement social et communautaire la gestion de ces deux ententes dans le Fonds de gestion de la sécurité du revenu (fonds 50).

.../2

Annexe

Cette entente a été signée par les représentants de la Ville le 7 avril 2003 et par les représentants du Ministère le 10 avril 2003.

CONVENTION

ENTRE

LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ

ET

LA VILLE DE MONTRÉAL

POUR L'ORGANISATION DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

SUR LE TERRITOIRE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

CONVENTION

ET A SA FORME
12 351
19 MAR 1998
POUR L'AVOCAT EN CHEF DE LA VILLE

ENTRE: LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE,
dûment autorisée, pour et au nom du gouvernement du Québec,

ci-après désignée "Ministre"

ET: LA VILLE DE MONTRÉAL, agissant aux présentes et représentée
par et *** , dûment autorisés à ces fins par résolution du Conseil
municipal en date du 23 mars 1998 (Résolution CO98 00492) ***
le maire Pierre Bourque et le Greffier de la Ville de Montréal
Me Léon Laberge
ci-après désignée "Ville"

ATTENDU QUE la Ministre et la Ville ont conclu le 19 février 1990 (CO9000382)
une convention concernant l'octroi à la Ville d'un mandat d'administrer et de dispenser,
sur tout son territoire, l'ensemble des programmes administrés et des services offerts
en matière de sécurité du revenu, laquelle a été modifiée par les parties le 2 septembre
1992 (CO9201177) et le 8 septembre 1997 (CO9701696);

ATTENDU QUE la Ministre a, le 4 décembre 1997, signifié à la Ville son intention d'y
mettre fin à la date de son expiration, conformément à l'article 18 de cette convention;

ATTENDU QUE la Ville dispose d'une expertise dans le secteur des mesures
actives d'emploi;

ATTENDU QUE, compte tenu des caractéristiques de sa population, la Ville veut,
comme institution, s'assurer que tous les groupes de citoyens puissent pleinement
participer aux programmes d'aide à l'emploi;

ATTENDU QUE la Ministre et la Ville ont entrepris des discussions en vue de la con-
clusion d'une nouvelle convention portant sur la fourniture de personnel et la fourniture
d'autres services par la Ville pour l'organisation des services publics d'emploi sur le
territoire de la Ville;

ATTENDU QUE la Ville a signé avec ses syndicats des ententes dont la Ministre a
obtenu copie;

ATTENDU QUE la Ministre a obtenu au moment de la signature de la présente
convention une copie des conventions collectives liant la Ville et ses employés et que
la Ville s'engage à informer la Ministre et à lui transmettre une copie de toute
modification qui leur sera apportée;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Interprétation

1. Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes signifient:

- 1° "Ancien employé": un employé du Service de la sécurité du revenu de
la Ville mentionné à l'annexe 1 jusqu'à la date où il cesse d'être à
l'emploi de ce service;
- 2° "Convention antérieure": la convention conclue par les parties le
19 février 1990, telle que modifiée le 2 septembre 1992 et le
8 septembre 1997;

- 3° "Direction régionale": la Direction régionale Emploi-Québec de Montréal du ministère de l'Emploi et de la Solidarité;
- 4° "Modules Emploi-Québec": les modules Emploi-Québec des centres locaux d'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité situés sur le territoire de la Ville;
- 5° "Service ": le Service de la sécurité du revenu de la Ville.

Les annexes mentionnées à la présente convention en font partie intégrante. En cas de conflit entre les annexes et la présente convention, cette dernière prévaudra.

Objet

2. Pour les fins de l'organisation des services publics d'emploi sur le territoire de la Ville, la Ministre demande à la Ville, qui accepte:
 - 1° de lui fournir du personnel, dont un minimum de 268 employés qualifiés, selon une répartition des effectifs sensiblement équivalente à celle décrite à l'annexe 2 et révisée annuellement;
 - 2° de lui fournir, parmi les 268 employés qualifiés, du personnel d'encadrement sur une base volontaire;
 - 3° de lui fournir les services suivants, soit les services de téléphonie et les locaux nécessaires pour accueillir tous les employés des Modules Emploi-Québec, incluant les employés fournis par la Ville.

La Ministre peut demander à la Ville de lui fournir tout autre service qui sera remboursé conformément à l'article 9.

La Ministre reconnaît les pouvoirs et obligations dont la Ville jouit relativement au recrutement du personnel qu'elle fournit et à l'application des conventions collectives en vigueur pour ce personnel, dont celui de rencontrer le personnel qu'elle fournit à la Ministre.

Obligations de la Ville

3. La Ville s'engage, dans l'exécution de la présente convention, à:
 - 1° informer les employés qu'elle fournit qu'ils auront à assumer les mêmes responsabilités et les mêmes attributions que les employés des Modules Emploi-Québec;
 - 2° combler le nombre de postes convenus avec la Ministre pour chaque catégorie d'emploi; la Ville est réputée avoir satisfait cette obligation si elle démontre au plus tard le 28 février de chaque année, à l'aide d'un état des effectifs, qu'en moyenne 96% de l'ensemble des postes convenus avec la Ministre au cours de l'année financière précédente étaient effectivement complés;

- 3° produire à la Ministre au plus tard le 31 octobre de chaque année:
- a) un état comptable des frais encourus durant son exercice financier précédent pour le traitement et les avantages sociaux des anciens employés fournis aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, selon la forme et la nature des dépenses décrites à l'annexe 3 et des autres types de dépenses à l'égard desquelles la Ministre doit rembourser les coûts réels;
 - b) le nom, le numéro d'assurance-sociale et la date de départ des anciens employés qui cessent d'être à l'emploi du Service;
- 4° respecter les normes d'identification visuelle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité dans le cadre de l'identification des centres locaux d'emploi.

Obligations de la Ministre

4. La Ministre s'engage, dans l'exécution de la présente convention, à;
- 1° faire en sorte que le personnel d'encadrement fourni par la Ville soit représenté, en qualité et en quantité, aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale de la façon suivante:
 - a) au niveau local et pour la durée de la présente convention, huit (8) employés cadres au 1er avril 1998;
 - b) au niveau régional et pour la durée de la présente convention, deux (2) employés cadres au 1er avril 1998.
 - 2° déposer à chaque année, dans les quinze jours où elles deviennent disponibles, les normes, directives et règles du jeu gouvernementales qui s'appliquent aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale pour la détermination de l'enveloppe budgétaire et les pièces justificatives ayant servi à son élaboration ou à ses modifications;
 - 3° donner aux employés fournis par la Ville la même information et les mêmes programmes de formation que ceux dispensés aux employés des Modules Emploi-Québec et de la Direction régionale pour l'exécution de leurs tâches;
 - 4° déposer les modifications aux descriptions de niveau d'emploi (DNE) des Modules Emploi-Québec et de la Direction régionale, celles qui s'y ajoutent, ainsi que les échelles de traitement s'y rattachant;
 - 5° assumer les coûts réels liés aux aménagements des locaux nécessaires pour accueillir tous les employés des Modules Emploi-Québec, incluant les employés fournis par la Ville. À cet égard:
 - a) la Ville doit transmettre ses projets d'aménagement au directeur de la Direction des ressources matérielles du ministère de l'Emploi et de la Solidarité qui en autorise la réalisation;
 - b) la Ville et la Ministre doivent convenir du mode de paiement de ces aménagements;

- c) la Ville s'engage à respecter les normes du gouvernement en matière d'aménagement ou les demandes de la Ministre, lorsque applicables, et à le faire au meilleur coût possible.
- 6° assumer les coûts de location des locaux, y compris les frais afférents, pour un minimum de 410 postes aux Modules Emploi-Québec. Cet engagement ne peut être modifié à la baisse à moins que les engagements de la Ville, à cet égard, ne puissent eux-mêmes être ajustés en conséquence. Dans ce dernier cas, les montants visés aux paragraphes 3° et 4° de l'article 6 sont ajustés en conséquence;
- 7° encourager, si les ententes de la Ville avec ses employés n'y font pas obstacle, la mobilité du personnel fourni par la Ville à l'intérieur des Modules Emploi-Québec et du bureau de la Direction régionale;
- 8° encourager, si les ententes de la Ville avec ses employés n'y font pas obstacle, la mobilité du personnel fourni par la Ville à l'intérieur du Service.

Expression des besoins

5. La Ville soumet à la Ministre, pour approbation, avant le 1^{er} août de chaque année, à l'égard du prochain exercice financier de la Ville, ses prévisions de dépenses pour la rémunération et les avantages sociaux des anciens employés fournis aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, selon la forme et la nature des dépenses décrites à l'annexe 4.

Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées suivant les dispositions de l'article 7, la Ministre convient avec la Ville, au plus tard le 31 décembre de chaque année, de la répartition de l'enveloppe d'effectifs, en précisant le nombre d'employés par catégorie ou corps d'emplois, selon la forme décrite à l'annexe 2.

Si la Ministre demande à la Ville de lui fournir plus de 268 employés, les représentants des parties conviennent alors du nombre et de la répartition des postes concernés.

Lorsque des postes occupés par les employés du ministère de l'Emploi et de la Solidarité aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, autres que des postes d'encadrement, deviennent vacants, la Ministre peut demander que ces postes soient comblés par la Ville.

Advenant que la Ville accepte de combler les postes visés au quatrième alinéa, elle invite, si nécessaire, des représentants d'Emploi-Québec au niveau local à faire partie de comités d'évaluation mis en place aux fins de combler ces postes.

Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées suivant les dispositions de l'article 7, la Ministre informe la Ville, au plus tard le 31 décembre de chaque année, de ses besoins d'espace et de téléphonie prévus pour le 1^{er} avril suivant, pour tous les employés des Modules Emploi-Québec, incluant les employés fournis par la Ville.

Détermination de l'enveloppe budgétaire

6. Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées conformément aux dispositions de l'article 7, la Ministre s'engage à aviser la Ville, au plus tard le 31 décembre de chaque année, du budget qui lui est alloué. Ce budget correspond à la somme des montants suivants:
 - 1° un montant établi selon les critères déterminés à l'annexe 5 pour les traitements et les avantages sociaux des employés du Service fournis aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale;
 - 2° un montant équivalent à l'excédent des prévisions des dépenses en traitements et en avantages sociaux pour les anciens employés sur le montant inclus au paragraphe 1° à leur égard;
 - 3° un montant établi selon les conditions de l'annexe 6 relatif aux coûts de location des locaux, y compris les frais afférents, et des services de téléphonie pour tous les employés des Modules Emploi-Québec, incluant les employés fournis par la Ville;
 - 4° un montant équivalent à 4% des montants visés aux paragraphes 1°, 2° et 3° du présent article et au paragraphe 5° de l'article 4 et à l'article 9 pour défrayer les frais d'administration de la présente convention.

Modifications de l'enveloppe d'effectifs ou de l'enveloppe budgétaire

7. La Ministre confirme à la Ville, avant le 1^{er} avril de chaque année, l'enveloppe d'effectifs qu'elle requiert pour les 12 mois qui suivent, établie conformément au deuxième alinéa de l'article 5. L'enveloppe budgétaire est alors modifiée en conséquence.

En cours d'année, la Ministre peut demander que soit modifiée à la hausse l'enveloppe d'effectifs convenus, en donnant un avis écrit d'au moins deux (2) mois à cet effet à la Ville.

Sous réserve du respect du minimum de 268 postes, la Ministre peut demander que soit modifiée à la baisse l'enveloppe d'effectifs convenus, en donnant un avis écrit d'au moins deux (2) mois à cet effet à la Ville.

Sur réception d'un avis émis conformément au deuxième ou troisième alinéa, la Ville signifie son acceptation ou son désaccord motivé par écrit dans un délai de 30 jours de la réception dudit avis.

Dès l'acceptation des modifications proposées par la Ministre, les montants visés aux paragraphes 1°, 3° et 4° de l'article 6 sont ajustés en conséquence.

La Ministre confirme à la Ville, avant le 1^{er} avril de chaque année, les besoins en espace et en téléphonie qu'elle requiert pour les douze (12) mois qui suivent, établis conformément au sixième alinéa de l'article 5. L'enveloppe budgétaire est alors modifiée en conséquence.

En cours d'année, la Ministre informe la Ville de ses besoins en espace et en téléphonie pour les nouveaux employés des Modules Emploi-Québec. La Ville doit donner suite à la demande de la Ministre dans le délai convenu par les

représentants des parties en fonction de l'importance des travaux à réaliser pour donner suite à cette demande. Dans ce cas, les montants visés aux paragraphes 3° et 4° de l'article 6 sont ajustés en conséquence.

Modalités de versement

8. À moins que les parties n'en conviennent autrement, la Ministre verse, à chaque mois, une avance équivalant au douzième (1/12) de l'enveloppe budgétaire visée à l'article 6, telle qu'elle peut avoir été modifiée.

Autorisation spécifique de dépenses extraordinaires

9. La Ministre peut, par écrit, autoriser la Ville à encourir une dépense excédentaire ou non prévue à l'enveloppe budgétaire. Elle rembourse alors la dépense réellement encourue, sans toutefois dépasser le montant spécifié dans l'autorisation, lors de l'ajustement de fin de période, ou plus tôt si les parties en conviennent autrement et que la Ministre a reçu les pièces justificatives requises.

Ajustements de fin de période

10. À la fin de chaque période budgétaire, les parties conviennent de faire les ajustements monétaires qui s'imposent en tenant compte des montants déjà versés à la Ville par la Ministre par rapport:
- 1° au montant auquel la Ville aurait eu droit pour les traitements et les avantages sociaux des employés qu'elle fournit aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, si le taux réel d'ajustement pour les traitements et les avantages sociaux des employés des Modules Emploi-Québec et de la Direction régionale avait été appliqué;
 - 2° au montant des dépenses réellement encourues par la Ville en traitement et en avantages sociaux pour les anciens employés fournis aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale;
 - 3° au respect du paragraphe 2° de l'article 3; si en moyenne 96% de l'ensemble des postes fournis par la Ville n'ont pas été effectivement comblés au cours de l'année, la Ville fait remise du montant obtenu en multipliant la différence entre 96% et le pourcentage réalisé au Service pour les employés affectés aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale par le montant déterminé au paragraphe 1°;
 - 4° au coût réel d'une dépense que la Ministre s'est engagée à payer en vertu de la présente convention;
 - 5° au montant auquel la Ville a droit pour défrayer ses frais d'administration compte tenu des ajustements visés aux paragraphes 1° à 4°;
 - 6° la Ministre s'engage à faire diligence pour effectuer la vérification de l'état comptable visé au sous-paragraphe a) du paragraphe 3° de l'article 3, pour déterminer le montant des ajustements à effectuer et pour en aviser la Ville. La Ministre doit, lorsqu'elle détermine le montant de l'ajustement à effectuer, permettre à la Ville de faire ses commentaires.

Les parties disposent d'un délai de trois (3) mois pour faire remise du montant dû;

- 7° les parties peuvent en tout temps convenir, par écrit, de faire un ajustement provisoire.

Confidentialité

11. La Ville, tant pour elle-même que pour les employés qu'elle fournit aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, s'engage à ne révéler, ni ne faire connaître, sans y être dûment autorisée, quoique ce soit dont elle aurait eu connaissance dans l'exécution de la présente convention.

Responsabilité civile

12. La Ministre tient les employés fournis par la Ville indemnes de toute réclamation ou poursuite en justice contre eux par des tiers en raison d'actes officiels accomplis de bonne foi dans l'exécution de leurs fonctions aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale.

Droits d'auteur

13. Les travaux réalisés par les employés fournis par la Ville aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, et tout produit ou document en découlant, sont et demeurent la propriété entière et exclusive de la Ministre.

Cession

14. Les droits et obligations contenus aux présentes ne peuvent être cédés, vendus ou transportés, en tout ou en partie, sans le consentement écrit de la Ministre.

Contrôleur des finances

15. Les demandes de paiement découlant de l'exécution de la présente convention peuvent faire l'objet d'une vérification par le Contrôleur des finances qui, à cette fin, a tous les pouvoirs mentionnés aux articles 9, 10, 11, 12 et 13 de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., c.C-37), dont celui de prendre connaissance et de faire un examen de tous les registres et documents qu'il juge nécessaires à cette vérification.

Taxe sur les produits et services

16. Ceci est pour certifier que les services retenus et les biens achetés en vertu de la présente convention sont requis et payés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité avec les deniers de la Couronne et ne sont donc pas assujettis à la taxe de vente du Québec (TVQ) ni à la taxe fédérale sur les produits et services (TPS).

Advenant que le Ministère devienne assujetti au paiement de la TPS ou de la TVQ ou de toutes taxes les remplaçant, la Ministre s'engage à les acquitter.

Lorsque la Ville ne peut bénéficier d'une exonération partielle ou totale de TPS et de TVQ sur les biens ou services acquis pour l'exécution de la présente convention, la Ministre s'engage alors à verser à la Ville le montant de ces deux (2) taxes comme partie intégrante du coût des biens et services couverts par la présente convention.

Les engagements de la Ministre mentionnés aux deuxième et troisième alinéas subsistent malgré l'acceptation sans réserve, par la Ville, des ajustements périodiques ou consécutifs à la terminaison de la convention.

Modification

17. Les parties peuvent convenir mutuellement de modifier la présente convention et ses annexes, à l'exception de l'annexe 1. Toute modification doit cependant être faite par écrit et être signée par le représentant dûment autorisé de chacune des parties.

Représentant des parties

18. La Ministre désigne le sous-ministre associé d'Emploi-Québec comme son représentant officiel aux fins de la présente convention.

La Ville désigne le directeur du Service, comme son représentant officiel aux fins de la présente convention.

Si le remplacement d'un représentant d'une partie était rendu nécessaire, cette partie y pourvoira dans les meilleurs délais et en avisera l'autre partie.

Durée

19. La présente convention prend effet le 1^{er} avril 1998 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2002 inclusivement, à moins que les parties ne conviennent par écrit d'en abréger la durée. Elle se reconduit par la suite automatiquement pour des périodes successives de trois (3) ans, à moins que l'une des parties n'ait signifié par écrit à l'autre, au moins un (1) an avant la date de son expiration ou de celle de l'un de ses renouvellements, son intention d'y mettre fin.

Si la convention prend fin à la suite d'un avis donné conformément au premier alinéa, des négociations seront entreprises par les parties, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis, et poursuivies avec diligence, afin d'en régler les modalités de terminaison de façon à assurer, s'il y a lieu, la continuité des services prévus à la présente convention et, le cas échéant, à dégager la Ville des engagements qu'elle a contractés pour dispenser ces services ou à la compenser équitablement pour les engagements dont elle ne sera pas dégagée.

Différend

20. Tout différend ou litige qui viendrait à se produire à la suite ou à l'occasion de l'application du paragraphe 5^o de l'article 4, des articles 6, 7 et 10, du deuxième alinéa de l'article 19 et des annexes y afférentes pourra, du consentement des parties, être soumis à un arbitre choisi par les parties.

Les parties supporteront leurs propres frais, mais se partageront, à parts égales,

Les parties supporteront leurs propres frais, mais se partageront, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

Mesures transitoires

21. Sous réserve des alinéas suivants, la convention actuelle remplace, à compter du 1er avril 1998, la Convention antérieure à l'égard des activités en matière d'employabilité et d'intégration en emploi.

Dès la prise d'effet de la présente convention, la Ville remet à la Ministre les équipements et l'ameublement, acquis par la Ville en vertu de la Convention antérieure, des 268 postes de travail des employés fournis par la Ville en vertu de la présente convention.

Les ajustements qui doivent être faits jusqu'au 31 mars 1998 en vertu de la Convention antérieure, sont effectués suivant les dispositions de cette Convention.

Lorsque le représentant de chaque partie aura déclaré par écrit qu'il accepte les ajustements effectués conformément au troisième alinéa, le tout sans réserve, la Convention antérieure cessera d'avoir effet à l'égard des activités en matière d'employabilité et d'intégration en emploi.

Pour la première année d'application de la présente convention, le niveau de postes, défini au paragraphe 6° de l'article 4, sera modulé en fonction du calendrier d'implantation des centres locaux d'emploi du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sur le territoire de la Ville.

Autres considérations

22. La Ministre s'engage, à la convenance des parties, à rencontrer au moins une fois par année le Maire de la Ville de Montréal afin d'échanger sur les préoccupations de la Ville en matière d'emploi et de développement économique et social sur son territoire. La Ministre invite le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal à participer à cette rencontre.

La Ministre s'engage à inviter le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal à rencontrer au moins une fois par année les autorités politiques de la Ville de Montréal afin d'échanger sur les orientations, stratégies et objectifs régionaux en matière d'emploi et sur les problématiques de développement socio-économique sur le territoire de la Ville.

La Ministre s'engage à inviter le représentant de la Table métropolitaine à rencontrer au moins une fois par année les autorités politiques de la Ville de Montréal afin d'échanger sur les questions relatives à la politique du marché du travail sur le territoire de la Ville.

La Ministre s'engage à transmettre à la Ville, trimestriellement, un bilan des activités d'Emploi-Québec sur le territoire de la Ville et, annuellement, un rapport relatif aux activités d'Emploi-Québec sur ce même territoire.

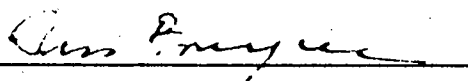
La Ministre convient et afin de favoriser les liens dans la structure administrative du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, autant dans le réseau Sécurité du revenu que dans celui d'Emploi-Québec, que le directeur du Service siège sur les divers comités et tables de coordination pour les opérations touchant les activités du Ministère sur le territoire de la Ville.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, en deux exemplaires, à Montréal, le 20 avril 1998.

LA VILLE DE MONTRÉAL

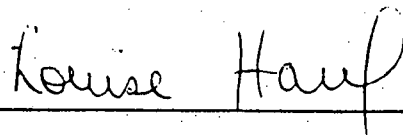
LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE
LA SOLIDARITÉ

par :



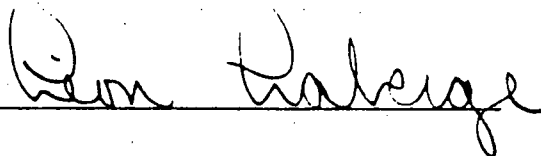
Pierre Bourque, maire

par :



Louise Harel

par :



Greffier

L:\DCA\DBPR\COMMUN\WORD\DCRTQ\CONVEN-2.DOC

Annexe 1

9^e

LISTE DES ANCIENS EMPLOYÉS À L'EMPLOI DU SERVICE
FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE
(au 1er avril 1998)

Annexe 2

RÉPARTITION DES EFFECTIFS FOURNIS PAR LA VILLE
AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 19

Catégorie d'emplois

Cadre intermédiaire niveau 8	1
Cadre intermédiaire niveau 7	6
Cadre intermédiaire niveau 6	1
Cadre intermédiaire niveau 5	2
Professionnel	4
Agent d'aide socio-économique-classe principale et spécialiste	26
Agent d'aide socio-économique-classe nominale	176
Technicien en administration	1
Technicien en informatique	1
Soutien	50
	<hr/>
Total	<u>268</u>

Annexe 3

ÉTAT DES DÉPENSES POUR LA RÉMUNÉRATION
ET LES AVANTAGES SOCIAUX DES ANCIENS EMPLOYÉS FOURNIS
AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 19

<u>Catégorie de dépenses</u>	<u>Description</u>	<u>Montant</u>
01	Traitements	
01-01	Rémunération régulière	
01-02	Surtemps	
01-03	Primes et allocations	
01-12	Financement des programmes de santé du Québec	
01-13	Assurance-emploi	
01-14	Assurances	
01-15	Commission de la santé et de la sécurité du travail	
01-17	Caisse de retraite-service courant	
	Caisse de retraite-déficit courant	
	Régie des rentes du Québec	

N.B.: La liste des anciens employés dont le salaire avait été budgété, mais qui ont quitté avant la fin de l'exercice financier concerné, doit être jointe à la présente, tout en y indiquant la date de fin de l'emploi et la catégorie d'emploi.

Annexe 4

PRÉVISIONS DE DÉPENSES DE LA VILLE POUR LA
RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SOCIAUX DES
ANCIENS EMPLOYÉS FOURNIS
AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 19

<u>Catégorie de dépenses</u>	<u>Description</u>	<u>Montant</u>
01	Traitements	
	Banques de journées de maladies cumulées payables	
	Journée de maladies annuelles payables	
01-01	Rémunération régulière	
01-02	Surtemps	
01-03	Primes et allocations	
01-12	Financement des programmes de santé du Québec	
01-13	Assurance-emploi	
01-14	Assurances	
01-15	Commission de la santé et de la sécurité du travail	
01-17	Caisse de retraite-service courant	
	Caisse de retraite-déficit courant	
	Régie des rentes du Québec	

N.B.: Les hypothèses de calcul ayant servi de base à l'établissement du budget devront être remises au représentant de chaque partie.

Annexe 5

LISTE DES CRITÈRES SERVANT À LA DÉTERMINATION
DES TRAITEMENTS ET DES AVANTAGES SOCIAUX
ALLOUÉS AUX EMPLOYÉS
DU SERVICE FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

Les parties conviennent que l'enveloppe budgétaire pour les 268 postes de base sera déterminé en utilisant les paramètres des opérations régulières. Pour les ajouts de postes, la Ministre consultera préalablement la Ville pour déterminer ceux qui seront classifiés comme autres opérations.

A) Rémunération régulière

1) Définitions

"Opération régulière" Tout(e) activité ou programme ou opération des Modules Emploi-Québec qui n'est pas considéré(e) comme une "autre opération" ou tout nouveau programme, activité ou opération qui se prolonge au-delà d'une durée de trois (3) ans.

"Autre opération" Tout(e) activité ou programme ou opération des Modules Emploi-Québec concernant:

- tout projet-pilote dont la durée prévue est égale ou inférieure à trois (3) ans, mais ne comprend pas un projet-pilote destiné à remplacer un projet-pilote antérieur substantiellement similaire;
- toute opération spéciale de redressement dont la durée est d'un (1) an ou moins;
- tout nouveau programme, activité ou opération dont la durée prévue est incertaine et/ou inférieure à trois (3) ans.

2) Opérations régulières

Le budget accordé est égal à la somme des montants obtenus en multipliant le salaire moyen des employés permanents du réseau Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, par catégorie ou corps d'emplois, par le nombre d'effectifs fournis par la Ville pour les opérations régulières pour cette catégorie d'emploi. Le salaire moyen est celui qui est établi à partir du bordereau de paie utilisé à l'étape de la revue des programmes et qui est ajusté pour les périodes appropriées, le cas échéant, selon le taux appliqué au réseau Emploi-Québec pour les conventions collectives ou ce qui en tient lieu et le vieillissement du système. Si le taux d'ajustement pour les conventions collectives ou de ce qui en tient lieu n'est pas connu lors de l'allocation du budget, la Ministre applique le taux d'ajustement compris dans les offres patronales ou, à défaut, le taux prévu par la Ville dans ses prévisions budgétaires approuvées par la Ministre.

3) Autres opérations

Le budget accordé est égal à la somme des montants obtenus en multipliant le salaire moyen des employés occasionnels du réseau Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, par catégorie ou corps d'emplois, par le nombre d'effectifs fournis par la Ville pour les autres opérations. Le salaire moyen est celui qui est établi à partir du bordereau de paie utilisé à l'étape de la revue des programmes et qui est ajusté pour les périodes appropriées, le cas échéant, selon le taux appliqué au réseau Emploi-Québec pour les conventions collectives ou ce qui en tient lieu et le vieillissement du système. Si le taux d'ajustement pour les conventions collectives ou de ce qui en tient lieu n'est pas connu lors de l'allocation du budget, la Ministre applique le taux d'ajustement compris dans les offres patronales ou, à défaut, le taux prévu par la Ville dans ses prévisions budgétaires approuvées par la Ministre.

4) Date de mise en vigueur de certaines opérations régulières

Toute nouvelle opération qui se prolonge au-delà de trois (3) ans et est ainsi devenue une opération régulière fait l'objet d'un ajustement à compter du 1er avril suivant la fin de cette période de trois (3) ans si l'activité a débuté après le 30 septembre mais avant le 1er avril, ou à compter du 1er avril de l'année de la fin de la période si l'opération a débuté après le 31 mars mais avant le 1er octobre.

B) Avantages sociaux

Le budget accordé est établi en appliquant au résultat obtenu à l'item A "Rémunération régulière" le taux généralement appliqué dans la Fonction publique pour les avantages sociaux suivants:

1) Caisse de retraite

- Régimes de retraite

2) Régimes étatiques

- Régie des rentes du Québec (RRQ)
- Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ)
- Direction ressources humaines Canada (DRHC) (assurance-emploi)
- Santé et sécurité au travail (CSST)

3) Autres avantages sociaux

- Jours d'absence en assurance-traitement (assurance-salaire)
- Congés de maternité
- Régime de base d'assurance-maladie
- Régime d'assurance-vie
- Accroissement de la réserve de congés de maladie

C) Surtemps

Le budget accordé est obtenu en appliquant aux effectifs fournis par la Ville le *per capita* établi à partir des dépenses et du nombre moyen des postes occupés du réseau Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour l'exercice

précédent, ajusté du taux appliqué au réseau Emploi-Québec pour les conventions collectives, selon les périodes visées par celles-ci, en fonction de l'exercice gouvernemental en cours et de celui de l'exercice suivant pour 9 mois sur 12. 9

D) Primes

Le budget accordé est obtenu en appliquant aux effectifs fournis par la Ville le *per capita* établi à partir des dépenses et du nombre moyen des postes occupés du de la direction régionale Emploi-Québec de la Montérégie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour l'exercice précédent, ajusté du taux appliqué au réseau Emploi-Québec pour les conventions collectives, selon les périodes visées par celles-ci, en fonction de l'exercice gouvernemental en cours et de celui de l'exercice suivant pour 9 mois sur 12.

E) Clause transitoire

Compte tenu que le réseau Emploi-Québec ne sera mis en fonction qu'à compter du 1er avril 1998, la référence, dans cette annexe, pour la détermination des critères servant à la détermination des traitements et des avantages sociaux alloués aux employés du Service fournis aux Modules Emploi-Québec et à la Direction régionale, sera, pour les années 1998 et 1999 seulement, celle du "réseau de la Sécurité du revenu du ministère de l'Emploi et de la Solidarité" et de la "direction régionale Montréal Banlieue et Laval du ministère de l'Emploi et de la Solidarité" plutôt que, respectivement, du "réseau Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité" et "de la direction régionale Emploi-Québec de la Montérégie"

Annexe 6

**LISTE DES CRITÈRES SERVANT À LA DÉTERMINATION
DES AUTRES DÉPENSES DU SERVICE
POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS DES MODULES EMPLOI-QUÉBEC
OCCUPANT LES LOCAUX FOURNIS PAR LA VILLE**

A. Catégorie 03 (téléphonie)

Coûts d'opération et d'interurbain

Le budget accordé à la Ville est obtenu en appliquant aux effectifs occupant les locaux de la Ville le per capita établi à partir des dépenses et du nombre moyen de postes occupés de la direction régionale de la Montérégie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour l'exercice précédent, ajusté du taux appliqué au réseau Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour l'exercice en cours et de celui de l'exercice suivant à 75%, soit pour 9 mois sur 12.

B. Catégorie 06 (locaux)

Le budget du loyer est obtenu en multipliant:

- le taux moyen par mètre carré payé par les différents ministères de la Fonction publique à la Société immobilière du Québec à l'égard des édifices à bureaux situés sur le territoire de la Ville à l'étape de la revue des programmes;

par
- le nombre moyen de mètres carrés par employé établi à partir de la superficie totale et du nombre moyen de postes occupés de la direction régionale de Montréal-Banlieue et Laval pour l'exercice précédent;
- ce résultat est ensuite appliqué aux effectifs occupant les locaux de la Ville et ajusté à 75%, soit 9 mois sur 12, du taux de l'indice des prix à la consommation du Canada (global) qui apparaît à la documentation servant à la revue des programmes pour l'exercice suivant.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 11

Titre

Emploi-Québec :

- cibles et résultats des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2002-2003 (et/ou dernière année disponible) au national et pour chacune des régions.
- détails du budget par programme et/ou par mesure.
- détails des effectifs occasionnels et réguliers en 2002-2003.
- part du Fonds du développement du marché du travail (FDMT) financée par les fonds provenant du Québec et par les fonds provenant du fédéral au cours des cinq dernières années.

Exposé et statistiques

- Emploi-Québec exerce un suivi sur les résultats reliés aux indicateurs de son plan d'action annuel et du plan annuel découlant de l'Entente Canada-Québec. 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 joignons en annexe un tableau des résultats cumulatifs (préliminaires) pour l'année 2002-2003 pour les indicateurs suivis par Emploi-Québec.

Globalement, les résultats de retour en emploi sont atteints. Les volumes de participants inférieurs à ceux qui étaient attendus pour certaines clientèles sont compensés par des taux d'emploi supérieurs aux cibles.

On note également des hausses du côté des services aux entreprises et du placement.

- Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail ne fait pas l'objet d'une programmation par mesure. Toutefois, les réalisations sont présentées pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec. Les données suivantes sont préliminaires et sujettes à changement, car l'étape de production des états financiers du Fonds de développement du marché du travail n'est pas terminée :

Formation de la main d'œuvre	383,8 M\$
Services d'aide à l'emploi	99,3 M\$
Subventions salariales	74,7 M\$
Concertation pour l'emploi	71,1 M\$
Projets de préparation à l'emploi	61,0 M\$
Soutien au travail autonome	33,6 M\$
Contrat d'intégration au travail	18,7 M\$
Insertion sociale	11,4 M\$
Supplément de retour au travail	9,0 M\$
Ententes spécifiques	2,6 M\$
Recherche et innovation	1,7 M\$

Total des dépenses pour l'exercice 2002-2003 **767,0 M\$**

- ETC autorisés 2002-2003 ¹:

ETC régulier	2 769,6
ETC occasionnels	209,8

Total ETC autorisés 2002-2003 **2 979,4**

¹ Source : Répartition des effectifs et des budgets d'administration dans le réseau d'Emploi-Québec, DBOF, secteur du budget, le 7 mars 2002.

d) Les données suivantes représentent les dépenses aux États financiers du Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec. Elles sont réduites de l'équivalent de celles couvertes directement à même le Compte d'assurance-emploi. Les données 2002-2003 sont préliminaires et sujettes à modification.

DÉPENSES AUX ÉTATS FINANCIERS
(en millions de dollars)

	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
2002-2003	345,9 \$	655,4 \$	1 001,3 \$

Suivi des indicateurs d'Emploi-Québec
données cumulatives (préliminaires au 21 mars)
Selon la région et ensemble du Québec

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montréal	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
ORIENTATION 1.																			
Assurer une insertion maximale en emploi de personnes en situation de chômage																			
Nombre de postes vacants signalés au service national de placement	Cible	7 143	8 039	20 551	8 242	12 500	78 267	7 924	5 003	3 097	1 548	2 418	13 590	17 377	11 394	21 440	37 266	12 066	283 504
	Résultat	6 108	7 610	39 236	11 533	16 274	88 860	7 945	5 504	2 790	981	2 686	14 546	16 729	12 609	18 407	50 754	10 861	313 433
	% d'atteinte	85,5 %	94,7 %	190,9 %	139,9 %	130,2 %	113,5 %	100,3 %	110,0 %	90,1 %	63,4 %	111,1 %	107,0 %	96,3 %	110,7 %	85,9 %	136,2 %	90,0 %	110,6 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (1)	Cible	7 956	10 018	19 272	10 403	9 300	61 630	9 262	6 368	3 938	1 359	6 779	9 248	8 196	11 551	13 248	33 466	6 980	239 734
	Résultat	8 144	9 735	19 956	10 597	10 369	58 925	9 573	5 138	3 712	663	7 158	9 058	7 196	12 218	14 672	30 907	8 517	226 538
	% d'atteinte	102,4 %	97,2 %	103,5 %	101,9 %	111,5 %	95,6 %	103,4 %	80,7 %	94,3 %	48,8 %	105,6 %	97,9 %	87,8 %	105,8 %	110,7 %	92,4 %	122,0 %	94,5 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi (ECQ)	Cible	3 978	5 742	10 646	5 655	5 000	32 573	4 903	3 474	2 141	741	4 859	5 315	4 666	6 280	7 208	18 199	3 748	130 628
	Résultat	4 841	5 426	9 530	6 005	6 085	27 317	5 074	2 841	2 466	503	4 980	5 523	4 352	6 962	8 728	18 079	5 408	124 120
	% d'atteinte	121,7 %	94,5 %	89,5 %	106,2 %	121,7 %	83,9 %	103,5 %	81,8 %	115,2 %	67,9 %	102,5 %	103,9 %	93,3 %	110,9 %	121,1 %	99,3 %	144,3 %	95,0 %
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base (2) (politique de formation continue)	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29 043
	Résultat	1 346	1 380	2 811	1 345	1 149	7 996	1 265	1 050	762	142	1 325	1 270	1 200	1 575	1 933	3 944	752	31 245
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107,6 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	Cible	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
	Résultat	68,0 %	80,4 %	77,0 %	84,0 %	76,2 %	64,2 %	74,6 %	77,6 %	87,8 %	82,0 %	65,9 %	74,5 %	79,4 %	86,4 %	81,2 %	77,0 %	76,4 %	74,2 %
	% d'atteinte	90,7 %	107,2 %	102,7 %	112,0 %	101,6 %	85,6 %	99,5 %	103,5 %	117,1 %	109,3 %	87,9 %	99,3 %	105,9 %	115,2 %	108,3 %	102,7 %	101,9 %	98,9 %
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (3)	Cible	4 010	5 109	10 420	5 037	5 000	32 229	5 100	3 210	1 870	619	3 576	5 432	4 348	6 353	7 349	19 024	3 679	125 758
	Résultat	5 251	5 629	11 858	6 779	6 477	30 184	5 231	3 020	2 195	398	3 369	6 086	4 502	5 752	8 972	19 972	5 104	130 779
	% d'atteinte	130,9 %	110,2 %	113,8 %	134,6 %	129,5 %	93,7 %	102,6 %	94,1 %	117,4 %	64,3 %	94,2 %	112,0 %	103,5 %	90,5 %	122,1 %	105,0 %	138,7 %	104,0 %

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (ECQ) - mois précédent																			
	Cible	1 763	2 562	5 218	2 521	2 500	16 182	2 560	1 629	937	315	1 810	2 718	2 436	3 180	3 686	9 529	1 841	63 397
	Résultat	2 440	2 115	4 514	2 799	2 809	11 724	2 211	1 134	953	177	1 775	2 691	2 196	2 412	4 158	8 581	1 910	54 599
	% d'atteinte	138,4 %	82,6 %	86,5 %	111,0 %	112,4 %	72,5 %	86,4 %	69,6 %	101,7 %	56,2 %	98,1 %	99,0 %	90,1 %	75,8 %	112,8 %	90,1 %	103,7 %	86,1 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec																			
	Cible	39,1 %	41,6 %	45,0 %	41,6 %	46,2 %	38,4 %	47,1 %	43,3 %	40,9 %	39,1 %	34,5 %	47,5 %	46,5 %	47,0 %	47,5 %	48,5 %	45,7 %	45,6 %
	Résultat	53,7 %	48,8 %	50,5 %	54,2 %	55,5 %	39,5 %	46,3 %	48,0 %	53,1 %	55,6 %	45,3 %	57,2 %	54,6 %	40,5 %	51,8 %	54,8 %	54,0 %	48,1 %
	% d'atteinte	137,3 %	117,3 %	112,2 %	130,3 %	120,1 %	102,9 %	98,3 %	110,9 %	129,8 %	142,2 %	131,3 %	120,4 %	117,4 %	86,2 %	109,1 %	113,0 %	118,2 %	105,5 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique																			
	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51,3 %
	Résultat	56,9 %	57,3 %	53,4 %	54,0 %	56,0 %	39,1 %	52,8 %	54,7 %	57,1 %	46,3 %	50,8 %	63,6 %	58,0 %	54,5 %	66,1 %	58,9 %	65,1 %	53,0 %
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103,3 %
ORIENTATION 2. Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion																			
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée																			
	Cible	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
	Résultat	56,1 %	85,1 %	81,8 %	76,4 %	73,5 %	46,3 %	75,1 %	74,2 %	75,8 %	86,1 %	43,2 %	62,8 %	82,8 %	79,6 %	71,5 %	65,7 %	84,9 %	66,0 %
	% d'atteinte	74,8 %	113,5 %	109,1 %	101,9 %	98,0 %	61,7 %	100,1 %	98,9 %	101,1 %	114,8 %	57,6 %	83,7 %	110,4 %	106,1 %	95,3 %	87,6 %	113,2 %	88,0 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi																			
	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123 702
	Résultat	3 263	4 468	9 164	5 036	3 832	28 603	3 785	2 318	1 282	133	1 845	3 269	2 647	4 879	5 726	11 629	3 104	94 983
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76,8 %
Taux de nouvelles participations au Fonds de lutte rattachées aux prestataires de l'assistance-emploi (plan stratégique MESS)																			
	Résultat	67,1 %	72,4 %	76,8 %	72,2 %	71,9 %	57,0 %	62,8 %	64,3 %	73,3 %	40,0 %	44,3 %	63,7 %	70,6 %	68,6 %	59,3 %	53,3 %	58,2 %	60,9 %

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	Cible	558	1 358	2 200	1 415	1 200	7 856	1 238	803	535	173	733	1 270	1 125	1 569	1 774	4 517	881	31 432
	Résultat	738	987	2 041	1 248	1 026	6 119	1 160	551	488	57	595	932	819	1 510	1 965	3 837	868	24 941
	% d'atteinte	132,3 %	72,7 %	92,8 %	88,2 %	85,5 %	77,9 %	93,7 %	68,6 %	91,2 %	32,9 %	81,2 %	73,4 %	72,8 %	96,2 %	110,8 %	84,9 %	98,5 %	79,3 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	34,8 %	36,9 %	39,8 %	36,9 %	40,8 %	33,0 %	41,6 %	38,3 %	41,3 %	34,7 %	30,8 %	41,9 %	42,3 %	41,5 %	41,9 %	42,8 %	40,4 %	40,3 %
	Résultat	47,5 %	46,0 %	48,9 %	51,2 %	54,1 %	36,3 %	45,0 %	44,9 %	47,8 %	55,0 %	42,7 %	54,5 %	53,4 %	41,9 %	51,3 %	52,6 %	50,4 %	46,0 %
	% d'atteinte	136,5 %	124,7 %	122,9 %	138,8 %	132,6 %	110,0 %	108,2 %	117,2 %	115,7 %	158,5 %	138,6 %	130,1 %	126,2 %	101,0 %	122,4 %	122,9 %	124,8 %	114,1 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	Cible	2 635	3 760	6 975	3 801	3 300	21 128	3 327	2 158	1 440	466	2 093	3 415	3 026	4 216	4 767	11 509	2 375	84 535
	Résultat	2 899	3 270	7 284	3 903	3 523	17 460	3 384	1 897	1 282	253	2 015	2 866	2 084	4 124	4 895	10 504	2 945	74 588
	% d'atteinte	110,0 %	87,0 %	104,4 %	102,7 %	106,8 %	82,6 %	101,7 %	87,9 %	89,0 %	54,3 %	96,3 %	83,9 %	68,9 %	97,8 %	102,7 %	91,3 %	124,0 %	88,2 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	41,7 %	44,4 %	44,4 %	44,4 %	49,1 %	39,8 %	50,1 %	46,1 %	43,6 %	41,7 %	36,9 %	50,4 %	48,0 %	48,5 %	50,4 %	51,6 %	48,6 %	48,5 %
	Résultat	54,1 %	52,0 %	51,5 %	53,3 %	54,3 %	42,5 %	51,0 %	48,5 %	55,8 %	52,7 %	49,7 %	60,5 %	54,5 %	40,8 %	53,4 %	54,1 %	51,4 %	49,8 %
	% d'atteinte	129,7 %	117,1 %	116,0 %	120,0 %	110,6 %	106,8 %	101,8 %	105,2 %	128,0 %	126,4 %	134,7 %	120,0 %	113,5 %	84,1 %	106,0 %	104,8 %	105,8 %	102,7 %
Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$)	Cible	5 200 \$	6 300 \$	12 900 \$	6 200 \$	5 900 \$	39 000 \$	6 200 \$	3 700 \$	2 300 \$	700 \$	4 100 \$	6 700 \$	6 000	7 800 \$	8 900 \$	23 300 \$	4 500 \$	150 000 \$
	Résultat	4 251 \$	5 911 \$	11 402 \$	4 685 \$	5 847 \$	34 252 \$	4 495 \$	2 967 \$	1 886 \$	294 \$	3 288 \$	4 339 \$	2 934 \$	4 330 \$	7 422 \$	15 078 \$	4 004 \$	117 383 \$
	% d'atteinte	81,8 %	93,8 %	88,4 %	75,6 %	99,1 %	87,8 %	72,5 %	80,2 %	82,0 %	42,0 %	80,2 %	64,8 %	48,9 %	55,5 %	83,4 %	64,7 %	89,0 %	78,3 %
Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$) ³ (ECQ) - mois précédent	Cible	4 100 \$	6 700 \$	12 900 \$	5 800 \$	6 400 \$	41 400 \$	6 500 \$	4 200 \$	2 400 \$	800 \$	4 700 \$	6 900 \$	6 200 \$	8 100 \$	9 400 \$	24 400 \$	4 700 \$	162 500 \$
	Résultat	6 842 \$	4 442 \$	10 130 \$	4 726 \$	8 891 \$	27 153 \$	5 919 \$	3 943 \$	2 688 \$	378 \$	3 759 \$	6 486 \$	5 402 \$	5 590 \$	10 250 \$	22 465 \$	4 781 \$	133 845 \$
	% d'atteinte	166,9 %	66,3 %	78,5 %	81,5 %	138,9 %	65,6 %	91,1 %	93,9 %	112,0 %	47,3 %	80,0 %	94,0 %	87,1 %	69,0 %	109,0 %	92,1 %	101,7 %	82,4 %
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$)	Cible	9 300 \$	3 000 \$	25 800 \$	12 000 \$	2 300 \$	80 400 \$	10 270 \$	7 900 \$	4 700 \$	1 500 \$	8 800 \$	13 600 \$	12 200 \$	15 900 \$	18 300 \$	47 700 \$	9 200 \$	312 500 \$
	Résultat	11 093 \$	10 352 \$	21 532 \$	9 411 \$	14 737 \$	61 406 \$	10 415 \$	6 910 \$	4 573 \$	672 \$	7 047 \$	10 824 \$	8 336 \$	9 920 \$	17 672 \$	37 543 \$	8 785 \$	251 228 \$
	% d'atteinte	119,3 %	79,6 %	83,5 %	78,4 %	119,8 %	76,4 %	82,0 %	87,5 %	97,3 %	44,8 %	80,1 %	79,6 %	68,3 %	62,4 %	96,6 %	78,7 %	95,5 %	80,4 %

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
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																			
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives (4)	Cible	140	159	295	166	190	693	125	168	69	26	100	192	102	140	183	523	146	3 375
	Résultat	172	166	350	159	282	752	209	165	113	25	127	168	77	135	221	667	171	3 959
	% d'atteinte	122,9 %	104,4 %	118,6 %	95,8 %	148,4 %	108,5 %	167,2 %	98,2 %	163,8 %	96,2 %	127,0 %	87,5 %	75,5 %	96,4 %	120,8 %	127,5 %	117,1 %	117,3 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification (5)	Cible	139	149	110	110	120	314	60	70	37	0	80	147	60	97	60	299	98	2 000
	Résultat	147	254	167	90	149	209	64	80	62	0	56	165	86	93	66	204	89	1 981
	% d'atteinte	105,8 %	170,5 %	151,8 %	81,8 %	124,2 %	66,6 %	106,7 %	114,3 %	167,6 %	-	70,0 %	112,2 %	143,3 %	95,9 %	110,0 %	68,2 %	90,8 %	99,1 %

- Notes :
1. Le nombre de nouveaux participants comprend les participants au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail.
 2. On entend par formation de base les volets suivants de la mesure de formation : francisation, préalables fp, alphabétisation, formation générale au secondaire, fp, SISP, SI métiers semi-spécialisés.
 3. Les données du mois sous-estiment les résultats, les données provenant de DRHC étant partielles au moment de la publication.
 4. Le nombre d'entreprises aidées correspond au nombre d'interventions avec dépenses.
 5. Le nombre de nouvelles ententes de qualification provient maintenant de PEQ.

Source complémentaire à PEQ : DAIG (postes vacants signalés)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 11b)

Titre

Emploi-Québec :

b) détails du budget par programme et/ou par mesure.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail ne fait pas l'objet d'une programmation par mesure. Toutefois, les réalisations sont présentes pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec à la fiche RPE12d.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche: 11b

Titre

b) Détail du budget par programme et/ou par mesure

Le budget n'est pas distribué par programme, mais par région.

Le tableau ci-bas présente le détail des budgets autorisés des régions d'Emploi-Québec au 1^{er} avril 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.

EMPLOI-QUÉBEC
VENTILATION DU BUDGET PAR RÉGION 2002-2003

ALLOCATIONS 2002-2003	
BUDGETS	
MÉTROPOLE	
MONTREAL	20 545 000 \$
MONTREAL (Convention avec la Ville)	16 959 000 \$
LAVAL	4 490 500 \$
LANAUDIERE	5 912 800 \$
LAURENTIDES	7 486 400 \$
MONTÉREGIE	16 972 900 \$
SOUS-TOT. METROPOLE	72 366 600 \$
AUTRES RÉGIONS	
BAS-SAINT-LAURENT	5 470 200 \$
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	6 724 400 \$
CAPITALE-NATIONALE	10 165 900 \$
MAURICIE	7 161 600 \$
ESTRIE	5 396 800 \$
OUTAOUAIS	5 632 900 \$
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	4 126 700 \$
CÔTE-NORD	3 488 800 \$
NORD-DU-QUÉBEC	805 000 \$
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	4 032 200 \$
CHAUDIÈRE-APPALACHES	5 847 300 \$
CENTRE-DU-QUÉBEC	3 785 200 \$
SOUS-TOT. AUTRES RÉGIONS	62 637 000 \$
TOTAL RÉGIONS	135 003 600 \$

SOURCE : Direction générale des opérations, le 18 juin 2003
VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières, le 18 juin 2003

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 12a)b)c)d)e) et f)

Titre

Pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec :

- a) nombre de participants bénéficiaires de la sécurité du revenu et/ou de bénéficiaires de l'assurance-emploi et/ou sans soutien public du revenu ou autre statut, 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 et à la sécurité du revenu;
- b) nombre et motifs de refus pour chacune des mesures, 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) coût total de chacune des mesures en 2002-2003;
- e) budgets octroyés pour l'année 2002-2003 et montant réellement dépensé pour chacune des mesures;
- f) pour chacune des régions, pourcentage du budget consacré à chacune des mesures du coffre à outils.

Exposé et statistiques

a) et c)

Tableaux 1 et 2 : 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. *Ces données portant sur l'année 2002-2003 sont préliminaires.*

Tableau 3 : Le troisième tableau présente les données concernant le nombre de personnes en emploi, le taux d'emploi des participants et le montant des prestations non versées au Compte de l'assistance-emploi, par régions. Conformément à son approche, ces résultats sont présentés globalement, et non selon la mesure. Les résultats finaux apparaissent dans le Rapport de gestion d'Emploi-Québec, déposé au ministre à chaque année. Ce rapport fait l'objet d'une vérification.

Au cours de l'exercice financier 2002-2003, le niveau d'économies générées, pour l'ensemble du Québec, au Compte de l'assurance-emploi est de 155,6 M\$ et de 117,4 M\$ pour le Compte de l'assistance-emploi. Seul le niveau d'économies générées au Compte de l'assistance-emploi est disponible par région.

b) 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, de la Solidarité sociale et de la Famille. 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.

Par ailleurs, le partenaire avec lequel Emploi-Québec transige peut refuser un usager référé s'il considère que celui-ci ne répond pas aux exigences que l'organisme a établies.

Par conséquent, l'utilisateur demeure toujours admissible à une mesure et peut être référé en tout temps à un autre partenaire.

d) et e)

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail ne fait pas l'objet d'une programmation par mesure. Toutefois, les réalisations sont présentées pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec. Les données suivantes sont préliminaires et sujettes à changement, car l'étape de production des états financiers du Fonds de développement du marché du travail n'est pas terminée :

Formation de la main d'œuvre	383,9 M\$
Services d'aide à l'emploi	99,3 M\$
Subventions salariales	74,7 M\$
Concertation pour l'emploi	71,1 M\$
Projets de préparation à l'emploi	61,0 M\$
Soutien au travail autonome	33,6 M\$
Contrat d'intégration au travail	18,7 M\$
Insertion sociale	11,4 M\$
Supplément de retour au travail	9,0 M\$
Ententes spécifiques	2,6 M\$
Recherche et innovation	1,7 M\$

Total des dépenses pour l'exercice 2002-2003	767,0 M\$
---	------------------

f) Le budget total pour l'intervention est de 797,0M\$ pour l'exercice financier 2002-2003. Une enveloppe de 624,1M\$ a été répartie aux régions.

Un tableau présentant le pourcentage du budget de chaque région consacré à chacune des mesures du coffre à outils est joint ci-dessous.

Tableau 1

379

**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^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

(Données préliminaires extraites le 23 avril 2003)

**Mesures s'adressant
aux individus**

	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 ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Données cumulatives sur les participations actives depuis 1^{er} avril 2002 ²												
Participations totales	174 751	100	39 560	100	6 391	100	148 044	100	368 746	100		
Adultes distincts par catégorie ¹	143 037	45	38 458	12	6 050	2	130 510	41	272 469	100	272 469	100
Nouvelles participations												
Régions												
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	3 953	3	3 675	10	81	2	2 995	2	10 704	3	7 442	3
Bas-Saint-Laurent	4 714	4	1 457	4	165	4	5 888	4	12 224	4	8 419	4
Côte-Nord	2 703	2	687	2	77	2	1 978	1	5 445	2	3 896	2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4 337	3	1 503	4	269	7	6 082	4	12 191	4	9 966	4
Capitale-Nationale	14 140	11	2 697	8	491	12	10 087	7	27 415	9	20 730	9
Chaudière-Appalaches	4 834	4	1 283	4	249	6	5 349	4	11 715	4	9 441	4
Mauricie	5 190	4	2 058	6	129	3	7 142	5	14 519	5	10 954	5
Centre du Québec	4 279	3	1 142	3	156	4	6 430	5	12 007	4	8 877	4
Estrie	6 769	5	1 561	4	207	5	5 474	4	14 011	5	10 838	5
Montréal	20 502	16	5 136	15	488	12	15 692	12	41 818	14	32 291	14
Ville de Montréal	22 618	17	4 715	13	456	12	23 828	18	51 617	17	41 545	18
Montréal-banlieue	11 018	8	2 101	6	280	7	11 472	8	24 871	8	20 572	9
Laval	4 787	4	1 015	3	82	2	3 414	3	9 298	3	7 546	3
Lanaudière	6 381	5	1 726	5	246	6	8 829	7	17 182	6	12 578	5
Laurentides	8 138	6	1 981	6	270	7	11 177	8	21 566	7	15 225	6
Outaouais	5 098	4	1 286	4	192	5	5 982	4	12 558	4	10 013	4
Abitibi-Témiscamingue	2 537	2	787	2	110	3	3 499	3	6 933	2	5 311	2
Nord-du-Québec	252	0	231	1	14	0	402	0	899	0	685	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
Sexe												
Femme	67 707	51	15 947	46	1 439	36	58 184	43	143 277	47	108 160	46
Homme	64 543	49	19 094	54	2 523	64	77 536	57	163 696	53	126 659	54
Groupe d'âge												
Moins de 20 ans	6 698	5	1 112	3	10	0	5 277	4	13 097	4	10 434	4
20 à 24 ans	22 118	17	5 176	15	286	7	17 497	13	45 077	15	34 955	15
25 à 29 ans	18 982	14	5 284	15	731	18	17 044	13	42 041	14	32 956	14
30 à 34 ans	18 050	14	5 184	15	737	19	17 273	13	41 244	13	31 717	13
35 à 39 ans	19 213	15	5 467	16	723	18	20 545	15	45 948	15	35 079	15
40 à 44 ans	18 360	14	5 150	15	642	16	20 664	15	44 816	15	34 252	14
45 à 49 ans	14 639	11	3 905	11	438	11	17 455	13	36 437	12	27 918	12
50 à 54 ans	9 090	7	2 415	7	232	6	12 545	9	24 282	8	18 979	8
55 ans et plus	5 100	4	1 348	4	163	4	7 419	5	14 030	5	11 752	5
Inconnu	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Scolarité ³												
Primaire	2 730	2	1 081	3	33	1	5 420	4	9 264	3	7 230	3
Secondaire I à IV	35 933	27	11 599	33	539	14	39 615	29	87 686	29	64 862	27
Secondaire V	29 168	22	8 100	23	797	20	26 299	19	64 364	21	48 809	20
Collégial	14 193	11	4 012	11	817	21	11 360	8	30 382	10	23 070	10
Universitaire	11 241	8	2 745	8	769	19	8 682	6	23 437	8	17 713	7
Inconnue	38 985	29	7 504	21	1 007	25	44 344	33	91 840	30	76 466	32
État à l'Assistance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation ⁴												
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	5 680	4	1 796	5	97	2	5 475	4	13 048	4	9 693	4
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	9 109	7	5 618	16	188	5	14 468	11	29 383	10	21 854	9
Actif à l'Assistance-Emploi seulement	34 217	26	12 867	37	400	10	44 671	33	92 155	30	68 933	29
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	55 023	42	8 793	25	2 638	67	54 764	40	121 218	39	97 130	40
Admissible - Assur.-Emploi seulement	9 648	7	2 718	8	565	14	7 074	5	20 005	7	17 048	7
Sans soutien public du revenu	18 573	14	3 249	9	74	2	9 268	7	31 164	10	26 633	11
Total à l'Assistance-Emploi	49 006	37	20 281	58	685	17	64 614	48	134 586	44	99 781	42
Total à l'Assurance-Emploi	79 460	60	18 925	54	3 488	88	81 781	60	183 654	60	141 702	60
Actif à l'Assurance-Emploi	60 703	46	10 589	30	2 735	69	60 239	44	134 266	44	105 483	44
Admissible à Assurance-Emploi	18 757	14	8 336	24	753	19	21 542	16	49 388	16	38 437	16
Données cumulatives pour l'année financière												
Nouvelles participations	132 250	100	35 041	100	3 962	100	135 720	100	306 973	100		
Adultes distincts par catégorie ¹	110 888	41	34 266	13	3 730	1	122 212	45	234 819	100	234 819	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 débutées 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.
4. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives car une même personne peut, entre autres, être à la fois prestataire de l'assistance-emploi et bénéficiaire de l'assurance-emploi.

Tableau 2

VENTILATION DU NOMBRE DE PARTICIPATIONS AUX MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUES

*Données cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003
(Données préliminaires extraites le 23 avril 2003)*

	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 ¹	Mesure de formation de la main-d'œuvre	Projets de préparation pour l'emploi	Services d'aide à l'emploi	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^{er} avril 2002²														
Participations totales	5 971	123 289	9 033	8 550	1 201	148 044	78 012	12 909	83 830	174 751	21 432	18 128	39 560	6 391
Adultes distincts par catégorie ³	3 478	112 512	7 310	8 191	1 165	130 510	69 469	12 234	74 902	143 037	20 601	18 109	38 458	6 080
Nouvelles participations														
Régions														
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	276	2 232	178	298	11	2 995	1 863	102	1 988	3 953	3 414	261	3 675	81
Bas-Saint-Laurent	333	5 177	130	225	23	5 888	1 964	279	2 471	4 714	950	507	1 457	165
Côte-Nord	133	1 680	74	81	0	1 978	1 535	135	1 033	2 703	373	314	687	77
Saguenay-Lac-Saint-Jean	247	5 164	518	153	0	6 082	2 141	480	1 716	4 337	902	601	1 503	269
Capitale-Nationale	185	8 576	1 030	287	9	10 087	4 647	1 153	8 340	14 140	1 171	1 526	2 697	491
Chaudière-Appalaches	228	4 465	392	143	121	5 349	2 144	242	2 448	4 834	481	802	1 283	249
Mauricie	144	6 295	314	299	90	7 142	2 457	427	2 306	5 190	799	1 259	2 058	129
Centre du Québec	170	5 991	174	71	24	6 430	1 361	161	2 757	4 279	363	779	1 142	156
Estrie	137	4 698	346	227	66	5 474	1 687	258	4 824	6 769	796	765	1 561	207
Montérégie	634	13 809	732	463	54	15 692	6 892	1 369	12 241	20 502	2 137	2 999	5 136	488
Ville de Montréal	380	20 592	1 052	1 686	118	23 828	7 844	2 727	12 047	22 618	1 864	2 851	4 715	456
Montréal-Banlieue	198	10 237	456	518	63	11 472	4 622	784	5 612	11 018	676	1 425	2 101	280
Laval	144	2 907	232	125	6	3 414	1 956	375	2 456	4 787	369	646	1 015	82
Lanaudière	152	8 315	197	161	4	8 829	2 457	418	3 506	6 381	778	948	1 726	246
Laurentides	217	10 043	634	247	36	11 177	2 856	473	4 809	8 138	590	1 391	1 981	270
Outaouais	118	5 249	454	161	0	5 982	2 005	216	2 877	5 098	690	596	1 286	192
Abitibi-Témiscamingue	162	2 975	262	100	0	3 499	1 426	47	1 064	2 537	371	416	787	110
Nord-du-Québec	7	375	12	8	0	402	206	22	24	252	189	42	231	14
Central	0	0	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	0	0
Sexe														
Femme	1 524	49 851	3 532	2 983	294	58 184	25 830	5 499	36 378	67 707	8 215	7 732	15 947	1 439
Homme	2 341	68 939	3 655	2 270	331	77 536	24 233	4 169	36 141	64 543	8 698	10 396	19 094	2 523
Groupe d'âge														
Moins de 20 ans	154	4 633	201	289	0	5 277	2 491	1 141	3 066	6 698	707	405	1 112	10
20 à 24 ans	517	15 667	663	650	0	17 497	10 606	2 206	9 305	22 118	2 498	2 678	5 176	286
25 à 29 ans	485	15 128	669	772	0	17 044	8 053	1 694	9 235	18 982	2 296	2 988	5 284	731
30 à 34 ans	465	15 123	752	933	0	17 273	7 473	1 099	9 478	18 050	2 173	3 011	5 184	737
35 à 39 ans	566	17 947	1 209	823	0	20 545	7 152	1 157	10 904	19 213	2 342	3 125	5 467	723
40 à 44 ans	620	18 094	1 283	666	1	20 664	6 221	1 015	11 124	18 360	2 454	2 696	5 150	642
45 à 49 ans	499	15 224	1 197	533	2	17 455	4 570	766	9 303	14 639	2 102	1 803	3 905	438
50 à 54 ans	351	10 755	852	418	169	12 545	2 425	410	6 255	9 030	1 429	986	2 415	232
55 ans et plus	208	6 218	371	169	453	7 419	1 072	180	3 848	5 100	912	436	1 348	163
Inconnu	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Scolarité⁴														
Primaire	390	4 133	732	139	66	5 420	840	265	1 625	2 730	542	539	1 081	33
Secondaire I à IV	966	34 196	3 043	1 319	92	39 615	16 185	3 420	16 328	35 933	4 792	6 807	11 599	539
Secondaire V	637	23 319	1 316	910	117	26 259	12 450	1 879	14 839	29 168	3 763	4 337	8 100	797
Collégial	330	9 800	583	615	32	11 360	5 459	1 002	7 732	14 193	2 180	1 832	4 012	817
Universitaire	202	7 127	344	947	62	8 682	3 377	875	6 989	11 241	1 672	1 073	2 745	769
Inconnue	1 381	40 215	1 169	1 323	256	44 344	11 752	2 227	25 006	38 985	3 964	3 540	7 504	1 007
État à l'Assistance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation⁵														
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	181	4 719	264	298	13	5 475	2 524	379	2 777	5 680	684	1 112	1 756	97
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	170	12 916	769	592	21	14 468	3 155	753	5 201	9 109	1 396	4 222	5 618	188
Actif à l'Assistance-Emploi seulement	672	35 622	6 060	2 259	24	44 671	13 379	4 031	16 807	34 217	3 362	9 505	12 867	400
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	971	52 757	22	705	309	54 764	25 491	1 539	27 993	55 023	6 533	2 260	8 793	2 638
Admissible - Assur.-Emploi seulement	471	6 246	4	269	84	7 074	3 282	531	5 835	9 648	2 077	641	2 718	565
Sans soutien public du revenu	1 400	6 530	68	1 096	174	9 268	2 232	2 435	13 906	18 573	2 861	388	3 249	74
Total à l'Assistance-Emploi	1 023	53 257	7 093	3 183	58	64 614	19 058	5 163	24 785	49 006	5 442	14 839	20 281	685
Total à l'Assurance-Emploi	1 793	76 638	1 059	1 864	427	81 781	34 452	3 202	41 806	79 460	10 680	8 235	18 925	3 488
Actif à l'Assurance-Emploi	1 152	57 476	286	1 033	322	60 239	28 015	1 918	30 770	60 703	7 217	3 372	10 589	2 735
Admissible à l'Assurance-Emploi	641	19 162	773	861	105	21 542	6 437	1 284	11 036	18 757	3 473	4 863	8 336	753
Données cumulatives pour l'année financière														
Nouvelles participations	3 865	118 790	7 187	5 253	625	135 720	50 063	9 668	72 519	132 250	16 913	18 128	35 041	3 962
Adultes distincts par catégorie ³	3 103	108 686	6 381	5 077	615	122 212	45 882	9 259	65 270	110 888	16 396	18 109	34 266	3 730

1. Ne comprend que les participations à la mesure Projet pilote pour travailleurs âgés.
2. Cette section inclut les participations débutées 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.
5. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives car une même personne peut, entre autres, être à la fois prestataire de l'assistance-emploi et bénéficiaire de l'assurance-emploi.

INDICATEURS DE RÉSULTATS, PAR RÉGIONS

*Données cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003**(Données préliminaires extraites le 23 avril 2003)*

Régions	Nombre de personnes en emploi ¹	Taux d'emploi des participants ²	Prestations non versées à l'assurance- emploi (M\$) ³
Abitibi-Témiscamingue	3 104	49,1	3,0
Bas St-Laurent	5 373	54,2	4,3
Centre-du-Québec	5 265	54,1	4,0
Chaudière-Appalaches	6 158	57,4	4,3
Côte-Nord	2 372	55,4	1,9
Estrie	6 516	54,7	5,8
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	3 432	44,7	3,3
Lanaudière	5 912	41,3	4,3
Laurentides	9 387	53,5	7,4
Laval	4 682	56,0	2,9
Mauricie	7 084	56,0	4,7
Montérégie	20 747	56,4	15,1
Montréal	31 416	40,6	34,3
Nord-du-Québec	406	55,5	0,3
Outaouais	5 428	47,5	4,5
Capitale nationale	12 246	51,7	11,4
Saguenay / Lac-St-Jean	5 797	49,6	5,9
Ensemble du Québec	135 325	49,2	117,4

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) entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003.

2. Le taux d'emploi est celui des participants ayant terminé du 1^{er} mars 2002 au 31 mars 2003.

3. L'information concernant les prestations non versées à l'assurance-emploi n'est pas disponible par région. Le niveau d'économies générées au Compte de l'assurance-emploi, pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003 est de 155,6 M\$ pour l'ensemble du Québec.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 13

Titre

Coût total du programme supplément de retour au travail (bonus de 500 \$) 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 2002-2003, 18 109 personnes avaient bénéficié du *Supplément de retour au travail* pour des déboursés de 9 M\$.

81,1 % des prestataires de l'assistance-emploi ayant reçu le *Supplément de retour au travail* entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003, n'étaient pas de retour à l'assistance-emploi le premier mois suivant le versement du supplément. Cette proportion est de 84,4 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

SOURCE : DGP, Direction des politiques de main-d'œuvre et Bureau de la sous-ministre adjointe, le 2003-06-30.

VALIDATION: DBOF, le 30 juin 2003

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 14

Titre

Liste (et membres ou personnes siégeant sur ces différents comités) 2002-2003 et budget de chacun des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), de chacun des comités sectoriels de main-d'œuvre et de chacun des comités aviseurs (consultatifs) d'Emploi-Québec.

En vertu de l'article 53 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* stipulant que les renseignements nominatifs sont confidentiels, le nom des personnes faisant partie de ces comités ne constitue pas un renseignement accessible sans leur consentement.

Donc, vous trouverez, ci-dessous, la liste des organismes membres de divers comités sectoriels de main-d'œuvre. Les tableaux ci-annexés présentent les budgets des comités d'adaptation de la main-d'œuvre, de chacun des comités sectoriels de main-d'œuvre et de chacun des comités aviseurs.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE

Fédération de l'UPA de la Rive-Nord

Union des producteurs agricoles

Syndicat des producteurs en serre du Québec

Fédération de l'UPA de la Gaspésie-Les Îles

Fédération de l'UPA de Lanaudière

Fédération de l'UPA Outaouais-Laurentides

Fédération de la relève agricole du Québec

Fédération des producteurs de lait du Québec

Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale des programmes et du développement (DGPD)

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire

Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ)

Regroupement des sociétés d'aménagement forestier (RESAM)

Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)

Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)

Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ), Abitibi Consolidated – Secteur Centre-du-Québec

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF)

Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES

Conseil central Gaspésie/Les Îles (CSN)
 Fédération des pêcheurs semi-hauturiers du Québec
 Pêcheries Marinard ltée
 Groupe Forillon
 Pêcheries Rivière-au-Renard inc.
 Regroupement des pêcheurs professionnels de la Haute et Moyenne Côte-Nord
 Regroupement des mariculteurs du Québec
 Pêcheries Norref – Aqcomer;
 L'Association des capitaines-propriétaires de la Gaspésie
 L'Alliance des pêcheurs professionnels du Québec
 Association des membres d'équipage Gaspésien
 Syndicat de l'usine Fruits de mer de l'est du Québec
 Association des aides-pêcheurs de la Côte-de-Gaspé
 Syndicat des Métallos
 Agriculture, Pêcheries et Alimentation (MAPAQ)
 Centre spécialisé des pêches (CSP)
 Pêches et Océans Canada (MPO)
 Ministère de l'Éducation du Québec
 Transports Canada – Sécurité maritime
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION ALIMEN- TAIRE

Maison Cousin
 Fédération du Commerce Inc. (CSN)
 Agropur
 Conseil de la Transformation Agroalimentaire et des produits de Consommation (CTAC)
 Industries Lassonde Inc.
 Olymel
 Aliments Carrière Inc.
 Salaisons Brochu inc./A.Lafleur inc.
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Conseil provincial TUAC
 MAPAQ
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DU QUÉBEC

Conseil conjoint du Québec, SVTI, FTQ
 Hafner Inc.
 Consoltex Inc.
 Cavalier Textiles – Sherbrooke
 Président du conseil canadien du textile et du vêtement - TUAC
 Fédération des syndicats du textile et du vêtement (CSD) Inc.
 Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DU BOIS DE SCIAGE

Association des manufacturiers de bois de sciage
 Syndicat canadien des communications,
 de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ)
 Association des manufacturiers de bois de sciage
 Produits forestiers Bowater
 Bois d'œuvre et division forestière
 Abitibi Consolidated inc.
 Produits forestiers Kruger inc.
 Syndicat canadien des communications,
 de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ)
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Fédération des travailleurs du papier
 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier - Fédération des travailleurs
 et des travailleuses du Québec
 Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine(299) – Fédération des travailleurs et
 des travailleuses du Québec)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

Les Impressions Au Point Inc.
 Fédération des travailleurs et
 travailleuses du papier et de la forêt (CSN)
 Association des artisans des arts graphiques de Montréal
 Quebecor World Montréal
 Imprimerie Québecor World
 Imprimerie Interweb Transcontinental
 Bigraphix
 Caractéra
 Les impressions Au point inc.
 Wilco inc.
 Relizon inc.
 Imprimerie Ross-Ellis – Groupe Transcontinental
 SICG, local 555-FTQ
 Syndicat international des communications graphiques (SICQ)
 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
 Fédération des travailleurs et
 travailleuses du papier et de la forêt (CSN)
 SCEP, local 145-FTQ, Obethur, Jeux et Technologie
 Association paritaire de santé et de sécurité du
 travail, secteur de l'imprimerie et des activités
 connexes (APSST)
 Association québécoise de flexographie
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA CHIMIE, DE LA PÉTROCHIMIE ET DU RAFFINAGE

Pétrumont Inc.
 Syndicat canadien des Communications,
 de l'Énergie et du Papier (FTQ)
 Boehme Filatex
 Saint-Jean Photochimie Inc.
 Produits Shell Canada Ltée

Ultramar
 Péтромont Inc.
 Péтро-Canada
 Péтроchimie Coastal
 Montell
 Station d'épuration de la CUM
 QIT USINE UGS
 Nova Chimie
 Petresa Canada inc.
 PCI Chimie Canada Inc.
 ACIPR
 Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier (FTQ)
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Ministère de l'Industrie et du Commerce, Division des industries chimiques et des matériaux
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PRODUITS PHARMACEUTIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES DU QUÉBEC

Laboratoires Aeterna inc.
 Teamsters Québec (FTQ), Local 1999
 Technilab Pharma Inc.
 Axcan Pharma inc.
 Anapharm Inc.
 Galderma
 Delmar Chemical
 Shire Biochem Inc.
 Laboratoires Aeterna inc.
 Institut Rosell Inc.
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
 Teamsters Québec (FTQ)
 BioQuébec
 Ministère de l'Industrie et du Commerce
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PLASTURGIE (PLASTICOMPÉTENCES)

Camoplast
 Pretium
 Plastiques Industriels
 Wedco
 IPL Inc.
 Centrale des syndicats démocratiques
 Syndicat des métallos (FTQ)
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 SCEP
 Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)
 Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC DU QUÉBEC

Produits American Biltrite ltée
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Produits American Biltrite ltée
 Soucy Baron Inc.
 Acton International ltée
 Soucy Techno inc
 Waterville T.G. inc.
 Manufacturier Granford inc.
 Techose inc.
 Caoutchoucs Falpaco inc.
 SaarGummi Québec inc.
 Rechapage S.P. (1989) ltée
 Bridgestone – Firestone Canada inc.
 Rechapage 2000 inc.
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)
 Fédération de la métallurgie inc. (CSN)
 Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MÉTALLURGIE

Infasco
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Ispat-Sidbec inc.
 Noranda – Falconbridge inc.
 Aluminerie Alouette
 Q.I.T. – Fer et titane inc.
 Norsk Hydro Canada inc.
 Alcan métal primaire
 Fonderie Saguenay ltée
 Bon L Canada
 Aluminerie Alcoa
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Syndicat des Métallos
 Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan-Shawinigan
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE

C-MAC Métaltek Inc.
 Syndicat des métallos (FTQ)
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 ADF Industries Lourdes Inc.
 Gestion JGM
 Syndicat des travailleurs de la métallurgie de Québec inc. (CSD)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE

Fédération de la métallurgie (CSN)
 Alstom Canada Inc. T. & D.
 Hydro-Québec
 Groupe Énergie inc.
 PIRELLI (Câbles et Systèmes Pirelli inc.)
 Services Publics et Produits ABB Inc.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE

TECSULT
 Sanmina-SCI
 S.E.M. Électronique
 Syndicat des métallos
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Ministère de l'Industrie et du Commerce
 Ministère des Ressources naturelles du Québec, Direction du développement électrique
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'AÉROSPATIALE AU QUÉBEC (CAMAQ)

AIMTA
 Pratt & Whitney Canada Inc.
 CAE Électronique ltée
 Air Data inc.
 Bombardier Aéronautique
 Pratt & Whitney Canada Inc.
 TCA-Canada
 SCEP
 Emploi-Québec
 Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche - Secteur Aérospatiale

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Association des fabricants de meubles
 du Québec (AFMQ)
 Fraternité nationale des forestiers
 et travailleurs d'usines, section locale 299
 Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (CSN)
 Association des industries de portes et fenêtres du Québec (AIPFQ)
 Thermo Vision
 Wilton Industries ltée
 Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ)
 Association des fabricants et distributeurs de l'industrie de la cuisine de Québec (AFDICQ)
 AFMQ
 Bestar
 Summum Design
 Cuisiner Laurier
 Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299
 Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (CSN)
 CSD
 Syndicat des Métallos (FTQ)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL AU QUÉBEC

Conseil québécois du commerce de détail
 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - Conseil provincial
 Place J.R. Lefebvre
 Réno-Dépôt Inc.
 Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.
 Yves Rocher inc.
 Mexx Canada

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL AU QUÉBEC

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - Bureau québécois
 Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - Local 502
 Teamsters Québec – local 1999
 Ministère de l'Industrie et du Commerce
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE L'ALIMENTATION

Services corporatifs
 TUAC – Travailleurs et travailleuses unis
 de l'alimentation et du commerce
 Épiciers unis Métro-Richelieu inc.
 Centre de formation Provigo
 Colabor
 Conseil canadien des distributeurs en alimentation
 Association des détaillants en alimentation du Québec
 Provigo Marché Jean Pelchat
 Marché Dubreuil Veillette IGA
 Sobeys Québec
 Métro St-Lazare
 Fédération du commerce (CSN)
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Direction du développement
 de la main-d'œuvre du bioalimentaire
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES

Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)
 Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)
 Association des services de l'automobile du Québec
 Corporation des concessionnaires d'automobiles
 du Québec (CCAQ)
 Association des spécialistes du pneu
 du Québec (ASPQ)
 Corporation des concessionnaires d'automobiles de Montréal
 Corporation des ateliers de réparation d'automobiles du Québec (CARAQ)
 Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec
 Du-So Pièces d'auto (AIA du Canada – Division Québec)
 Association des industries de l'automobile du Canada – Division Québec
 Pièces d'auto Gagnon
 Entrepôt de Montréal 1470 inc (AIA-Division Québec)

Corporation des carrossiers professionnels du Québec
 Réaction Carrosserie 1992
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Fédération démocratique de la métallurgie,
 des mines et des produits chimiques (CSD)
 Syndicat national des employés de garage
 du Québec
 Travailleurs canadiens de l'automobile
 (TCA-FTQ 4511)
 Association des employés de garage
 des Cantons de l'Est (CSN)
 Fédération de la métallurgie (CSN)
 Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)
 Comité paritaire – automobiles – Cantons de l'Est
 Ministère du Travail
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU TRANSPORT ROUTIER AU QUÉBEC (CAMO-ROUTE)

Association du camionnage du Québec
 Teamsters Québec, Local 106
 Association du Transport Écolier du Québec
 Association des propriétaires d'autobus du Québec
 Association nationale des camionneurs artisans
 Teamsters Québec, local 106
 Les Travailleurs canadiens de l'automobile CSN
 Société de l'assurance-automobile du Québec, Service de la sécurité du transport routier et
 de l'ingénierie des véhicules
 Ministère des Transports du Québec
 Ministère de l'Éducation du Québec
 Association sectorielle transport entreposage (ASTE)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE L'ENVIRONNEMENT

FTQ
 Éco +
 Groupe Conporec Inc.
 GSI Environnement Inc.
 Union des Municipalités du Québec
 Onyx industries
 Fédération Québécoise des Municipalités
 Philip Services Corp
 CSQ
 CSD
 Ministère de l'Environnement, Direction générale du milieu industriel, des changements
 climatiques et du développement durable
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

TechnoCompétences, Maison des Hautes Technologies
 Tecsalt
 Syndicat canadien de la fonction publique
 EXFO Ingénierie électro-optique inc.
 Nortel Networks
 Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier
 Syndicat canadien de la fonction publique
 Ministère de l'Industrie et du Commerce
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA CULTURE

Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)
 Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)
 Association des producteurs de films et de télévision du Québec (APFTQ)
 Conseil québécois des arts médiatiques (CQAM)
 Conseil québécois de la musique (CQM)
 Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)
 Société des Auteurs-compositeurs du Québec (SPACQ)
 Association du disque et de l'industrie du spectacle au Québec (ADISQ)
 Association québécoise des auteurs dramatiques
 Union des écrivains et écrivaines québécois (UNEQ)
 Association professionnelle des ébénistes du Québec (APEQ)
 Conseil des métiers d'art du Québec (CMA)
 Société des musées québécois (SMQ)
 Forum québécois du patrimoine (FQP) S.P.D.T.Q.
 Union des artistes (UDA)
 CRC Saguenay/Lac-St-Jean/(CRCSLS)
 CRCBSL Bas St-Laurent (CRCBSL)
 CCR Québec et Chaudière-Appalaches (CCRQCA)
 Syndicat des techniciens et techniciennes du cinéma et du vidéo du Québec (STCVQ)
 Réseau des écoles partenaires en danse classique du Québec (REPDCQ)
 Association des producteurs de théâtre privé
 Ministère de la Culture et des communications
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU TOURISME

Associations touristiques régionales associées du Québec (ATRAQ)
 Fédération du Commerce Confédération des syndicats nationaux
 Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
 Les Stations de la Vallée St-Sauveur
 ACTA-Québec
 Aventure Écotourisme Québec
 Association des Hôteliers du Québec
 Fédération des Pourvoyeurs du Québec
 Station Mont-Tremblant
 Association Touristiques Régionales Associés du Québec
 Société des attractions touristiques
 Fédération québécoise des offices de tourisme (FQOT)
 Les rôtisseries St-Hubert
 Chip Hospitality
 Groupe Orléans Express Inc.
 Regroupement Tourisme Jeunesse
 Récréathèque de Laval
 Guides touristiques professionnels du Québec
 Tourisme Québec
 Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES DE SOINS PERSONNELS

Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec (Coiffure-Québec)
 Cercle québécois de la coiffure
 Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec
 Association des relais santé
 Association québécoise des esthéticiennes inc
 Association des électrolystes du Québec
 Fédération québécoise des massothérapeutes
 Ministère de l'Éducation
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AU QUÉBEC

Réso
 Fédération québécoise des coopératives de travail (La Puce)
 Table nationale des CDC
 Collectif des entreprises d'insertion du Québec (Pro-Prêt)
 Chantier de l'économie sociale
 Concertation Inter-régionale des Centres à la petite enfance du Québec (CIRCPEQ)
 Réseau des Ressourceries du Québec

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AU QUÉBEC

ICEA - Université de Montréal
 Association des groupes de ressources techniques en habitation du Québec
 CDC de Francheville
 Confédération des syndicats nationaux (CSN)
 Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)
 Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
 Emploi-Québec

COMITÉ SECTORIEL D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR PERSONNES IMMIGRANTES

Fédération des travailleurs du Québec
 CAMO pour personnes immigrantes
 Fédération des travailleurs du Québec
 Bombardier Aéronautique
 Régie Régionale de la Santé et des Services Sociaux de Montréal
 Banque Scotia
 CSN
 F.T.Q.
 Fédération des syndicats de l'enseignement (CEQ)
 Agence montréalaise pour l'emploi
 Services d'orientation et d'intégration de Québec Inc.
 L'Hirondelle
 Centre d'action socio-communautaire de Montréal
 Ministère de l'Éducation du Québec
 Ministère des Affaires Municipales et de la Métropole, Direction de Laval
 Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
 Emploi-Québec

COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES

Centrale des syndicats du Québec - Fédération des professionnels et des professionnelles de l'éducation
 Regroupement des associations de personnes handicapées de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine
 Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) - pour personnes handicapées
 Confédération des syndicats nationaux
 Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
 ur personnes handicapées - Du K.R.T.B
 Regroupement des organismes de promotion pour personnes handicapées - région 05
 Groupement des associations de personnes handicapées de Richelieu-Yamaska
 sonnes handicapées du Québec
 Ministère de l'Éducation du Québec
 Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
 Comité national santé mentale travail
 Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
 Fédération québécoise des centres réadaptation en déficience intellectuelle
 Commission de la santé et de la sécurité au travail
 Commission de la santé et de la sécurité du travail
 CAMO pour personnes handicapées
 Emploi-Québec

LISTE DES ORGANISMES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR D'EMPLOI-QUÉBEC POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE 45 ANS ET PLUS

Coalition des 50 ans pour l'emploi
 Association Midi-Quarante
 Carrefour Relance
 Centre Euréka inc.
 Confédération des syndicats nationaux
 Coalition des 45 ans pour l'emploi
 Centrale des syndicats démocratiques
 Objectif emploi 40 ans +
 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 Conseil du Patronat du Québec
 Coalition des 50 ans pour l'emploi
 Centre Action-Travail
 Fédération des Coalitions des 50 ans pour l'emploi
 Emploi-Québec

LISTE DES ORGANISMES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR - FEMMES

CRPMT Saguenay - Lac-Saint-Jean
 CRPMT - Capitale Nationale Jonathan
 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
 CRPMT - Mauricie
 CRPMT - Estrie
 CRPMT - Montérégie
 Association des collaboratrices et partenaires en affaires
 CRPMT - Centre du Québec / Conseil central CSN Centre-du-Québec
 Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre
 CIAFT
 CRPMT - Bas-Saint-Laurent
 Femmes regroupées en options non traditionnelles
 CRPMT - Abitibi-Témiscamingue
 Centrale des syndicats démocratiques
 CRPMT - Gaspésie-les-Îles / Femmes en mouvement
 Centrale des syndicats du Québec

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 CRPMT - Montréal
 CRPMT-Laval
 Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
 Confédération des syndicats nationaux
 CRPMT - Côte-Nord
 CRPMT - Lanaudière
 CRPMT - Outaouais
 Emploi-Québec

LISTE DES ORGANISMES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR-JEUNES

Conseil permanent de la jeunesse
 Regroupement québécois des organismes pour le développement
 Fondation des Services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
 Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec
 Collectif des entreprises d'insertion du Québec
 Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail
 Fédération des médecins résidents du Québec
 Génération Emploi
 Réseau des Carrefours jeunesse emploi
 Fédération de la relève agricole
 Fédération étudiante collégiale du Québec
 Commission jeunesse d'Alliance-Québec
 Association des services spécialisés de main-d'œuvre
 Place aux jeunes inc.
 Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec
 Secrétariat à la jeunesse
 Comité national des jeunes de la confédération des syndicats nationaux
 Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec
 Association des clubs de recherche d'emploi du Québec
 Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour
 l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes
 handicapées du Québec
 Fédération étudiante universitaire du Québec
 Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire
 Jeunesse ouvrière chrétienne du Québec
 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 Association des centres locaux de développement du Québec
 Emploi-Québec

ORGANISMES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR POUR LA CLIENTÈLE JUDICIAIRISÉE ADULTE 2002-2003

Opex '82
 Centre de placement spécialisé du Portage
 Service Relance
 C.E.S.B.F. La Jonction
 Maison Radisson
 Le centre de main-d'œuvre OPEX
 SAE - YMCA de Montréal
 Service d'aide à l'emploi de l'Est
 Via Travail - Maison Essor
 Fonds central pour le bénéfice des personnes incarcérées.
 Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail
 Service correctionnel du Canada
 Ministère de la Sécurité publique

SOURCE : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, le 30 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 30 juin 2003

ÉTUDE DES CRÉDITS

Fiche RPE14 Annexe

BUDGET 2002-2003	
COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE	TOTAL VERSEMENTS
Production agricole	456 000,00 \$
Pêches maritimes	386 253,00 \$
Industrie du bois de sciage	400 000,00 \$
Aménagement forestier	452 999,00 \$
Plasturgie (Plasticompétences)	283 000,00 \$
Industrie du caoutchouc du Québec	228 000,00 \$
Industrie du textile du Québec	350 000,00 \$
Industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	320 000,00 \$
Communications graphiques	300 000,00 \$
Sidérurgie	220 000,00 \$
Fabrication métallique industrielle	297 907,00 \$
Aérospatiale au Québec (CAMAQ)	250 000,00 \$
Industrie électrique et électronique	347 690,00 \$
Chimie, pétrochimie et raffinage	329 200,00 \$
Industries pharmaceutiques et biotechnologiques	287 000,00 \$
Industries de l'environnement	373 644,00 \$
Transport routier au Québec (CAMO Route)	490 000,00 \$
Industrie du commerce de détail au Québec	393 000,00 \$
Industrie des services automobiles	329 729,00 \$
Technologies de l'information et des communications	480 000,00 \$
Tourisme (CQRHT)	510 000,00 \$
Culture (CQRHC)	459 971,00 \$
Économie sociale et action communautaire au Québec	402 911,00 \$
Distribution alimentaire	277 925,00 \$
Services de soins personnels	275 110,00 \$
Transformation alimentaire	251 460,00 \$
TOTAL	9 151 799,00 \$

Table sectorielle - Transport maritime	165 000,00 \$
Table sectorielle - Transport ferroviaire	130 000,00 \$
TOTAL	295 000,00 \$

CAMO - Personnes handicapées	695 000,00 \$
CIME - Personnes immigrantes	482 194,00 \$
TOTAL	1 177 194,00 \$

2002-2003 - SUBVENTIONS VERSÉES AUX COMITÉS AVISEURS	
Comité aviseur travailleurs(euses) de 45 ans et plus	70 500,00 \$
Comité aviseur femmes	82 500,00 \$
Comité aviseur adultes judiciarisés	63 127,79 \$
Comité aviseur jeunes	67 300,00 \$
TOTAL	283 427,79 \$

RPE15 - Annexe

Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (Emploi-Québec)

Avis sur le

**Projet de politique de l'éducation des adultes
dans une perspective de formation continue**

**présenté au ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse,
monsieur François Legault**

**et au ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale,
monsieur Jean Rochon**

21 septembre 2001

Introduction

Le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre a pour mandat de faire des recommandations à Emploi-Québec pour tout ce qui a trait à la formation et au développement de la main-d'œuvre féminine. Le Comité aviseur femmes est composé d'une représentante de chaque Conseil régional des partenaires du marché du travail, des centrales syndicales, à savoir la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de l'organisme Femmes regroupées en option non traditionnelles (FRONT), de l'Association des entreprises familiale (auparavant connue sous le nom d'Association des collaboratrices et partenaires en affaire), et du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) qui en assume la coordination.

Le Comité aviseur femmes a participé à la rencontre de concertation du 5 septembre dernier organisée par la Commission des partenaires du marché du travail sur son projet de mémoire concernant le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue. Cependant, le Comité aviseur femmes considère important d'émettre un avis, car la situation spécifique des femmes par rapport au travail, à l'emploi et à leur statut de citoyennes nécessite l'accès à l'éducation des adultes.

Par conséquent, le présent avis porte sur des éléments essentiels à l'amélioration des conditions de vie des femmes et qui sont absents ou peu développés dans le projet de politique gouvernemental.

L'éducation... un droit

Le gouvernement doit réitérer explicitement le droit à l'éducation comme universel et gratuit et voir à la mise en place des conditions permettant l'exercice de ce droit. Dans ce projet de politique, on ne retrouve pas suffisamment clairement d'intention qui tienne compte de la situation particulière de plusieurs groupes sociaux tels que les personnes sans emploi, les personnes sans chèque, les nouveaux arrivants-es, etc., dans lesquels on retrouve une grande proportion, sinon une majorité de femmes. L'exclusion de toute une partie de la population n'est pas acceptable, tant au niveau de la politique que des conditions d'accès à l'éducation. D'ailleurs, l'exercice de consultation entreprise par le gouvernement serait d'autant plus convaincant s'il s'accompagnait d'un plan d'action et des budgets affectés à sa réalisation.

Une vision partielle de l'éducation des adultes

Le projet de politique n'offre pas une vision globale de l'éducation des adultes : il donne trop d'importance à la formation liée à l'emploi par rapport à la formation générale et à celle favorisant l'exercice de sa citoyenneté pleine et entière.

En ce sens, le Comité aviseur femmes est inquiet par rapport à l'utilisation de certains termes dans le projet de politique, tels que **formation continue**, **formation commune**, **formation de base** et **formation qualifiante**. La prépondérance de la formation liée à l'emploi dans le projet de politique, alliée au caractère flou de certains termes, amènent à croire que l'éducation des adultes signifiera pour le gouvernement une formation commune – qui équivaldrait au secondaire 3 – et une formation qualifiante, c'est-à-dire qui mène au marché du travail. Cette vision de l'éducation des adultes peut s'avérer réductrice, car elle ne permet pas d'inclure la notion de formation générale qui comprend « ... non seulement les matières enseignées dans le réseau scolaire traditionnel, mais des matières reliées à tous les aspects de la vie des personnes, sociale, culturelle, politique, économique et autres. Nous l'associons à la notion d'éducation citoyenne. Cette formation générale doit aussi être accessible à toute la population et gratuite »¹.

Étant donné le niveau de complexité sociale, technique et socio-politique de notre société, le Comité aviseur femmes est d'avis que la formation de base qui devrait être accessible et gratuite à toute la population est le diplôme de secondaire 5 ou le diplôme de formation professionnelle. L'éducation des adultes doit évoluer dans une perspective de formation continue, ce qui signifie l'accès à des apprentissages de qualité tout au long de la vie de manière égale pour les femmes et les hommes, qu'ils soient en emploi ou non. Des études ont démontré l'importance de l'éducation et de la formation dans la croissance économique des pays. Cependant, la politique d'éducation des adultes dont nous nous doterons doit d'abord être un outil servant au développement du potentiel des personnes et à l'exercice de leur citoyenneté pleine et entière.

L'éducation des adultes a-t-elle un sexe?

Le Comité aviseur femmes est surpris de ne pas trouver dans le projet de politique une analyse approfondie faisant état des différences de besoins entre les hommes et les femmes en matière d'éducation. D'autant plus que le gouvernement du Québec s'est engagé dans son *Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, issu de la Politique québécoise en matière de condition féminine, à introduire l'analyse différenciée selon les sexes qu'il définit comme : « ... un processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socio-économiques différentes qui les caractérisent »². Selon cet engagement, cette analyse devrait traverser le projet de politique afin d'identifier les obstacles spécifiques aux femmes par rapport à l'éducation des adultes, ainsi que les mesures permettant de contrer ces obstacles.

¹ Avis du Groupe des 13 sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation, 21 septembre 2001.

² Secrétariat à la condition féminine. *Un avenir à partager... La politique en matière de condition féminine. Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, Gouvernement du Québec, 1997, p. 15.

Pas d'éducation des adultes sans mesures de soutien

Dans la section portant sur l'assistance financière aux personnes, le projet de politique propose des mesures qui semblent s'orienter vers une contribution financière accrue des personnes (p. 40). Ces mesures sont présentées dans une logique de meilleure participation des individus. Si nous voulons comme société augmenter le niveau d'éducation des adultes, il nous faut absolument permettre l'accès à la formation par des mesures concrètes et adaptées aux besoins, particulièrement pour les femmes qui ont souvent à concilier pauvreté et responsabilités familiales. En effet « en 1995, les femmes représentent toujours la majorité des plus pauvres parmi les pauvres. Pour l'ensemble du Canada, la proportion des personnes qui sont le chef d'une famille monoparentale et qui ont un revenu avant impôt inférieur aux seuils de faible revenu de Statistique Canada est deux fois plus importante pour ce qui est des femmes (45,4 %) qu'en ce qui a trait aux hommes (22,9 %). De plus, au Québec et toujours en 1995, 95,3 % des femmes âgées de 15 à 24 ans et qui sont cheffes d'une famille monoparentale, à savoir la presque totalité a un revenu avant impôt inférieur aux seuils de faible revenu de Statistique Canada »³,

L'assistance financière aux personnes constitue une condition fondamentale de l'accès à l'éducation; elle doit venir contrer les obstacles à la participation et être adaptée aux différentes situations, par exemple, dans le cas des femmes, supporter les frais de garde, de transport, etc.

La reconnaissance des acquis

Le Comité aviseur femmes tient à souligner l'importance de mettre en place rapidement un programme de reconnaissance des acquis, particulièrement pour les femmes, les nouveaux arrivants-es et les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Il est fondamental de se doter d'outils permettant d'évaluer et de reconnaître les expériences acquises hors des champs réguliers de formation et qui constituent pour les individus des compétences transférables professionnellement. Cependant, tout système de reconnaissance des acquis doit viser la transparence, la simplicité d'accès, la gratuité et une reconnaissance officielle de l'État.

L'accueil et l'accompagnement

Pour le Comité aviseur femmes il est fondamental que le gouvernement soutienne la mise en place et le maintien d'organismes du milieu pour accueillir et accompagner les personnes dans leurs démarches d'identification et de réponse à leurs besoins; un soutien adéquat en cours de formation peut faire toute la différence par rapport à la persévérance et à la réussite.

³ Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre. *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui : iniquités, réflexion, interventions*, juin 2000.

La concertation des acteurs concernés en éducation des adultes

Selon le Comité aviseur femmes, le ministère de l'Éducation, dont la mission est de voir à l'éducation de toute la population, enfants et adultes, doit assumer le leadership en matière d'éducation des adultes. Cependant, comme l'éducation couvre tous les aspects de la vie, incluant les connaissances et les compétences liées à l'emploi, d'autres acteurs sont concernés par l'éducation des adultes. Le projet de politique devrait par conséquent clarifier sa vision de la future concertation entre les différentes autres partenaires, tels que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les entreprises, les groupes communautaires, les individus, les syndicats, etc. Toutefois, le Comité aviseur femmes croit qu'il faut conserver une distinction entre l'éducation et l'insertion en emploi, puisque cette dernière ne relève pas du ministère de l'Éducation.

Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre
110, rue Ste-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec)
H2Y 1E6
Téléphone : (514) 954-0220
Télécopieur : (514) 954-1230

RPE15 - Annexe

Avis du

Comité aviseur Femmes en développement de la main d'œuvre

sur l'application de la

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Février 2002

Avis du
Comité aviseur Femmes en développement de la main d'œuvre
sur l'application de la
Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Il nous apparaît important de faire part de certains aspects de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre ayant trait à la main-d'œuvre féminine. Ces réflexions sont basées, entre autres, sur le *Rapport quinquennal sur la mise en œuvre 1995-2000*. Voici les commentaires et recommandations du Comité aviseur Femmes.

1. L'information sur la loi

À l'instar des auteurs du Rapport, nous recommandons l'amélioration l'information sur la loi et les possibilités offertes aux employeurs, de même que sur les avantages pour les employeurs de s'en prévaloir. Le type d'information utilisé jusqu'à maintenant devrait être réexaminé. Il est d'ailleurs mentionné dans le Rapport (p. 31) qu'une offre intégrée de services aux entreprises devait être mise en place vers l'automne 2000; nous aimerions savoir où en est rendue l'application de cette intention?

2. La gestion des données

L'objectif d'avoir une vue d'ensemble des données de gestion et d'assurer un suivi adéquat nécessite, selon le Rapport, de se doter d'outils de gestion plus performants. Un des indicateurs qui permettrait de mieux connaître et évaluer les activités liées à la Loi 90 est l'identification du sexe. Avoir des données sexuées constitue un pré-requis à l'analyse différenciée selon les sexes que le gouvernement du Québec s'est engagé à appliquer. Les données sexuées permettraient de vérifier l'égalité d'accès à la formation pour les hommes et pour les femmes et de rattacher ensuite cette information à d'autres indicateurs pertinents (secteurs d'emploi, régions, etc.). Il faudrait obtenir des données sexuées dès les premières démarches avec le formulaire. Par conséquent, nous recommandons que le sexe devienne un indicateur permanent des données de gestion.

3. Les organismes collecteurs

Nous recommandons de mieux définir et même d'élargir le mandat et le rôle des organismes collecteurs, afin qu'ils puissent davantage soutenir les petites entreprises concernant la formation de leur main-d'œuvre. En effet, les femmes se retrouvent souvent dans les très petites entreprises, non assujetties à la Loi 90, et donc défavorisées par rapport à l'accès à la formation.

4. Les entreprises non assujetties

Un très grand nombre de femmes travaillent dans les petites entreprises (masse salariale de moins de 250 000 \$) et sont la plupart du temps non syndiquées. Ces petites entreprises ne sont pas assujetties à la Loi 90 et par conséquent ces travailleuses ont difficilement accès à la formation. C'est pourquoi nous recommandons d'identifier des moyens, en élargissant le mandat des organismes collecteurs ou autrement, pour que les petites entreprises aient accès à des fonds de formation, quitte à réviser le modèle actuel de cotisation des entreprises.

Février 2002

Avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur le Projet de loi 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Septembre 2002

Introduction

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre⁴ a pour mandat de promouvoir et appuyer l'intégration et la réintégration de la clientèle " Femmes " sur le marché du travail et son maintien en emploi. Le présent avis du Comité se situe dans le cadre de ce mandat et touche particulièrement les articles du projet de loi qui sont liés à l'emploi.

Le Comité est heureux de constater que le Gouvernement du Québec s'engage clairement à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cependant, nous croyons dommage que le gouvernement n'ait pas appliqué l'analyse différenciée selon les sexes dans son énoncé de politique et dans le Projet de loi 112. Par conséquent, peu de données, d'objectifs et d'intentions prennent en compte les différences entre hommes et femmes face à la problématique de la pauvreté. Les chiffres parlent pourtant clairement; nous en mentionnons seulement quelques-uns⁵ :

- en 1998, la proportion du salaire hebdomadaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes est de 71,5 %;
- en 1998 les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes;
- entre 1976 et 1995, le travail à temps partiel non volontaire a augmenté de 23,4 %.

D'ailleurs, nous croyons qu'il aurait été avantageux de tenir la consultation sur le Projet de loi 112 après avoir rendu publique la réforme de la Loi sur les normes du travail. Nous croyons que nos commentaires auraient été plus pertinents, particulièrement en ce qui concerne le travail atypique.

En outre, il nous apparaît qu'il aurait été plus utile de recevoir le plan d'action gouvernemental en même temps que l'énoncé de politique et le projet de loi afin d'évaluer la cohérence et la direction prise sur le terrain. D'ailleurs, le comité tient à manifester son intérêt à participer à une consultation sur le plan d'action avant que le gouvernement ne l'adopte.

En plus de la Loi sur les normes du travail, le gouvernement s'est doté d'instruments qui pourraient, s'ils étaient pleinement appliqués et implantés, contribuer de façon importante à diminuer la pauvreté des femmes québécoises. Qu'il nous suffise de mentionner :

- la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine;
- la Loi sur l'équité salariale;

⁴ Ci-après appelé : Comité.

⁵ *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique*, Comité aviseur Femmes, 2000.

- la Loi 90 qui, si elle permettait un meilleur soutien aux entreprises actuellement non assujetties, permettrait à beaucoup de travailleuses d'améliorer leurs possibilités d'accès à de meilleurs emplois⁶.

Propositions de changements au projet de loi no 112

- **Article 2, alinéa 2** : dans l'expression " inclusion active " remplacer le mot " active " par le mot " *sociale* ", afin de rester cohérent avec l'énoncé de politique (p. 16 et 17) dans lequel des dimensions autres que économique sont utilisées pour définir et évaluer la pauvreté.
- **Article 4, alinéa 2, 2^e paragraphe** : remplacer " à la fois sur les causes et les conséquences " par " *prioritairement sur les causes de la pauvreté et de l'exclusion sociale, sans oublier d'intervenir sur leurs conséquences* ". Ceci est essentiel si l'on veut comme État et comme gouvernement atteindre l'objectif d'amener le Québec, d'ici dix ans, au nombre des nations industrialisées comptant le moins de pauvreté et réaliser la première orientation du projet de loi : " *prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale* ".
- **Article 5, alinéa 2** : remplacer le libellé de l'aliéna 2 par : " *réduire les inégalités, prioritairement améliorer le revenu du cinquième le plus pauvre de la population par rapport à celui du cinquième le plus riche* ".
- **Article 6, alinéa 1** : remplacer le mot " prévenir " par le mot " *éliminer* ". Dans une société que l'on veut égalitaire, il est fondamental qu'un gouvernement mette en place des politiques visant à éliminer la pauvreté et des interventions qui portent prioritairement sur les causes de la pauvreté et de l'exclusion sociale.
- **Article 6, alinéa 3** : remplacer le libellé par le suivant : " *améliorer la qualité des emplois et favoriser l'accès à l'emploi* ". La lutte pour l'élimination de la pauvreté passe irrémédiablement par l'implication des entreprises. D'ailleurs, le gouvernement reconnaît l'importance de l'engagement des entreprises à l'intérieur de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, particulièrement dans le deuxième axe afin :
 - qu'elles améliorent les mécanismes d'embauche des femmes dans les métiers traditionnels et les secteurs d'avenir;
 - qu'elles utilisent davantage les possibilités offertes par le *Régime de qualification* comme moyen d'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et de valorisation des métiers à prédominance féminine;
 - qu'elles tiennent en compte des besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine.
- **Article 7, alinéa 3** : après le mot " adultes " ajouter ce qui suit : " *, particulièrement aux femmes chefs de famille monoparentale et aux jeunes femmes enceintes ou mères* "; il est prévu dans le deuxième axe de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* d'assurer une réponse adaptée aux besoins particuliers des femmes.
- **Article 7**, en lien avec le paragraphe précédent et en cohérence avec la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* ajouter un alinéa après l'alinéa 3 : " *soutenir financièrement les ressources externes spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine de façon à en permettre l'accès et en préserver l'expertise* ".

⁶ Avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, février 2002.

- **Article 7** : ajouter un alinéa à l'article 7, entre le 3° et le 4° : *“ mieux définir et élargir le mandat et le rôle des organismes collecteurs dans la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, afin qu'ils puissent davantage soutenir les petites entreprises concernant la formation de leur main-d'œuvre, entre autres au moyen d'un fonds de formation, quitte à réviser le modèle actuel de cotisation des entreprises ”*.
- **Article 8, alinéa 1** : les personnes sans travail doivent avoir un revenu qui leur permet de chercher du travail et d'avoir accès à la formation. Par conséquent, il faut ajouter à la fin du paragraphe la phrase suivante : *“ le niveau de revenu doit permettre d'être en santé, de se loger, de se nourrir convenablement et d'avoir accès à la formation, de l'alphabétisation à la diplomation ”*.
- **Article 8, alinéa 2** : nous croyons qu'une augmentation substantielle du salaire minimum, alliée à une lutte contre la précarité des emplois, contribuerait davantage à sortir les travailleuses et travailleurs de la pauvreté et à les motiver à rester en emploi. C'est pourquoi, nous proposons de remplacer l'alinéa 2 par ce qui suit : *“ favoriser le maintien ou l'intégration en emploi des travailleurs et travailleuses par une hausse périodique et une indexation annuelle du salaire minimum, assurant aux personnes travaillant 40 heures par semaine un revenu au-dessus du seuil de faible revenu établi pour une personne seule. ”*. Selon différents calculs, le seuil de pauvreté en salaire horaire était de 9,04 \$ en 2001. Il est estimé à 9,27 \$ pour 2002.
- **Article 8** : nous proposons l'ajout d'un alinéa entre l'alinéa 2 et 3 : *“ réviser le mode de fixation du salaire minimum afin qu'il fasse partie de la stratégie gouvernementale d'élimination de la pauvreté et réviser chaque année le salaire minimum ”*.
- **Article 9, alinéa 4** : il y a lieu de préciser ici ce qu'il faut améliorer afin que les différents partenaires du marché du travail prennent en compte les besoins des travailleuses et des travailleurs. À cet effet, nous croyons très intéressante la proposition de l'organisme Au bas de l'échelle : *“ Améliorer la qualité des emplois afin que les personnes qui travaillent puissent disposer d'un revenu d'emploi permettant un niveau de vie décent, compte tenu des revenus de l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois, d'une meilleure protection des emplois à l'égard des risques d'abus, de discrimination, de congédiements arbitraires, de recours injustifié à l'emploi précaire et d'exclusion, de même que de mesures législatives et incitatives permettant de mieux concilier la vie personnelle et familiale et le travail ”*⁷.
- **Article 10, alinéa 2** : ajouter à la fin de l'alinéa : *“ exiger que les CRD et les CLD, de même que les directions régionales d'Emploi-Québec dans le cadre du Fonds de lutte à la pauvreté, demandent aux instigateurs de projets de prévoir les retombées en termes de création d'emplois différenciées pour les femmes et pour les hommes; que ces organismes ventilent les statistiques régionales selon les sexes ”*.
- **Article 10, alinéa 3** : remplacer par le libellé suivant : *“ encourager, par des mesures concrètes, les entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités sociales et y associer les partenaires du marché du travail ”*.

⁷ Au bas de l'échelle. *Mémoire sur le Projet de loi 112, Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Montréal, septembre 2002.

- Article 10, ajouter un alinéa entre 3 et 4 : nous nous associons à l'une des recommandations du Conseil du statut de la femme dans son avis de novembre 2001 : "*favoriser la création d'emplois à temps plein durables par les entreprises qui bénéficient de subventions et que ces entreprises deviennent imputables*"⁸.
- Article 10, ajouter un alinéa entre 3 et 4 : "*augmenter le pouvoir de contrôle et d'enquête de la Commission de l'équité salariale afin qu'elle puisse faire respecter le droit des femmes à accéder à l'équité salariale, particulièrement dans les petites entreprises où les travailleuses ne sont pas syndiquées*".
- Article 10, ajouter un alinéa après l'alinéa 4 : afin de permettre les engagements pris avec la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et d'en assurer l'application, ajouter cet alinéa : "*assurer un soutien financier stable et suffisant aux ressources externes de main-d'œuvre spécialisées en main-d'œuvre féminine*".
- Article 11, ajouter un alinéa avant l'alinéa 1 : "*assurer l'amélioration et l'application de la Loi sur l'équité salariale, ainsi que l'implantation véritable de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*".

⁸ Conseil du statut de la femme. Pour que le développement du Québec soit inclusif : commentaires sur les orientations gouvernementales en matière de lutte contre la pauvreté. Québec, octobre 2001.

AVIS SUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

PRÉSENTÉ PAR

**COMITÉ AVISEUR D'EMPLOI-QUÉBEC POUR
LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE 45 ANS ET PLUS**

**DOCUMENT PRÉSENTÉ AU MINISTRE D'ÉTAT AU TRAVAIL,
À L'EMPLOI ET À LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

ET

À LA COMMISSION DES PARTENAIRES

AVRIL 2001

Emploi
Québec 

COMITÉ AVISEUR D'EMPLOI-QUÉBEC POUR LES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE 45 ANS ET PLUS

C'est la deuxième fois que nous présentons un avis sur la reconnaissance des acquis. En effet, au mois de septembre 1998, un avis sur le même sujet était présenté et trois thèmes y étaient exposés :

- l'accessibilité des services pour l'ensemble des usagers potentiels;
- un lieu spécifique, un guichet, un endroit unique régional qui favoriserait l'émergence d'un véritable service de reconnaissance des acquis;
- l'urgence d'agir dans ce dossier nous apparaissait une priorité sur laquelle nous avons fait des recommandations.

Bien qu'en 1998 nous n'avions reçu aucune réponse, il nous apparaît important de revenir sur ce dossier.

En introduction, nous estimons devoir insister sur la présentation de quelques éléments de base de la problématique des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Pour ce faire, voyons quelques faits saillants de la récente analyse du marché du travail pour les 45 ans et plus réalisée par André Grenier¹²⁹, économiste à Emploi-Québec.

Malgré une nette amélioration depuis 20 ans, en 1998, on évaluait à 37,1 % des québécois âgés de 45 à 64 ans qui n'avaient pas complété leurs études secondaires. Pire encore, c'est un peu plus de 20 % des personnes qui avaient une scolarité de huit années ou moins.

Même si la scolarisation de ces personnes sera potentiellement plus grande, il n'en demeure pas moins que leur part dans la main-d'œuvre augmentera considérablement (voir tableau 1).

Tableau 1

Part des personnes de 45 à 64 ans dans la population québécoise d'âge actif, 1993 à 2008			
	45-64 ans	45-54 ans	55-64 ans
	(%)		
1993	31,1	18,1	13,0
1998	34,2	20,6	13,6
2003	38,8	22,6	16,2
2008	42,6	23,9	18,7

¹²⁹ Grenier, André (1999). *Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*. La Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec.

Réactions

Source : BSQ, *Perspectives démographiques du Québec, 1996-2051*, scénario de référence.

Pour la majorité de ces gens et même pour ceux qui ont une scolarité plus importante, il est peu probable que le rattrapage scolaire soit une mesure privilégiée d'aide ou de maintien en emploi. Les travailleurs et travailleuses d'expérience souhaiteraient davantage des formations d'appoints adaptées, des mises à niveaux ou tout simplement de la reconnaissance des acquis. Il suffit d'entendre les besoins exprimés et expériences vécues par les travailleurs et travailleuses lors de la mise sur pied d'un comité de reclassement de main-d'œuvre pour s'en convaincre. Également, mentionnons les préoccupations du comité interministériel sur le vieillissement¹³⁰ pour se rendre compte de l'importance d'accompagner autrement les travailleurs et travailleuses durant les transformations constantes et rapides du marché du travail.

Présentement, il semble que nos institutions ne réussissent pas à suivre ces transformations et à développer des mécanismes qui reconnaissent que les travailleurs et travailleuses accumulent des acquis au travail et que leur formation n'est pas nécessairement linéaire et classique. En ce sens, nous sommes du même avis que le Conseil supérieur de l'éducation¹³¹ et nous souhaitons que les différentes institutions et partenaires du marché du travail ouvrent et adaptent les systèmes de reconnaissance des acquis pour toute personne qui fait la preuve de ces acquis indépendamment de son désir de poursuivre ses études.

En considération de ce qui précède et plus de deux ans après avoir présenté un avis sur la reconnaissance des acquis, nous souhaitons attirer de nouveau votre attention sur la nécessité et L'URGENCE D'AGIR dans ce dossier.

Malgré que les membres du comité aviseur ne sont pas des experts en formation ou en reconnaissance des acquis, les conclusions à tirer du cheminement du dossier de la reconnaissance des acquis depuis les vingt dernières années nous apparaissent peu reluisantes. Pour ces motifs, nous profitons de cette tribune pour aviser Emploi-Québec :

Il est plus que nécessaire de mettre en place un mécanisme ou un projet qui permette une percée de la reconnaissance des acquis au cours de la prochaine année.

¹³⁰ Présentation de M. Louison Ponovost (2001). *Les changements démographiques et le vieillissement, impacts sur les services et dépenses publiques*. Dans le cadre de la rencontre annuelle d'échanges et d'informations organisée par le comité aviseur d'Emploi-Québec pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Préoccupations et enjeux soulevés : la diminution prochaine du bassin de main-d'œuvre, le vieillissement de la main-d'œuvre versus la diminution de la part des moins de 20 ans, l'incitation des travailleurs âgés à demeurer en emploi, etc.

¹³¹ Conseil supérieur de l'éducation, *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et social, avis au ministre de l'éducation juin 2000*. Avis adopté à la 488^e réunion du Conseil supérieur de l'éducation, le 28 avril 2000. Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2000. P. 5 et 28.

Réactions

De plus, nous réitérons notre suggestion présentée en 1998 : « Le comité recommande que des centres spécialisés en reconnaissance des acquis soient mis en place afin de favoriser une meilleure utilisation des ressources et l'accessibilité des services ». En outre, nous souhaitons que ces centres spécialisés soient réalisés en partenariat et transposer dans les différentes régions du Québec.

En conclusion, la conjugaison de l'augmentation de la part des personnes de 45 à 64 ans dans la population d'âge actif et la transformation du marché du travail éveille l'importance d'une plus grande contribution des travailleurs et travailleuses d'expérience. Avec un processus de reconnaissance des acquis structurée, on s'assure d'un élément favorisant le maintien en emploi.

Projet de politique de L'éducation des adultes

Pour une politique convergente

Avis

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Septembre 2001

Présentation du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Liste des membres du Comité Aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) *membre non-votant*
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Association des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPI-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec *membre non-votant*
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des Carrefours Jeunesse-emploi du Québec (RCJE)

- Secrétariat à la jeunesse *membre non-votant*

Coordonnées pour nous rejoindre

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

210, Sainte-Catherine Est, bureau 300

Montréal (Québec)

H2X 1L1

Tél. : 514.396.3380

Télec. : 514.396.7140

Courriel. : caj@feug.qc.ca

Recherches et rédaction

Martin Laquerre, Coordonnateur du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Table des matières

Introduction	P.7
1. Une politique gouvernementale de l'éducation des adultes : Un choix crucial pour le Québec	P.8
2. Maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences des adultes : Le défi d'ancrer une culture de formation continue	P.9
2.1. Répondre avec cohérence aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises	P.11
Une préoccupation pour la petite entreprise, le travail autonome et l'emploi atypique	P.13
2.2. Faire contrepoids aux problèmes vécus par certains groupes de la population	P.14
Favoriser la qualification des jeunes adultes de 16 à 24 ans	P.14
3. Assurer une formation de base à tous les adultes du Québec	P.16
4. Valoriser les acquis et les compétences	P.17
5. Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance	P.18
5.2. Revoir les services d'accueil, de référence et d'accompagnement offerts aux adultes	P.18
5.5. Un financement de la formation qui facilite l'accessibilité	P.20
L'assistance financière aux personnes : une pièce maîtresse de la demande de formation	P.21
5.7. Favoriser la coordination, la concertation et le partenariat	P.22
Conclusion	P.23
Annexe 1	P.24
Bibliographie	P.27

Introduction¹

La mise sur pied d'une politique de l'éducation des adultes à travers l'optique de la formation continue constitue un grand défi à relever. Elle pose au moins deux difficultés de taille. La première se trouve dans la définition même de ce qu'est la formation continue et les conséquences complexes de cette définition dans le dessein de son cadre d'intervention. La deuxième est dans la coordination de ce cadre d'intervention à travers les impératifs de cohérence dans l'appareil gouvernemental et dans la société civile qu'exige la mise en œuvre d'une politique.

De l'avis du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ), le projet de politique de l'éducation des adultes (ci-après nommé projet) qui nous intéresse n'arrive pas véritablement à surmonter ces deux difficultés. Bien que le projet de politique admette la définition de formation continue développée par l'UNESCO, l'essence de cette définition ne se retrouve pas dans le corps dudit projet. Rappelons que l'esprit de la définition de l'UNESCO est de considérer la formation continue comme fonction centrale de l'apprentissage de la citoyenneté vue comme l'inclusion et la participation de toutes les personnes durant leur vie à l'ensemble des sphères d'activités de la société (culture, politique, économie, etc). Le projet de politique ne s'intéresse essentiellement qu'au seul volet économique de la formation continue dans une perspective de qualification professionnelle. Et même dans cette perspective, le projet ne s'intéresse qu'au maintien des personnes en emploi. De ce fait, la problématique de l'intégration des sans-emploi et des jeunes est alors largement occultée.

Par ailleurs, concernant la question de la mise en œuvre d'une politique, le projet ne fait qu'affirmer du bout des lèvres le rôle de maître d'œuvre que l'État devra jouer dans le cadre de la mise en place de la future politique. À ce sujet, celle-ci doit être sans équivoque et doit transparaître dans l'ensemble des problématiques abordées, ce qui n'est pas le cas dans l'actuel projet. Ainsi, il est impératif que le gouvernement crée les maillages nécessaires entre organes du gouvernement - le tandem Emploi-Québec / Ministère de l'éducation notamment - et qu'il assure l'arrimage de la future politique avec les grandes orientations politiques existantes - la Politique

¹ Le présent document est rédigé à la forme masculine pour la seule fin d'alléger le texte.

jeunesse en particulier. D'autre part, la participation prépondérante du gouvernement doit garantir que la politique s'accompagne de moyens permettant le déploiement de l'offre, de l'accès et de la qualité des services reliés à la formation continue.

Le présent avis ne prétend pas traiter de toutes les problématiques contenues dans le projet. Il propose plutôt de soulever certains éléments spécifiques en lien avec la question des jeunes et d'apporter des recommandations tout en gardant en perspective les deux difficultés décrites ci-dessus. Précisons que les thèmes repris dans le présent document correspondent à ceux contenus dans l'avant-projet.

1. Une politique gouvernementale de l'éducation des adultes : **Un choix crucial pour le Québec**

Ce premier chapitre édicte les grands principes que devra adopter la politique. Une distorsion est déjà perceptible entre la définition de l'UNESCO préalablement présentée et le sens que prennent ces principes. Le premier concernant l'accès et le partage des savoirs – qui, à toute fin pratique, constitue le principe phare du projet de politique – dissout l'idée de participation citoyenne au profit de l'« épanouissement des personnes ». Cette expression renvoie davantage à une vision individualiste du bien être plutôt qu'à la capacité des individus d'intervenir avec leurs semblables pour améliorer leurs environnements social, culturel, économique et politique.

RECOMMANDATION 1

Le CAJ recommande que le premier principe se consacre à l'accès et au partage des savoirs dans l'objectif de favoriser la participation citoyenne et l'inclusion à part entière de chaque individu à la société.

De même, la citoyenneté considérée comme l'inclusion de tous les individus à l'ensemble de la société est troquée pour une idée restrictive de la « cohésion sociale ». En effet, ce terme renvoie trop souvent à un objectif unique de performance économique. Et dans ce cas, il n'est pas synonyme de résolution des différents problèmes économiques, tel le chômage, mais recherche plutôt une recette de paix sociale qui feint de résoudre ces problèmes. Enfin, le terme « cohésion

sociale » employé dans son sens rigide peut justifier un processus d'adhésion coercitif des individus aux activités de formation. À l'inverse, une vision citoyenne de l'inclusion cherche à offrir aux individus les moyens de prendre part à l'ensemble de la société, et reconnaît également la capacité de ces personnes à participer de leur propre chef à leur environnement social.

RECOMMANDATION 2

Le CAJ recommande que le premier principe souligne le caractère volontaire de l'accès et du partage des savoirs tout en donnant les moyens nécessaires aux différents organismes publics et à la société civile de diffuser et de vulgariser les connaissances afin de les rendre accessibles à qui le veut.

2. Maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences des adultes :

Le défi d'ancrer une culture de la formation continue

Le vocable « ancrer une culture de formation continue » est lourd de signification puisqu'il implique de modifier les normes sociales qui déterminent l'orientation des choix collectifs et individuels. Ainsi, l'ancrage achevé d'une culture de formation continue se manifestera par le choix d'une grande majorité de citoyens de parfaire leur connaissance tout au long de leur vie et par une priorité étatique sans cesse renouvelée. Si la vitalité d'une société démocratique est fonction de l'implication de l'ensemble des individus aux affaires de la cité, il faut alors que l'apprentissage d'une telle société démocratique entre clairement à l'intérieur de ladite formation continue. L'ancrage de cette culture de formation continue permettra à chaque individu de répondre non seulement aux exigences professionnelles toute leur vie durant, mais aussi d'avoir en main les instruments favorisant le plein exercice de la citoyenneté.

Pour arriver à ancrer cette culture, il faudra notamment développer un mécanisme d'intervention qui rejoint le citoyen. Il pourrait prendre la forme d'un « centre de référence et d'information des citoyens » sur tous les services à la population et aux jeunes en matière de scolarisation, de formation professionnelle, d'éducation populaire, de droits sociaux et du travail, de ressources communautaires, etc. Ce centre aurait pignon sur rue dans l'ensemble des institutions d'enseignement de même que dans les CLE et par l'intermédiaire d'organismes communautaires intéressés. En plus de ces lieux physiques, un site internet pourrait être développé. Enfin, la

communion de divers services au sein de ce centre nécessiterait une collaboration interministérielle accrue et la concertation des organismes de la société civile intéressés par le projet.

RECOMMANDATION 3

Le CAJ recommande la création d'un mécanisme d'intervention qui rejoint le citoyen sous la forme d'un « centre de référence et d'information des citoyens » sur tous les services à la population et aux jeunes en matière de scolarisation, de formation professionnelle, d'éducation populaire, de droits sociaux et du travail, de ressources communautaires, etc. Ce centre aura pignon sur rue dans l'ensemble des institutions d'enseignement, dans les CLE, par l'intermédiaire d'organismes communautaires intéressés et accessible par internet. La mise sur pied de ce centre nécessitera une collaboration interministérielle accrue et la concertation des organismes de la société civile intéressés par le projet.

D'autre part, pour que le terme « apprentissage de la citoyenneté » prenne un sens concret, le CAJ croit essentiel le développement d'un corpus de cours dédiés spécifiquement à l'exercice de la citoyenneté. Ces cours permettront l'apprentissage des droits et devoirs des citoyens dans leur ensemble et des droits sociaux et du travail à travers une approche pratique. Ils seront préparés et dispensés en partenariat avec le Ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et les organismes communautaires intéressés. Ces cours devront être disponibles sous plusieurs formes afin de rejoindre le plus d'individus possibles (cours de jour ou du soir, formule introductive d'une journée, formule de longue durée sur une session). L'inscription à ces cours pourra y être facilitée par l'intermédiaire, notamment, « du centre de référence et d'information des citoyens ». Par ailleurs, pour ancrer une culture de formation continue, encore faut-il que la population soit informée des services qui s'offriront en la matière.

RECOMMANDATION 4

Le CAJ recommande le développement d'un corpus de cours accessible, adapté et dédié spécifiquement à l'exercice de la citoyenneté.

RECOMMANDATION 5

Le CAJ recommande que la formule de centre de référence et d'information du citoyen, l'offre de cours dédiée à l'exercice de la citoyenneté de même que l'ensemble de la stratégie d'intervention en matière d'éducation des adultes, fassent l'objet d'une campagne de promotion massive et permanente à travers la vitrine des services gouvernementaux existants et à venir, mais aussi par l'intermédiaire des médias.

2.1. Répondre avec cohérence aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

L'équilibre entre les différents besoins de la main-d'œuvre et des entreprises est un défi permanent à relever. Le défi pour Emploi-Québec est de planifier l'offre de formation en fonction des besoins de main-d'œuvre des différents secteurs économiques tout en répondant aux aspirations des utilisateurs d'Emploi-Québec qui désirent retourner en formation. Toutefois, dans les faits, nombre d'utilisateurs n'arrivent pas à obtenir les formations professionnelles voulues parce que les secteurs d'emplois correspondants sont considérés comme saturés. Puisque les formations en question ne sont pas subventionnées faute de besoin de main-d'œuvre, les demandeurs concernés sont référés au programme d'aide financière aux étudiants. Emploi-Québec s'en remet donc à une planification rigide de l'offre. !

La planification des besoins des entreprises est nécessaire afin de prévoir toute pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, si l'objectif est toujours de répondre aux besoins du demandeur à travers une approche individualisée, une certaine souplesse devra permettre, selon certaines conditions, l'attribution de formations non planifiées. Toutefois, selon le CAJ, les attestations d'études secondaires et collégiales, les diplômes d'études collégiales de trois ans ou dans leurs formules accélérées de même que les divers diplômes d'études universitaires qui sont non planifiés par Emploi-Québec devraient être accessibles au demandeur si ce dernier démontre, dans le cadre de son entrevue d'évaluation, qu'il possède la volonté, le profil et les aptitudes à entreprendre la

formation désirée. Néanmoins, dans le cas de tout diplôme de longue durée au post secondaire (ce qui exclut toute la formation au secondaire qui doit être gratuite et accessible à tous), seuls les frais de scolarité encourus dans la première année et demi d'études seraient subventionnés par Emploi-Québec. Par la suite, le dossier de l'utilisateur serait référé au programme d'aide financière aux étudiants.

RECOMMANDATION 6

Le CAJ recommande que soit possible l'attribution d'une formation non planifiée par Emploi-Québec à un demandeur qui en manifeste le souhait s'il est déterminé, lors de l'entrevue d'évaluation, que ce dernier possède la volonté, le profil et les aptitudes nécessaires.

Répondre aux besoins de la main-d'œuvre signifie également rendre disponible un ensemble d'activités formatrices susceptibles de favoriser l'insertion sociale ou socioprofessionnelle. À cet égard, l'activité de bénévolat doit résolument faire partie des parcours offerts aux utilisateurs d'Emploi-Québec. À ce chapitre, Emploi-Québec tarde encore à développer une offre d'activités bénévoles sous prétexte d'en faire l'expérimentation dans quelques régions du Québec seulement. La preuve n'est pourtant plus à faire : l'efficacité du bénévolat est reconnue par l'ensemble de la société et fait l'objet d'un appui remarqué dans la Politique jeunesse². Plus encore, cette activité est reconnue d'emblée par la loi prévoyant l'instauration des parcours au sein d'Emploi-Québec (*Loi sur les parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi*).

RECOMMANDATION 7

Le CAJ recommande que l'activité de bénévolat soit pleinement reconnue et qu'elle fasse partie des parcours offerts aux utilisateurs d'Emploi-Québec.

² Gouvernement du Québec. SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. *Politique québécoise de la jeunesse : La jeunesse au cœur du Québec*, 2001, p. 36

Une préoccupation pour la petite entreprise, le travail autonome et l'emploi atypique

Dans cette section, le CAJ tient à soulever la problématique de l'accès limité à la formation en entreprise pour les travailleurs à statut précaire et les jeunes, et du rôle que le Fonds de développement de la main-d'œuvre peut jouer dans ce contexte. Étant donné que la problématique a déjà fait l'objet d'un avis réalisé par le CAJ dans le cadre de la présente consultation sur le projet de politique de l'éducation des adultes³, nous ne formulerons ici que la recommandation à cet effet. Il est cependant possible de se référer à cet avis annexé au présent document.

RECOMMANDATION 8

Le CAJ recommande que le prochain plan d'affectation du Fonds de développement de la main-d'œuvre enclenche le déploiement de programmes de formation par secteur pilotés par les Comités sectoriels de main-d'œuvre. Cette formation permettrait aux travailleurs à statut précaire et aux employés d'entreprises non admissibles à la « loi du 1% » d'acquérir des compétences générales applicables dans chaque secteur économique.

Le CAJ recommande également que l'employeur désireux de développer un programme d'apprentissage permette à tous ses employés d'y accéder afin de favoriser leur formation.

Enfin, le CAJ recommande que le plan d'affectation du Fonds de développement de la main-d'œuvre permette la création d'un volet de promotion s'adressant aux employeurs et dont l'objectif serait de les renseigner sur les nouvelles réalités du marché du travail. Ce volet de promotion s'attarderait également à conscientiser les employeurs à la réalité des jeunes en emploi et à faire la démonstration de l'apport positif de la formation pour les travailleurs et les entreprises.

³ Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR JEUNES EMPLOI-QUÉBEC. *Avis sur le Fonds de développement de la main-d'œuvre et les jeunes*, 15 mai 2001, 3 pages

2.2 Faire contrepoids aux problèmes vécus par certains groupes de la population

Favoriser la qualification des jeunes adultes de 16 à 24 ans

Le CAJ est heureux de constater la présence d'un volet jeunesse dans le projet de politique. Cet intérêt doit se confirmer par l'articulation d'une politique qui considère la jeunesse comme une étape incontournable et intégrante du continuum d'apprentissage.

De plus, ⁴Le projet soulève, avec raison, l'importance de développer des mécanismes de repérage et de référence efficaces et cohérents pour favoriser, en bout de piste, la qualification et la diplomation des jeunes. Toutefois, cet objectif doit viser non seulement les jeunes prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, mais aussi les 16-18 ans et les personnes dites sans-chèque afin de respecter l'engagement de la Politique jeunesse qui parle de « qualifier tous les jeunes » par un « accès universel à une formation de qualité »⁴. Ainsi, contrairement à ce que le projet laisse sous-entendre, encore très peu de jeunes de cette catégorie ont accès à la formation professionnelle. Ces jeunes font pourtant partie de la clientèle potentielle de l'organisme. Déjà, la Politique jeunesse reconnaît l'absence de soutien gouvernemental aux 16-18 ans et l'importance d'y remédier⁵. La Politique de l'éducation des adultes devra en faire tout autant et agir dans ce sens. Le nonaccès aux services d'Emploi-Québec est également le fait de plusieurs jeunes de 18 à 24 ans, communément appelés sans-chèques. À notre stupéfaction, le projet fait l'économie d'en parler directement ou même indirectement. Ainsi, un critère de dépendance familiale, déterminant l'accès des 18 - 24 ans à l'assistance-emploi sur la base du niveau de revenu des parents établit le plus souvent l'accès de ces jeunes aux services d'Emploi-Québec.

RECOMMANDATION 9

Le CAJ recommande que la future politique fasse place à un accès inconditionnel à l'assistance-emploi pour les 18 à 24 ans, communément appelés sans-chèque, et à un accès universel aux mesures d'Emploi-Québec pour tous les jeunes de 16 à 24 ans sans égard à leur condition. Cette recommandation est l'une des conditions *sine qua non* d'une approche d'apprentissage se souciant de l'ensemble des étapes de vie des individus.

⁴ Gouvernement du Québec. SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. *Politique québécoise de la jeunesse : La jeunesse au cœur du Québec*, 2001, P. 26

⁵ *Idem.*, P. 34

La deuxième mesure envisagée par le projet développe une proposition intéressante à l'effet de faciliter l'accès aux organismes dont l'objectif est de favoriser la qualification ou la diplomation par l'intermédiaire d'un « mécanisme de coordination ».

RECOMMANDATION 10

Le CAJ recommande que ce mécanisme de coordination soutienne un mandat plus large en devenant un volet d'intervention jeunesse du « centre de référence et d'information des citoyens » par la mise en commun, sous un même toit, de l'information et des services s'adressant aux jeunes.

Pour répondre à cet impératif de l'accessibilité, certains services gouvernementaux devront revoir leur approche. C'est le cas notamment du programme connu sous le nom de « Placement étudiant ». Actuellement administré par le Ministère de l'Industrie et du Commerce, Placement étudiant offre des stages dans le cadre d'une formation scolaire et de placement en emploi. Toutefois, l'utilisateur voulant profiter d'un service de cette nature a peine à s'y trouver. En effet, le réseau de placement est incohérent puisque Placement étudiant cohabite avec les services de placement des institutions d'enseignement et des Centres locaux d'emploi qui fonctionnent indépendamment les uns des autres. Ces organes créent leurs propres banques de demandeurs et d'offreurs de services sans souci d'une réelle communion des efforts de recrutement et de références. Cette situation a pour conséquence le dédoublement inutile des démarches de recrutement auprès des entreprises lesquelles, parfois, préfèrent ne pas offrir de parrainage face à une telle confusion. Ce problème est l'un des facteurs explicatifs quant à la faiblesse de l'offre de stage⁶.

Pour surmonter ce problème, un modèle de cogestion de placement étudiant entre le Ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et le Ministère de l'Industrie et du Commerce permettrait la création d'une banque commune de placement en emploi régulier, en emploi d'été et en stages crédités. Cette cogestion permettrait le recrutement cohérent d'une masse critique de demandeurs et d'offreurs par la coordination et l'échange d'information entre les entités responsables du recrutement local (CLE, institutions d'enseignement, etc.). L'utilisateur pourrait accéder à ce

⁶ Gouvernement du Québec. COMITÉ AISEUR JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *Les stages en milieu de travail : Développer une véritable culture de stage au Québec*. Janvier 2000. P. 9.

Placement étudiant revu et corrigé par l'intermédiaire d'internet et à travers la vitrine des centres de référence et d'information des citoyens.

RECOMMANDATION 11

Le CAJ recommande la cogestion de placement étudiant entre le Ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et le Ministère de l'Industrie et du Commerce permettant la création d'une banque commune de placement en emploi régulier, en emploi d'été et en stages crédités.

3. Assurer une formation de base à tous les adultes du Québec : un défi immédiat

D'entrée de jeu, le CAJ est d'avis que la formation de base ne doit pas faire l'objet d'un quelconque nivellement vers le bas, mais plutôt de viser un niveau acceptable d'apprentissage pour tous les citoyens. Ce niveau acceptable ne peut être autre chose que l'obtention du diplôme de secondaire V ou la réalisation d'une formation professionnelle. Pour y arriver, l'État doit y investir toutes les énergies nécessaires. Tout d'abord, l'État demeurera le gardien de la gratuité scolaire au secondaire général et professionnel afin d'assurer un accès maximal à tous les citoyens désireux de compléter une formation de base.

RECOMMANDATION 12

Le CAJ recommande que l'État se fixe comme objectif l'obtention du diplôme de secondaire V ou la réalisation d'une formation professionnelle pour tous. Pour ce faire, il doit y investir toutes les énergies nécessaires et garantir la gratuité scolaire au secondaire général et professionnel.

Ensuite, l'État assurera la disponibilité d'une offre massive de formations de première ligne préalable à la diplomation, notamment en matière d'alphabétisation. À ce chapitre, Emploi-Québec doit surmonter un déséquilibre persistant en son sein. Actuellement, l'organisme met davantage l'accent sur les clientèles près du marché du travail et, en conséquence, favorise le développement de l'offre de formation professionnelle au détriment de la formation dite de pré-employabilité.

RECOMMANDATION 13

Le CAJ recommande qu'Emploi-Québec développe davantage son offre de formation de pré-employabilité, notamment en matière d'alphabétisation, afin que les clientèles dites éloignées de l'emploi puissent être desservies adéquatement et ce, dans l'esprit d'offrir une formation de base pour tous.

Développer une offre de formation de pré-employabilité est une chose, le dépistage, la référence et l'encadrement des personnes qui en profiteront en est une autre. Ainsi, tout le volet du dépistage et de l'accompagnement des clientèles éloignées de l'emploi doit faire l'objet d'une attention particulière.

RECOMMANDATION 14

Le CAJ recommande que l'État investisse des efforts supplémentaires dans le dépistage des personnes analphabètes et qu'il maintienne et rende disponible le service de préparation au test d'équivalence de scolarité (TENS) Pour plusieurs, ce service de mise à niveau scolaire est nécessaire à la réussite du TENS et cette réussite est fonction de l'éligibilité à la formation professionnelle.

4. Valoriser les acquis et les compétences

D'entrée de jeu le CAJ favorise, à l'instar du projet de politique, le développement d'un système de réciprocité entre régime de reconnaissance des acquis et des compétences. Cette réciprocité est nécessaire puisque les mondes du travail et de l'éducation s'entrecroisent, se complètent. Dans la poursuite de cet objectif, le CAJ est favorable à la création du « répertoire national des compétences » auquel le projet de politique fait référence.

RECOMMANDATION 15

Le CAJ recommande la création d'un système de réciprocité entre régime de reconnaissance des acquis et des compétences, notamment par la mise sur pied du « répertoire national des compétences ».

Par ailleurs, le CAJ soutient l'importance d'élargir le cadre de reconnaissance des acquis en incluant un secteur d'activités d'apprentissages laissé pour compte dans le projet. Il s'agit des expériences d'implication sociale. Sous ce vocable se retrouvent les activités de bénévolat dans la communauté et au sein des milieux associatifs (organismes communautaires, OSBL, associations étudiantes, etc.).

RECOMMANDATION 16

Le CAJ recommande que les expériences d'implication sociale fassent l'objet d'une reconnaissance transférable et que la détermination des normes quant aux expériences d'implication s'effectue en concertation avec les organismes concernés par ce type d'expérience.

5. Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance

5.2 Revoir les services d'accueil, de référence et d'accompagnement offerts aux adultes

À ce jour, les structures d'accueil en milieu scolaire sont articulées bien souvent en fonction d'une vision éculée de l'apprentissage où les étudiants en formation-initiale-à-temps-plein-de-jour sont seuls à être véritablement bien desservis. La personne en démarche d'apprentissage dans le cadre d'un retour en formation rencontre une kyrielle de résistances administratives qui sont autant de facteurs de découragement à la scolarisation. Voici quelques exemples de ces obstacles qui devront être surmontés si l'objectif est toujours de prendre le virage de l'éducation des adultes.

Règle générale, les services aux étudiants (allant du comptoir d'information en passant par le service d'orientation) de l'ensemble des institutions d'enseignement ne sont accessibles qu'en journée, leur fermeture coïncidant trop souvent avec la fin du quart de travail de jour. Les personnes en emploi durant cette période ont alors du mal à obtenir les services d'accompagnement nécessaires à leur bon cheminement dans l'institution.

RECOMMANDATION 17

Le CAJ recommande que les horaires d'ouverture de l'ensemble des services aux étudiants des institutions d'enseignement (comptoir d'information, services d'orientation, etc.) fasse l'objet de plus de souplesse en fin de journée.

Aussi, le CAJ constate le caractère inadapté du système d'éducation pour les personnes ayant des incapacités et l'importance de remédier à cette situation au nom de l'équité entre les citoyens.

RECOMMANDATION 18

Le CAJ recommande que l'accès à l'éducation des adultes passe par la nécessité d'atteindre l'égalité des chances de réussite scolaire pour tous en accommodant les règles, les pratiques, les exigences, les matériels et les lieux de formation aux besoins particuliers des individus et spécifiquement en ce qui concerne les besoins des personnes jeunes et moins jeunes ayant des limitations fonctionnelles.

Autre facteur, certains services essentiels au démarrage d'une démarche d'inscription sont parfois proscrits pour celui qui n'est pas en formation initiale dans l'institution. Prenons l'exemple du service d'Aide pédagogique individuel (API) qui, dans certains Cégeps, n'est accessible qu'aux seuls étudiants inscrits. Les personnes qui ont terminé ou abandonné leur formation initiale doivent procéder à l'évaluation de leur dossier académique afin de répondre convenablement aux critères de scolarité ou d'expériences préalables à une admission. La situation est paradoxale puisqu'il faudrait que les candidats aux prises avec cette situation soient déjà admis à leur institution d'enseignement pour obtenir ces services. Le nonaccès à ce soutien peut compromettre l'admission de certains candidats.

RECOMMANDATION 19

Le CAJ recommande que l'accès aux services essentiels au démarrage d'une démarche d'admission en formation - tel que le service d'Aide pédagogique individuel (API) au collégial - soient facilités aux personnes non inscrites voulant effectuer un retour aux études.

De plus, des résistances administratives persistent à Emploi-Québec quant à l'accès de certains prestataires à la mesure de formation. Ainsi, un délai de deux ^{ans} sans participation à une formation doit s'écouler avant qu'un demandeur puisse être admissible. D'entrée de jeu, ce délai de carence contrevient à l'approche individualisée d'Emploi-Québec. Ce délai en oblige plusieurs, des jeunes en grande proportion, à mettre leurs projets de retour aux études entre parenthèses. Faute d'avoir acquis l'expertise désirée, l'obtention d'un travail stimulant et durable pour ces personnes est contrecarrée.

RECOMMANDATION 20

Le CAJ recommande qu'Emploi-Québec désenclave l'accès à la mesure de formation de telle sorte que le délai d'absence en formation avant d'y effectuer un retour, soit réduit de 24 à 12 mois pour l'ensemble des demandeurs d'Emploi-Québec.

5.5 Un financement de la formation facilitant l'accessibilité

La mise en place d'une politique d'éducation des adultes implique, par l'ampleur même du projet à réaliser, l'identification sans équivoque d'un maître d'œuvre. L'État doit être ce maître d'œuvre. Il est le gardien de l'équité entre les citoyens en matière d'accès aux services publics et en matière de soutien du revenu, rôle qu'aucun autre acteur ne peut assumer à l'échelle de la société québécoise. Le projet de politique de l'éducation des adultes est-il, hors de tout doute, en accord avec cette conception de l'État? Cette recherche « d'équilibre entre la contribution de l'État, celle des employeurs et celle des individus »⁷ apparaît comme une porte ouverte au fléchissement du rôle de l'État. Comment ne peut-on pas faire référence aux conséquences prévisibles d'une plus grande contribution des individus? Cette tangente que tend à prendre le projet doit laisser place à la recherche d'universalité des services.

⁷ Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*. 2001. P. 37.

RECOMMANDATION 21

Le CAJ recommande que la future politique affirme, sans ambiguïté aucune, le rôle de l'État en tant que gardien de l'équité entre les citoyens en matière d'accès aux services publics et en matière de soutien du revenu et, dans cet esprit, en tant que maître d'œuvre en matière d'éducation des adultes.

L'assistance financière aux personnes :

Une pièce maîtresse de la demande de formation

La création de la Politique d'éducation des adultes doit constituer le virage tant attendu quant au plein accès des jeunes à l'assistance financière c'est-à-dire l'assistance-emploi et le régime de prêts et bourses. Pour ce faire, le critère de dépendance familiale doit être proscrit. Rappelons qu'il détermine l'accès des étudiants de 18-24 ans au régime de prêts et bourse et des sans-emploi de 18-24 ans – communément appelés sans-chèque – à l'assistance-emploi. Cette exigence est clairement discriminatoire alors que toute personne majeure devrait avoir accès aux mêmes services publics de base. Elle est également génératrice de pauvreté puisqu'il est impossible de déterminer si le revenu parental offre un soutien financier effectif aux jeunes. Certains d'entre eux n'entretiennent que peu ou pas de relations familiales et pour cette raison, ne peuvent espérer un quelconque support financier. Ces jeunes ne comptent alors que sur eux-mêmes.

Ainsi, pour certains jeunes désirant étudier, seul l'obtention d'un emploi peut leur permettre d'atteindre ce but. Pourtant, le travail et les études sont difficilement compatibles lorsque le paiement des dépenses essentielles (loyer, nourriture, vêtements, etc.) cumulés au paiement des frais de scolarité oblige le travail à temps plein. Une telle situation est trop souvent synonyme de décrochage scolaire. Pour d'autres jeunes, une perte d'emploi interdit l'éligibilité à l'assurance-emploi en raison du déficit d'heures assurables ou de leurs études à temps plein. À terme, le nonaccès à l'aide de dernier recours conduit ces jeunes à l'incapacité de répondre à leurs besoins les plus élémentaires.

RECOMMANDATION 22

Le CAJ recommande que la future politique proscrive le critère de dépendance familiale afin de permettre l'accès de plein droit, d'une part, au régime de prêts et bourses pour les étudiants de 18-24 ans et, d'autre part, à l'assistance-emploi pour les sans-emploi de 18-24 ans communément appelés sans-chèque.

5.7 Favoriser la coordination, la concertation et le partenariat

La future Politique de l'éducation des adultes sera appelée, par sa raison d'être et son contenu, à conjuguer son intervention avec celle de la Politique jeunesse. Il faudra alors s'assurer que les interventions privilégiées par les deux politiques s'effectuent en complémentarité les unes avec les autres. Dans l'atteinte de cet objectif, mais aussi en regard avec ce qu'exige la mise en œuvre d'une politique en termes de mobilisation et de coordination d'acteurs gouvernementaux, il sera primordial de développer des liens constants et structurés entre les organes étatiques impliqués de près ou de loin par la future politique. De plus le CAJ juge essentiel que la future politique garantisse un débouché sur des actions concrètes et que la société civile soit consultée en lien avec la mise en œuvre de ces actions. Enfin le CAJ souhaite être consulté dans le cadre de son mandat.

RECOMMANDATION 23

Le CAJ recommande la présence statutaire du ministre responsable de la jeunesse et dudit « administrateur d'État » du Secrétariat à la jeunesse au Comité interministériel de la formation continue afin de maintenir une interface entre ce dernier et le Comité ministériel à la jeunesse.

RECOMMANDATION 24

Le CAJ recommande d'ajouter un élément supplémentaire au troisième mandat du Comité interministériel de la formation continue concernant le partage des tâches en matière de formation continue : s'assurer que la mise en œuvre de la politique d'éducation des adultes se fasse en synergie avec celle de la politique jeunesse.

RECOMMANDATION 25

Le CAJ recommande que la politique affirme la nécessité d'une collaboration soutenue entre les ministères. La coordination de cette collaboration sera assumée par le Ministère de l'éducation du Québec. Ce faisant, il sera l'artisan central en matière de développement, d'attestation des contenus scolaires et de l'offre de cours.

RECOMMANDATION 26

Le CAJ recommande que la future politique prévoie la constitution de plans d'action conduisant à la réalisation concrète des programmes et services à la population découlant des priorités de cette même politique.

RECOMMANDATION 27

Le CAJ recommande la création d'une table nationale, constituée de groupes nationaux de la société civile et gouvernementaux impliqués de près ou de loin par le milieu de d'éducation et de l'éducation des adultes. Cette table aura comme mandat de faire le suivi et de recommander le gouvernement dans l'établissement de la future politique et de ses plans d'action afin que ce processus d'établissement soit garant du plein accès et de la qualité de l'éducation des adultes tout au long du cheminement des individus.

RECOMMANDATION 28

Le CAJ recommande que le Ministère d'État au travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale de même que la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec consultent le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec pour toutes questions reliées à l'application de la politique d'éducation des adultes en matière de jeunesse au sein, notamment, d'Emploi-Québec.

Conclusion

En terminant, le CAJ souhaite que la future politique devienne un document phare et un véritable catalyseur en matière d'éducation des adultes. Elle doit permettre une intervention massive, articulée et remarquée afin de favoriser l'adhésion et la participation de l'ensemble des citoyens aux activités d'éducation des adultes. Elle doit faire sienne la responsabilité d'offrir à tous les membres de la société la possibilité d'exercer leur citoyenneté à l'aide d'initiatives concrètes et innovatrices. Cette politique doit s'appuyer sur l'intervention d'un État dont le rôle est défini sans ambiguïté : il constitue le gardien de l'équité entre tous les citoyens. Dans ces conditions, la société québécoise tout entière bondira vers l'avant.

ANNEXE 1

Montréal, le 15 mai 2001

Monsieur Jean-Yves Bourque
Sous-ministre adjoint aux politiques
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Direction générale des politiques
425, rue Saint-Amable, 4^e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Objet : Avis sur le Fonds de développement de la main-d'œuvre et les jeunes

Monsieur,

Par la présente, le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ) aimerait vous entretenir de la problématique du développement des qualifications des jeunes en entreprises et du rôle qu'a à jouer le Fonds national de développement de la main-d'œuvre (ci-après nommé Fonds).

L'intervention du CAJ dans ce dossier s'inscrit dans le cadre de la consultation sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue qui aura une incidence sur le fonctionnement du Fonds. Elle s'inscrit également dans le contexte de la Politique jeunesse et de son plan d'action dont le rayonnement devra avoir un impact sur l'ensemble des interventions gouvernementales susceptibles d'influencer le développement des jeunes, notamment, en matière de compétences professionnelles. Dans ce cadre, les outils du Fonds seront donc appelés s'adapter aux besoins des jeunes.

La présente s'inspire en majeure partie d'un avis du Conseil permanent de la jeunesse paru dernièrement et intitulé *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*⁸. En effet, cet avis s'intéresse, notamment, aux mandats du Fonds dans une perspective jeunesse.

⁸ Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*, Québec, avril 2001 page 70 à 72.

ANNEXE 1 (suite)

Le Fonds de développement de la main-d'œuvre a au moins deux objectifs : favoriser le développement de la formation au sein des entreprises et publiciser cet outil de formation auprès des employeurs. Paradoxalement, il semble que le Fonds échappe à ces objectifs à l'égard des transformations du marché du travail et du positionnement des jeunes en son sein.

Actuellement, le Fonds privilégie le déploiement de formations adaptées spécifiquement aux besoins d'une entreprise donnée. Pour que ce type de formation porte ses fruits, il faut alors que les travailleurs qui en bénéficient puissent jouir d'une certaine stabilité d'emploi. Or, selon une étude du CAJ, le marché du travail répond de moins en moins à ce critère. Ainsi, depuis quelques décennies, « (...) l'emploi typique (cède) graduellement le pas aux emplois atypiques représentés par le travail à domicile, intermittent, autonome, temporaire, à temps partiel et découlant d'un contrat (ou) d'une agence de placement ». Les travailleurs « (...) sont contraints d'adhérer à ce type d'emploi, particulièrement les jeunes »⁹.

Cette précarité d'emploi qui touche les jeunes avec encore plus d'acuité, provoque une grande mobilité de la main d'œuvre qui rend difficile l'enracinement et l'engagement des travailleurs dans l'entreprise. Il devient alors peu avantageux pour le travailleur d'accomplir une formation adaptée si ce dernier, à titre d'exemple, est employé à court terme, sans certitude de renouvellement de contrat. De même, la tentation sera forte pour l'employeur de ne pas offrir ce type de formation à ce même travailleur.

Pour répondre aux besoins de ces travailleurs, il est nécessaire de développer de nouveaux outils de formation qui tiennent compte de la mobilité en emploi. Ainsi, en parallèle avec la formation développée par les employeurs, une offre de programmes de formation adaptés non pas en fonction des besoins spécifiques de chaque entreprise, mais en fonction de chaque secteur de l'économie pourrait être développée. Déployée sous forme d'un apprentissage général de compétences exportables d'une entreprise à l'autre, cette formation permettrait aux travailleurs concernés d'améliorer leurs qualifications et de prendre pied solidement dans un secteur donné. Les entreprises, quant à elle, auraient alors accès à une main-d'œuvre mieux formée et performante. Bien que cette nouvelle approche n'aurait pas l'effet de solutionner à la source le problème du travail atypique qui relève davantage des lois du travail, elle pourrait néanmoins en atténuer les effets pervers. Le CAJ recommande donc que l'approche sectorielle soit développée dans le cadre du prochain plan d'affectation du Fonds. La mise en œuvre et la gestion de l'offre de cette formation pourraient se faire sous la responsabilité de chaque Comité sectoriel de main-d'œuvre.

De plus, ce même plan d'affectation devrait prévoir un volet de promotion adressé aux employeurs permettant de sensibiliser ces derniers aux nouveaux enjeux du marché du travail. Ce volet devrait accorder une attention particulière à la problématique jeunesse et démontrer les avantages pour l'entreprise et la main-d'œuvre du développement de la formation par secteur.

⁹ Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *La Loi sur les normes du travail*, recherche réalisée par Lucie Morissette, Mars 2001, page 10.

ANNEXE 1 (suite)

Par ailleurs, et à plus forte raison dans le cadre d'une offre de formation adaptée par secteur, les employeurs voulant se munir d'une stratégie de formation en entreprise devraient être tenus d'intégrer tous les travailleurs au service de l'entreprise. Cette prérogative permettrait de mettre fin à l'exclusion dont les travailleurs atypiques sont souvent victimes dans le plan d'attribution des employeurs. Cet accès élargi à la formation permettrait de créer une masse critique de main-d'œuvre qualifiée dont l'entreprise ne pourra que profiter.

J'espère que la présente saura alimenter la consultation. À cet égard, il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les plus sincères.

Andrée Mayer-Périard
Vice-présidente
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

c.c. Monsieur Jean Rochon, Ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale.

Bibliographie

Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *Avis sur le Fonds de développement de la main-d'œuvre et les jeunes*, 15 mai 2001, 3 pages

Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *Les stages en milieu de travail. Développer une véritable culture de stage au Québec*. 14 pages, 24 janvier 2000

Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *La Loi sur les normes du travail*, recherche réalisée par Lucie Morissette, Mars 2001, 36 pages.

Gouvernement du Québec. COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC. *Politique jeunesse. Commentaire sur l'avant-projet*. 13 octobre 2000, 25 pages.

Gouvernement du Québec. SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. *Politique québécoise de la jeunesse : La jeunesse au cœur du Québec*, 2001, 67 pages.

Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*. 2001. 45 pages.

Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*, Québec, avril 2001 114 pages.

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES. *Coalition pour une politique d'éducation et de formation des adultes. Plate-forme commune*. Document réalisé par Daniel Baril, septembre 2001, 8 pages.



Vers le rapatriement de la Stratégie emploi jeunesse

Avis

17 janvier 2002

Emploi
Québec 

Présentation du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus de leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Liste des membres du Comité Aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) *membre non-votant*
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Association des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPH-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec *membre non-votant*
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des Carrefours Jeunesse-emploi du Québec (RCJE)
- Secrétariat à la jeunesse *membre non-votant*

Pour nous rejoindre

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380
Télécopieur : 514.396.7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Table des matières

Résumé	P.6
1 L'évolution du régime de l'assurance-chômage	P.12
1.1 <i>La naissance d'un régime et son principe fondateur</i>	P.12
1.2 <i>Années quatre-vingt-dix : un principe fondateur bafoué</i>	P.13
1.3 <i>La réforme de 1996 : une offensive ciblée contre les jeunes</i>	P.13
1.4 <i>Des réserves financières pour qui ?</i>	P.16
2 L'entente Québec / Canada : la vision globale mise à mal	P.17
2.1 <i>La Stratégie emploi jeunesse : une entorse à la cohérence québécoise</i>	P.19
2.1.1 <i>Exemples de dédoublements</i>	P.20
2.1.2 <i>Origines et effets pervers des dédoublements</i>	P.24
2.2 <i>Constat : des étudiants pris en otage</i>	P.28
2.3 <i>Le rapatriement, solution à l'impasse</i>	P.29
3 Conditions générales de la gestion des sommes rapatriées	P.30
Conclusion	P.31
Recommandations	P.33
Bibliographie	P.34

Résumé

En 1940, le gouvernement fédéral votait la *Loi sur l'assurance-chômage* et créait, par le fait même, le Régime d'assurance-chômage⁹ du Canada. Au fil des ans, l'objectif de ce régime a été d'offrir une assurance universelle aux travailleurs qui avaient une perte temporaire de revenu associée à la perte d'un emploi. Cette assistance financière était versée sous forme d'une prestation qui, jusqu'à tout récemment, était financée à l'aide de trois sources différentes, à savoir :

- 1. les cotisation des travailleurs ;
- 2. les cotisation des employeurs ;
- 3. la cotisation du gouvernement du Canada.

Depuis 1990, le gouvernement fédéral ne contribue au régime d'assurance-chômage. Actuellement, seuls les travailleurs et les employeurs cotisent à ce régime. Parallèlement à ce désengagement, le gouvernement fédéral a procédé à une série de réformes entre 1992 et 1994 (les projets de loi C-105, C-113 et C-17), lesquelles ont touché négativement les travailleurs qui ont perdu leur emploi depuis cette période.

La dernière de ces réformes a affecté les jeunes chômeurs, les femmes et les travailleurs saisonniers en imposant aux « nouveaux travailleurs » un critère d'admissibilité additionnel, en occurrence la nécessité de compléter 910 heures, pour accéder aux prestations du régime canadien d'assurance-chômage. Cela équivaut à 26 semaines de 35 heures, comparativement à 20 semaines de 15 heures antérieurement. En fait, le nombre minimal d'heures de travail nécessaires pour que cette nouvelle catégorie de travailleurs ait droit aux prestations de ce régime est passé de 300 à 910 heures, une augmentation de 200 %.

De plus, une étude de 1999¹⁰, menée par Nicole Lemieux et Pierre Lanctôt, suggère clairement que les jeunes qui ont perdu leur emploi bénéficient de moins en moins de l'assurance-chômage du gouvernement fédéral, surtout en période de ralentissement économique. Dans ce contexte, ceux-ci sont contraints de faire appel au programme québécois d'assistance-sociale¹¹. Autrement dit, la réduction de l'accès au régime d'assurance-chômage invite les jeunes à recourir plus rapidement à l'assistance-sociale. Pourtant, nous savons que ces jeunes, de même que leurs employeurs, ont cotisé annuellement pour plus de 480 millions de dollars au régime canadien d'assurance-chômage.

Tableau 2 : Cotisation à l'assurance-chômage des employés de moins de trente ans et des leurs employeurs au Québec pour l'année 1999¹²

Âge	Nombre de cotisants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	Total
-----	---------------------	--------------------------	----------------------------	-------

⁹ L'appellation gouvernementale du régime fédéral est, depuis 1996, «assurance-emploi». Toutefois, dans ce document, nous utiliserons l'ancien terme «assurance-chômage» afin de faciliter la lecture.

¹⁰ Lemieux, Lanctôt, *Jeunesse québécoise et assistance sociale, Apprentissage et socialisation*, vol 19, numéro 1, 1999.

¹¹ L'appellation gouvernementale du régime de dernier recours est « assistance-emploi » Toutefois, dans ce document, nous utiliserons l'ancien terme « assistance sociale » afin de faciliter la lecture.

¹²Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Service financier et administratif, recherche financière, 2001.

- 15 ans	7 190	357 860	501 008	858 871
15 à 19 ans	263 220	42 787 486	59 902 480	102 689 966
20 à 24 ans	392 340	142 666 784	199 733 498	342 400 282
25 à 29 ans	363 100	201 249 181	281 784 853	482 998 034

À cet égard, il est pour le moins incompréhensible que le gouvernement fédéral, parallèlement à une restriction de l'accès au régime, ait cumulé des surplus de 36 milliards de dollars au compte d'assurance-chômage depuis 1995, une somme qui est estimée à 42,8 milliards de dollars en 2002-2003¹³. Ces surplus n'ont pas été réinvestis au profit des jeunes qui ont perdu leurs emplois. Ils furent plutôt annexés aux fonds du Trésor fédéral dans le but de pouvoir participer au financement d'autres éléments du budget du gouvernement fédéral, mais aussi à éponger les déficits successifs du gouvernement Canadien ces dernières années¹⁴.

Tableau : 2 Historique du compte d'assurance-chômage (en million de dollars)¹⁵

Exercice	Coût	Revenus	Excédent en fin d'exercice	Solde cumulatif
1995	14 831	19 180	4 267	666
1996	14 169	19 091	4 999	5 665
1997	13 363	19 379	6 295	11 960
1998	13 012	19 623	7 291	19 251
1999	13 013	18 648	6 611	25 862
2000	12 736	18 869	7 725	33 586
2001	-	-	-	36 000
2002	-	-	-	42 800

¹³ Gouvernement du Canada, BUREAU DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA, *Rapport de la vérificatrice générale du Canada*, 2001, chapitre 13, p. 4 et 7.

¹⁴Ibid.

¹⁵Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de l'actuaire en chef sur les taux de cotisation de l'assurance emploi*, 2001, annexe III, 2001 (concernent les années 1995 à 2000) et, *Rapport de la vérificatrice générale du Canada*, op. cit., chapitre 13, p. 4 et 7 (concernent les années 2001 et 2002).

Dans un autre ordre d'idées, les gouvernements du Québec et du Canada ont signé une entente sur la formation de la main-d'œuvre en 1998. Cette entente Québec / Canada prévoyait, notamment, le transfert des sommes du gouvernement fédéral à l'État québécois en matière de main-d'œuvre. Ces sommes, jumelées à d'autres fonds du Trésor québécois, ont permis à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre et plus tard à Emploi-Québec d'amorcer le développement de diverses mesures d'employabilité pour les chômeurs et les prestataires de l'assistance-sociale.

Cependant, le gouvernement fédéral n'a pas cédé au Québec les montants qui étaient destinés aux personnes de moins de trente ans dans le cadre de cette entente. Cette manœuvre lui a permis de financer en 1998 une Stratégie emploi jeunesse destinée aux jeunes Canadiens qui sont en situation de chômage ou à risque de chômage de longue durée.

En ce qui concerne cette *stratégie*, il est pertinent de souligner que le gouvernement canadien y a investi, en 2000-2001, près de 70 M\$ seulement au Québec. En vérité, les jeunes Québécois sont pénalisés par l'incapacité de Québec et d'Ottawa de signer une entente prévoyant le transfert de l'ensemble des sommes en matière de main-d'œuvre pour l'ensemble des cohortes d'âge. Les jeunes de moins de trente ans sont les seuls à avoir été soustraits de cette entente et à faire les frais d'un dédoublement de services injustifiable.

En fait, selon une analyse de la distribution des subventions de DRHC pour les initiatives emploi jeunesse (page 26 du document), il est raisonnable de croire que les sommes qui sont actuellement distribuées par l'entremise de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral le sont, dans une proportion notable de cas, de façon aléatoire et incohérente pour les jeunes chômeurs ou à risque de chômage de longue durée. Selon nous, le fait que le gouvernement fédéral ait dépensé, du moins, jusqu'à tout récemment, l'argent prévu dans le cadre de cette *stratégie* dans une panoplie d'associations dont le mandat est éloigné de l'intervention en employabilité des jeunes, a pour conséquence immédiate de priver les Centres locaux d'emploi (CLE) du Québec, les établissements d'enseignements ainsi que les organismes communautaires de ressources financières considérables permettant d'aider concrètement les jeunes à retrouver leur autonomie sociale et à se qualifier sur le plan professionnel dans le but d'occuper un emploi.

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ) estime que les jeunes québécois sont victimes de l'incohérence du gouvernement fédéral pour les raisons suivantes :

-
- Premièrement, tous les jeunes qui ont travaillé ainsi que les employeurs du Québec cotisent au régime d'assurance-chômage du Canada ;
 - Deuxièmement, en raison des réformes successives du gouvernement fédéral, les jeunes québécois qui perdent leur emploi n'ont pas accès au régime d'assurance-chômage auquel ils ont pourtant contribué pendant qu'ils avaient un emploi ce qui, par ricochet, les pousse à faire appel à l'assistance-sociale;
 - Troisièmement, les cotisations des jeunes ne sont pas utilisées pour donner des prestations aux jeunes chômeurs, mais plutôt pour gonfler les surplus du compte d'assurance-chômage du gouvernement fédéral ;
 - Quatrièmement, lesdits surplus permettent, en partie, le financement de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral dont la mise en œuvre approximative rend ardu l'accès à des services cohérents pour les jeunes, les jeunes chômeurs, les prestataires de l'assistance-sociale et les étudiants du Québec ;
 - Cinquièmement, les jeunes chômeurs du Québec qui se retrouvent à l'assistance-sociale ont peu ou pas accès aux mesures actives destinées aux personnes à risque de chômage de longue durée offertes par Emploi-Québec. En réalité, ils sont placés en situation de concurrence déloyale par rapport aux prestataires des autres services d'Emploi-Québec. En effet, ils sont souvent moins qualifiés et ils ont moins d'expérience de travail que les autres chômeurs. Les CLE disposent de ressources financières limitées en raison de l'existence de la Stratégie emploi jeunesse du fédéral. Pour cette raison, les jeunes ont souvent plus de difficultés à obtenir des mesures d'employabilité adaptées à leurs conditions sociale et professionnelle (par exemple, un soutien financier pour obtenir une cinquième secondaire ou des stages de longue durée rémunérés en entreprise, la possibilité d'obtenir l'achat d'un cours spécialisé pour se qualifier en emploi, etc.) ;
-

-
- Sixièmement, les étudiants québécois qui ont besoin de services de placement sur les campus des cégeps et des universités sont confrontés aux mêmes problèmes. En fait, à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, le gouvernement fédéral s'est retiré des services de placement dans les établissements post-secondaires du Québec, ce qui a occasionné des baisses de services sur les campus. Aujourd'hui, il finance de façon aléatoire et non récurrente un ensemble de mesures et de ressources de placement à l'extérieur des établissements scolaires, lesquelles sont peu connues dans leur milieu et plus difficiles d'accès pour les étudiants du Québec.

Recommandations

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec recommande que :

1. le gouvernement du Québec ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail réitérent leur opposition à toute initiative du gouvernement fédéral qui constitue un dédoublement avec les mesures actives québécoises;
2. le gouvernement du Québec devienne le seul responsable des politiques d'adaptation de la main-d'oeuvre et de la formation professionnelle sur son territoire et rapatrie, en conséquence, tous les budgets que le gouvernement fédéral alloue à ces programmes au Québec ;
3. le gouvernement du Québec ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail exigent du gouvernement du Canada le transfert au Québec des budgets des mesures actives d'aide à l'emploi qui sont financés par des fonds du Trésor fédéral provenant des cotisations de l'assurance-chômage Plus particulièrement, que le gouvernement du Québec suscite la création d'un nouveau consensus québécois sur le rapatriement complet des pouvoirs et des budgets concernant les programmes, les mesures et les politiques d'adaptation et de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre pour les moins de trente ans.
4. le gouvernement s'engage à ce que le rapatriement des sommes en question ne produise pas le retrait, même partiel, du financement assumé actuellement par l'État québécois pour le fonctionnement d'Emploi-Québec ;
5. les sommes rapatriées servent aux besoins des jeunes Québécois à risque de chômage ou à risque de chômage de longue durée et qu'elles soient utilisées dans le but de favoriser l'accès des jeunes et des sans-chèque aux mesures existantes, ou encore, dans l'optique de la création de nouvelles mesures. Ces dernières devraient être développées dans le cadre du plan d'action de la politique jeunesse du Gouvernement du Québec;
6. les représentants jeunesse et la population soient informés régulièrement par le ministre de l'Emploi et le ministre des Relations intergouvernementales de l'évolution des négociations avec le gouvernement fédéral.

1 L'évolution du régime de l'assurance-chômage¹⁶ :

1.1 *La naissance d'un régime et de son principe fondateur*

Les années trente sont marquées par la grande dépression de 1929. Pour faire face à cette situation, les États-Unis développent une nouvelle approche gouvernementale fondée sur l'intervention de l'État dans l'économie afin de réduire les effets pervers du chômage (réduction de la consommation, paupérisme, etc.). Connue sous le nom de New Deal, cette approche, basée sur la nouvelle théorie de l'économiste John Maynard Keynes, fera époque et influencera les politiques québécoises et canadiennes subséquentes. C'est dans ce contexte que le gouvernement fédéral créa, en 1937, une Commission royale d'enquête connue sous le nom de Commission Rowell-Sirois, dont les conclusions l'inciteront à intervenir en matière de chômage. Dès 1940, il instituera le régime de l'assurance-chômage. Une caisse de réserve était constituée et administrée selon une approche actuarielle. L'État, les travailleurs et les employeurs des secteurs ciblés étaient tenus d'en assurer le financement. Les cotisations versées à la caisse par les travailleurs leur donnaient en échange le droit de toucher des prestations en situation de chômage, suivant la logique de fonctionnement d'une assurance. Ce droit constituait le principe fondateur du régime. Appliqué timidement dans un premier temps (secteurs d'emploi exclus, critères d'admissibilité rigides), il fit l'objet de réformes durant les années suivantes pour atteindre son déploiement global avec l'adoption de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971. Dès lors, le régime se voulait résolument universel avec une extension à l'ensemble des travailleurs. Les critères d'admissibilité étaient alors assouplis et les prestations étaient bonifiées et mieux adaptées aux besoins sociaux des travailleurs.

¹⁶ La majeure partie des références historiques de la section 1 est puisée de l'ouvrage suivant : Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, histoire du régime d'assurance chômage du Canada, www.drhc-hrhc.gc.ca/ae-ei/hist/historique_de_lassurance-chomage.shtml.

1.2 *Les années quatre-vingt-dix : un principe fondateur bafoué*

Les élans interventionnistes du gouvernement fédéral, qui caractérisaient la réforme de 1971, laissaient place graduellement à une remise en question du rôle de l'État vers la fin de la décennie soixante-dix et durant toutes les années quatre-vingt. C'est dans ce contexte que le législateur chercha à réduire les coûts d'un régime d'assurance-chômage, dont les faibles réserves de cotisations obligeaient une participation financière récurrente du Trésor fédéral. C'est pour cette raison que différentes modifications furent apportées à la Loi, mais celles-ci avaient un caractère restrictif relativement mineur. Néanmoins, elles traçaient la voie aux réformes des années quatre-vingt-dix au régime.

Dès 1990, le gouvernement fédéral mit fin à ses vagues hésitations en adoptant le projet de Loi C-21 qui, pour l'essentiel, mettait fin à toutes formes de participation financière de l'État au régime. Ce retrait de participation allait s'accompagner, durant les quatre années suivantes, de modifications successives à la Loi (les projets C-105 et C-17 notamment) durcissant les critères d'admissibilité au régime et limitant les taux de prestations. Le principe fondateur de droit d'accès au régime était mis à mal. Les mesures d'austérité contenues dans le projet de loi C-17 prévoyaient une économie de 2,4 milliards de dollars pour 1995-96 et 1996-1997, favorisant l'accumulation de nouvelles réserves au compte de l'assurance-chômage.

1.3 *La réforme de 1996 : une offensive ciblée contre les jeunes*

Le législateur récidive en adoptant en 1996 la Loi sur l'assurance-chômage. Réforme majeure, elle reformulait le fonctionnement du régime dans l'ensemble de ses ramifications, le calcul du temps de travail assurable en passant par les grilles de versement de prestation et la durée de prestation. Les jeunes travailleurs devenaient également la cible privilégiée de la réforme avec la mise en place d'une modalité haussant le critère d'admissibilité pour les « nouveaux travailleurs ». Les jeunes allaient faire les frais, dans une plus forte proportion que tout autre groupe d'âge, des ponctions annuelles alors évaluées à 1,9 milliards de dollars, contrairement à ce que le rapport d'estimation du DRHC laissait entendre¹⁷ au chapitre des prestations versées aux bénéficiaires. L'analyse des rapports de contrôle effectuée par la Commission de l'assurance-

¹⁷ Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Assurance emploi : Impact de la réforme*, 23 janvier 1996, partie A, section 1, p. 5.

chômage du Canada – rapports réalisés depuis 1997 afin d’assurer le suivi de ladite réforme¹⁸ - permet de corroborer cette situation.

Il convient de souligner que les nouveaux critères d’admissibilité réservés aux « nouveaux travailleurs », combinés aux autres resserrements, eurent des conséquences déterminantes et aggravantes sur la réduction de l’accès du droit des jeunes au régime. Au lendemain de la réforme, selon les données du gouvernement fédéral entre 1995-1996 et 1997-1998¹⁹, le nombre de demandes de prestations régulières d’assurance-chômage chutait de 27,2 % chez les moins de 25 ans. Parallèlement, le nombre moyen de demandes enregistrait une réduction de 17,6 %.

Certaines données du ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) font état d’une diminution encore plus importante. Ainsi, le rapport entre les prestataires ordinaires (c’est-à-dire ceux qui reçoivent une prestation d’assurance chômage) et les chômeurs (ceux qui se cherchent un emploi) chez les plus jeunes âgés de 15 à 24 ans accuse une diminution de 54 points de pourcentage entre 1989 et 1997 au Québec. Cette diminution est de 44 points pour l’ensemble du Canada.

Tableau : Rapport entre les prestataires ordinaires et les chômeurs (personnes de 15 à 24 ans)

Année	Hommes et femmes/ Québec	Homme et femme / Canada
1989	78	61
1990	72	56
1991	64	51
1992	59	43
1993	50	38
1994	42	31
1995	38	27
1996	32	24
1997	24	17

L’hypothèse voulant que cette chute de demandes soit attribuable à une reprise économique est d’emblée rejetée puisque le chômage affichait une hausse notable chez les 15 - 25 ans durant la période 1995-1996 et 1997-1998²⁰. Ces données sont d’autant plus paradoxales que le nombre de demandes aurait dû connaître logiquement une augmentation. Enfin, sur un continuum de cinq années (1995 à 2000), la tendance s’est accentuée : le nombre de demandes baissant de 32 % chez les jeunes et de 25 % pour l’ensemble des travailleurs.

¹⁸ Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de contrôle et d’évaluation du régime d’assurance-emploi*, 1996 à 2000.

¹⁹ Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de contrôle et d’évaluation du régime d’assurance-emploi*, 2000, annexe 2 p. 2.4.

²⁰ Gouvernement du Canada, STATISTIQUE CANADA, *Statistiques chronologiques sur la population active*,

L'existence de critères d'admissibilité spécifiques aux « nouveaux travailleurs » sous-tend un préjugé largement répandu selon lequel les jeunes auraient recours de façon excessive à l'assurance-chômage. Le reprenant à son compte, la Commission de l'assurance-chômage du Canada introduisit une problématique présumée de « cycle de dépendance »²¹ des jeunes à l'endroit de ce régime pour justifier l'existence de critères particuliers pour les nouveaux travailleurs. Suivant cette logique, la baisse des demandes enregistrées chez les jeunes permettrait de compenser la sur-utilisation du régime dont ils auraient été responsables. Cependant, la réalité est autre. Soulignons qu'au chapitre de la proportion du nombre de demandes et de la fréquence d'utilisation du régime, les jeunes formaient, à la veille de la réforme, une cohorte sous-représentée. En fait, les 15 - 24 ans constituaient en 1995 16 % de la population active²². Ils ne représentaient que 14,3 % des demandes et ne comptaient que pour 4,4 % des « prestataires fréquents »²³. En regard de leur présence dans la population active, les jeunes sous-utilisent le régime. Dès lors, le resserrement du régime visant cette catégorie d'âge revêt un caractère à la fois injustifiable et déraisonnable.

2000, p. 8.

²¹ *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, *op. cit.*, annexe 1 p. 1.1.

²² Statistiques chronologiques sur la population active, *op. cit.*, p. 5.

²³ « On entend par prestataire fréquent une personne qui a eu au moins trois demandes actives, prestations régulières ou de pêcheur, au cours des cinq dernières années qui ont précédé l'établissement de la période de prestation actuelle » définition et statistique tirée de: *Assurance emploi : Impact de la réforme 2000*, *op. cit.*, annexe 2, p. 2.8.

1.4 Des réserves financières pour qui ?

Les mesures d'austérité de la réforme de 1996 devaient, selon la loi, avoir comme résultat l'accumulation d'une réserve dite suffisante. Celle-ci devait, d'une part, permettre d'éponger tous les déficits de fonctionnement à venir dus à une hausse des demandes de prestations et, d'autre part, pallier le retrait de la participation du Trésor fédéral dans le financement des déficits sanctionné par la loi sur l'assurance-chômage de 1990. Suite à ces mesures, l'objectif a de toute évidence été atteint, la réserve cumulée étant de 36 milliards de dollars en 2001. Ajoutons que les estimations faites pour 2002-2003 prévoient, quant à elles, une réserve de 42,8 milliards²⁴. Comme l'attestent les taux de demandes et de versements de prestations, ce sont les jeunes qui ont contribué le plus, toutes proportions gardées, à la réalisation de cette réserve. Autrement dit, ils ont fait les frais des mesures d'austérité et rien n'empêche le gouvernement fédéral de privilégier le maintien ou l'introduction de mesures additionnelles du même type, malgré la taille considérable de la réserve accumulée. En effet, la loi ne précise pas de limite à partir de laquelle la réserve serait suffisante. Pourtant, son ampleur est telle que le coût des périodes de chômage peut être honoré, tout en assurant le réinvestissement nécessaire à la « réhabilitation » du droit d'accès au régime.

Toutefois, cette réserve n'en est pas une à proprement parler. Ainsi, la Loi de 1971 qui transformait la « caisse » du régime en « compte » ne procédait pas qu'à la simple modification sémantique du terme. La gestion de caisse était indépendante du Trésor fédéral, ce qui assurait une utilisation des surplus de cotisation pour le seul fonctionnement du régime. Ce changement éliminait une gestion de caisse exclusive et fusionnait les fonds provenant des cotisations au sein du Trésor fédéral. Simple entité comptable sous l'égide du gouvernement fédéral, la réserve de cotisation pouvait alors servir à combler n'importe quels besoins de l'État canadien.

²⁴ Rapport de la vérificatrice générale du Canada, *op. cit.*, chapitre 13, p. 4 et 7

Ce désenclavement des fonds comprenait sa part de risques. Pensons simplement à l'utilisation des fonds à des fins qui ne sont pas liées à l'emploi ou au soutien du revenu des chômeurs. Sur ce point, le gouvernement canadien aurait déjà utilisé une partie de ces sommes pour éponger ses déficits²⁵.

Dès lors, il devenait possible d'élargir le mandat du système de cotisation en utilisant une partie des sommes dans le but de développer des mesures d'aide à l'emploi. Le projet de Loi C-21 adopté en 1990 abondait déjà en ce sens. Le législateur y annonçait son intention de puiser dans le compte de l'assurance-chômage de façon plus fréquente « pour financer des mesures actives de formation et de pré-emploi »²⁶. C'est sur cette base que le gouvernement fédéral négociait une entente majeure sur la main-d'œuvre avec l'État québécois quelques années plus tard. C'est également dans ce contexte, toutefois, que ce même gouvernement des libéraux fédéraux développait des services d'employabilité parallèles comme la Stratégie emploi jeunesse.

2 L'entente Québec / Canada: la vision globale mise à mal

En vertu de l'entente de principe du 21 avril 1997 sur le partage des responsabilités dans le domaine de la main-d'œuvre, le Québec a obtenu la responsabilité de la planification, de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures actives d'emploi issues des cotisations de l'assurance-chômage. Il est également responsable du placement et de l'information sur le marché du travail québécois. Cette entente s'appuyait sur le consensus québécois de la première moitié des années 1990 portant sur le rapatriement des compétences en matière de main-d'œuvre.

L'entente présente une définition des mesures actives conforme à celle de l'OCDE quant à l'objet d'une politique active, c'est-à-dire, une « politique visant à faciliter l'accès au marché du travail et à l'emploi ainsi qu'à améliorer les qualifications professionnelles et le fonctionnement du marché du travail »²⁷.

²⁵ *Rapport de la vérificatrice générale du Canada, op. cit.*, chapitre 13, p. 4 et 7.

²⁶ *Histoire du régime d'assurance-chômage du Canada, op. cit.*, section « 1989 ».

²⁷ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1993, p. 41.

En outre, l'entente mentionne qu'une mesure active représente « tout programme ou activité (stage, cours, etc.) servant à favoriser ou à faciliter le retour à l'emploi ou le maintien en emploi ».

Les mesures actives de cette l'entente s'inscrivent dans cinq axes d'intervention, à savoir :

- la préparation pour l'emploi;
- l'insertion en emploi;
- le maintien en emploi;
- la stabilisation en emploi;
- la création d'emplois.

Il convient de mentionner qu'Ottawa a conservé les mesures d'employabilité concernant les jeunes de 15 – 30 ans, malgré l'entrée en vigueur d'une entente dont l'esprit vise le plein contrôle par le gouvernement du Québec des mesures actives d'emploi financées depuis le compte de l'assurance-chômage. Ainsi, avec l'existence en parallèle de la Stratégie emploi jeunesse fédérale et de l'entente d'avril 1997, les jeunes se retrouvent dans une zone grise. Cette situation vient semer la confusion dans l'application de ces mesures et provoque, par le fait même, certains chevauchements coûteux de mesures. Nous y reviendrons.

Certains protagonistes de la Stratégie emploi jeunesse soutiennent que cette dernière échapperait à l'entente sous prétexte qu'elle ne serait pas financée par le fonds d'assurance-chômage, mais bien par le Trésor fédéral. Or, il est pourtant clair que le Trésor fédéral et le fonds ne constituent qu'une seule entité comptable et qu'il est alors aisé de se perdre en conjectures sur la provenance réelle du financement. Toutefois, d'un point de vue strictement factuel, plusieurs éléments attestent que ce financement provient effectivement du fruit des cotisations au régime de l'assurance-chômage. D'abord, le caractère colossal de la réserve atteste de la nature de ce financement. Ajoutons que *l'existence réelle* des réserves de même que *l'utilisation* de ces dernières au seul bénéfice du régime et de l'aide à l'emploi tiennent indiscutablement du fait qu'elles appartiennent moralement aux travailleurs. En effet, il est admis que les cotisations puisées à même le salaire des travailleurs sont dédiées au fonctionnement du régime. Qui plus est, le financement de la Stratégie emploi jeunesse avec un coût de 416 M \$ en 1999-2000²⁸ pour l'ensemble du Canada ne mobilise qu'une part marginale de moins de 2 % de cette réserve.

De même, à l'échelle jeunesse, la réduction de versement de prestations auprès des jeunes québécois depuis la réforme de 1996 équivaut sensiblement aux dépenses réalisées au Québec pour la Stratégie emploi jeunesse au courant de cette période²⁹. Ces dépenses sont de près de 130 M\$ pour 1998-99 et 1999-00³⁰, alors que le cumul de réduction de prestations entre 1995 et 2000 est estimé à près de 90 M\$³¹ chez les moins de 25 ans. À elles seules, ces économies couvrent près de 70% du financement québécois dédié à la Stratégie emploi jeunesse ces dernières années.

²⁸ Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Programmes jeunesse financés par le Trésor fédéral*, septembre 1998.

²⁹ La Stratégie emploi-jeunesse fut annoncée en février 1997, mais son financement massif et récurant débute véritablement à partir de l'année financière de 1998.

³⁰ *Programmes jeunesse financés par le Trésor fédéral*, *op. cit.*

³¹ Les chiffres de réductions de prestation chez les jeunes québécois n'existant pas, cette estimation est obtenue par le croisement de la proportion québécoise des réductions de prestations canadiennes avec le total des réductions de prestations subies par les 15-25 ans à l'échelle canadienne. L'estimation suppose que les jeunes québécois subissent une réduction globale de prestations dans des proportions semblables aux jeunes canadiens. Le calcul s'appuie sur le document suivant : *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, *op. cit.*, annexe 2, tableau 2.2.

Bien qu'aucune donnée ne soit disponible quant aux économies effectuées auprès des 25-30 ans, il est raisonnable de penser que ces dernières, jumelées à celles qui concernent les moins de 25 ans, totalisent une somme atteignant facilement les dépenses québécoises en question³².

2.1 *La Stratégie emploi jeunesse : une entorse à la cohérence québécoise*

La provenance des sommes permettant le financement de la Stratégie emploi jeunesse doublée de l'impératif même de l'entente Québec / Canada milite, nous venons de le démontrer, en faveur du rapatriement des sommes au gouvernement du Québec. Voyons maintenant les incidences concrètes de la présence de la Stratégie emploi jeunesse dans le paysage québécois.

L'entente Québec / Canada, grâce au rôle de maître d'œuvre en matière d'employabilité confié au gouvernement du Québec et au levier financier qu'elle représente, permet à Québec de raffermir et de développer un réseau ainsi que des infrastructures institutionnelles (réseau scolaire, centres locaux d'emploi (CLE), centres locaux de développement (CLD), etc.) et communautaires imposants.

Cette synergie québécoise s'articule en fonction de différentes réalités que vivent toutes les strates de la population en lien avec les besoins de main-d'œuvre, la formation de la main-d'œuvre et le soutien du revenu. Toujours en développement, elle atteindra, à notre avis, son plein potentiel lorsqu'il sera possible de desservir tous les besoins de la population québécoise en emploi, à l'aide de services publics cohérents, adaptés et efficaces.

2.1.1 *Les dédoublements du gouvernement fédéral avec les programmes québécois*

D'emblée, indiquons que l'intervention de la Stratégie emploi jeunesse en sol québécois est articulée en fonction d'objectifs de mise en œuvre pan-canadiens peu adaptés à l'économie et au marché de l'emploi québécois. En réalité, cette stratégie agit souvent comme un obstacle à la collaboration et un instrument qui enlève de la cohérence et rajoute à la confusion des stratégies de placement et d'insertion du Québec, des établissements d'enseignement et des organismes qui travaillent à améliorer l'employabilité des jeunes. Selon nous, ces dédoublements se chiffrent au Québec à 62,7 M\$ pour l'année 1998-99, à 66,7 M\$ pour l'année 1999-00³³, et à 70 M\$ pour l'année 2000-01. À titre de comparaison, les budgets alloués à l'échelle canadienne pour l'année

³² Bien que le chômage soit moins élevé chez les 25-29 ans, ces jeunes constituent toutefois une part majeure de 35 % (selon nos sources) l'ensemble des cotisants de 15-29 susceptible d'être concerné par les effets de resserrements du régime.

³³ *Programmes jeunesse financés par le Trésor fédéral, op. cit.*

1999-00 étaient de l'ordre de 415,65 M\$. Cette année-là, le Québec bénéficiait de 16% de cette somme.

Ces sommes sont distribuées dans 11 programmes fédéraux qui trouvent, à peu de choses près, leur équivalent au sein des programmes québécois. Six d'entre eux concernent des interventions favorisant l'emploi d'été pour étudiants. Ces initiatives totalisaient pour le Québec des investissements de 25,7 M\$ pour l'année 1999-2000. Les cinq autres programmes concernent des interventions favorisant l'insertion sociale et économique dans une perspective de développement de l'employabilité des jeunes. Ces cinq mesures mobilisaient 41 M\$ en 1999-2000 au Québec. Voici maintenant des exemples³⁴ concrets de dédoublements de structures pour chacun de ces deux secteurs d'interventions.

La majeure partie des six interventions du Centre des ressources humaines du Canada pour étudiant (CRHC-É) concerne le placement étudiant en emploi d'été selon des approches spécifiques aux besoins des jeunes. Parmi ces interventions, nous retrouvons le programme intitulé « Placement carrière-été ». Ce programme mérite qu'on s'y attarde à lui seul puisqu'il mobilisait en 1999-2000 plus de 80% des ressources du CRHC-É réservées aux étudiants québécois. Il se spécialise dans le placement ciblé en emplois d'été en fonction du domaine d'étude des étudiants et ce, à l'aide de subventions salariales versées aux entreprises privées ou aux organismes sans but lucratif intéressés. Les emplois ont une durée de 6 à 16 semaines. Il s'agit ici de créer une passerelle entre l'étudiant et l'entreprise permettant de faciliter l'acquisition d'une première expérience de travail dans le domaine d'étude respectif. Bien que louable, ce programme dédouble directement une initiative québécoise intitulée « Soutien à l'emploi stratégique ». Piloté par le Placement étudiant du Québec (PEQ) – le PEQ porte sous son aile l'ensemble des programmes de placement en emploi étudiant – ce programme permet aux étudiants du Québec d'acquérir une expérience de travail durant l'été.

Ainsi, l'absence de structures administratives permanentes de placement du gouvernement fédéral au Québec limite l'intervention de ce dernier au placement en période estivale seulement. Le programme québécois, pour sa part, bénéficie d'un lien administratif permanent par l'intermédiaire de l'organe de gestion du PEQ. L'existence de cette infrastructure permet donc au programme québécois de développer une offre d'emploi, non seulement pour la période estivale, mais aussi durant l'automne et l'hiver.

Toutefois, l'élan du programme québécois dont il est question et, par ricochet, celui du PEQ, est freiné par la mobilisation massive de ressources financières du gouvernement fédéral au profit de son propre programme.

Tel que mentionné précédemment, l'entente Québec/Canada décourage pourtant ce type de dédoublement en précisant le rôle du gouvernement du Québec quant à la gestion du placement. Ainsi, elle stipule en toutes lettres que « le Québec est responsable : (...) 2.1.3 d'offrir un service de placement et, à cette fin, d'établir des liens appropriés avec le Canada »³⁵ et que « le rapatriement au Québec des fonds alloués par le gouvernement fédéral au CRHC-É permettrait d'établir un service de placement unifié (service que l'entente Québec / Canada tend à favoriser) et éviterait ainsi le gaspillage de ressources liés au maintien d'une double structure à ce niveau »³⁶.

³⁴ Les exemples de dédoublements et le descriptif des programmes sont basés sur les documents suivant : Gouvernement du Québec, SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE, *Répertoire des programmes gouvernementaux du Québec*, 2000; Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Impact pour le Québec des programmes jeunesse financés par le Trésors fédéral*, novembre 1998; Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Notes documentaires, stratégie emploi jeunesse*, 1997; Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives jeunesse de DRHC*, Rapport final, février 2000, section 1.3.2.

³⁵ *Impact pour le Québec des programmes jeunesse financés par le Trésors fédéral*, Op. cit., p. 8.

³⁶ Gouvernement du Québec MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Programme jeunesse financé par le Trésor fédéral*, juillet 1998, p. 7.

En outre, les cinq interventions du Centre des ressources humaines du Canada pour les jeunes non-étudiants (DRHC) concernent les deux rubriques suivantes : l'insertion en emploi et l'insertion sociale. La première rubrique table sur diverses formules de « stages » en emploi pour favoriser l'insertion de jeunes prêts à joindre le monde du travail. La deuxième rubrique s'intéresse aux jeunes ayant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel, passagères ou majeures augmentant les risques de chômage prolongé, connu sous le nom de « Service jeunesse Canada ». Ce programme exige une attention particulière puisque plus de 50% du budget réservé aux non-étudiants y est attribué.

Le Service jeunesse Canada consiste en une approche d'intervention axée sur l'implication des jeunes dans leur communauté par l'intermédiaire de projets communautaires mobilisateurs. Développé selon une formule d'intervention de groupe (10 à 20 jeunes), l'activité d'implication doit favoriser le développement d'aptitudes personnelles (estime de soi, sentiment d'accomplissement, communication avec les autres, participation à l'intérieur de leur collectivité, etc.), mais aussi professionnelles. Ce programme a comme indicateurs de réussite le retour au travail régulier ou aux études, le paiement d'une dette d'étude ou encore le démarrage d'une entreprise.

En définitive, le programme fédéral dédouble directement un programme québécois intitulé « Chantier jeunesse ». Ce dernier utilise une formule d'intervention à tout point vue semblable. Toutefois, le programme québécois favorisera plutôt l'implication communautaire en dehors de la communauté d'appartenance des jeunes visés (expérience dans un autre pays ou région du Québec). Comme le Service jeunesse Canada, Chantier jeunesse se fixe comme objectif général l'intégration des jeunes à la vie active. Notons, néanmoins, que les modalités d'allocation à l'intention des jeunes sont différentes d'un programme à l'autre.

D'autre part, la Stratégie emploi jeunesse fédérale dédouble, à divers degrés, un ensemble d'initiatives communautaires et de programmes québécois qui ont tous comme objet l'intervention dans un contexte de préemployabilité. Certaines de ces initiatives s'adressent exclusivement aux jeunes.

À titre d'exemple, citons le programme « Jeunes Volontaires » qui, à bien des égards, possède des similitudes avec le programme fédéral : l'implication en groupe dans la réalisation d'un projet permettant, à terme, l'insertion sociale (développement d'aptitude personnelle) et professionnelle. Un projet s'effectue avec l'appui d'intervenants d'un organisme compétant et le programme québécois trouve son originalité dans la possibilité pour ces jeunes de piloter leur propre projet (création d'une entreprise d'économie sociale, d'une troupe de théâtre, etc.).

L'intervention dans un contexte de préemployabilité est l'épine dorsale d'une autre initiative jeunesse québécoise intitulée « Solidarité jeunesse ». Ciblant les 18-21 ans, Solidarité jeunesse est une recherche-

action d'une durée de deux ans qui vise à trouver les meilleures stratégies de réinsertion sociale et professionnelle pour les jeunes qui sont admis à l'assistance-emploi. Ce projet est basé sur l'expertise des groupes communautaires jeunesse de l'ensemble des localités du Québec.

L'intervention communautaire individualisée, mais aussi de groupe, pendant une période de trois à six mois permet à chaque participant de prendre conscience de ses forces et ses faiblesses tout en formulant un plan d'action personnel le menant vers l'autonomie.

De plus, Solidarité jeunesse se fixe l'atteinte d'objectifs précis. Le succès d'une démarche est confirmé lorsqu'un jeune participant retrouve la santé, mène à terme une grossesse dans des conditions adéquates dans le cas d'une jeune fille, met fin à des démêlés avec la justice, retourne aux études ou en formation ou se trouve un emploi.

D'autres programmes québécois adressés non seulement aux jeunes mais à l'ensemble des sans emploi, tablent sur des formules semblables de démarche de préemployabilité : C'est, notamment, le cas des programmes « Insertion sociale » et « Entreprise d'insertion ».

2.1.2 Origines et effets pervers des dédoublements

À un autre niveau, soulignons que les dédoublements entre les deux ordres de gouvernement font obstacle à une réinsertion en emploi pour les jeunes. Nous sommes d'avis que les conséquences de ces dédoublements affectent la qualité et l'adaptabilité des services offerts aux jeunes québécois.

D'une part, ce problème s'observe à Emploi-Québec par l'entremise des priorités générales que l'organisme se fixe quant au ciblage des clientèles. Il prend la forme d'une distorsion entre l'offre de services qui avantage une clientèle plus apte à intégrer le monde de l'emploi, au détriment d'une autre moins « employable ». Or, cette dernière clientèle généralement très démunie au plan personnel et professionnel ne peut espérer intégrer la vie active de façon durable sans le concours préalable d'une intervention personnalisée soutenue et de longue durée. Cette distorsion est particulièrement marquée au chapitre de la mesure de formation et du régime de qualification d'Emploi-Québec.

Il semble en effet qu'Emploi-Québec privilégie le déploiement d'une offre de formation dite professionnelle permettant le développement des qualifications d'une clientèle ayant déjà une bonne expérience de travail dans bien des cas et encline à intégrer le marché de l'emploi.

La formation dite de pré-employabilité (formation générale, alphabétisation, etc.) fait l'objet d'un déficit d'offre en regard des besoins de la clientèle concernée. À cet effet, une enquête effectuée par le Réseau des carrefours jeunesse-emploi, quant à l'accessibilité aux mesures d'Emploi-Québec chez les jeunes participant au projet pilote Solidarité jeunesse, est éloquent. Ainsi, des 844 demandes de mesures acheminées par les Carrefours jeunesse-emploi de toutes les régions Québécoises à l'attention d'Emploi-Québec entre le 1^{er} novembre 2000 et le 31 juillet 2001, seulement 396 mesures furent allouées. Durant cette période, donc, 53% des dites demandes restèrent lettre morte auprès d'Emploi-Québec³⁷. Et ce sont généralement des demandes de mesures de préemployabilité dont il s'agit puisque les jeunes de Solidarité jeunesse - âgés de

³⁷ Source : Réseau des Carrefours jeunesse-emploi, *Rapport d'étape au 31 juillet 2001*, 2001.

18 à 21 ans – considérés à risque de chômage de longue durée ont besoin d'une intervention personnalisée. Enfin, les jeunes dans leur ensemble, qui sont aux prises avec un taux de décrochage scolaire notable font partie de cette clientèle en de fortes proportions.

Cette distorsion trouve sa source, au moins en partie, dans la nature même du financement d'Emploi-Québec. Cet organisme obtient en moyenne 75 %³⁸ de son financement par l'intermédiaire des cotisations de l'assurance-chômage. L'esprit des mesures actives d'emploi développées à l'aide de ce financement reflète, à toute fin pratique, le profil général des travailleurs bénéficiant de l'assurance-chômage, profil qui répond le plus souvent aux qualités requises à la réussite d'une formation professionnelle.

Évincés de l'accès au régime d'assurance-chômage plus que toute autre cohorte (résultat de la réforme de l'assurance-chômage de 1996) - ne serait-ce que par la faiblesse numérique de leur présence au régime - les jeunes ne peuvent faire valoir leurs besoins particuliers dans le développement de l'aide aux prestataires d'assurance-emploi. En outre, les moyens financiers permettant le développement de services québécois pleinement adaptés manqueraient à l'appel. En effet, rappelons-le, les cotisations provenant du travail des jeunes sont mobilisées au profit de la Stratégie emploi jeunesse.

Les programmes de la Stratégie emploi jeunesse, quant à eux, n'arrivent pas à combler ce déficit d'adaptabilité des services d'employabilité québécois puisqu'ils n'échappent pas aux effets pervers de la dynamique de dédoublement - dynamique dont l'existence est paradoxalement entretenue par le maintien de ces mêmes programmes. En effet, la faiblesse de l'implantation au Québec d'infrastructures institutionnelles et communautaires participant à une synergie pan-canadienne en matière d'employabilité agit sur la qualité des programmes de la Stratégie emploi jeunesse.

Par ailleurs, les programmes fédéraux en question sont, pour la plupart, mis en œuvre par la vitrine d'organismes communautaires intéressés. La Stratégie emploi jeunesse compte dans ses rangs de nombreux organismes dont l'expertise en matière d'aide à l'emploi est éprouvée. Et il est vrai que l'existence d'un décret québécois limite l'accès de certains de ces organismes aux fonds de la Stratégie emploi jeunesse³⁹. Toutefois, il est également vrai que depuis la mise en œuvre de ces programmes et, au moins, jusqu'à la toute fin de l'année financière 1999-2000, la liste des organismes admis dont l'expertise en matière d'insertion sociale ou professionnelle n'est pas probante est devenue longue. Ainsi, L'étude d'un échantillon de 9000 cas de subvention dans les régions de *Québec Est* et *Saint-Lambert* de même que dans les régions de *Saint Laurent*, *Cartierville* et *Westmont Ville-Marie* concernant les programmes fédéraux Service jeunesse Canada, Jeunes Stagiaires Canada, Objectifs emploi d'été pour étudiants (comprenant Placement carrière été et Partenaire pour l'emploi d'été) de même que le programme Stages internationaux Canada le démontre. L'étude conclut que le mandat de nombreux organismes est loin de l'intervention en employabilité. Il est alors loisible de questionner la qualité d'exécution des programmes de la Stratégie emploi jeunesse par l'intermédiaire de ces organismes et, en conséquence, de l'atteinte des objectifs visés par ces mêmes programmes.

³⁸ Gouvernement du Québec, EMPLOI-QUÉBEC, *Rapport annuel de gestion*, 2001, p. 36.

³⁹ Tout organismes dont les activités sont financées à 50 % par le gouvernement du Québec, ou dont le conseil d'administration est composé majoritairement de représentants gouvernementaux.

De plus, nonobstant la situation québécoise, les programmes fédéraux suscitent certains questionnements relativement à leur efficacité. Le résultat de nos recherches indique que la Stratégie emploi jeunesse n'a jamais fait l'objet d'une évaluation globale quant à l'atteinte des objectifs visés. L'absence même d'évaluation générale après quatre années de mise en œuvre n'est pas sans incidence sur la crédibilité des programmes.

Certaines analyses ciblées réalisées à l'échelle canadienne tendent à démontrer leurs faibles incidences structurantes sur l'employabilité des jeunes. C'est le cas du programme Service jeunesse Canada ayant fait l'objet d'une évaluation par la Direction des ressources humaines du Canada en 1999⁴⁰ sur une période de 1994 à 1997. Le programme - créé antérieurement à la Stratégie emploi jeunesse et par la suite intégré à cette dernière - a comme objectif « de donner aux jeunes une expérience de travail pratique chez un employeur »⁴¹ en entreprise ou en milieu communautaire leur permettant d'améliorer leur employabilité. En bref, l'évaluation conclut que, d'un point de vue statistique pour la période étudiée, le programme n'a pas d'impact significatif en lien avec l'atteinte de ses objectifs.

Par ailleurs, le rapport d'un sondage sur l'appréciation des programmes jeunesse, rapport publié par la même direction en février 2000⁴², fait état de résultats mitigés quant à l'effet structurant de certains programmes jeunesse fédéraux. À cet effet, le rapport relève qu'un fort segment de participants à Jeunes stagiaires Canada, soit 33 % de l'échantillon à l'échelle canadienne, n'a pas reçu de formation. Cette proportion s'élève à 43 % au Québec. Notons que ce décalage entre résultats canadiens et québécois n'est certainement pas sans rapport avec le problème des dédoublements et de leurs effets pervers.

⁴⁰ Gouvernement du Canada, DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Évaluation sommative de Service jeunesse Canada*, août 1999, section 3, p. 11.

⁴¹ Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives jeunesse de DRHC*, Rapport final, février 2000, section 1.3.2.

⁴² Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives jeunesse de DRHC*, rapport final, février 2000, section 5.

2.2 Constat : les jeunes pris en otage

La somme combinée des mesures d'austérité de l'assurance-chômage visant les jeunes et de la problématique des dédoublements en matière de programmes jeunesse hypothèque toute tentative d'intervention cohérente et structurante. Dans ce contexte, le cheminement de nombreux jeunes québécois est alarmant. Nombreux sont ceux qui sont mis à pied et refoulés aux portes du régime d'assurance-chômage en raison des critères d'admissibilité plus exigeants pour les « nouveaux travailleurs ». Ces derniers ont pourtant cotisé à ce régime. Mais, il n'ont pas d'autre choix, faute d'expérience lui permettant de décrocher un emploi stable, de joindre les rangs de l'assistance-emploi. La perte de revenu est alors majeure et synonyme de pauvreté puisque l'assistance-emploi offre des prestations moindres que ce qui est offert par l'assurance-chômage. Pire encore, s'ils sont déclarés *sans-chèque* parce que considéré à la charge des parents, ils auront droit à un soutien du revenu selon des critères restrictifs et pour certaines mesures seulement.

Soumis à cette situation précaire, ces jeunes doivent trouver leurs voies à travers une structure bicéphale d'aide jeunesse à l'emploi dont le maintien en parallèle ne peut qu'entretenir la confusion, et ce, sans compter les dépenses colossales de promotion du gouvernement fédéral qui participent à cette confusion. À ce chapitre, selon nos informations, ces dépenses étaient de 4 873 274 \$ à l'échelle canadienne pour la seule année 2000-01. Des données plus récentes indiquent que pour les quatre premiers mois de 2001, le gouvernement fédéral aurait dépensé plus de 2,6 millions de dollars pour vanter les mérites de sa Stratégie emploi jeunesse au Québec⁴³.

C'est dans cette situation que ces jeunes devront arrêter leur choix parmi des programmes dont l'adaptabilité (le cas Emploi-Québec) ou la qualité (le cas Stratégie emploi jeunesse) risquent d'être affectées par la dynamique du dédoublement. Dans ces conditions, l'intégration en emploi de ces jeunes pourrait être compromise.

⁴³ Dutrisac Robert, LE DEVOIR, *Ottawa a dépensé 45 millions au Québec en publicité*, 14 décembre 2001.

2.3 *Le rapatriement, solution à l'impasse*

Le CAJ n'en est pas à sa première intervention dans ce conflit Québec / Canada. Il défend la présente position depuis sa création il y a près de cinq ans⁴⁴. Dès 1997, le CAJ imageait l'enjeu de cette manière :

« (...) si l'entente fédérale-provinciale constitue un premier pas vers le respect du consensus québécois, la *Stratégie emploi jeunesse* agit en sens inverse. Le gouvernement fédéral, par cette initiative, souhaite « *aider les jeunes à assembler les morceaux* » faisant ainsi référence au casse-tête qui se présente aux jeunes lorsqu'ils veulent intégrer le marché du travail. Cependant, nous considérons qu'en intervenant de la sorte, le gouvernement fédéral mélange deux casse-têtes dans une même boîte »⁴⁵.

Aujourd'hui, le CAJ insiste sur la nécessité que le gouvernement fédéral reconnaisse le Québec comme seul maître d'œuvre en matière d'employabilité sur son territoire puisque ce dernier possède les infrastructures nécessaires à cet effet. En conséquence, le gouvernement fédéral doit, en conformité avec l'esprit de l'entente d'avril 1997, verser à l'État du Québec les budgets réservés à la *Stratégie emploi jeunesse*. De plus, les sommes investies au Québec constituent moins de 20% du budget total réservé aux programmes de la *Stratégie emploi jeunesse* à travers le Canada. Considérant que la population québécoise forme 24 % de la population du Canada, force est de constater que la part du Québec est nettement insuffisante. Déjà à ce chapitre, le gouvernement du Québec doit réclamer sa juste part.

⁴⁴ Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC, *La Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada. Aider les jeunes à assembler les morceaux*, 20 juillet 1997, page 1 à 3; *Pour une véritable politique d'emploi responsable à l'égard des jeunes du Québec*. Document de réflexion du Comité de travail sur la politique jeunesse, décembre 1997, page 2; *Le plan d'action jeunesse du gouvernement du Québec. Offrir aux jeunes le pouvoir d'exercer leur citoyenneté*, 26 août 1998, page 7.

⁴⁵ *La stratégie emploi jeunesse du Gouvernement du Canada. Aider les jeunes à assembler les morceaux*, *Op. cit.*, p.3,4.

3 Conditions générales de la gestion des sommes rapatriées

Le rapatriement des sommes de la Stratégie emploi jeunesse doit être autre chose qu'un simple transfert de fonds dans les coffres du gouvernement du Québec. Les montants rapatriés – qui seront soumis à l'étude systématique de la Commission des partenaires du marché du travail – devront non pas suppléer aux fonds alloués aux jeunes via les mesures d'Emploi-Québec par le Trésor du gouvernement du Québec (100 M\$ par année), mais s'ajouter à ceux-ci. Le cumul de ces enveloppes est nécessaire si l'objectif est toujours d'améliorer l'accès des jeunes à de meilleurs services d'employabilité.

Le CAJ motive cette position notamment par l'accès difficile de certaines clientèles jeunes aux programmes d'Emploi-Québec (les *sans-chèque* et les 16-18 ans en particulier) et par l'importance d'offrir davantage de programmes diversifiés à l'intention des jeunes.

Un nombre important de personnes de moins de 18 ans sont refoulées aux portes d'Emploi-Québec, alors qu'elles sont théoriquement admissibles aux mesures actives d'Emploi-Québec. Comment justifier cette exclusion alors que ces dernières sont en âge d'intégrer le monde du travail? De plus, nous savons que les jeunes de moins de 24 ans non admissibles à l'assistance sociale en raison du revenu de leurs parents, communément appelés les *sans-chèque*, éprouvent fréquemment des difficultés à obtenir des services de la part d'Emploi-Québec.

Il va sans dire que les programmes actuellement offerts dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse permettent un accès plus souple pour les moins de 18 ans et les *sans-chèque*. Cette approche, bien accueillie par les organismes communautaires offrant ces programmes, doit être maintenue.

De plus, bien que les services d'Emploi-Québec s'adressent à une clientèle dite décroisée, les sommes et programmes rapatriés de la Stratégie emploi jeunesse doivent permettre le développement de services ciblés au profit exclusif des clientèles jeunes. Le rapatriement doit

développer à la fois l'accès aux services de même que le développement d'une diversité de programmes jeunesse pour répondre à autant de besoins en matière d'employabilité chez les jeunes.

Par ailleurs, la rigidité administrative doit laisser place à plus de souplesse, à plus forte raison dans le cadre du rapatriement dont il est question. En effet, pour l'heure, la formule de Stratégie emploi jeunesse tient, à certains égards, davantage compte de l'expertise jeunesse des organismes en employabilité dans l'attribution des programmes. En particulier, le besoin des jeunes modulé à travers les disparités régionales ou de quartiers sensibles semble davantage pris en compte. Emploi-Québec doit s'inspirer de cette approche. Les ententes de gestion entre CLE et organismes en employabilité en seront facilitées. Il sera alors possible d'intervenir pleinement en fonction des besoins des individus dans une approche dite globale.

Conclusion

La dynamique de dédoublement, bien loin de signer un temps d'arrêt, tend plutôt à prendre de l'ampleur. À ce sujet, les quotidiens annonçaient à l'automne 2000 que le gouvernement fédéral s'apprêterait à mettre sur pied un plan d'action pan-canadien sur le développement des compétences. Des sommes pour la création de nouveaux programmes seraient mobilisées pour améliorer les compétences et l'éducation de tous les travailleurs canadiens. Dans le discours du trône du 30 janvier 2001, cette volonté est réaffirmée. Il est question de déployer un « effort national » pour développer une « main-d'œuvre qualifiée ». Le gouvernement fédéral prévoit créer, notamment, « un régime enregistré d'apprentissage personnel pour aider les Canadiens à trouver les sommes nécessaires à leur formation ». De plus, il prévoit soutenir davantage « les jeunes à risques (...) qui ont le plus besoin d'aide pour poursuivre leurs études ou pour décrocher un premier emploi (...) ». Il est également question de mettre en œuvre « une initiative nationale » en matière d'alphabétisation⁴⁶. Suivant l'astucieux détournement sémantique du gouvernement fédéral, ces initiatives et programmes échapperaient au cadre de l'entente d'avril 1997, puisqu'ils seraient financés par le « Trésor fédéral ». En fait, ces nouvelles initiatives ne concernent plus seulement les jeunes mais l'ensemble des interventions en matière d'employabilité, ce qui constitue une remise en cause totale de l'esprit de l'entente Québec / Canada.

Le gouvernement du Québec se doit de desservir la population québécoise en matière d'aide à l'emploi par l'intermédiaire d'une structure publique d'accueil rendue accessible par la création d'Emploi-Québec. Toutefois, faute d'obtenir gain cause en faveur du rapatriement, les problèmes de dédoublements présents et à venir risquent progressivement de marginaliser l'initiative du gouvernement du Québec en matière d'employabilité des jeunes (et des moins jeunes) rendant impossible, à terme, le parachèvement de services publics cohérents, complets et adaptés.

⁴⁶ Gouvernement du Canada, *Discours du trône ouvrant la première session de la 37^e législature du Canada*, www.sft-ddt.gc.ca/sftddt_f.htm, 30 janvier 2001, p. 4.

Recommandations

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec recommande que :

1. le gouvernement du Québec ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail réitérent leur opposition à toute initiative du gouvernement fédéral qui constitue un dédoublement avec les mesures actives québécoises;
2. le gouvernement du Québec devienne le seul responsable des politiques d'adaptation de la main-d'oeuvre et de la formation professionnelle sur son territoire et rapatrie, en conséquence, tous les budgets que le gouvernement fédéral alloue à ces programmes au Québec ;
3. le gouvernement du Québec ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail exigent du gouvernement du Canada le transfert au Québec des budgets des mesures actives d'aide à l'emploi qui sont financés par des fonds du Trésor fédéral provenant des cotisations de l'assurance-chômage Plus particulièrement, que le gouvernement du Québec suscite la création d'un nouveau consensus québécois sur le rapatriement complet des pouvoirs et des budgets concernant les programmes, les mesures et les politiques d'adaptation et de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre pour les moins de trente ans.
4. le gouvernement s'engage à ce que le rapatriement des sommes en question ne produise pas le retrait, même partiel, du financement assumé actuellement par l'État québécois pour le fonctionnement d'Emploi-Québec ;
5. les sommes rapatriées servent aux besoins des jeunes Québécois à risque de chômage ou à risque de chômage de longue durée et qu'elles soient utilisées dans le but de favoriser l'accès des jeunes et des sans-chèque aux mesures existantes, ou encore, dans l'optique de la création de nouvelles mesures. Ces dernières devraient être développées dans le cadre du plan d'action de la politique jeunesse du Gouvernement du Québec;
6. les représentants jeunesse et la population soient informés régulièrement par le ministre de l'Emploi et le ministre des Relations intergouvernementales de l'évolution des négociations avec le gouvernement fédéral.

Bibliographie

Gouvernement du Canada, BUREAU DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA, *Rapport de la vérificatrice générale du Canada*, 2001.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Histoire du régime d'assurance-chômage du Canada*, www.drhc-hrhc.gc.ca/ae-ei/hist/historique_de_lassurance-chomage.shtml.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Assurance-emploi : Impact de la réforme*, 23 janvier 1996.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, 1996 à 2000.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, 2000.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives jeunesse de DRHC*, Rapport final, février 2000.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives jeunesse de DRHC*, rapport final, février 2000.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de l'actuaire en chef sur les taux de cotisation de l'assurance-emploi*, 2001.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Rapport de l'actuaire en chef sur les taux de cotisation de l'assurance emploi*, 2001.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Évaluation sommative de Service jeunesse Canada*, août 1999.

Gouvernement du Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, *Notes documentaires, stratégie emploi jeunesse*, 1997.

Gouvernement du Canada, *Discours du trône ouvrant la première session de la 37^e législature du Canada*, www.sft-ddt.gc.ca/sftddt_f.htm.

Gouvernement du Canada, STATISTIQUE CANADA, *Statistiques chronologiques sur la population active 2000*.

Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC, *La Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada. Aider les jeunes à assembler les morceaux*, 20 juillet 1997.

Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC, *Pour une véritable politique d'emploi responsable à l'égard des jeunes du Québec*. Document de réflexion du Comité de travail sur la politique jeunesse, décembre 1997.

Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC, *Le plan d'action jeunesse du gouvernement du Québec. Offrir aux jeunes le pouvoir d'exercer leur citoyenneté*, 26 août 1998.

Gouvernement du Québec, EMPLOI-QUÉBEC, *Rapport annuel de gestion*, 2001.

Gouvernement du Québec MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Programme jeunesse financé par le Trésor fédéral*, juillet 1998.

Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Programmes jeunesse financés par le Trésor fédéral*, septembre 1998.

Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Impact pour le Québec des programmes jeunesse financés par le Trésor fédéral*, novembre 1998.

Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, *Indicateurs de l'éducation*, 2001.

Gouvernement du Québec, SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE, *Répertoire des programmes gouvernementaux du Québec*, 2000.

Réseau des Carrefours jeunesse-emploi, *Rapport d'étape au 31 juillet 2001*, 2001.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, *Perspectives de l'emploi*, juillet 1993.

Lemieux, Nicole; Lanctôt, Pierre, *Jeunesse québécoise et assistance sociale, Apprentissage et socialisation*, vol 19, numéro 1, 1999.

LE DEVOIR, Robert Dutrissac, *Ottawa a dépensé 45 millions au Québec en publicité*, 14 décembre 2001.

La loi sur les normes du travail

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Avis

Mars 2001

Révisé, mai 2002

Emploi
Québec 

Recherches et rédaction:

LucieMorissette

Présentation du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Liste des membres du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) *membre non-votant*
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Association des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPH-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec *membre non-votant*
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des Carrefours Jeunesse-emploi du Québec (RCJE)
- Secrétariat à la jeunesse *membre non-votant*

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Liste des symboles.....	7
Préambule.....	8
SECTION I	
Recommandations prioritaires.....	9
Introduction.....	10
1)La sécurité d’emploi.....	10
2)L’égalité de traitement.....	11
3)Le concept de salarié et les faux travailleurs autonomes.....	13
4)Concilier la vie personnelles et familiale et le travail.....	16
5)La précarité économique chez les jeunes et la LNT.....	19
6)Le harcèlement psychologique au travail.....	20
7)Les gardiennes et domestiques.....	21

	47
8)L'uniforme obligatoire.....	22
9)L'application de la LNT.....	23

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page

24

SECTION II

Avis intégral du Comité aviseur-jeunes d'Emploi
Québec.....

Introduction

25

1. Premier thème : la définition du concept de salarié et les faux travailleurs
autonomes.....

27

2. Deuxième thème : les relations
triangulaires.....

30

3. Troisième thème : la précarité économique chez les
jeunes.....

33

4. Quatrième thème : le travail précaire chez les
jeunes.....

38

Recommandations sur le partage de l'emploi.....

41

Recommandations sur l'égalité de traitement.....

43

Recommandations sur la sécurité d'emploi.....

46

5. Recommandations
supplémentaires.....

48

6. Recommandations sur l'application de la
LNT.....

50

Conclusion..... 51

.....

La forme masculine généralement utilisée dans cet avis désigne aussi bien les femmes que les hommes

LISTE DES SYMBOLES

- **ABE.....Au bas de l'échelle**
- CAJ.....Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
- CSN.....Comité national des jeunes de la CSN
- FDNS.....Front de défense des non-syndiqué-e-s
- FTQ.....Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
- JOC.....Jeunesse ouvrière chrétienne du Québec
- LNT.....Loi sur les normes du travail

Préambule

Le présent document fut préparé en réponse à la présente consultation gouvernementale sur la réforme de la Loi sur les normes du travail. La section

I présente les recommandations prioritaires qui constituent autant de modifications que le CAJ souhaite voir apporter de toute urgence à la Loi. La section II présente l'avis intégral du CAJ sur la question.

SECTION I
Recommandations
prioritaires

Mise en contexte⁴⁷

Pour s'attaquer aux problèmes des jeunes sur le marché de l'emploi, notamment la précarité, il est nécessaire d'apporter des ajustements aux lois du travail pour tenir compte de la nouvelle réalité économique. Telle était une des conclusions du chantier "Relever les défis de l'emploi" au Sommet du Québec et de la jeunesse. Dans cette perspective, la 'Loi sur les normes du travail', ci-après la LNT, devrait faire l'objet d'une révision, principalement pour deux raisons. D'abord, 94.5% des salariés du Québec en 1998 sont assujettis à la LNT et 54.8% des assujettis, surtout les jeunes⁴⁸, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail⁴⁹. Ensuite, la LNT est l'une des lois qui intervient le plus directement dans la relation d'emploi, puisqu'elle impose des conditions minimales de travail que nul ne peut transgresser en raison de son caractère d'ordre public. Une loi est dite d'ordre public lorsqu'un contrat individuel de travail ou une convention collective ne peuvent comporter, sous peine de nullité, des normes inférieures à celles édictées par la loi.

Pour atteindre sa finalité historique et juridique, c'est-à-dire assurer à tout travailleur salarié des conditions de travail acceptables, la LNT doit être constamment adaptée aux besoins changeants de la société. Mais que l'on ne s'y trompe pas, tout apport à la LNT permettant l'amélioration des conditions minimales de travail, n'aura d'incidences concrètes sur la situation des travailleurs concernés que si les mécanismes permettant l'application et le respect de la LNT ne font pas également l'objet d'un renforcement majeur, tel que le propose, notamment, le neuvième enjeu du présent document.

La présente section concerne donc les enjeux que le CAJ considère prioritaires en regard de la présente consultation sur la réforme de la LNT. La priorité accordée aux neuf enjeux suivants est le résultat d'un exercice de concertation entre les membres du CAJ, en regard, bien entendu, des positions propres au Comité aviseurs-jeunes d'Emploi-Québec, mais en regard, également, avec les positions d'autres acteurs de la société civile, notamment, le Front de défense des non-syndiqué-e-s et ses revendications-phares⁵⁰.

1) La sécurité d'emploi

Les recommandations qui suivent sont fondées sur l'argumentaire suivant. Pour lutter contre la précarité, il est impératif d'envisager l'adoption de mesures qui favorisent une certaine stabilité en emploi. La LNT peut contribuer significativement à l'atteinte de cet objectif en améliorant un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT). Dans ce dernier cas, le Commissaire du travail,

⁴⁷ Le Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ) désire souligner qu'il se dissocie du présent avis (procès-verbal du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 16 novembre 2000). Le RJGAQ présentera son propre document de positions dans le cadre de l'actuelle consultation gouvernementale sur la question.

⁴⁸ Au Québec, les 15-24 ans ont le plus faible taux de syndicalisation, soit 14.6% en 1998, et sont par le fait même plus susceptibles d'être protégés uniquement par la LNT.

⁴⁹ Rapport annuel de la Commission des normes du travail 1998-1999.

⁵⁰ Dans ce document (SECTION I et II), le contenu en italique provient textuellement du document intitulé *Nos revendications prioritaires* réalisé le 29 avril 2002 par l'organisme ABE.

investi des pouvoirs d'un arbitre de grief,⁵¹ est en mesure d'ordonner la réintégration d'un salarié non syndiqué congédié sans cause juste et suffisante. En diminuant à un an, plutôt que trois ans, le service continu requis pour entamer un tel recours, les jeunes travailleurs précaires seraient mieux protégés, lesquels ont rarement l'opportunité de demeurer à l'emploi d'un même employeur pendant trois ans. D'ailleurs, le Code canadien du travail⁵² prévoit déjà depuis plusieurs années qu'un salarié injustement congédié puisse entamer une procédure de la sorte s'il justifie 12 mois de service continu.

Recommandation 1.1

Le CAJ recommande que l'article 124 de la LNT soit modifié pour qu'une protection face à un congédiement fait sans cause juste et suffisante soit possible après un an de service continu, au lieu de trois ans.

2) L'égalité de traitement

Dans les faits, les salariés qui occupent un emploi non standard sont privés du droit à la protection sociale, exclus de l'application de certaines normes du travail ou discriminés sur les salaires et avantages sociaux. En dépit de la reformulation de l'article 41.1 en 1990, dont l'objectif louable consistait à limiter la discrimination à l'endroit de certains groupes de salariés, les nouvelles protections offertes aux travailleurs atypiques sont toujours insuffisantes. Le CAJ propose donc de modifier l'article 41.1 afin d'étendre sa portée. Également afin de combattre certaines formes de discrimination insidieuses, le CAJ propose d'apporter des modifications à l'article 87.3 afin de mettre fin définitivement aux dites clauses orphelin.

Recommandation 2.1

Le CAJ recommande de réécrire l'article 41.1 de la façon suivante :

Un employeur doit accorder à un salarié un salaire égale à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail essentiellement semblable pour la même entreprise et ce, malgré le fait que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité ou qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire ou que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Exception : Des écarts salariaux peuvent subsister si des disparités régionales le justifient ou entre établissements syndiqués et non syndiqués d'une même entreprise.

Recommandation 2.2

Considérant que la finalité de la LNT et les principes généraux qui la sous-tendent sont peu conçus pour répondre aux réalités des jeunes travailleurs atypiques et que ces derniers sont pénalisés par cette inadéquation;

Considérant que les salariés précaires n'ont pas accès à tous les avantages sociaux des employés réguliers et qu'il s'agit d'une forme de discrimination;

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte d'avantages sociaux offerts aux autres salariés ou la non-applicabilité d'une norme du travail.

⁵¹ BRIÈRE, Jean-Yves. 1996. " Les pouvoirs de réparation du Commissaire du travail aux termes de la *Lois sur les normes du travail* : nouvelles tendances?. *Développements récents en droit du travail* (1996). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc. p. 9-10

⁵² *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c.L-2

Recommandation 2.3

Considérant le caractère discriminatoire de la rémunération à paliers multiples ou clause orphelin. À cet effet, une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec mentionnait

“ [qu']en l'occurrence, le fait pour l'employeur et pour le syndicat d'introduire dans la convention collective une norme établissant un double palier de rémunération (ou toute autre mesure comportant un désavantage pour les nouveaux salariés) peut entraîner, de l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des situations discriminatoires, au premier chef sur la base de l'âge. ”⁵³

Considérant que l'article 87.1 de la LNT traitant de la disparité de traitement, soit des clauses orphelin, permet, néanmoins, une forme de discrimination, notamment, en fonction de l'âge par le truchement de l'article 87.3. Cet article exclu de toutes protections contre les clauses orphelins les salariés soumis dit 'temporairement' à un 'reclassement', une 'rétrogradation', une 'fusion d'entreprises', ou une 'réorganisation interne'. Le même article légalise le recourt à une forme de clause orphelin en autorisant des disparités salariales entre travailleurs effectuant la même tâche dans une entreprise donnée en autant que tous ces travailleurs puissent atteindre de façon dite progressive et dans un délai dit raisonnable le même plafond salarial.

⁵³ Me COUTU, Michel, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *La rémunération à double palier et les autres clauses dites "orphelin" dans les conventions collectives: conformité au principe de la non-discrimination*, 24 avril 1998, COM-428-5.1.4, p.5. Tiré de : Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPOI-QUÉBEC, *La rémunération à double ou à multiple paliers dans les conventions collectives et autres clauses dites orphelin*, 1998, p. 10.

Le CAJ recommande la modification de l'article 87.3 en y retranchant la partie raturée suivante :

Art. 87.3

Pour l'application de l'article 87.3 ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée; ~~ni celles qui sont temporairement appliqués à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.~~

~~De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :~~

- ~~1. ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;~~
- ~~2. l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.~~

3) Le concept de salarié et les faux travailleurs autonomes

Quelques faits⁵⁴

En 1998, au Québec, les travailleurs autonomes représentent 16.1% de la population active. En 1996, près du quart de ces emplois atypiques sont occupés par des jeunes de moins de 35 ans. Les données statistiques nous révèlent que cette forme d'emploi tend particulièrement à se développer chez les jeunes. En 1981, 4.6% des 15-34 ans étaient travailleurs autonomes. En 1996, ils sont désormais 6.6%. Le travail autonome non constitué en société sans aide rémunérée est la forme la plus courante et en progression chez les jeunes, par opposition au travail autonome avec aide rémunérée. Elle est passée de 38.8% en 1991 à 45.9% en 1996 chez les 15-34 ans. C'est dans cette catégorie de travailleurs autonomes que les revenus sont les plus faibles et qu'une plus grande proportion de travailleurs se disent avoir été contraints de choisir ce mode d'emploi.

La décision de s'afficher en tant que travailleur autonome ne traduit pas nécessairement une volonté entrepreneuriale et souligne ainsi son caractère involontaire. Dans certains cas, elle résulte bien plus d'une demande explicite de l'employeur, malgré que les fondements de la

⁵⁴ Les données statistiques présentées dans cette section sont tirées de l'étude de SCHETAGNE, Sylvain. 1999. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Ottawa : CCSD

relation d'emploi sont peu ou pas modifiés (subordination juridique préexistante⁵⁵), à l'exception des salaires et des charges sociales.

Tel que le souligne Schetagne⁵⁶, la non-reconnaissance des travailleurs dépendants en tant que salarié a des conséquences importantes sur ces derniers, mais également sur le financement et l'existence sur une période plus ou moins longue des programmes sociaux et des mesures de protections sociales. Dans les faits, les travailleurs autonomes ne disposent que de peu de protections sociales. L'étalement de la LNT à certains travailleurs autonomes améliorerait leur sort.

Les faux travailleurs autonomes et la LNT

La définition de salarié suggérée au paragraphe 10 de l'article 1 de la LNT se lit comme suit : "une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire"⁵⁷. Le paragraphe i et ii de ce même article, ainsi que la jurisprudence, étendent l'application de la loi, donc du statut de salarié, au travailleur dépendant, c'est-à-dire :

"au travailleur qui s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine et qui s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et, à les utiliser de la façon qu'elle indique et ce même si le travailleur peut au sens de la loi faire des profits ou des pertes" (LNT⁵⁸).

Au terme de cet article, le maintien du lien de subordination permet de conclure au statut de salarié, même si l'entrepreneur dépendant fournit ses outils.

Au cours des dernières années, la mutation des statuts d'emploi et des formes de subordination juridique⁵⁹ a complexifié le départage entre travailleur autonome (extériorisation organisationnelle et juridique) et travailleur dépendant (extériorisation organisationnelle seulement). Si la jurisprudence fournit plusieurs indices pour discerner le vrai du faux travailleur autonome⁶⁰, il incombe toujours à ce dernier la responsabilité de se faire reconnaître comme

⁵⁵ La subordination juridique au sens traditionnel se comprend de la façon suivante : " lorsque celui qui exécute le travail est soumis à la surveillance et au contrôle immédiat d'une autre personne (l'employeur) quant à la façon d'exécuter le travail ". Au sens large, elle se comprend comme suit : " le contrôle porte non pas sur la façon d'exécuter le travail mais plutôt sur la régularité convenue de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution. C'est en somme une obligation personnelle d'être au poste et de fournir un rendement satisfaisant et vérifiable de façon régulière ou encore une exigence précise de rendement personnel sous surveillance ". GAGNON, R., L. LeBel et P. Verge. 1991. *Droit du travail*, 2^e édition. Québec : PUL. P.10-15

⁵⁶ SCHETAGNE, Sylvain, *Op. Cit.*, p. 57-58

⁵⁷ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

⁵⁸ *Op. Cit.* art.1, alinéa 10

⁵⁹ Par exemple, un travailleur qui établit lui-même le rythme et le temps d'exécution, dans le cadre, cependant, d'un certain protocole; le travailleur qui participe au résultat ou retient une partie des revenus, déduction faite des coûts de location des biens et des services auxquels il est tenu, etc. Exemples cités par MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l'emploi au Québec*. Cowansville : Wilson & Lafleur, p. 218-219

⁶⁰ Absence d'horaire précis de travail; dépendance économique; enregistrement d'une déclaration de raison sociale; propriété des outils; pouvoir d'embaucher de la main-d'œuvre; existence de déductions à la source; statut d'actionnaire ou d'administrateur; fait de pouvoir s'adjoindre une aide; possibilité de faire des profits ou d'encourir des pertes; fait de bénéficier des avantages fiscaux des travailleurs autonomes, etc. Source : BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 " Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la Loi sur

salarié au sens de la LNT. Une tâche parfois fastidieuse puisque, rappelons-le, il existe toujours une confusion et demeurent des difficultés pratiques dans la détermination du statut de salarié, particulièrement lorsque la dépendance est plutôt économique⁶¹. La subordination économique ferait pourtant bénéficier selon Gagnon, LeBel et Verge⁶² "de l'application de la loi sur le travail toute personne que le travail lui-même empreint d'une certaine continuité, placerait par rapport à une autre dans une situation de dépendance économique. Ainsi seraient placés dans une telle situation les petits entrepreneurs offrant au public un produit dont le fournisseur aurait le pouvoir de leur imposer unilatéralement le prix d'achat et de revente". Dans les faits, il s'agit de travailleurs dépendants.

Il est donc suggéré de préciser davantage la notion de salarié, ou par extension de travailleur autonome, de manière à tracer une ligne claire entre les salariés, y compris les travailleurs dépendants, et les travailleurs autonomes indépendants.

Recommandation 3.1

Considérant le développement du faux travail autonome, c'est-à-dire où le travail autonome est le résultat d'une voie tracée, aménagée et préparée par l'employeur pour confier en sous-traitance "interne" l'exécution totale ou partielle de la production d'un bien ou service;

Considérant l'importance du caractère volontaire de l'accès au statut d'autonome, le droit commercial délogeant le droit de l'emploi, le cas échéant;

Considérant les ambiguïtés actuelles pour distinguer le vrai du faux travailleur autonome (accumulation de statuts juridiques, variabilité des formes de subordination juridique) en dépit que les travailleurs dépendants sont assimilés, d'or et déjà, au statut de salarié dans la LNT

Considérant le souci de certaines législations de préciser clairement ce qu'est un travailleur autonome pour les fins de ladite loi (Code civil du Québec; Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, Loi sur l'équité salariale);

Le CAJ propose de clarifier ce qu'est un véritable travailleur autonome et de protéger explicitement le statut de salarié.

Recommandation 3.2

Dans son avis sur les jeunes et le travail autonome, le CAJ s'est prononcé en faveur de l'adoption d'une définition conceptuelle du travailleur autonome qui établit une ligne franche entre les vrais et les faux autonomes : toute personne active sur le marché du travail n'étant pas un salarié ou un

les normes et des emplois atypiques" Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais, p.1-35

⁶¹ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail*, 2^e édition. Montréal : les Éditions Thémis.

⁶² *Op. Cit.* p.10-15

employeur qui effectue seule un travail ou rend un service sur une base régulière à plusieurs clients selon ses propres règles ou moyens de production et ce, sans qu'un lien de subordination existe entre le travailleur autonome et le client.⁶³

Suivant le contexte particulier et les problématiques propres à la LNT, une adaptation plus juridique de cette définition est proposée.

Il est donc recommandé d'ajouter à l'article 1 de la LNT la définition suivante : Est travailleur autonome une personne liée volontairement par un contrat de service ou d'entreprise, pour plusieurs clients, en fonction duquel elle a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et dans lequel il n'existe entre elle et ses clients aucun lien de subordination quant à son exécution et qui assume un réel risque financier (profits ou pertes).⁶⁴

*De plus, il est recommandé qu'une présomption de salariat soit établie dans la Loi*⁶⁵

Recommandation 3.3

Considérant la nécessité de mettre en œuvre des moyens pour protéger le caractère volontaire du statut d'autonome;

Le CAJ recommande que la LNT interdise aux entreprises, incluant les entreprises clientes d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi normalement salarié au sens de la loi.

À cette fin, que soit ajouté un septième alinéa à l'article 122 qui aurait pour effet d'interdire le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié refuse de s'incorporer ou de signer un contrat d'entreprise ou de service.

4) Concilier la vie personnelle et familiale et le travail

4.1 Partage de l'emploi

Compte tenu de la précarisation du travail chez les jeunes, marquée par une utilisation croissante du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, alors qu'un pourcentage significatif de la population travaille plus de 50 heures par semaine, le CAJ propose une série de

⁶³ Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec. 2000. *Les jeunes et le travail autonome : Avis du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec*.

⁶⁴ Cette définition s'assimile à plusieurs points de vue à celles proposées par la JOC, le FDNS et ABE.

⁶⁵ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

recommandations qui visent un meilleur partage de l'emploi. Ces mesures garantissent par ailleurs de nouveaux droits pour les travailleurs précaires (ex : accès au temps supplémentaire pour les temps partiel). Elles permettraient, par la même occasion, aux lois québécoises de se moderniser aux lois minimales canadiennes dont plusieurs prévoient d'or et déjà les propositions qui suivent. Ces recommandations suggèrent essentiellement de limiter l'utilisation du temps supplémentaire et de prolonger les congés prévus ou non dans la loi.

Recommandation 4.1.1

Le CAJ recommande que la LNT prévoit l'établissement d'une journée normale de travail de 8 heures avec dérogation possible dans les trois cas suivants :

- 1) lorsqu'une entente entre syndicat et patronat prévoit de reporter la semaine de travail sur un nombre réduit de journées entraînant ainsi une journée normale de plus de 8 heures;
- 2) lorsque l'employeur fait une demande de dérogation à la journée normale de travail à la Commission pour lui permettre de répondre à des exigences particulières de sa production.
- 3) Si un employé et un employeur font une demande conjointe à la Commission pour comprimer sa semaine de travail

Le choix d'une journée normale de 8 heures vient du calcul suivant : la semaine normale étant établie à 40 heures, donc 5 journées à 8 heures par jour = 40 heures.

Recommandation 4.1.2

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une semaine de travail maximale hebdomadaire de 44 heures. Après ces 44 heures ou une journée de 9 heures, le salarié acquiert le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire.

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail exécuté après 48 heures dans une semaine entraîne une majoration de 100% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

En établissant à 44 heures la semaine maximale, l'employeur garde le privilège d'ordonner l'exécution du temps supplémentaire pendant 4 heures, ce qui nous ramène à l'ancienne semaine normale de travail.

Entre 40 et 48 heures, le taux est majoré à 50%. L'employeur bénéficie alors de 8 heures de temps supplémentaire par employé au taux actuel. Cette période correspond à peu de chose près aux heures moyennes hebdomadaires de temps supplémentaire (9.2 heures).

Après 48 heures, le taux est majoré à 100% pour décourager une sur utilisation de la main-d'œuvre. Une tendance à la hausse au cours des dernières années.

Ces mesures sont ainsi conçues pour diminuer de façon graduelle le recours au temps supplémentaire tout en laissant une marge de manœuvre à l'employeur.

4.2 Les congés de maladie et familiaux

Recommandation 4.2.1

Considérant que les employeurs sont en mesure d'exiger, tout en respectant la LNT, qu'un salarié travaille 12 journées consécutives,

Considérant que plusieurs salariés ne bénéficient pas d'une journée complète de repos, compte tenu que la LNT prévoit une période de repos de 24 heures consécutives,

Le CAJ recommande qu'un salarié ait droit à un minimum d'une journée de repos d'une durée de 36 heures consécutives après avoir travaillé 6 jours consécutifs.

Recommandation 4.2.2

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de congé familiale pour les salariés

Les CAJ recommande Que la LNT prévoit le droit à *5 jours de congé pour responsabilités familiales par année, avec solde et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur⁶⁶* et 5 autres journées sans solde selon les mêmes conditions;

Recommandation 4.2.3

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de maladie pour les salariés;

Considérant que les employeurs ont déjà une certaine obligation d'accorder des journées de maladie, puisqu'il est interdit de congédier, suspendre ou déplacer un salarié pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident (certaines modalités s'appliquent);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit le droit à des congés de maladie, à raison d'une demi-journée de congé payée cumulable sur 12 mois pour chaque mois de service continu.

Recommandation 4.2.4

Considérant le droit élémentaire de s'absenter pour cause de maladie;

Considérant qu'un salarié pourrait se voir congédier, suspendre ou déplacer pour cause de maladie s'il n'a pas accumulé trois mois de service continu;

Le CAJ recommande que tous les employés bénéficient du droit à une protection à l'emploi dès l'embauche en cas de maladie selon les termes de l'article 122.2 de la LNT.

⁶⁶ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

5) La précarité économique chez les jeunes et la LNT

Le taux de salaire minimum appliqué actuellement par règlement au 1^{er} octobre 1999 est de 6.90\$ de l'heure. Il a été modifié pour la dernière fois en 1998, alors qu'il est passé de 6,80\$ à 6,90\$ de l'heure. Le gouvernement annonçait son augmentation à 7\$ de l'heure en février 2001.

Néanmoins, le salaire minimum a été gelé pendant plus de deux ans, alors que l'inflation (calculée avec l'indice des prix à la consommation) a cru de 2.8% entre 1999 et 2000.⁶⁷ Les taux de salaires négociés ont pourtant suivi cette tendance, puisqu'en 1999, ils ont augmenté de 2.5%.

Dans les faits, à 7.00\$ de l'heure, un individu qui travaille 40 heures par semaine aura gagné dans son année environ 14 560\$, ce qui le place au-dessous du seuil de faible revenu évalué à 18 371\$ par année pour une personne seule dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus⁶⁸. La LNT contribue en ce sens à alourdir la pauvreté.

De plus, des catégories particulières de travailleurs sont discriminées sur le plan salarial, soit parce qu'elles sont exclues de la loi (par exemple, les salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée -art. 3 alinéa 2 de la LNT et certains participants aux programmes d'insertion en emploi⁶⁹) ou des dispositions sur le salaire minimum (par exemple, les étudiants dans les colonies de vacances -art. 2 alinéa 1 du règlement de la LNT; les salariés employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés à des opérations non mécanisées -art. 2 alinéa 6 du règlement de la LNT, les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes -art. 2 alinéa 5 du règlement de la LNT, et les salariés des petites fermes -art.39.1 de la LNT).

Pour d'autres, le calcul du salaire minimum diffère tel que pour les travailleurs domestiques (art. 5 du règlement de la LNT) ou encore, la semaine normale de travail ne s'applique pas et en conséquence les dispositions sur le temps supplémentaire (par exemple, les travailleurs agricoles et salariés des petites fermes - art. 54 alinéa 7 et 8 de la LNT; les personnes affectées à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage de fruits et légumes, pendant la période de récoltes -art. 54, alinéa 5 de la LNT)

⁶⁷ Statistique Canada. 2000. *Le Canada en statistiques*. Site Internet : <http://www.statcan.ca>

⁶⁸ Seuil des faibles revenus de Statistique Canada pour l'année 2000.

⁶⁹ C'est notamment le cas pour les personnes qui participent à des mesures d'employabilité en contre partie d'une majoration de ses prestations d'aide sociale ou d'assurance chômage. Toutefois, lorsqu'une personne est employée par un programme où elle est rémunérée par l'employeur qui bénéficie de subventions gouvernementales, le bénéficiaire est alors protégé par la LNT.

Recommandation 5.1

Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vivent sous le seuil du faible revenu;

Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau Brunswick;

Considérant que l'inflation a augmenté de 2.8% seulement entre 1999 et 2000;

Considérant que les salaires négociés ont suivi l'évolution de l'inflation en 1999, alors qu'ils sont déjà bien au-dessus du seuil de faible revenu;

Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. Il devrait donc passer de 7.00\$ à 8.84\$⁷⁰ de l'heure. Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans, à raison de 8.1% par année pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale.

Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.

Recommandation 5.2

Le CAJ recommande qu'un mécanisme formel soit prévu afin d'établir un système d'indexation automatique annuel du salaire minimum au coût de la vie.

Les modalités d'indexation pourraient être sous la forme d'une augmentation annuelle automatique du salaire minimum à 50% du taux de croissance de l'Indice des prix à la consommation (IPC). La deuxième portion, soit le 50% restant, serait négociable entre les parties habilitées à le faire.

Ce mode d'indexation permettrait à la fois aux salariés d'obtenir une hausse garantie de leur revenu, tout en laissant aux décideurs une marge de manœuvre pour juger de la pertinence d'une augmentation supérieure, par exemple, pour éviter un ajustement inadéquat des salaires à l'occasion d'une flambée des prix de l'essence qui fait gonfler indûment l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu du faible taux d'inflation courant, le taux de croissance effectif du salaire minimum dans les prochaines années correspondra à peu de chose près au taux demandé de 8.1% sur trois ans.

⁷⁰ Le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada en 2000 pour une personne vivant seule dans une agglomération urbaine de 500 000 habitants et plus est de 18 371\$, d'où le 8.84\$ de l'heure.

6) Le harcèlement psychologique⁷¹

Un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent Au bas de l'échelle pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, sur la totalité des dossiers ouverts d'avril 2001 à mars 2002, 39 % concernent des cas de harcèlement psychologiques. La Loi sur les normes du travail ne protège pas ces personnes, les recours civils sont coûteux et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est peu utilisable. Pourtant les conséquences du harcèlement psychologique sont multiples et dévastatrices; les victimes en subissent longtemps des séquelles sur leur santé physique et mentale.

Recommandation 6.1

Le CAJ recommande que la LNT comprenne un recours contre le harcèlement psychologique à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail.

7) Les gardiennes et domestiques⁷²

Les travailleuses en maison privée comptent parmi les plus vulnérables parce qu'elles sont très isolées. Les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée, sont totalement exclues de la Loi sur les normes du travail de même que les travailleurs et travailleuses de gré à gré oeuvrant en maintien à domicile et rémunérés avec le chèque emploi-service. Les domestiques sont partiellement exclues de la Loi et celles qui résident chez leur employeur ont une semaine normale de 49 heures (plutôt que 40) pour un salaire hebdomadaire de 280\$ ce qui représente un salaire horaire de 5.71\$, donc sous le salaire minimum régulier. Cette situation touchant de nombreuses femmes est intolérable.

⁷¹ Le contenu en italique de la section intitulée 'Le harcèlement psychologique' est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

⁷² Le contenu en italique de la section intitulée 'Les gardiens et domestiques' est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

Recommandation 7.1

Le CAJ recommande que *les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la LNT en prévoyant des mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;*

Recommandation 7.2

Le CAJ recommande que *les travailleuses et travailleurs de gré à gré rémunérés par le chèque emploi-service soient couverts par la LNT;*

Recommandation 7.3

Le CAJ recommande que *les domestiques résidentes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.*

8) L'uniforme obligatoire

Recommandation 8.1

La définition de ce qu'est un uniforme obligatoire doit être élargie afin d'inclure les travailleurs qui doivent porter des vêtements exigés par l'employeur⁷³. L'uniforme doit également être fourni, directement ou non, par l'employeur, et payé par ce dernier pour les travailleurs qui gagnent l'équivalent de moins de 10\$ de l'heure.

⁷³ Par exemple, dans certaines boutiques de vêtement, les employés doivent acheter et porter les vêtements de la dite boutique pour travailler.

9) L'application de la LNT

Afin que la LNT rencontre ses objectifs, il importe de s'assurer qu'elle soit appliquée efficacement. L'effort doit porter sur le respect de la loi par une sensibilisation des parties, un mécanisme adéquat d'information et un système d'inspection pro-actif. Actuellement, les dossiers traités à la Commission des normes du travail (CNT) ont préalablement fait l'objet d'une plainte de la part des salariés. En l'occurrence, la CNT agit davantage en tant qu'agent de réparation que de prévention. Elle détient pourtant le pouvoir de mener des enquêtes (art. 105-108-109 de la LNT).

Recommandation 9.1

Considérant que la LNT n'est efficace que dans la mesure où elle est appliquée adéquatement;

Le CAJ recommande de renforcer les activités de prévention 1) en obligeant les employeurs à remettre à tous les employés dès l'embauche un document vulgarisé sur la LNT; 2) en augmentant les visites préventives chez les employeurs.

Recommandation 9.2

Considérant que la majorité des jeunes sur le marché du travail sont assujettis à la LNT;

Considérant que plusieurs jeunes sont peu renseignés sur leurs droits;

Le CAJ recommande qu'une meilleure formation de base en droit du travail soit prévue pour les jeunes au cours de leur cheminement scolaire, notamment au secondaire, où la plupart font leurs premières incursions sur le marché du travail.

SECTION II
Avis intégral du
Comité aviseur-jeunes

d'Emploi Québec

La Loi sur les normes du travail

Mars 2001
Révisé, mai 2002

Recherche et rédaction Lucie morissette

Introduction⁷⁴

Pour s'attaquer aux problèmes des jeunes sur le marché de l'emploi, notamment la précarité, il est nécessaire d'apporter des ajustements aux lois du travail pour tenir compte de la nouvelle réalité économique. Telle était une des conclusions du chantier "Relever les défis de l'emploi" au Sommet du Québec et de la jeunesse. Dans cette perspective, la 'Loi sur les normes du travail', ci-après la LNT, devrait faire l'objet d'une révision, principalement pour deux raisons. D'abord, 94.5% des salariés du Québec en 1998 sont assujettis à la LNT et 54.8% des assujettis, surtout les jeunes⁷⁵, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail⁷⁶. Ensuite, la LNT est l'une des lois qui intervient le plus directement dans la relation d'emploi, puisqu'elle impose des conditions minimales de travail que nul ne peut transgresser en raison de son caractère d'ordre public. Une loi est dite d'ordre public lorsqu'un contrat individuel de travail ou une convention collective ne peuvent comporter, sous peine de nullité, des normes inférieures à celles édictées par la loi.

Pour atteindre sa finalité historique et juridique, c'est-à-dire assurer à tout travailleur salarié des conditions de travail acceptables, la LNT doit être constamment adaptée aux besoins changeants de la société. Les origines même de la LNT traduisent de cette nécessité.

Les premières incursions de l'État dans la vie économique pour garantir des normes minimales aux salariés remontent à 1919 avec l'adoption de la 'Loi sur le salaire minimum des femmes'. Trop timide et inefficace, en 1934, le législateur décide d'en étendre l'application aux hommes. En 1940, la 'Loi sur le salaire minimum' offre un régime de portée plus générale et moderne. Les normes minimales s'étendent au-delà du salaire : apprentissage, durée du travail, etc. En 1979, le gouvernement du Parti Québécois modifie radicalement l'approche retenue depuis 1940 en adoptant la LNT qualifiée de loi-cadre dans la mesure où elle trace des grandes règles d'orientation qui peuvent être modulées selon la conjoncture par voie de règlement.

C'est ainsi que la LNT, à l'heure actuelle, fixe les conditions minimales de travail sur plusieurs aspects de la relation d'emploi. Elle contient d'abord des dispositions sur le salaire (art.39.1 - 51.1) et la durée du travail (art.52-59). Elle prévoit des jours fériés (art.59.1-65), des congés annuels (art.66-77) et des congés pour événements familiaux (art.80-81.17). Elle contient également des dispositions sur l'avis de cessation d'emploi (art.82-84) et le congédiement. Enfin, la LNT prévoit une série de mesures relativement à sa mise en application et aux recours possibles (art.98-135).

⁷⁴ Le Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ) désire souligner qu'il se dissocie du présent avis (procès-verbal du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 16 novembre 2000). Le RJGAQ présentera son propre document de positions dans le cadre de l'actuelle consultation gouvernementale sur la question.

⁷⁵ Au Québec, les 15-24 ans ont le plus faible taux de syndicalisation, soit 14.6% en 1998, et sont par le fait même plus susceptibles d'être protégé uniquement par la LNT.

⁷⁶ Rapport annuel de la Commission des normes du travail 1998-1999.

Bien que sommairement révisée en 1991, plusieurs sont d'avis que la LNT ne correspond plus aux nouvelles réalités des jeunes sur le marché du travail. Il est vrai qu'elle fut conçue à l'époque pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs typiques, soit à temps complet pour un même employeur et pour une durée indéterminée. Mais déjà dans les années 1970, le marché du travail subissait des transformations qui allaient remettre en cause l'économie de la LNT. Au cours des années qui suivirent, l'emploi typique céda graduellement le pas aux emplois atypiques⁷⁷, représentés par le travail à domicile, intermittent, autonome, temporaire, à temps partiel et découlant d'un contrat d'une agence de placement. Ces emplois signifient plus souvent qu'autrement une source de précarité pour les jeunes qui se traduit par l'insécurité, la pauvreté, le stress, etc.

Devant ce constat, plusieurs intervenants ont recommandé au cours des ans que la LNT soit modifiée afin d'offrir un encadrement juridique suffisant aux salariés qui sont contraints d'adhérer à ce type d'emploi, particulièrement les jeunes⁷⁸. Selon certains groupes d'intérêt, l'urgence de moderniser la LNT est manifeste, au risque d'une paupérisation d'une couche importante de la main-d'œuvre, une conséquence qui n'accommoderait aucune des parties en cause.

Dans ce contexte de déséquilibre croissant entre l'évolution du marché du travail chez les jeunes et la LNT, le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ) a décidé de mettre à son ordre du jour la révision de cette loi. La pauvreté chez les jeunes, leur présence accrue dans les emplois précaires et le peu de sécurité d'emploi dont ils disposent, sont autant de phénomènes qui interpellent le CAJ et l'invitent à rédiger un avis aux Partenaires du marché du travail et à la ministre du travail afin de leur signifier l'urgence de modifier la LNT et de leur soumettre des propositions en ce sens.

Dans les pages qui suivent, seront présentées les recommandations du CAJ principalement sous quatre thèmes : les faux travailleurs autonomes, les relations triangulaires induites par les agences de placement, la précarité économique chez les jeunes et le travail précaire chez les jeunes. Des recommandations supplémentaires font l'objet de la cinquième partie et celles sur l'application de la LNT de la dernière section.

Pour chacun des thèmes, la problématique jeune est étudiée ainsi que les protections offertes par la LNT quant aux problèmes soulevés. Finalement, chaque thème est conclu par les recommandations du CAJ.

⁷⁷ Nous adoptons dans le cadre de ce rapport la définition d'emploi atypique utilisée par le ministère du Travail qui désigne à titre d'emploi atypique tout ce qui n'est pas un emploi salarié permanent et à plein temps. Cette définition a l'avantage d'offrir plus de flexibilité pour rendre compte d'un phénomène aux réalités multiples. Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec. p.17

⁷⁸ BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 " Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques " *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc, p.33-34

1. Premier thème : la définition du concept de salarié et les faux travailleurs autonomes

1.1 Quelques faits⁷⁹

En 1998, au Québec, les travailleurs autonomes représentent 16.1% de la population active. En 1996, près du quart de ces emplois atypiques sont occupés par des jeunes de moins de 35 ans. Les données statistiques nous révèlent que cette forme d'emploi tend particulièrement à se développer chez les jeunes. En 1981, 4.6% des 15-34 ans étaient travailleurs autonomes. En 1996, ils sont désormais 6.6%. Le travail autonome non constitué en société sans aide rémunérée est la forme la plus courante et en progression chez les jeunes, par opposition au travail autonome avec aide rémunérée. Elle est passée de 38.8% en 1991 à 45.9% en 1996 chez les 15-34 ans. C'est dans cette catégorie de travailleurs autonomes que les revenus sont les plus faibles et qu'une plus grande proportion de travailleurs se disent avoir été contraints de choisir ce mode d'emploi.

La décision de s'afficher en tant que travailleur autonome ne traduit pas nécessairement une volonté entrepreneuriale et souligne ainsi son caractère involontaire. Dans certains cas, elle résulte bien plus d'une demande explicite de l'employeur, malgré que les fondements de la relation d'emploi sont peu ou pas modifiés (subordination juridique préexistante⁸⁰), à l'exception des salaires et des charges sociales.

Tel que le souligne Schetagne⁸¹, la non-reconnaissance des travailleurs dépendants en tant que salarié a des conséquences importantes sur ces derniers, mais également sur le financement et l'existence sur une période plus ou moins longue des programmes sociaux et des mesures de protections sociales. Dans les faits, les travailleurs autonomes ne disposent que de peu de protections sociales. L'étalement de la LNT à certains travailleurs autonomes améliorerait leur sort.

1.2 Les faux travailleurs autonomes et la LNT

⁷⁹ Les données statistiques présentées dans cette section sont tirées de l'étude de SCHETAGNE, Sylvain. 1999. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Ottawa : CCSD

⁸⁰ La subordination juridique au sens traditionnel se comprend de la façon suivante : " lorsque celui qui exécute le travail est soumis à la surveillance et au contrôle immédiat d'une autre personne (l'employeur) quant à la façon d'exécuter le travail ". Au sens large, elle se comprend comme suit : " le contrôle porte non pas sur la façon d'exécuter le travail mais plutôt sur la régularité convenue de son accomplissement, comme sur la qualité de son exécution. C'est en somme une obligation personnelle d'être au poste et de fournir un rendement satisfaisant et vérifiable de façon régulière ou encore une exigence précise de rendement personnel sous surveillance ". GAGNON, R., L. LeBel et P. Verge. 1991. *Droit du travail*, 2^e édition. Québec : PUL. P.10-15

⁸¹ SCHETAGNE, Sylvain, *Op. Cit.*, p. 57-58

La définition de salarié suggérée au paragraphe 10 de l'article 1 de la LNT se lit comme suit : " une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire " ⁸². Le paragraphe i et ii de ce même article, ainsi que la jurisprudence, étendent l'application de la loi, donc du statut de salarié, au travailleur dépendant, c'est-à-dire :

" au travailleur qui s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine et qui s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et, à les utiliser de la façon qu'elle indique et ce même si le travailleur peut au sens de la loi faire des profits ou des pertes " (LNT⁸³).

Au terme de cet article, le maintien du lien de subordination permet de conclure au statut de salarié, même si l'entrepreneur dépendant fournit ses outils.

Au cours des dernières années, la mutation des statuts d'emploi et des formes de subordination juridique⁸⁴ a complexifié le départage entre travailleur autonome (extériorisation organisationnelle et juridique) et travailleur dépendant (extériorisation organisationnelle seulement). Si la jurisprudence fournit plusieurs indices pour discerner le vrai du faux travailleur autonome⁸⁵, il incombe toujours à ce dernier la responsabilité de se faire reconnaître comme salarié au sens de la LNT. Une tâche parfois fastidieuse puisque, rappelons-le, il existe toujours une confusion et demeurent des difficultés pratiques dans la détermination du statut de salarié, particulièrement lorsque la dépendance est plutôt économique⁸⁶. La subordination économique ferait pourtant bénéficier selon Gagnon, LeBel et Verge⁸⁷ "de l'application de la loi sur le travail toute personne que le travail lui-même empreint d'une certaine continuité, placerait par rapport à une autre dans une situation de dépendance économique. Ainsi seraient placés dans une telle situation les petits entrepreneurs offrant au public un produit dont le fournisseur aurait le pouvoir de leur imposer unilatéralement le prix d'achat et de revente". Dans les faits, il s'agit de travailleurs dépendants.

Il est donc suggéré de préciser davantage la notion de salarié, ou par extension de travailleur autonome, de manière à tracer une ligne claire entre les salariés, y compris les travailleurs dépendants, et les travailleurs autonomes indépendants. C'est d'ailleurs ce que se propose de faire le législateur pour le

⁸² *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

⁸³ *Op. Cit.* art.1, alinéa 10

⁸⁴ Par exemple, un travailleur qui établit lui-même le rythme et le temps d'exécution, dans le cadre, cependant, d'un certain protocole; le travailleur qui participe au résultat ou retient une partie des revenus, déduction faite des coûts de location des biens et des services auxquels il est tenu, etc. Exemples cités par MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l'emploi au Québec*. Cowansville : Wilson & Lafleur, p. 218-219

⁸⁵ Absence d'horaire précis de travail; dépendance économique; enregistrement d'une déclaration de raison sociale; propriété des outils; pouvoir d'embaucher de la main-d'œuvre; existence de déductions à la source; statut d'actionnaire ou d'administrateur; fait de pouvoir s'adjoindre une aide; possibilité de faire des profits ou d'encourir des pertes; fait de bénéficier des avantages fiscaux des travailleurs autonomes, etc. Source : BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 " Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques " *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais. p.1-35

⁸⁶ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail*, 2^e édition. Montréal : les Éditions Thémis.

⁸⁷ *Op. Cit.* p.10-15

‘Code du travail’ en remaniant la définition de salarié pour y inclure les faux travailleurs autonomes.

1.3 Recommandations

Recommandation 1

Considérant le développement du faux travail autonome, c'est-à-dire où le travail autonome est le résultat d'une voie tracée, aménagée et préparée par l'employeur pour confier en sous-traitance "interne" l'exécution totale ou partielle de la production d'un bien ou service;

Considérant l'importance du caractère volontaire de l'accès au statut d'autonome, le droit commercial délogeant le droit de l'emploi, le cas échéant;

Considérant les ambiguïtés actuelles pour distinguer le vrai du faux travailleur autonome (accumulation de statuts juridiques, variabilité des formes de subordination juridique) en dépit que les travailleurs dépendants sont assimilés, d'or et déjà, au statut de salarié dans la LNT

Considérant le souci de certaines législations de préciser clairement ce qu'est un travailleur autonome pour les fins de ladite loi ('Code civil du Québec'; 'Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles', 'Loi sur l'équité salariale');

Le CAJ propose de clarifier ce qu'est un véritable travailleur autonome et de protéger explicitement le statut de salarié.

Dans son avis sur les jeunes et le travail autonome, le CAJ s'est prononcé en faveur de l'adoption d'une définition conceptuelle du travailleur autonome qui établit une ligne franche entre les vrais et les faux autonomes : toute personne active sur le marché du travail n'étant pas un salarié ou un employeur qui effectue seule un travail ou rend un service sur une base régulière à plusieurs clients selon ses propres règles ou moyens de production et ce, sans qu'un lien de subordination existe entre le travailleur autonome et le client.⁸⁸

Suivant le contexte particulier et les problématiques propres à la LNT, une adaptation plus juridique de cette définition est proposée.

Il est donc recommandé d'ajouter à l'article 1 de la LNT la définition suivante : Est travailleur autonome une personne liée volontairement par un contrat de service ou d'entreprise, pour plusieurs clients, en fonction duquel elle a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et dans lequel il n'existe entre elle et ses clients aucun lien de subordination quant à son exécution et qui assume un réel risque financier (profits ou pertes).⁸⁹

⁸⁸ Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec. 2000. *Les jeunes et le travail autonome : Avis du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec*.

⁸⁹ Cette définition s'assimile à plusieurs point de vue à celles proposées par la JOC, le FDNS et ABE.

De plus, il est recommandé qu'une présomption de salariat soit établie dans la Loi⁹⁰

Recommandation 2

Considérant la nécessité de mettre en œuvre des moyens pour protéger le caractère volontaire du statut d'autonome;

Le CAJ recommande que la LNT interdise aux entreprises, incluant les entreprises clientes d'une agence de placement temporaire, de forcer une personne à s'incorporer ou à signer un contrat d'entreprise pour obtenir ou conserver un emploi normalement salarié au sens de la loi.

À cette fin, que soit ajouté un septième alinéa à l'article 122 qui aurait pour effet d'interdire le congédiement, la suspension ou le déplacement d'un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié refuse de s'incorporer ou de signer un contrat d'entreprise ou de service.

2. Deuxième thème : les relations triangulaires

2.1 Quelques faits

Les agences de placement temporaire, qui sont en quelque sorte des agences de sous-traitance de main-d'œuvre, sont apparues dans les années 1940 aux États-Unis.⁹¹ Ces agences recrutent des travailleurs pour combler des postes, généralement pour une durée déterminée, dans des entreprises clientes avec lesquelles les agences ont signé des contrats de service.

Aujourd'hui, elles constituent un tremplin sur le marché du travail pour plusieurs jeunes, mais ils sont plus nombreux à devoir y rester pour une durée prolongée. Il est urgent de se pencher sur ce phénomène pour les deux raisons suivantes. Premièrement, les agences de placement sont devenues, au cours des dernières années, d'importants employeurs. Entre 1989 et 1993, le nombre de ces agences au Québec a cru d'environ 5% à 7% par année⁹². L'emploi dans les bureaux de placement et de location de main-d'œuvre a pour sa part augmenté de 16.7% entre 1997 et 1999.⁹³

⁹⁰ Cette dernière recommandation en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

⁹¹ Au bas de l'échelle. 1996. *Attention travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*. Montréal : Au bas de l'échelle.

⁹² *Op. Cit.*

⁹³ Site Internet de Statistiques Canada : <http://www.statcan.ca>

Il n'est donc pas surprenant que plus de 30% des entreprises canadiennes font affaire avec les agences de placement. Elles en tirent d'ailleurs plusieurs avantages : flexibilité numérique, ajustement des coûts de main-d'œuvre selon les besoins changeants de l'organisation et extériorisation des rapports juridiques du travail qui se nouent usuellement entre des salariés et leur employeur.

Deuxièmement, les agences de placement ont pour effet de créer une relation tripartite ou triangulaire entre le travailleur recruté par une agence, l'agence elle-même et l'entreprise cliente. Les conséquences de cette relation tripartite sont multiples pour les jeunes : difficulté d'identifier l'employeur, d'accumuler des années de service, traitement inégal comparativement aux salariés qui effectuent normalement le travail et précarité.

2.2 Les relations triangulaires et la LNT

La LNT, de même que les autres lois du travail, ne contient aucune disposition pour régir les rapports juridiques qui se nouent lors de relations tripartites. Dans les faits, la loi est conçue pour encadrer les relations bilatérales. C'est donc les tribunaux, à l'aide d'une approche de cas par cas, qui ont tranché entre l'agence et l'entreprise cliente pour déterminer le véritable employeur du salarié.

Le Tribunal du travail, notamment en matière de rapports collectifs, accorde généralement une valeur probante au critère de la subordination juridique (qui de l'agence ou de l'entreprise cliente exerce un contrôle sur les employés), pour conclure au lien employeur-salarié. Cette méthode a conduit le Tribunal à confirmer la prétention des syndicats, c'est-à-dire que l'entreprise cliente de l'agence de placement est l'employeur, au sens du 'Code du travail'.

Cependant, le jugement des tribunaux diffère lorsqu'un recours se fait sous la LNT, notamment à l'occasion de plaintes pécuniaires, alors que l'agence hérite du statut d'employeur.

Le fait étant que les agences dont il est ici question n'agissent pas qu'à titre de recruteur, mais prétendent, au contraire, être les employeurs réels des travailleurs qu'elles embauchent. Ainsi, les responsabilités en matière de gestion du personnel sont partagées entre l'agence et l'entreprise cliente. Cette dernière assume généralement la formation ou l'initiation du travailleur. En retour, l'agence s'occupe du recrutement, mais également de la rémunération (incluant les divers prélèvements requis par les lois) des employés pour le travail qu'ils accomplissent chez le cocontractant de l'agence⁹⁴. En regard de l'autorité exercée sur le salarié, c'est l'agence qui semble détenir ce pouvoir et sévir en cas d'indiscipline. Elle agit cependant sous les recommandations de l'entreprise cliente étant absente des lieux du travail.

⁹⁴ GAGNON, Jean-Denis. 1991. "Employé parfois ou quelques fois. Le travail atypique ou précaire; les insuffisances du droit canadien et québécois". *The Canadian Bar Review/ La revue du Barreau canadien*. Vol.LXX, 71-90.

Bref, comme le mentionne le juge Rousseau-Houle dans l'affaire 'Pointe-Claire c. Tribunal du travail' " autant l'agence de location de main-d'œuvre que son client disposent distinctement à l'endroit de l'employé des attributs traditionnels de l'employeur "95.

Le problème évident pour les salariés consiste à déterminer qui est leur véritable employeur. Si l'agence est considérée comme tel, il est alors impossible pour les employés d'engager un recours en cas de sanctions de la part de l'entreprise cliente. Signalons par ailleurs que la désignation de l'entreprise cliente comme employeur pourrait néanmoins priver le salarié des avantages conférés par la LNT. Comme le souligne le juge L'Heureux-Dubé dissidente dans l'affaire 'Pointe-Claire c. Tribunal du travail', " de nombreux droits et avantages offerts aux salariés en vertu de la 'Loi sur les normes du travail' reposent sur une période de service continu auprès d'un employeur. (...) Si le client d'une agence est considéré, pour les fins de cette loi, comme l'employeur dans la relation tripartite, le salarié ne pourra bénéficier des droits fondés sur une période de service continu auprès d'un employeur, que lui offre la loi, ou tout au moins il en bénéficiera de façon limitée compte tenu de la période relativement courte de remplacement temporaire "96.

Précisons enfin que les salariés des agences de placement sont fréquemment victimes de discrimination, la LNT n'obligeant pas l'agence/l'entreprise à rémunérer ces derniers au même salaire que les employés réguliers de l'entreprise.

2.3 Recommandation

Recommandation 1

Du phénomène des agences de placement origine un tripartisme plus ou moins clair où un intermédiaire s'interpose entre le prestataire et le bénéficiaire de service. L'enjeu de cette problématique consiste à déterminer l'employeur véritable des travailleurs alors que l'agence et l'entreprise cliente partagent les responsabilités traditionnelles d'un employeur à l'égard d'un même salarié. La LNT ne contient actuellement aucune disposition pour réglementer cette nouvelle forme de lien d'emploi, puisque conçue pour encadrer les relations bipartites. Ce vide juridique n'est pas sans causer certains problèmes aux employés, notamment pour obtenir réparation lors du non-respect des obligations pécuniaires et lorsque victimes de pratiques interdites et de congédiement sans cause juste et suffisante. À cet égard, il faut se demander si le tripartisme ne permet pas de contourner le caractère d'ordre public de la loi compte tenu que les salariés placés au centre de telles relations triangulaires ne sont pas en mesure de faire respecter intégralement l'ensemble de leurs droits.

⁹⁵ *Pointe-Claire c. Tribunal du travail* (1997) 1 R.C.S.

⁹⁶ *Op. Cit.*, p.1087

Le CAJ reconnaît qu'il y a là un véritable problème pour les jeunes travailleurs sur lequel le législateur est invité à se pencher. Notamment, il est suggéré qu'un chapitre complet de la LNT traite des agences de placement et qu'il définisse clairement les responsabilités respectives des deux parties en cause, soit l'agence de placement et l'entreprise cliente, afin que les salariés soient en mesure de faire respecter l'ensemble de leurs droits, d'or et déjà circonscrits à la loi. Il ne s'agit donc pas de conférer de nouvelles protections, mais d'assurer l'application intégrale de celles déjà existantes.

3. Troisième thème : la précarité économique chez les jeunes

3.1 Quelques faits

Selon une étude récente de Schetagne⁹⁷, la pauvreté est en progression au Québec au cours des dernières années. Entre 1990 et 1995, la proportion de personnes vivant sous les seuils de la pauvreté est passée de 19.4% à 23.4%. Le phénomène est particulièrement visible chez les jeunes de moins de 30 ans. Ces derniers étant les plus touchés par la pauvreté qu'ils vivent seuls, en couple avec enfant(s) ou sont monoparentales.

Tableau 1 Taux de faible revenu des personnes seules et dans les familles au Québec en 1995 selon l'âge*

Statut	% sous le SFR**
Personnes seules	
Ensemble des personnes seules	49.7%
Moins de 30 ans	61.4%
Familles biparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans	
Ensemble des familles biparentales	16%
Moins de 30 ans	30.2%
Familles monoparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans	
Ensemble des familles monoparentales	56%
Moins de 30 ans	87.1%

* Source : SCHETAGNE, Sylvain. 2000. *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Ottawa : CCSD
**Seuil de faible revenu

Selon le Conseil permanent de la jeunesse⁹⁸ au moins deux facteurs expliqueraient la pauvreté chez les jeunes. Premièrement, dans les années 1980 et 1990, l'inflation a cru plus rapidement que le salaire minimum avec comme résultat de diminuer le pouvoir d'achat des petits salariés. Deuxièmement, plusieurs jeunes travaillent à temps partiel, particulièrement dans les sous secteurs des services les moins bien rémunérés.⁹⁹

3.2 La précarité économique chez les jeunes et la LNT

Le taux de salaire minimum appliqué actuellement par règlement au 1^{er} octobre 1999 est de 6.90\$ de l'heure. Il a été modifié pour la dernière fois en 1998, alors qu'il est passé de 6,80\$ à 6,90\$ de l'heure. Le gouvernement annonçait son augmentation à 7\$ de l'heure en février 2001.

⁹⁷ SCHETAGNE, Sylvain. 2000. *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Ottawa CCSD
⁹⁸ Conseil permanent de la jeunesse (CPJ).1993. " Dites à tout le monde qu'on existe.. " *Avis sur la pauvreté des jeunes*. Québec : CPJ
⁹⁹ Les revenus des employés de l'industrie des services varient considérablement. Dans la finance, les transports, les services professionnels, les gains hebdomadaires atteignent jusqu'à 1 240\$. Par contre, dans la restauration, les magasins au détail, le commerce d'alimentation, les revenus hebdomadaires régressent à 200\$-300\$. Le secteur des services se divise en réalité en sous secteurs qui diffèrent considérablement. GRENON, Lee. 1996. " Secteur des services : faible salaire ". *Perspective*. Printemps. Ottawa : Statistique Canada

Néanmoins, le salaire minimum a été gelé pendant plus de deux ans, alors que l'inflation (calculée avec l'indice des prix à la consommation) a cru de 2.8% entre 1999 et 2000.¹⁰⁰ Les taux de salaires négociés ont pourtant suivi cette tendance, puisqu'en 1999, ils ont augmenté de 2.5%.

Dans les faits, à 7.00\$ de l'heure, un individu qui travaille 40 heures par semaine aura gagné dans son année environ 14 560\$, ce qui le place au-dessous du seuil de faible revenu évalué à 18 371\$ par année pour une personne seule dans une région urbaine de 500 000 habitants et plus¹⁰¹. La LNT contribue en ce sens à alourdir la pauvreté.

De plus, des catégories particulières de travailleurs sont discriminées sur le plan salarial, soit parce qu'elles sont exclues de la loi (par exemple, les salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée -art. 3 alinéa 2 de la LNT et certains participants aux programmes d'insertion en emploi¹⁰²) ou des dispositions sur le salaire minimum (par exemple, les étudiants dans les colonies de vacances -art. 2 alinéa 1 du règlement de la LNT; les salariés employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés à des opérations non mécanisées -art. 2 alinéa 6 du règlement de la LNT, les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes -art. 2 alinéa 5 du règlement de la LNT, et les salariés des petites fermes -art.39.1 de la LNT).

Pour d'autres, le calcul du salaire minimum diffère tel que pour les travailleurs domestiques (art. 5 du règlement de la LNT) ou encore, la semaine normale de travail ne s'applique pas et en conséquence les dispositions sur le temps supplémentaire (par exemple, les travailleurs agricoles et salariés des petites fermes - art. 54 alinéa 7 et 8 de la LNT; les personnes affectées à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage de fruits et légumes, pendant la période de récoltes -art. 54, alinéa 5 de la LNT)

3.3 Recommandations

Recommandation 1

Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vivent sous le seuil du faible revenu;

Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau Brunswick;

¹⁰⁰ Statistique Canada. 2000. *Le Canada en statistiques*. Site Internet : <http://www.statcan.ca>

¹⁰¹ Seuil des faibles revenus de Statistique Canada pour l'année 2000.

¹⁰² C'est notamment le cas pour les personnes qui participent à des mesures d'employabilité en contre partie d'une majoration de ses prestations d'aide sociale ou d'assurance chômage. Toutefois, lorsqu'une personne est employée par un programme où elle est rémunérée par l'employeur qui bénéficie de subventions gouvernementales, le bénéficiaire est alors protégé par la LNT.

Considérant que l'inflation a augmenté de 2.8% seulement entre 1999 et 2000;

Considérant que les salaires négociés ont suivi l'évolution de l'inflation en 1999, alors qu'ils sont déjà bien au-dessus du seuil de faible revenu;

Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. Il devrait donc passer de 7.00\$ à 8.84\$¹⁰³ de l'heure. Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans, à raison de 8.1% par année pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale.

Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum.

Recommandation 2

Le CAJ recommande qu'un mécanisme formel soit prévu afin d'établir un système d'indexation automatique annuel du salaire minimum au coût de la vie.

Les modalités d'indexation pourraient être sous la forme d'une augmentation annuelle automatique du salaire minimum à 50% du taux de croissance de l'Indice des prix à la consommation (IPC). La deuxième portion, soit le 50% restant, serait négociable entre les parties habilitées à le faire.

Ce mode d'indexation permettrait à la fois aux salariés d'obtenir une hausse garantie de leur revenu, tout en laissant aux décideurs une marge de manœuvre pour juger de la pertinence d'une augmentation supérieure, par exemple, pour éviter un ajustement inadéquat des salaires à l'occasion d'une flambée des prix de l'essence qui fait gonfler indûment l'indice des prix à la consommation.

Compte tenu du faible taux d'inflation courant, le taux de croissance effectif du salaire minimum dans les prochaines années correspondra à peu de chose près au taux demandé de 8.1% sur trois ans.

Recommandation 3

Considérant que la LNT doit s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail;

Considérant que le législateur doit à cet égard non seulement réévaluer les conditions des salariés, mais également celles des salariés qui sont exclus de la LNT;

¹⁰³ Le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada en 2000 pour une personne vivant seule dans une agglomération urbaine de 500 000 habitants et plus est de 18 371\$, d'où le 8.84\$ de l'heure.

Considérant les conséquences sur le marché du travail de l'exclusion de certains travailleurs sur des programmes d'insertion en emploi (précarisation du travail des jeunes, frein à la création d'emplois, concurrence déloyale sur les salaires, conditions économiques pénibles pour ces travailleurs),

Le CAJ recommande que tous les salariés qui participent à des mesures d'employabilité et qui sont exclus de la protection des normes minimales du travail, soient assujettis aux dispositions de la LNT, entre autres, sur le salaire minimum et la semaine de travail.

Recommandation 4

Considérant que la LNT a pour but de fixer des conditions de travail minimales, le CAJ est d'avis qu'il n'est pas justifié que certaines catégories de travailleurs puissent se voir accorder un traitement inférieur.

En conséquence, le CAJ propose :

- 1) Que la semaine normale de travail soit applicable à tous les travailleurs à l'exception des salariés qui travaillent hors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.
- 2) Que le taux général du salaire minimum soit applicable à tous les travailleurs sans exception ou discrimination.

Cette proposition n'a pas pour effet d'annuler les exemptions concernant les étudiants et stagiaires dans le cadre d'une formation professionnelle (art. 3 alinéa 5 de la loi et article 2 alinéa 2 du règlement).

Le CAJ est également d'avis qu'il est très pertinent en regard de cette dernière recommandation de mettre sur pied des comités sectoriels paritaires de discussion pour certaines catégories de salariés, telles que les travailleurs agricoles soumis à diverses exemptions à la LNT selon la nature du travail effectué.

Recommandation 5¹⁰⁴

Considérant que Les travailleuses en maison privée comptent parmi les plus vulnérables parce qu'elles sont très isolées. Les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée, sont totalement exclues de la Loi sur les normes du travail de même que les travailleurs et travailleuses de gré à gré oeuvrant en maintien à domicile et rémunérés avec le chèque emploi-service. Les domestiques sont partiellement exclues de la Loi et celles qui résident chez leur

¹⁰⁴ Le contenu en italique de cette recommandation (recommandation 5) est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

employeur ont une semaine normale de 49 heures (plutôt que 40) pour un salaire hebdomadaire de 280\$ ce qui représente un salaire horaire de 5.71\$, donc sous le salaire minimum régulier. Cette situation touchant de nombreuses femmes est intolérable.

Le CAJ recommande que les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin, dans un logement, d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée (les «gardiennes»), soient incluses dans la LNT en prévoyant des mesures pour soutenir les familles à bas revenu ayant des besoins particuliers;

Le CAJ recommande que les travailleuses et travailleurs de gré à gré rémunérés par le chèque emploi-service soient couverts par la LNT;

Le CAJ recommande que les domestiques résidentes aient droit à la semaine normale de travail de quarante heures et au taux régulier du salaire minimum.

Considérant certains abus d'employeurs et l'imprécision de la LNT quant aux dépenses reliées au travail, le CAJ recommande d'adopter les propositions suivantes qui visent à protéger le salaire des travailleurs et éviter qu'il ne soit diminué par des dépenses qui devraient normalement être assumées par l'employeur ou qui ne sont pas du contrôle du salarié.

Recommandation 5

Toutes dépenses nécessaires au travail et exigées par l'employeur doivent être fournies et payées par l'employeur (téléphone cellulaire, téléavertisseur, etc.).

Recommandation 6

La définition de ce qu'est un uniforme obligatoire doit être élargie afin d'inclure les travailleurs qui doivent porter des vêtements exigés par l'employeur¹⁰⁵. L'uniforme doit également être fourni, directement ou non, par l'employeur, et payé par ce dernier pour les travailleurs qui gagnent l'équivalent de moins de 10\$ de l'heure.

Recommandation 7

En aucun cas un salarié ne devrait être dans l'obligation de rembourser les coûts occasionnés par un bris de matériel survenant dans le cours normal des activités de l'entreprise, comme par exemple de la vaisselle cassée, des freins usés sur les camions de livreur, etc. Dans les cas où il y aurait négligence de la part du salarié, rien n'empêcherait l'employeur d'intenter des poursuites.

Recommandation 8

¹⁰⁵ Par exemple, dans certaines boutiques de vêtement, les employés doivent acheter et porter les vêtements de la dite boutique pour travailler.

La LNT doit interdire aux employeurs d'exiger le remboursement d'un déficit de caisse lorsque le salarié n'a pas le contrôle à 100% de sa caisse et/ou qu'il doit la laisser sans surveillance.

4. Quatrième thème : le travail précaire chez les jeunes

4.1 Quelques faits

La situation des jeunes sur le marché du travail a nettement évolué au cours des dernières années. D'abord, la part de l'emploi salarié dans l'emploi total a décliné entre 1976 et 1995, passant de 91% à 85.7%.¹⁰⁶ En réalité, seule la proportion de l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi total a régressé dans cette même période (-12.6%). De plus, le taux d'emploi à temps partiel qui était de 19.3% en 1980 pour les 15-24 ans a grimpé à 42.7% pour ce même groupe d'âge en 1999.¹⁰⁷ Dans l'ensemble de la population, il s'élevait à 16.9% en 1999. Chez les 15-29 ans, 16.9% étaient à temps partiel en 1981, une proportion qui a augmenté à 25.2% en 1997.¹⁰⁸ Par ailleurs, entre 1989 et 1996, les emplois temporaires ont subi une hausse de 21.4%.

Compte tenu de cette progression rapide et constante, on prévoit que la part de l'emploi atypique sera supérieure à celle de l'emploi typique au Québec en 2017.¹⁰⁹ Plusieurs conséquences sont associées à l'essor du travail non traditionnel, notamment à temps partiel, chez les jeunes. Trois retiennent particulièrement l'attention.

La première est le cumul des emplois, un phénomène en progression depuis les dernières années.¹¹⁰ En 1996, les 15-24 ans représentaient 20% des personnes ayant cumulé plus d'un emploi, alors qu'ils comptaient pour 15% de la main-d'œuvre totale¹¹¹.

Ensuite, ces nouvelles formes d'emploi sont sources d'insécurité. En effet, les risques de profils d'emplois discontinus et de sorties en emploi sont plus élevés chez les travailleurs à temps partiel, surtout les jeunes, que chez les salariés à temps plein.¹¹² Le taux de chômage des 15-24 ans (15.8% en 1999) est d'ailleurs plus élevé que dans l'ensemble de la population active (9.3%).¹¹³ Les emplois atypiques, parce qu'ils sont occupés dans bien des cas par des salariés qui

¹⁰⁶ Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

¹⁰⁷ Statistique Canada. 1999. *Statistiques chronologiques sur la population active*. Ottawa : Les éditions du gouvernement du Canada

¹⁰⁸ Comité national des jeunes de la CSN. 1997. *L'urgence d'une meilleure intégration des jeunes pour une société plus forte et solidaire*. Montréal : CSN, p.27-28

¹⁰⁹ Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

¹¹⁰ Comité national des jeunes de la CSN. 1997. *L'urgence d'une meilleure intégration des jeunes pour une société plus forte et solidaire*. Montréal : CSN, p.28

¹¹¹ Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec.

¹¹² MAYER, Francine. 1996. " Temps partiel et précarité " *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 51, no 3, Québec : Université Laval

¹¹³ Statistique Canada. 1999. *Statistiques chronologiques sur la population active*. Ottawa : Les éditions du gouvernement du Canada

n'ont pu se trouver un meilleur emploi¹¹⁴, peuvent d'ailleurs être considérés comme une forme de chômage ou de sous-emploi déguisé.

Finalement, qu'il s'agisse de travailleurs à temps partiel, intermittents, temporaires ou autres, règle générale, ces salariés sont victimes de discrimination. Ils ont rarement accès aux différents avantages sociaux offerts aux salariés réguliers, les chances d'avancement sont de même réduites en entreprise et les salaires sont parfois moindre pour seule raison leur intégration temporaire ou partielle à l'entreprise.

Bref, la précarité de l'emploi chez les jeunes signifie une absence de sécurité d'emploi et de revenu. Dans sa forme actuelle, la LNT n'offre pas une protection adéquate à cette catégorie de travailleurs.

4.2 Les emplois atypiques et la LNT

La LNT est plutôt timide sur la question du travail atypique qui prend pourtant de l'importance depuis nombre d'années. Sans être exhaustive, voici une liste de quelques situations relevées par Brière¹¹⁵.

- 1) Les salariés à temps partiel ont rarement droit au temps supplémentaire étant donné que la LNT ne prévoit aucune disposition sur le temps supplémentaire quotidien.
- 2) Il n'existe aucune protection dans la LNT pour garantir aux salariés à temps partiel, temporaires, occasionnels, embauchés par des agences de placement, travaillant à domicile ou sur des mesures d'employabilité, les mêmes avantages sociaux que les autres employés de l'entreprise.
- 3) La LNT n'accorde aucune protection contre un congédiement pour cause de maladie si un salarié ne justifie pas trois mois de service continu.
- 4) La réforme de la LNT en 1991, bien qu'incomplète, a permis d'amenuiser les inégalités que le statut d'emploi atypique pouvait entraîner en modifiant l'article 41.1 qui se lit comme suit :

“ Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum ”¹¹⁶

De même, à l'article 74.1 de la LNT le législateur a prévu que :

“ Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent

¹¹⁴ Le temps partiel involontaire a connu une croissance phénoménale au Québec entre 1976 et 1995, passant de 30 000 personnes à 200 000. De toutes les raisons invoquées pour travailler à temps partiel, c'est le temps partiel involontaire qui a connu la hausse la plus considérable. Ministère du travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les publications du Québec, p. 43-52

¹¹⁵ BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 “ Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques ” *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L. Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais. p.25-28

¹¹⁶ *Loi sur les normes du travail* L.R.Q., c.N-1.1, article 41.1

les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine".¹¹⁷

Ces dernières améliorations sont jugées insuffisantes par plusieurs, notamment pour les raisons qui suivent¹¹⁸.

D'abord, les nouvelles dispositions de la LNT ne visent qu'à protéger les salariés qui travaillent habituellement moins d'heures par semaine que si leur taux de salaire est de moins de deux fois le salaire minimum.

Ensuite, la discrimination est interdite qu'en regard du "taux de salaire" et non du "salaire". Cette dernière notion est plus extensive, puisqu'elle englobe non seulement la rémunération en monnaie, mais d'après la définition de la LNT "les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services du salarié".¹¹⁹ Les salariés à temps partiel ne peuvent donc pas réclamer les bonis, les gratifications, les primes, etc., dont bénéficient les employés réguliers.

La disparité de traitement est par ailleurs prohibée qu'à l'endroit des salariés qui travaillent dans le même établissement d'un employeur. L'établissement "comprend ou recouvre l'unité de production de biens ou de services, située au premier niveau de la structure et qui n'est pas juridiquement ou économiquement parfaitement autonome".¹²⁰ Il peut donc subsister des écarts entre les établissements d'un même employeur.

Finalement, la comparaison est valable pour les salariés qui effectuent les "mêmes tâches". Cette notion n'est pas explicitée dans la LNT et risque de poser problème pour son interprétation. Comme le souligne Brière¹²¹, si le mot tâche signifie chacune des fonctions du salarié, quel pourcentage d'exécution des fonctions pourrait être associé à "mêmes tâches". Elle est également plus limitée que "travail équivalent", une notion privilégiée par la JOC, le FDNS, la CSN et ABE.

5) Enfin, si un salarié juge qu'il est victime d'un congédiement sans cause juste et suffisante et s'il a accumulé trois ans de service continu qu'importe son statut (permanent, temps partiel, sur appel, etc.), il lui est possible de soumettre une plainte à la Commission des normes du travail, laquelle a le pouvoir de le réintégrer en emploi, s'il y lieu¹²². Cette protection ne vise que le congédiement, qui toutefois bénéficie d'une interprétation large. À cet effet, la rupture unilatérale du lien d'emploi imposée par l'employeur est visée, ainsi que les modifications drastiques des conditions de travail. Il s'agit dans ce dernier cas de la coupure des heures de travail sans cause juste et suffisante (congédiement par induction). Le salarié victime d'un tel traitement serait en mesure, s'il remplit les conditions prévues, d'entamer un recours en vertu de l'article 124 de la LNT, sans avoir à démissionner en réaction à de tels changements.¹²³

Toutefois, les jeunes travailleurs précaires ont rarement l'opportunité de rester à l'emploi d'un même employeur pendant plus de trois ans. Plusieurs sont ainsi privés du droit à une meilleure sécurité d'emploi.

Le CAJ propose pour lutter contre la précarisation trois séries de recommandations : la première sur le partage de l'emploi, la deuxième sur l'égalité de traitement et la troisième sur la sécurité d'emploi.

4.3.1 Partage de l'emploi

Recommandations

¹¹⁷ *Op. Cit.*, article 74.1

¹¹⁸ BRIÈRE, Jean-Yves. 1994 "Le Bing Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes* et des emplois atypiques" *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. L.Lamarche, dir. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais. p.22-28

¹¹⁹ *Loi sur les normes du travail* L.R.Q., c.N-1.1, article 1(9^o)

¹²⁰ MORIN, Fernand. 1991. *Rapports collectifs du travail*, 2^e édition. Montréal : Les Éditions Thémis

¹²¹ *Op. Cit.* p.22-28

¹²² *LNT Op. Cit.*, art. 124 et suiv.

¹²³ *Joyal c. Hôpital du Christ-Roy*, (1997) R.J.Q. 38 (C.A.) vient renverser la jurisprudence antérieure qui exigeait que le salarié ait quitté son emploi (*Pilon c. Tremblay*, D.T.E.90T-573 (C.S.)). MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. 1999. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal : Wilson & Lafleur Ltée. p. 1143

Compte tenu de la précarisation du travail chez les jeunes, marquée par une utilisation croissante du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, alors qu'un pourcentage significatif de la population travaille plus de 50 heures par semaine, le CAJ propose une série de recommandations qui visent un meilleur partage de l'emploi. Ces mesures garantissent par ailleurs de nouveaux droits pour les travailleurs précaires (ex : accès au temps supplémentaire pour les temps partiel). Elles permettraient, par la même occasion, aux lois québécoises de se moderniser aux lois minimales canadiennes dont plusieurs prévoient d'or et déjà les propositions qui suivent. Ces recommandations suggèrent essentiellement de limiter l'utilisation du temps supplémentaire et de prolonger les congés prévus ou non dans la loi.

Recommandation 1

Le CAJ recommande que la LNT prévoit l'établissement d'une journée normale de travail de 8 heures avec dérogation possible dans les trois cas suivants :

- 1) lorsqu'une entente entre syndicat et patronat prévoit de reporter la semaine de travail sur un nombre réduit de journées entraînant ainsi une journée normale de plus de 8 heures;
- 2) lorsque l'employeur fait une demande de dérogation à la journée normale de travail à la Commission pour lui permettre de répondre à des exigences particulières de sa production.
- 3) Si un employé et un employeur font une demande conjointe à la Commission pour comprimer sa semaine de travail

Le choix d'une journée normale de 8 heures vient du calcul suivant : la semaine normale étant établie à 40 heures, donc 5 journées à 8 heures par jour = 40 heures.

Recommandation 2

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une semaine de travail maximale hebdomadaire de 44 heures. Après ces 44 heures ou une journée de 9 heures, le salarié acquiert le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire.

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Tout travail exécuté après 48 heures dans une semaine entraîne une majoration de 100% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

En établissant à 44 heures la semaine maximale, l'employeur garde le privilège d'ordonner l'exécution du temps supplémentaire pendant 4 heures, ce qui nous ramène à l'ancienne semaine normale de travail.

Entre 40 et 48 heures, le taux est majoré à 50%. L'employeur bénéficie alors de 8 heures de temps supplémentaire par employé au taux actuel. Cette période correspond à peu de chose près aux heures moyennes hebdomadaires de temps supplémentaire (9.2 heures).

Après 48 heures, le taux est majoré à 100% pour décourager une sur utilisation de la main-d'œuvre. Une tendance à la hausse au cours des dernières années.

Ces mesures sont ainsi conçues pour diminuer de façon graduelle le recours au temps supplémentaire tout en laissant une marge de manœuvre à l'employeur.

Recommandation 3

Le CAJ recommande que les congés annuels soient bonifiés de la façon suivante :

Une journée par semaine pour un salarié ayant accumulé moins d'un an de service continu; trois semaines consécutives à 6% pour un salarié ayant accumulé 1 à 3 ans de service continu; quatre semaines consécutives à 8% pour un salarié ayant accumulé de 3 à 5 ans de service continu; cinq semaines, dont quatre consécutives, à 10% pour un salarié ayant accumulé cinq ans et plus de service continu.

Recommandation 4

Le CAJ recommande de poursuivre la réduction de la semaine normale de travail à 38 heures

Recommandation 5

Le CAJ recommande l'ouverture dans la LNT à des congés éducation qui permettraient aux salariés d'être libérés pour fin de formation avec protection de ses droits, dont celui du retour au travail.

4.3.2 L'égalité de traitement

Dans les faits, les salariés qui occupent un emploi non standard sont privés du droit à la protection sociale, exclus de l'application de certaines normes du travail ou discriminés sur les salaires et avantages sociaux. En dépit de la reformulation de l'article 41.1 en 1990, dont l'objectif louable consistait à limiter la discrimination à l'endroit de certains groupes de salariés, les nouvelles protections offertes aux travailleurs atypiques sont toujours insuffisantes. Le CAJ propose donc de modifier l'article 41.1 afin d'étendre sa portée. Également afin de combattre certaines formes de discrimination insidieuses, le CAJ propose d'apporter des modifications à l'article 87.3 afin de mettre fin définitivement aux dites clauses orphelin.

Recommandations

Recommandation 1

Le CAJ recommande de réécrire l'article 41.1 de la façon suivante :

Un employeur doit accorder à un salarié un salaire égale à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail essentiellement semblable pour la même entreprise et ce, malgré le fait que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité ou qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire ou que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Exception : Des écarts salariaux peuvent subsister si des disparités régionales le justifient ou entre établissements syndiqués et non syndiqués d'une même entreprise.

Recommandation 2

Considérant que la finalité de la LNT et les principes généraux qui la sous-tendent sont peu conçus pour répondre aux réalités des jeunes travailleurs atypiques et que ces derniers sont pénalisés par cette inadéquation;

Considérant que les salariés précaires n'ont pas accès à tous les avantages sociaux des employés réguliers et qu'il s'agit d'une forme de discrimination;

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une indemnité salariale, proportionnelle au nombre d'heures travaillées, pour compenser la perte d'avantages sociaux offerts aux autres salariés ou la non-applicabilité d'une norme du travail.

Recommandation 3

Considérant le caractère discriminatoire de la rémunération à paliers multiples ou clause orphelin. À cet effet, une étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec de 1998 mentionnait

“ [qu']en l'occurrence, le fait pour l'employeur et pour le syndicat d'introduire dans la convention collective une norme établissant un double palier de rémunération (ou toute autre mesure comportant un désavantage pour les nouveaux salariés) peut entraîner, de l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des situations discriminatoires, au premier chef sur la base de l'âge. ”¹²⁴

Considérant que l'article 87.1 de la LNT traitant de la disparité de traitement, soit des clauses orphelin, permet, néanmoins, une forme de discrimination, notamment, en fonction de l'âge par le truchement de l'article 87.3. Cet article

¹²⁴ Me COUTU, Michel, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE, *La rémunération à double palier et les autres clauses dites "orphelin" dans les conventions collectives: conformité au principe de la non-discrimination*, 24 avril 1998, COM-428-5.1.4, p.5. Tiré de : Gouvernement du Québec, COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC, *La rémunération à double ou à multiple paliers dans les conventions collectives et autres clauses dites orphelin*, 1998, p. 10.

exclu de toutes protections contre les clauses orphelins les salariés soumis dit 'temporairement' à un 'reclassement', une 'rétrogradation', une 'fusion d'entreprises', ou une 'réorganisation interne'. Le même article légalise le recours à une forme de clause orphelin en autorisant des disparités salariales entre travailleurs effectuant la même tâche dans une entreprise donnée en autant que tous ces travailleurs puissent atteindre de façon dite progressive et dans un délai dit raisonnable le même plafond salarial.

Le CAJ recommande la modification de l'article 87.3 en y retranchant la partie raturée suivante :

Art. 87.3

Pour l'application de l'article 87.3 ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée; ~~ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.~~

~~De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :~~

- ~~1. ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;~~
- ~~2. l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.~~

Recommandations spécifiques sur le travail à domicile

Le seul fait qu'un employé ne travaille pas dans l'établissement de l'employeur ne justifie pas une différenciation dans les conditions de travail. L'objectif du travail à domicile est de fournir plus de flexibilité à l'employé et à l'employeur qui en plus économise sur les coûts fixes d'opération (immobilisation, électricité, etc.). En retour, il perd du contrôle sur l'exécution du travail.

Le travail à domicile est donc un arrangement qui peut avantager les deux parties. Cependant, en aucune occasion il ne doit servir de motif de discrimination. L'employeur profite alors de l'isolement du salarié pour accroître son pouvoir de négociation. C'est tout à fait à l'encontre de l'esprit de la LNT qui vise à équilibrer le rapport de force des non syndiqués. Le CAJ propose trois recommandations afin de prévenir la discrimination fondée sur ce statut d'emploi.

Recommandation 1

Le CAJ recommande d'inclure une disposition spéciale sur le travail à domicile formulée comme suit : Un employeur doit accorder des avantages sociaux ou des conditions de travail (jours fériés, congés annuels, congés pour événements familiaux, avis de cessation d'emploi, etc.) égales à ceux consentis aux autres salariés qui effectuent un travail essentiellement semblable pour ce même employeur, pour le seul motif que ce salarié travaille à domicile.

Pour les travailleurs à domicile dont les heures sont incontrôlables, l'exemption sur le paiement des heures supplémentaires est réitérée.

Recommandation 2

Considérant que les travailleurs à domicile doivent déboursier des dépenses liées à l'exploitation du commerce, à l'achat d'appareils normalement assumés par l'employeur et de l'usure de l'immobilisation;

Considérant que ces dépenses diminuent le salaire du travailleur à domicile, soit en deçà du salaire minimum ou en deçà du salaire des autres travailleurs de l'employeur alors que l'objectif est de réduire les inégalités;

Le CAJ recommande que les travailleurs à domicile puissent obtenir le remboursement des dites dépenses auprès de leur employeur pour une valeur équivalente à 10% du revenu annuel de ces travailleurs.

Recommandation 3

Considérant l'objectif de fournir une meilleure protection aux travailleurs à domicile;

Considérant le souci du gouvernement du Québec d'éliminer le travail au noir;

Considérant que les différentes législations canadiennes prévoient déjà l'obligation pour les employeurs de tenir un registre de leurs travailleurs à domicile;

Le CAJ recommande que les employeurs soient tenus de fournir une description détaillée écrite des tâches et des conditions de travail de ses travailleurs à domicile, le cas échéant, au ministère du Travail.

4.3.3 La sécurité d'emploi

Les recommandations qui suivent sont fondées sur l'argumentaire suivant. Pour lutter contre la précarité, il est impératif d'envisager l'adoption de mesures qui favorisent une certaine stabilité en emploi. La LNT peut contribuer significativement à l'atteinte de cet objectif, notamment en diminuant le service continu requis pour bénéficier d'une protection d'emploi en cas de maladie et pour entamer un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la LNT). Dans ce dernier cas, le Commissaire du travail, investi des pouvoirs d'un arbitre de grief,¹²⁵ est en mesure d'ordonner la réintégration d'un salarié non syndiqué congédié sans cause juste et suffisante. En diminuant à un an, plutôt que trois ans, le service continu requis pour entamer un tel recours, les jeunes travailleurs précaires seraient mieux protégés, lesquels ont rarement l'opportunité de demeurer à l'emploi d'un même employeur pendant trois ans. D'ailleurs, le Code canadien du travail¹²⁶ prévoit déjà depuis plusieurs années qu'un salarié injustement congédié puisse entamer une procédure de la sorte s'il justifie 12 mois de service continu.

Recommandations

Recommandation 1

Considérant le droit élémentaire de s'absenter pour cause de maladie;

¹²⁵ BRIÈRE, Jean-Yves. 1996. " Les pouvoirs de réparation du Commissaire du travail aux termes de la *Loi sur les normes du travail* : nouvelles tendances?. *Développements récents en droit du travail* (1996). Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc. p. 9-10

¹²⁶ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c.L-2

Considérant qu'un salarié pourrait se voir congédier, suspendre ou déplacer pour cause de maladie s'il n'a pas accumulé trois mois de service continu;

Le CAJ recommande que tous les employés bénéficient du droit à une protection à l'emploi dès l'embauche en cas de maladie selon les termes de l'article 122.2 de la LNT.

Recommandation 2

Le CAJ recommande que l'article 124 de la LNT soit modifié pour qu'une protection face à un congédiement fait sans cause juste et suffisante soit possible après un an de service continu, au lieu de trois ans.

5. Recommandations supplémentaires sur l'amélioration générale des conditions de travail

5.1 Recommandations

Recommandation 1

Considérant qu'il est dans l'intérêt de l'employé, de l'employeur et des clients, le cas échéant, que les salariés puissent prendre un repos sur une base quotidienne après un certain nombre d'heures de travail;

Considérant qu'un employé, sauf exception, travaille au minimum des périodes de trois heures (art. 58 de la LNT);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit une pause obligatoire de 15 minutes à l'intérieur d'une période de travail de trois heures.

Recommandation 2

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de maladie pour les salariés;

Considérant que les employeurs ont déjà une certaine obligation d'accorder des journées de maladie, puisqu'il est interdit de congédier, suspendre ou déplacer un salarié pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident (certaines modalités s'appliquent);

Le CAJ recommande que la LNT prévoit le droit à des congés de maladie, à raison d'une demi-journée de congé payée cumulable sur 12 mois pour chaque mois de service continu.

Recommandation 3

Considérant que les employeurs sont en mesure d'exiger, tout en respectant la LNT, qu'un salarié travaille 12 journées consécutives,

Considérant que plusieurs salariés ne bénéficient pas d'une journée complète de repos, compte tenu que la LNT prévoit une période de repos de 24 heures consécutives,

Le CAJ recommande qu'un salarié ait droit à un minimum d'une journée de repos d'une durée de 36 heures consécutives après avoir travaillé 6 jours consécutifs.

Recommandation 4¹²⁷

Considérant que la LNT ne prévoit aucune journée de congé familiale pour les salariés

Les CAJ recommande Que la LNT prévoit le droit à 5 jours de congé pour responsabilités familiales par année, avec solde et fractionnables en demi-journées, sans consentement de l'employeur et 5 autres journées sans solde selon les mêmes conditions;

Recommandation 5¹²⁸

Considérant qu'un nombre alarmant de travailleuses et de travailleurs contactent Au bas de l'échelle pour des problèmes de harcèlement psychologique au travail. En effet, sur la totalité des dossiers ouverts d'avril 2001 à mars 2002, 39 % concernent des cas de harcèlement psychologiques. La Loi sur les normes du travail ne protège pas ces personnes, les recours civils sont coûteux et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est peu utilisable. Pourtant les conséquences du harcèlement psychologique sont multiples et dévastatrices; les victimes en subissent longtemps des séquelles sur leur santé physique et mentale.

Le CAJ recommande que la LNT comprenne un recours contre le harcèlement psychologique à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail.

¹²⁷ Cette dernière recommandation (recommandation 4) en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

¹²⁸ Cette dernière recommandation (recommandation 5) en italique est tirée textuellement du document d'ABE intitulé *Nos revendications prioritaires*, 29 avril 2002.

6. Recommandations sur l'application de la LNT

Afin que la LNT rencontre ses objectifs, il importe de s'assurer qu'elle soit appliquée efficacement. L'effort doit porter sur le respect de la loi par une sensibilisation des parties, un mécanisme adéquat d'information et un système d'inspection pro-actif. Actuellement, les dossiers traités à la Commission des normes du travail (CNT) ont préalablement fait l'objet d'une plainte de la part des salariés. En l'occurrence, la CNT agit davantage en tant qu'agent de réparation que de prévention. Elle détient pourtant le pouvoir de mener des enquêtes (art. 105-108-109 de la LNT).

6.1 Recommandations

Recommandation 1

Considérant que la LNT n'est efficace que dans la mesure où elle est appliquée adéquatement;

Le CAJ recommande de renforcer les activités de prévention 1) en obligeant les employeurs à remettre à tous les employés dès l'embauche un document vulgarisé sur la LNT; 2) en augmentant les visites préventives chez les employeurs.

Recommandation 2

Considérant que la majorité des jeunes sur le marché du travail sont assujettis à la LNT;

Considérant que plusieurs jeunes sont peu renseignés sur leurs droits;

Le CAJ recommande qu'une meilleure formation de base en droit du travail soit prévue pour les jeunes au cours de leur cheminement scolaire, notamment au secondaire, où la plupart font leurs premières incursions sur le marché du travail.

Conclusion

Dans le cadre de ce dossier, le CAJ propose de moderniser la toile législative québécoise qui offre une protection de moins en moins adéquate aux jeunes compte tenu des transformations sur le marché du travail : précarisation des statuts d'emploi, pauvreté, segmentation du marché du travail, etc.

Le CAJ émet une série de recommandations qui, dans les grandes lignes, se résument comme suit : tracer une ligne précise entre les vrais et les faux travailleurs autonomes afin de garantir à ces derniers les protections auxquelles ils ont droit; diminuer l'insécurité d'emploi en haussant le salaire minimum au seuil du faible revenu et lutter contre la précarité en partageant l'emploi, en limitant la discrimination et en améliorant la sécurité d'emploi. Des mesures sont également proposées quant à l'application de la LNT.

La LNT, amendée sur le modèle du CAJ, peut donc significativement contribuer à améliorer le sort des jeunes. Si la réforme de la LNT constitue un élément d'une stratégie globale qui implique d'agir au-delà du législatif, elle demeure déterminante tant sur le plan pratique qu'idéologique. En plus d'assurer des conditions de travail plus équitables et davantage de sécurité économique et d'emploi aux jeunes, la modernisation de la LNT s'inscrit dans une approche globale jeunesse dans la mesure où elle vise à garantir aux jeunes un environnement économique favorable et une participation plus équitable sur le marché de l'emploi.

En modernisant le contenu de la LNT, les partenaires du marché du travail contribueront significativement au développement de la jeunesse tout en concrétisant leurs engagements.

Montréal, le 26 février 2003

Madame Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
425, rue Saint-Amable, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Objet : Avis sur les orientations d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources externes et leur impact sur la prestation de services dédiée aux personnes judiciairisées adultes

Madame,

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte s'inquiète des orientations que semble vouloir adopter Emploi-Québec pour la gestion des organismes spécialisés de main-d'œuvre et principalement de leur impact probable sur la prestation de services offerte aux personnes judiciairisées adultes.

Tout d'abord, il semble maintenant qu'Emploi-Québec souhaite financer les organismes d'employabilité selon l'approche forfaitaire par coût client. Le Comité aviseur réitère sa position défavorable face à tout mode de financement par coût client, coût service ou coût horaire qui ferait diminuer l'achalandage historique des organismes spécialisés pour cette clientèle. Il s'oppose à tout mode de financement qui compromettrait le processus d'intervention spécialisée et l'expertise développée par les organismes.

En ce qui concerne les personnes judiciairisées adultes, nous avons déjà fait la démonstration qu'une approche particulière, développée sur une pratique de plus de 25 ans, assure le succès des interventions. Cette approche a été bien décrite dans le *Portrait des pratiques d'intervention spécialisées en employabilité pour les personnes judiciairisées adultes* que nous vous avons fait parvenir au printemps 2002. Il est clairement démontré dans ce document que les interventions dédiées aux personnes judiciairisées adultes doivent tenir compte, entre autres, de la dynamique, des conditions de libération, des délits et de l'environnement juridique et légal de ces personnes. L'expertise développée par les organismes en cette matière ne peut être scindée en « services », ni remplacée, et doit être traitée dans sa globalité. Pour le Comité aviseur, il est primordial de protéger cette expertise particulière dont la pertinence est démontrée chaque année par les résultats probants des organismes impliqués.

Emploi
Québec 

De plus, comme nous l'avons également déjà signalé à Emploi-Québec, l'accessibilité des services doit demeurer universelle pour les personnes judiciairisées adultes. La tendance, de plus en plus marquée, de vouloir privilégier les personnes qui reçoivent du soutien du revenu (assurance-emploi et assistance-emploi) au détriment des personnes dites « sans-chèque » est inéquitable, particulièrement pour les personnes judiciairisées adultes. Il faut bien comprendre que celles-ci sont pour la plupart très pauvres et que leur inaccessibilité à l'assistance-emploi est souvent reliée à leur condition juridique relative à leur libération conditionnelle. Par exemple, les personnes sous juridiction fédérale libérées dans les centres correctionnels communautaires (CCC) et les centres résidentiels communautaires (CRC) ne sont pas admissibles à l'assistance-emploi, car elles reçoivent une allocation du Service correctionnel Canada équivalente à la prestation de base de l'assistance-emploi. Ces personnes demeurent néanmoins très démunies et, sans service d'employabilité spécialisé, elles ont très peu de chance de s'intégrer au marché du travail. Conséquemment, la seule option qu'il leur reste après leur séjour (environ six mois) dans les CCC et CRC demeure l'inscription à l'assistance-emploi. Pour le Comité aviseur, retarder l'accès des « sans-chèque » aux services spécialisés de main-d'œuvre ne fait que reporter une situation inévitable qui deviendra alors beaucoup plus coûteuse pour Emploi-Québec.

Par le présent avis, le Comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes réaffirme sa position et ses inquiétudes face aux orientations éventuelles d'Emploi-Québec et souligne les situations inéquitables engendrées par de telles procédures envers la clientèle judiciairisée adulte. Il serait inconcevable que, pour des considérations purement administratives, les changements adoptés par Emploi-Québec privent la clientèle de leur droit aux services spécialisés et détériorent l'expertise développée par les organismes d'employabilité pour ces personnes.

Soyez assurée, Madame, que nous demeurons disponibles pour toute rencontre ou discussion sur les orientations d'Emploi-Québec qui nous apparaissent des éléments majeurs dans le maintien et le développement de la prestation de services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes judiciairisées adultes.

En toute collaboration,

Michel Monette, président
Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

Mécanismes pour assurer la continuité des services

Les directions régionales d'Emploi-Québec (ou les centres locaux d'emploi concernés) sont invités à prévoir dans les ententes de service avec les ressources externes un mécanisme de transfert du dossier lorsque le client requiert des services à sa sortie de l'établissement de détention. Ce mécanisme doit demeurer flexible et adapté aux particularités de chaque client (nature des besoins d'employabilité, lieu de résidence, etc.).

La ressource externe qui offre la prestation en établissement de détention s'assure de transférer un résumé du dossier du client, faisant état des activités réalisées, de sa progression, et de son plan d'action. D'une façon générale, on peut s'attendre à ce que :

- lorsque le client demeure sur le même territoire que l'établissement de détention, la ressource externe poursuit la démarche avec ce même client;
- lorsque le client change de territoire, la ressource externe transfère le dossier auprès de la ressource externe spécialisée présente sur ce territoire;
- pour les régions où il n'y a pas actuellement de services spécialisés pour la clientèle en communauté, la ressource externe dirige le client au centre local d'emploi de sa localité;
- dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de diriger le client dans d'autres services, par exemple, auprès d'un conseil de bande ou auprès d'autres intervenants sociaux.

Montréal, le 9 décembre 2002

Madame Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
425, rue Saint-Amable, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Objet : Avis concernant l'importance du suivi en communauté pour compléter la démarche d'intégration au marché du travail initiée dans les établissements de détention du Québec

Madame,

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte a bien reçu la réponse du sous-ministre associé, Monsieur Yvon Boudreau, à son avis du 20 juin 2002 concernant le développement des services de main-d'œuvre spécialisés en établissement de détention et en communauté dans les régions où il n'y a pas de ressources spécialisées dédiées à la clientèle judiciairisée adulte. Dans cet avis, le Comité aviseur souhaitait s'assurer que quelles que soient les modalités d'implantation des services, la clientèle sera suivie par une personne dédiée à sa sortie en communauté afin de compléter l'offre de services de main-d'œuvre dans les établissements de détention.

Le document de support aux directions régionales, daté du 27 août 2002 et préparé par le Comité de suivi de l'entente interministérielle en collaboration avec le Comité aviseur, propose des moyens pour favoriser le développement de l'expertise auprès de la clientèle judiciairisée adulte. Il stipule également que les « ressources externes seront amenées à développer une expertise auprès de la clientèle judiciairisée adulte et à s'assurer d'une continuité des services tant à l'interne qu'à l'externe (p.2) ».

Dans sa lettre, le sous-ministre associé écrit que notre « avis et le document élaboré par le Comité de suivi ont été acheminés aux directions régionales concernées afin qu'elles puissent en tenir compte dans leurs ententes contractuelles avec les ressources externes concernées. » Force nous est de constater que les ententes contractuelles négociées présentement avec les ressources externes en employabilité ne tiennent pas compte de ce principe du suivi personnalisé et dédié à développer en communauté par la ressource choisie. Afin de s'assurer de l'application du principe que nous défendons « du suivi par une personne dédiée », nous aimerions voir apparaître cette façon de faire au contrat des

organismes qui sont présentement à mettre en place cette troisième phase de l'implantation des services dans les établissements de détention du Québec.

Pourtant, dans l'*Entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte*, conclue en mars 2001, les deux ministères concernés conviennent de « favoriser la continuité de la démarche d'accompagnement depuis les établissements de détention jusqu'à la communauté (p.3) » Et le *Cadre d'implantation des services de développement de l'emploi dans les établissements de détention du Québec*, élaboré le 26 septembre 2001, précise également que « le succès de l'intervention en établissement de détention s'appuie sur le principe que la clientèle entreprend une démarche d'intégration au marché du travail à l'interne et qu'elle est soutenue dans sa démarche après sa sortie (p.8) » C'est pour l'application de ce principe que nous émettons le présent avis.

Nous réitérons donc notre position en faveur de l'établissement d'un mécanisme de suivi en communauté par une ressource spécialisée spécifique à cette clientèle comme condition au développement des services de main-d'oeuvre dans les établissements de détention du Québec. Rappelons que le Comité aviseur a déjà fait un compromis en acceptant la création d'un poste d'intervenant spécialisé et dédié plutôt que la création d'un organisme spécialisé complet pour offrir les services dans les établissements et le suivi en communauté, et cela afin de faciliter l'implantation de l'entente tout en respectant le principe de base que nous défendons.

L'expertise de nos membres, fondée sur 25 ans de pratique, démontre que la clientèle correctionnelle fréquente très rarement les organismes publics ou non spécialisés et que la poursuite de son cheminement tient souvent au lien de confiance avec l'intervenant spécialisé. C'est pourquoi nous recommandons fortement que le suivi en communauté soit pris en charge par l'intervenant spécialisé de la détention. Pour les régions très étendues, le Comité aviseur pourrait facilement présenter des structures de fonctionnement qui sont déjà en opération dans certains de ses organismes membres et qui s'avèrent très efficaces.

Soyez assurée que notre avis ne cherche qu'à assurer la réussite des services de main-d'œuvre mis en place par l'entente interministérielle et ce, au bénéfice des personnes judiciarisées adultes. Nous souhaitons que le développement du suivi en communauté figure clairement dans les ententes avec les organismes et soit sous l'entière responsabilité d'un intervenant spécialisé.

En réitérant la collaboration de nos membres pour assurer la formation des intervenants choisis, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Le président,

Michel Monette

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 16

Titre

État de toutes les négociations avec le fédéral entourant les personnes handicapées et les jeunes

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Jeunes

Dès la conclusion de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail en 1997, le Québec a fait des représentations auprès du gouvernement fédéral en vue de rapatrier l'ensemble des ressources consacrées aux mesures actives, dont celles de la Stratégie emploi jeunesse. Dans le cadre de cette Stratégie, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) investissait au Québec en 2001-2002 un montant de l'ordre de 50 millions de dollars.

Malgré des demandes répétées de la part du Québec, notamment au cours des deux dernières années, aucune discussion n'a été tenue sur ce sujet, faute d'ouverture de la part de (DRHC). Toutefois, la ministre de DRHC a répondu favorablement, le 6 juin dernier, à une demande en ce sens faite par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Des discussions s'amorceront donc prochainement. On ne peut évaluer pour le moment le mandat qu'auront les représentants fédéraux ni la portée réelle des discussions.

Entre-temps, le gouvernement du Québec a autorisé les organismes publics financés à plus de 50 % par des fonds québécois à signer des ententes avec DRHC dans le cadre de la Stratégie. Cette position sera réévaluée dans un an.

En 2003, DRHC a révisé la Stratégie qui comprend maintenant trois volets : *Connexion compétences*, *Objectif carrière* et *Expérience emploi été*. Ces mesures dédoublent des services équivalents offerts par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi et par les ressources externes, dont les Carrefours Jeunesse Emploi, ainsi que dans le cadre du programme *Placement étudiant* du ministère du Développement économique et régional (MDER).

Personnes handicapées

Dans le cadre de l'Accord sur l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), le gouvernement fédéral défraie annuellement 50 % des investissements faits par le Québec dans ce domaine, jusqu'à concurrence de 39,1 M\$. Les dépenses admissibles du Québec excèdent chaque année le maximum de la contribution fédérale. Toutefois, le budget fédéral de février 2003 prévoyait le maintien des investissements actuels.

L'accord actuel arrive à échéance à la fin mars 2004. Les discussions entourant son renouvellement se tiennent au Forum des ministres des services sociaux (FMSS). Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) représente le Québec au sein de ce Forum, mais l'administration de l'AEPH relève du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Deux scénarios sont présentement sous examen au FMSS : reconduire l'accord actuel ou bien définir un nouveau cadre multilatéral qui serait complété par des ententes bilatérales. Plusieurs provinces éprouvent de la difficulté à faire reconnaître que leur programmation est admissible dans le cadre des AEPH actuelles. Ces provinces souhaitent donc la conclusion d'un nouveau cadre multilatéral de type « Union sociale ». Le Québec, pour sa part, vise la bonification de l'accord actuel, ou à tout le moins, sa reconduction en l'état.

De plus, DRHC gère le Fonds d'intégration des personnes handicapées dont l'enveloppe budgétaire annuelle est en moyenne de 5,6 M\$. Au cours des dernières années, DRHC versait toute l'enveloppe au Comité d'adaptation des personnes handicapées qui finançait différents projets en collaboration avec des organismes du milieu. En 2002-2003, DRHC n'a versé que 4 millions de dollars au Comité d'adaptation, se réservant 1,6 M\$ pour financer directement des interventions. Cette nouvelle approche a pour effet de rétablir un certain niveau de dédoublement et de chevauchement.

SOURCE : Direction des affaires canadiennes et internationales, le 30 juin 2003

VALIDATION:

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 17a)b)

Titre

Mesures de concertation pour l'emploi :

- a) nombre d'entreprises, d'organismes et de travailleurs qui ont bénéficié de la mesure en 2002-2003;
- b) impact de cette mesure sur la création ou le maintien des emplois dans les entreprises visées.

Exposé et statistiques

- a) Les données préliminaires pour l'année 2002-2003 indiquent que plus de 4 000 entreprises/organismes auront bénéficié d'une des 4 330 nouvelles participations enregistrées dans le cadre de la mesure de concertation pour l'emploi. Environ huit entreprises rejointes sur 10 comprennent moins de 100 employés. La prochaine livraison informatique permettra de suivre de façon systématique le volume de travailleurs touchés par les interventions. Il est à noter que les entreprises bénéficient également, par exemple, de services conseils offerts par le personnel spécialisé d'Emploi-Québec ou des services de placement non comptabilisés dans la mesure de concertation pour l'emploi.
- b) Le soutien offert vise à favoriser la prise en charge par l'entreprise des problèmes auxquels elle fait face. Le niveau d'aide accordé est modulé en fonction de la capacité financière. Sauf exception, l'entreprise doit assumer 50 % du coût des activités autorisées. Les impacts des interventions sont souvent de nature intermédiaire, c'est-à-dire qu'elles contribuent à assurer de meilleures conditions pour maintenir les emplois qui sont à risque de disparition ou de ne pas être créés (ex. : problème de formation, d'organisation du travail, de recrutement). Des travaux sont en cours afin de développer des indicateurs afin de mesurer les impacts auprès des entreprises.

Résultats cumulatifs (préliminaires)

2002-2003

Volets de la mesure de concertation pour l'emploi		Nouvelles participations
Comité de concertation		187
Comité d'aide au reclassement		51
Comité sectoriel		28
Comité aviseur		4
Aménagement et réduction du temps de travail		17
Soutien à la gestion des ressources humaines		3 166
Projets de stabilisation de l'emploi		93
Support à l'exécution des mesures actives		132
Table ad hoc de concertation		448
Autres projets		204
Total des nouvelles participations		4 330 ¹

Données tirées du rapport préliminaire 2002-2003 de la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

Note : 1. Une entreprise peut bénéficier de plus d'une intervention au cours de l'année

SOURCE : Direction générale adjointe au développement de l'emploi, le 17 juin 2003

VALIDATION:

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 18a)b)c)d)e)f)g)

Titre

Programme d'apprentissage en milieu de travail :

- a) dépenses totales pour 2002-2003 ventilées par région;
- b) budget disponible pour l'année en cours;
- c) nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou par métier;
- d) nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités;
- e) nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou par métier;
- f) nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage;
- g) nombre de normes professionnelles établies et nombre en cours de définition.

Exposé et statistiques

- a) Il n'y a pas de budget spécifique pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, l'effort consenti par le réseau d'Emploi-Québec relativement à la gestion du programme se chiffre à 25 ETC ou 1,4 M \$. Par ailleurs, l'effort des unités centrales dédiées au soutien des comités sectoriels pour le développement des normes professionnelles et des outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences se chiffre à 6 ETC ou 0,33 M \$. Finalement, des 3 M \$ consentis par le plan d'affectation 2002-2003 du Fonds national de formation de la main-d'œuvre en subventions aux comités sectoriels de main-d'œuvre pour le développement des normes professionnelles et des outils, 1,3 M \$ a été versé.
- b) Il n'y a pas de budget spécifique pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail, outre les 3 M \$ du Fonds national de formation de la main-d'œuvre dédiés au développement des normes professionnelles, des outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences par les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- c) Le Programme d'apprentissage en milieu de travail a été implanté le 1^{er} avril 2002. Une entente de qualification est convenue entre l'apprenti, l'employeur et le représentant d'Emploi-Québec. Ci-dessous les nouvelles ententes signées par métier, au cours de l'année 2002-2003 :

Abattage en forêt mixte ou feuillue	18
Affûtage	7
Boucherie industrielle abattage	4
Boucherie industrielle découpe	25
Boulangerie	29
Coiffure	97
Conduite, réglage de machines à mouler les plastiques	29
Conduite, réglage de mach.-outils à commande numérique	30
Cuisine d'établissement	212
Débroussaillage	615
Ébénisterie	225
Entretien de véhicules récréatifs	17
Extraction de minéral	0
Fabrication de moules	19
Finition de meubles	92
Impression sur presse flexographique	13
Impression sur presse rotative	17
Impression sur presse sérigraphique	22
Matriçage	10
Mécanique d'engins de chantier	17
Mécanique industrielle	74

Outillage	3
Pâtisserie	62
Programme. et cond. de mach.-outils à comm. numérique	29
Rembourrage industriel	10
Réparation de moteurs et de matériel électriques	13
Soudage-montage	172
Soudage	54
Technique en services de télécommunication câblée	97
Tôlerie de précision	45
Usinage	173
Total	2230

d) Au cours de l'année 2002-2003, 901 entreprises ont signé des ententes de qualification (voir 18c).

e) Le compagnon peut être jumelé à plus d'un apprenti. Au cours de l'année 2002-2003, 250 compagnons ont été formés dans les métiers suivants :

Abattage en forêt mixte ou feuillue :	1
Affûtage :	1
Boulangerie :	9
Coiffure :	1
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques :	1
Conduite, réglage de machines-outils à commande numérique :	8
Cuisine d'établissement :	5
Débroussaillage :	37
Ébénisterie :	43
Finition de meubles :	20
Impression sur presse flexographique :	3
Impression sur presse rotative :	1
Impression sur presse sérigraphique :	3
Mécanique industrielle :	10
Pâtisserie :	7
Progr. et conduite de mach.-outils à commande numérique :	5
Réparation de moteurs et de matériel électriques :	2
Soudage-montage :	8
Soudage :	1
Technique en services de télécommunication câblée :	70
Tôlerie de précision :	1
Usinage :	10
Total	250

f) Au cours de l'année 2002-2003, 853 apprentis ont reçu un certificat de qualification confirmant leur maîtrise de toutes les compétences requises à l'exercice complet du métier. Il est à noter qu'il n'est pas toujours pertinent, possible ou utile pour un apprenti de maîtriser l'ensemble des compétences d'un métier. C'est pourquoi des attestations de compétences seront aussi émises sur demande.

g) À ce jour, quatre normes professionnelles ont été élaborées et sont en voie d'adoption finale :

- Ouvrière ou ouvrier agricole en production laitière,
- Opératrice ou opérateur en nettoyage industriel,
- Abatteuse ou abatteur manuel,
- Pressière ou pressier sur presse à feuilles offset.

Dix autres normes sont présentement en élaboration :

- Contrôle de la qualité (pêches)
- Éclairage de plateaux (production cinématographique et télévisuelle)
- Fabrication de moules *
- Finition reliure
- Libraire
- Matriçage *
- Mécanique de machines fixes
- Opération de métiers à filer
- Outillage *
- Poissonnerie

* Ces métiers sont ceux pour lesquels les outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences sont en révision (carnet d'apprentissage et guide du compagnon).

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, le 26 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 30 juin 2003

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 19a)b)c)d)e)f)

Titre

Formation pour chacune des régions du Québec au cours des deux dernières années :

- a) liste des formations offertes;
- b) nombre de participants pour chacune de ces formations;
- c) statut de ces participants;
- d) budget consacré à chacune de ces formations et pour l'ensemble;
- e) taux de réintégration à l'emploi;
- f) nombre de cours offerts dans les Commissions scolaires par Emploi-Québec et coûts de ceux-ci depuis la création d'Emploi-Québec, ventilés par année et par Commission scolaire.

Exposé et statistiques

- a) b) d) f) Liste des formations, nombre de participants, déboursés et nombre de cours offerts par régions.

Les annexes (A Commission scolaire et A cégep) présentent la liste des formations offertes par région au niveau secondaire (840) et collégial (508). De plus, un sous-total est présent après chaque région pour identifier le total des cours offerts, la valeur monétaire des déboursés applicables à l'exercice 2002-2003 et le nombre de participants prévu au contrat.

- c) Statut de ces participants

Les données sur le statut des participants sont recueillies au début de la participation de ceux-ci. Selon les rapports statistiques existants¹, il n'est possible de dénombrer que les nouvelles participations et ce, selon le type de formation pour l'ensemble du Québec. Les données par région ne sont pas disponibles dans les rapports d'information de gestion d'Emploi-Québec.

Pour l'exercice 2002-2003, Emploi-Québec a enregistré 39 336 nouvelles participations dans les commissions scolaires. De ce nombre, 15 480 individus ont le statut de l'Assistance-Emploi et 23 856 individus ont le statut de l'Assurance-emploi. Au niveau collégial, Emploi-Québec a enregistré 5 728 nouvelles participations. De ce nombre, 1 586 ont le statut de l'Assistance-emploi et 4 142 ont le statut de l'Assurance-emploi. Vous trouverez à l'annexe B, ci-jointe, la répartition de la clientèle selon le type de formation.

- e) Taux de réintégration à l'emploi

Vous trouverez à l'annexe C, ci-jointe, le taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique pour chacune des régions du Québec. Pour l'ensemble du Québec, la moyenne d'intégration à l'emploi est de l'ordre de 53 %.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi,
18 juin 2003.

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 30 juin 2003

¹ Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec



ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 19a)b)c)d)e)f)
ANNEXE B

c) Statut des participants

COMMISSIONS SCOLAIRES

Type de formation	Participants : Assistance-emploi	Participants : Assurance-emploi
Francisation	2 681	902
Alphabétisation	418	296
Formation générale préalable à la formation professionnelle et technique	5 453	6 588
Formation professionnelle	5 250	1 4121
Métiers semi-spécialisés	1 372	962
Autres langues que le français	306	987
Totaux	15 480	23 856

COLLÉGIAL

Type de formation	Participants : Assistance-emploi	Participants : Assurance-emploi
Formation technique collégiale	1586	4142

Type de formation	Participants : Assistance-emploi	Participants : Assurance-emploi
Entreprises d'entraînement	411	1189

Source : rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec / année 2002-2003

ÉTUDES DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

Fiche :19 a, b, d et f

CÉGEP

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
01	Institut de technologie agro-alimentaire de La Pocatière	11 249,59 \$	6	École gouvernemental	1169	Production animale
01	Institut de technologie agro-alimentaire de La Pocatière	25 862,24 \$	10	École gouvernemental	CNE01	Régie de productions animales et gestion
01	La Pocatière, CÉGEP de	10 562,63 \$	2	CEGEP	EJN05	Techniques du génie industriel
01	La Pocatière, CÉGEP de	14 388,80 \$	2	CEGEP	ELC0V	Conception et dessin assisté par ordinateur CAO-DAO
01	La Pocatière, CÉGEP de	192 777,22 \$	11	CEGEP	ETA01	Contrôle de la qualité
01	La Pocatière, CÉGEP de	136 998,36 \$	12	CEGEP	ETA01	Contrôle de la qualité
01	Matane, CÉGEP de	154 500,00 \$	15	CEGEP	57301	Métiers d'arts
01	Matane, CÉGEP de	250 798,82 \$	15	CEGEP	90165	Géotechnique et matériaux

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
01	Matane, CÉGEP de	188 888,90 \$	17	CEGEP	90165	Géotechnique et matériaux
01	Matane, CÉGEP de	177 777,79 \$	15	CEGEP	90165	Géotechnique et matériaux
01	Matane, CÉGEP de	212 043,32 \$	15	CEGEP	ELC0H	Conception assistée par ordinateur CAO/DAO
01	Matane, CÉGEP de	6 897,23 \$	8	CEGEP	JEE08	Éducation en services de garde
01	Matane, CÉGEP de	57 557,40 \$	9	CEGEP	NTA07	Techniques de production en multimédia
01	Matane, CÉGEP de	114 629,44 \$	15	CEGEP	NTC06	Spécialiste en mise en marché (gros)
01	Matane, CÉGEP de	7 440,29 \$	0	CEGEP	NWE09	Production multimédia
01	Rimouski, CÉGEP de	81 369,08 \$	15	CEGEP	LCE10	Coordination du travail de bureau
01	Rivière-du-Loup, CÉGEP de	90 777,28 \$	14	CEGEP	32253	Tech d'éducation en service de garde
01	Rivière-du-Loup, CÉGEP de	10 996,00 \$	1	CEGEP	90354	Personnel
01	Rivière-du-Loup, CÉGEP de	8 538,73 \$	30	CEGEP	EJL01	Production de pâtes et papiers
01	Rivière-du-Loup, CÉGEP de	42 103,80 \$	20	CEGEP	LCA2Q	Gestion financière informatisée
01	Trois-Rivières, CÉGEP de	2 000,00 \$	1	CEGEP	27003	Soudage
NB 01	21					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 01		1 798 156,92 \$	233			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
02	Alma, CÉGEP d'	114 125,00 \$	15	CEGEP	90183	Ébénisterie artisanale
02	Alma, CÉGEP d'	118 208,95 \$	14	CEGEP	JCA04	Techniques d'intervention en milieu carcéral
02	Alma, CÉGEP d'	67 915,66 \$	20	CEGEP	LCE21	Bureautique et multimédia
02	Chicoutimi, CÉGEP de	6 105,86 \$	1	CEGEP	90058	Actualisation-soins infirmiers
02	Chicoutimi, CÉGEP de	21 172,39 \$	4	CEGEP	90058	Actualisation-soins infirmiers
02	Chicoutimi, CÉGEP de	26 157,27 \$	4	CEGEP	90058	Actualisation-soins infirmiers
02	Chicoutimi, CÉGEP de	98 770,30 \$	20	CEGEP	90162	Bâtiment et structure
02	Chicoutimi, CÉGEP de	16 092,00 \$	8	CEGEP	90163	Inspection et contrôle en génie civil
02	Chicoutimi, CÉGEP de	93 770,53 \$	15	CEGEP	90340	Métallurgie générale
02	Chicoutimi, CÉGEP de	48 161,32 \$	6	CEGEP	CYA06	Production manufacturière des produits du bois
02	Chicoutimi, CÉGEP de	280 604,00 \$	15	CEGEP	LEA31	Commerce électronique
02	Jonquière, CÉGEP de	15 332,53 \$	40	CEGEP	90337	Fabrication
02	Jonquière, CÉGEP de	1 449,90 \$	20	CEGEP	90337	Fabrication
02	Jonquière, CÉGEP de	164 924,71 \$	16	CEGEP	90384	Biochimie
02	Jonquière, CÉGEP de	221 295,15 \$	15	CEGEP	ELC10	Fabrication mécanique
02	Jonquière, CÉGEP de	6 925,65 \$	1	CEGEP	LCA05	Agent et courtier en assurance de personnes
02	Jonquière, CÉGEP de	14 470,30 \$	3	CEGEP	LCA0C	Assurance de personnes
02	Jonquière, CÉGEP de	6 925,65 \$	1	CEGEP	LCA0C	Assurance de personnes
02	Jonquière, CÉGEP de	6 925,65 \$	1	CEGEP	LCA2C	Agent et courtier en assurance de personnes
02	St-Félicien, CÉGEP de	8 735,54 \$	10	CEGEP	CYA07	Technologie de la transformation des produits forestiers
02	St-Félicien, CÉGEP de	4 493,00 \$	12	CEGEP	CYA07	Technologie de la transformation des produits forestiers
NB 02	21					

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 02		1 342 561,36 \$	241			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	4 478,00 \$	16	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	3 906,00 \$	14	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	20 804,40 \$	18	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	2 985,60 \$	16	CEGEP	90152	Télécom, et téléphonie
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	1 890,00 \$	7	CEGEP	90175	Langue et culture hispanique
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	3 599,91 \$	45	CEGEP	90175	Langue et culture hispanique
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	2 799,00 \$	10	CEGEP	90175	Langue et culture hispanique
03	Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	65 707,60 \$	15	CEGEP	LCA33	Agent de centre d'appels
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	53 601,44 \$	18	CEGEP	90127	Gestion des approvisionnements
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	56 521,61 \$	19	CEGEP	JNC0A	Gérontologie
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	151 288,47 \$	15	CEGEP	LCA3V	Techniques de gestion financière informatisée
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	26 818,26 \$	18	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	103 611,76 \$	18	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
03	François-Xavier Gameau, CÉGEP	99 209,86 \$	19	CEGEP	LEA3J	Web Site Administration
03	Institut Maritime du Québec	23 625,00 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	51 187,50 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	20 250,00 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	1 125,00 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	13 325,00 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	487,50 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	40 500,00 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	15 312,50 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	7 984,16 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	13 972,35 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	26 403,11 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	75 887,07 \$	1	CEGEP	24802	Navigation
03	Institut Maritime du Québec	9 765,00 \$	63	CEGEP	24802	Navigation
03	Jonquière, CÉGEP de	2 403,00 \$	1	CEGEP	1055	Horlogerie-rhabillage
03	Jonquière, CÉGEP de	1 922,40 \$	15	CEGEP	5129	Sommellerie
03	Jonquière, CÉGEP de	86 240,50 \$	32	CEGEP	LCA4A	Gestion d'auberge
03	Jonquière, CÉGEP de	1 940,15 \$	15	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	16 882,50 \$	18	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	16 162,00 \$	0	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	17 481,40 \$	18	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	11 573,68 \$	18	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	7 369,72 \$	1	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	16 162,00 \$	18	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	6 878,76 \$	14	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	1 669,00 \$	1	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	4 654,80 \$	1	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	4 654,80 \$	1	CEGEP	LCL09	Accueil et animation
03	Jonquière, CÉGEP de	30 604,26 \$	20	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
03	Limoilou, CÉGEP de	14 899,14 \$	16	CEGEP	24106	Génie mécanique

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Limoilou, CÉGEP de	28 388,00 \$	11	CEGEP	24315	Technologie systèmes ordines
03	Limoilou, CÉGEP de	69 496,40 \$	16	CEGEP	90101	Tech de réseaux de systèmes ordines
03	Limoilou, CÉGEP de	4 120,00 \$	9	CEGEP	90165	Géotechnique et matériaux
03	Limoilou, CÉGEP de	46 120,40 \$	16	CEGEP	90232	Instrumentation, automatisation et robotique
03	Limoilou, CÉGEP de	110 059,88 \$	16	CEGEP	90232	Instrumentation, automatisation et robotique
03	Limoilou, CÉGEP de	12 660,00 \$	42	CEGEP	EEC02	Dessin assisté par ordinateur
03	Limoilou, CÉGEP de	33 417,87 \$	15	CEGEP	EEC02	Dessin assisté par ordinateur
03	Limoilou, CÉGEP de	7 500,00 \$	26	CEGEP	EEC09	Dessin de structures d'acier
03	Limoilou, CÉGEP de	76 808,52 \$	16	CEGEP	EJA01	Technologie de la géomatique
03	Limoilou, CÉGEP de	6 000,00 \$	10	CEGEP	ELC0E	Programmation en commande numérique
03	Limoilou, CÉGEP de	13 800,00 \$	20	CEGEP	ELJ0B	Automate et son environnement
03	Limoilou, CÉGEP de	91 601,96 \$	17	CEGEP	ELJ16	Techniques de photonique
03	Limoilou, CÉGEP de	185 501,25 \$	16	CEGEP	ELJ16	Techniques de photonique
03	Limoilou, CÉGEP de	42 907,70 \$	15	CEGEP	ELJ16	Techniques de photonique
03	Limoilou, CÉGEP de	5 032,16 \$	16	CEGEP	ELJ1C	Techniques de réseautique
03	Limoilou, CÉGEP de	59 902,61 \$	16	CEGEP	ELJ1C	Techniques de réseautique
03	Limoilou, CÉGEP de	146 757,71 \$	16	CEGEP	LEA2U	Développement d'applications Oracle
03	Limoilou, CÉGEP de	4 695,00 \$	14	CEGEP	LEA3T	Création de sites Web professionnels
03	Matane, CÉGEP de	67 066,68 \$	16	CEGEP	NWE09	Production multimédia
03	Matane, CÉGEP de	16 311,03 \$	1	CEGEP	NWE0A	Animation 3D
03	Rimouski, CÉGEP de	25 760,23 \$	75	CEGEP	24802	Navigation
03	Rimouski, CÉGEP de	18 421,81 \$	22	CEGEP	24802	Navigation
03	Rimouski, CÉGEP de	36 952,68 \$	50	CEGEP	24802	Navigation
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 325,00 \$	0	CEGEP	5013	Photographie
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	98 518,21 \$	19	CEGEP	90083	Marketing- représentation
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	133 101,61 \$	0	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	55 436,62 \$	36	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	31 683,70 \$	10	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	1 925,00 \$	0	CEGEP	ELJ1C	Techniques de réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	51 823,85 \$	16	CEGEP	LCA4B	Techniques de gestion
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 170,00 \$	0	CEGEP	LCE09	Perfectionnement en bureautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	31 329,65 \$	0	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 360,00 \$	0	CEGEP	LEA2F	Programmation orientée - objet et Internet
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	4 720,00 \$	0	CEGEP	LEA2F	Programmation orientée - objet et Internet
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 640,00 \$	0	CEGEP	LEA2F	Programmation orientée - objet et Internet
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	101 940,32 \$	18	CEGEP	LEA31	Commerce électronique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	171 778,46 \$	3	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 625,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	1 750,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	875,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 100,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	1 575,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 100,00 \$	0	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 015,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 325,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	1 550,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 450,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	6 300,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 160,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	4 080,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	2 100,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	Sainte-Foy, CÉGEP de	1 240,00 \$	0	CEGEP	LEA4R	Web Programmer
03	St-Hyacinthe, CÉGEP de	2 789,80 \$	1	CEGEP	35103	Éducation spécialisée
NB 03	96					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 03		2 977 613,32 \$	1086			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
04	Collège Shawinigan	83 583,94 \$	10	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
04	Collège Shawinigan	89 120,48 \$	20	CEGEP	ECA05	Contrôle de procédés chimiques
04	Collège Shawinigan	31 597,50 \$	12	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
04	Collège Shawinigan	86 443,20 \$	16	CEGEP	LCA3V	Techniques de gestion financière informatisée
04	Collège Shawinigan	79 237,00 \$	11	CEGEP	NWC0E	Développement multimédia
04	Trois-Rivières, CÉGEP de	8 830,66 \$	15	CEGEP	EJL01	Production de pâtes et papiers
04	Trois-Rivières, CÉGEP de	42 093,15 \$	15	CEGEP	ELC07	Numerical control
04	Trois-Rivières, CÉGEP de	73 846,16 \$	20	CEGEP	ELJ01	Télécommunications
04	Trois-Rivières, CÉGEP de	348 835,00 \$	28	CEGEP	LCE04	Actualisation en bureautique
04	Trois-Rivières, CÉGEP de	24 717,49 \$	37	CEGEP	PREAL	Préalables aux études collégiales ou universitaires
04	Victoriaville, CÉGEP de	65 263,53 \$	15	CEGEP	1208	Finition du meuble
04	Victoriaville, CÉGEP de	128 808,60 \$	15	CEGEP	1208	Finition du meuble
04	Victoriaville, CÉGEP de	27 313,72 \$	15	CEGEP	1208	Finition du meuble
NB 04	13					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 04		1 089 690,43 \$	229			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
05	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	96 320,96 \$	20	CEGEP	LEA37	Informatique de bureau bilingue
05	Sherbrooke, CÉGEP de	21 454,75 \$	260	CEGEP	90356	Gestion industrielle
05	Sherbrooke, CÉGEP de	107 499,00 \$	20	CEGEP	ELJ0C	Électricité et électronique de maintenance
05	Sherbrooke, CÉGEP de	34 913,75 \$	90	CEGEP	LEA0A	Micro-informatique
05	Sherbrooke, CÉGEP de	42 305,17 \$	20	CEGEP	NTC0Z	Gestion industrielle
NB 05	5					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 05		302 493,63 \$	410			

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	138 735,14 \$	15	CEGEP	58104	Impression
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	144 530,74 \$	20	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	197 703,83 \$	20	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	124 348,49 \$	20	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	87 754,74 \$	15	CEGEP	EEC09	Dessin de structures d'acier
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	72 929,48 \$	15	CEGEP	EEC09	Dessin de structures d'acier
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	3 782,06 \$	15	CEGEP	EEC09	Dessin de structures d'acier
06	Ahuntsic, CÉGEP d'	17 843,43 \$	12	CEGEP	NWC0A	Infographie appliquée à l'imprimerie
06	André-Laurendeau, CÉGEP	128 139,54 \$	15	CEGEP	90360	Tech administratives
06	André-Laurendeau, CÉGEP	121 385,59 \$	15	CEGEP	ELC0T	Production photonique
06	André-Laurendeau, CÉGEP	152 019,09 \$	15	CEGEP	ELC0T	Production photonique
06	André-Laurendeau, CÉGEP	205 280,11 \$	15	CEGEP	ELC0T	Production photonique
06	André-Laurendeau, CÉGEP	223 569,31 \$	15	CEGEP	ELJ01	Télécommunications
06	André-Laurendeau, CÉGEP	62 336,72 \$	15	CEGEP	ELJ1E	Photonique appliquée I
06	André-Laurendeau, CÉGEP	126 570,68 \$	18	CEGEP	LCA01	Gestion et exploitation en transport routier
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	172 289,99 \$	15	CEGEP	ELC0H	Conception assistée par ordinateur CAO/DAO
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	25 991,74 \$	999	CEGEP	LCA1X	Comptabilité informatisée
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	5 880,21 \$	15	CEGEP	LCA2X	Gestion financière informatisée
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	71 004,90 \$	15	CEGEP	LEA01	Concepteur d'applications informatiques
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	95 847,11 \$	15	CEGEP	LEA01	Concepteur d'applications informatiques
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	100 599,47 \$	15	CEGEP	LEA0P	Programmeur analyste en orienté objet
06	Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	106 215,85 \$	15	CEGEP	LEA3L	Gestion des réseaux
06	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	7 680,00 \$	2	CEGEP	LEA35	Administrateur en bases de données client-serveur
06	Collège Dawson (Atwater)	1 811,09 \$	17	CEGEP	90234	Télécommunications
06	Collège Dawson (Atwater)	53 697,95 \$	17	CEGEP	LCA0F	Finance
06	Collège Dawson (Atwater)	76 226,84 \$	15	CEGEP	LCA33	Agent de centre d'appels
06	Collège Dawson (Atwater)	86 275,50 \$	15	CEGEP	LCA3R	Call Centre Agent Customer Service and Sales
06	Édouard Montpetit, CÉGEP	75 473,95 \$	15	CEGEP	LCA1B	Gestion financière informatisée
06	Gérald-Godin, CÉGEP	198 790,12 \$	15	CEGEP	EJN0H	Techniques de production pharmaceutique
06	Gérald-Godin, CÉGEP	101 981,07 \$	15	CEGEP	EJN0H	Techniques de production pharmaceutique
06	Gérald-Godin, CÉGEP	101 452,78 \$	15	CEGEP	EJN0H	Techniques de production pharmaceutique
06	Gérald-Godin, CÉGEP	83 515,45 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
06	Gérald-Godin, CÉGEP	18 487,13 \$	15	CEGEP	NWC0F	Technologie WEB
06	Gérald-Godin, CÉGEP	206 439,55 \$	15	CEGEP	NWE0R	Scénarisation et marketing multimédia
06	Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	97 513,02 \$	17	École gouvernemental	5039	Pâtisserie
06	Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	14 158,70 \$	15	École gouvernemental	5159	Cuisine actualisée
06	Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	63 303,44 \$	17	École gouvernemental	5159	Cuisine actualisée
06	John Abbott College	39 354,87 \$	16	CEGEP	ECA06	Biotechnologie
06	John Abbott College	8 000,00 \$	1	CEGEP	EWA09	Pilotage professionnel d'avion multimoteur aux instruments
06	John Abbott College	83,00 \$	1	CEGEP	LEA2S	Network Specialist
06	John Abbott College	91 902,49 \$	16	CEGEP	LEA2V	Support technique en micro-informatique
06	John Abbott College	66 830,08 \$	15	CEGEP	LEA2V	Support technique en micro-informatique
06	John Abbott College	116 063,85 \$	16	CEGEP	NWC0F	Technologie WEB

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Maisonneuve, CÉGEP de	257,50 \$	151	CEGEP	0	Alphabétisation
06	Maisonneuve, CÉGEP de	86 085,07 \$	18	CEGEP	18001	Soins infirmiers
06	Maisonneuve, CÉGEP de	367 037,47 \$	18	CEGEP	18001	Soins infirmiers
06	Maisonneuve, CÉGEP de	67 850,06 \$	16	CEGEP	90151	Tech pétrochimie et chimie connexe
06	Maisonneuve, CÉGEP de	16 666,86 \$	5	CEGEP	90151	Tech pétrochimie et chimie connexe
06	Maisonneuve, CÉGEP de	116 393,71 \$	14	CEGEP	ECA04	Techniques de procédés reliés à l'environnement
06	Maisonneuve, CÉGEP de	174 359,95 \$	16	CEGEP	ECA04	Techniques de procédés reliés à l'environnement
06	Maisonneuve, CÉGEP de	36 271,65 \$	12	CEGEP	ECA04	Techniques de procédés reliés à l'environnement
06	Maisonneuve, CÉGEP de	239 212,64 \$	18	CEGEP	ECA04	Techniques de procédés reliés à l'environnement
06	Maisonneuve, CÉGEP de	203 107,99 \$	18	CEGEP	ECA08	Techniques de procédés chimiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	109 713,18 \$	12	CEGEP	ECA08	Techniques de procédés chimiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	37 382,44 \$	8	CEGEP	ECA08	Techniques de procédés chimiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	184 295,84 \$	14	CEGEP	ECA08	Techniques de procédés chimiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	117 598,87 \$	15	CEGEP	ECA09	Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu
06	Maisonneuve, CÉGEP de	108 166,80 \$	22	CEGEP	ELJ02	Télécommunications
06	Maisonneuve, CÉGEP de	105 840,00 \$	13	CEGEP	ELJOS	Techniques d'automatisation indus.
06	Maisonneuve, CÉGEP de	30 493,01 \$	16	CEGEP	LEA04	Perfectionnement en micro-informatique spécialisée
06	Maisonneuve, CÉGEP de	167 781,77 \$	16	CEGEP	LEA0H	Gestion de réseaux informatiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	141 981,79 \$	16	CEGEP	LEA0H	Gestion de réseaux informatiques
06	Maisonneuve, CÉGEP de	28 456,41 \$	15	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
06	Maisonneuve, CÉGEP de	83 476,87 \$	15	CEGEP	LEA2M	Programmation et conception de site Web
06	Maisonneuve, CÉGEP de	67 484,65 \$	15	CEGEP	NWC08	Production d'applications multimédias
06	Maisonneuve, CÉGEP de	71 460,99 \$	15	CEGEP	NWC09	Développement de sites Web
06	Maisonneuve, CÉGEP de	85 987,34 \$	15	CEGEP	NWC09	Développement de sites Web
06	Marie-Victorin, CÉGEP	156 057,00 \$	17	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Marie-Victorin, CÉGEP	153 508,81 \$	17	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Marie-Victorin, CÉGEP	41 756,07 \$	16	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Marie-Victorin, CÉGEP	162 526,02 \$	18	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Marie-Victorin, CÉGEP	95 352,26 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
06	Marie-Victorin, CÉGEP	778,09 \$	1	CEGEP	JNC0A	Gérontologie
06	Marie-Victorin, CÉGEP	778,09 \$	1	CEGEP	JNC0A	Gérontologie
06	Rosemont, CÉGEP de	69 221,45 \$	15	CEGEP	EEE01	Performance environnementale des organisations
06	Rosemont, CÉGEP de	131 468,97 \$	15	CEGEP	EEE01	Performance environnementale des organisations
06	Rosemont, CÉGEP de	67 758,51 \$	15	CEGEP	LCA3J	Agentes et agents en téléservices et télémarketing
06	Rosemont, CÉGEP de	60 010,21 \$	15	CEGEP	LCA3J	Agentes et agents en téléservices et télémarketing
06	Rosemont, CÉGEP de	36 576,31 \$	15	CEGEP	LEA45	Gestion de réseaux UNIX
06	Saint-Laurent, CÉGEP de	8 578,06 \$	15	CEGEP	42001	Informatique
06	Saint-Laurent, CÉGEP de	47 946,96 \$	17	CEGEP	LCA2B	Ventes techniques en télécommunication
06	Saint-Laurent, CÉGEP de	109 201,31 \$	18	CEGEP	LCA2B	Ventes techniques en télécommunication
06	Saint-Laurent, CÉGEP de	48 978,39 \$	15	CEGEP	LEA2H	Informatique d'affaires
06	Vanier College	109 152,48 \$	15	CEGEP	41012	Techniques administratives
06	Vanier College	149 814,01 \$	15	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Vanier College	55 740,41 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Vanier College	160 159,45 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
06	Vanier College	32 819,01 \$	15	CEGEP	LEA0V	Gestion de systèmes informatiques
06	Vanier College	2 723,09 \$	1	CEGEP	LEA34	Informatique de gestion et anglais des affaires
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	1 765,27 \$	145	CEGEP	90134	Initiation aux métiers d'art
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	44 993,34 \$	15	CEGEP	90235	Audiovisuel
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	65 023,29 \$	15	CEGEP	90321	Hydraulique, pneumatique et automatismes
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	28 916,17 \$	15	CEGEP	ELC0H	Conception assistée par ordinateur CAO/DAO
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	121 821,23 \$	15	CEGEP	ELC0H	Conception assistée par ordinateur CAO/DAO
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	39 522,63 \$	15	CEGEP	ELC0W	Conception et fabrication assistées par ordinateur
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	99 107,40 \$	15	CEGEP	ELC0X	Fabrication mécanique
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	95 495,49 \$	15	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	67 196,60 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	153 980,98 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	97 980,40 \$	15	CEGEP	JEE0E	Techniques d'éducation en services de garde
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	72 649,24 \$	15	CEGEP	LCA22	Assurance de dommages
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	133 530,63 \$	15	CEGEP	LCA22	Assurance de dommages
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	180 820,54 \$	15	CEGEP	LEA43	Technicien en réseaux et télécommunications
06	Vieux Montréal, CÉGEP du	99 151,05 \$	15	CEGEP	NTL01	Dessin animé traditionnel
NB 06	104					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 06		9 544 021,18 \$	2763			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
07	Héritage College	137 250,00 \$	30	CEGEP	5	Français-langue seconde
07	Héritage College	71 175,00 \$	17	CEGEP	LEA0F	Informatique et langues
07	Héritage College	21 350,14 \$	15	CEGEP	LEA3A	Support technique en informatique
07	Outaouais, CÉGEP de l'	47 361,11 \$	20	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	10 310,70 \$	50	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	2 640,14 \$	20	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	25 282,10 \$	15	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	127 600,00 \$	140	CEGEP	74001	Marketing
07	Outaouais, CÉGEP de l'	54 973,97 \$	85	CEGEP	74001	Marketing
07	Outaouais, CÉGEP de l'	3 804,18 \$	100	CEGEP	90091	Gestion-micro informatique appliquée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	650,26 \$	1	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	3 950,00 \$	20	CEGEP	CNJ01	Application de techniques en horticulture ornementale
07	Outaouais, CÉGEP de l'	176 462,81 \$	17	CEGEP	JEE02	Technique d'éducation en services de garde - formation en perfectionnement
07	Outaouais, CÉGEP de l'	75 159,63 \$	25	CEGEP	JEE0F	Éducateur et éducatrice à l'enfance
07	Outaouais, CÉGEP de l'	83 535,05 \$	20	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
07	Outaouais, CÉGEP de l'	73 284,79 \$	17	CEGEP	LCA22	Assurance de dommages
07	Outaouais, CÉGEP de l'	63 700,00 \$	19	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	34 626,83 \$	15	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	69 705,27 \$	20	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	20 738,18 \$	20	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	33 120,83 \$	17	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	7 000,00 \$	1	CEGEP	LCA37	Actualisation en comptabilité informatisée
07	Outaouais, CÉGEP de l'	171 710,28 \$	15	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
NB 07	23					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 07		1 315 391,27 \$	699			

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	26 251,00 \$	24	CEGEP	23000	Géomatique
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	92 135,40 \$	30	CEGEP	32203	Éducation en service de garde
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	49 967,80 \$	6	CEGEP	90058	Actualisation-soins infirmiers
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	70 218,27 \$	20	CEGEP	90127	Gestion des approvisionnements
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	5 000,00 \$	20	CEGEP	ELJ09	Instrumentation et automatisation
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	4 400,00 \$	12	CEGEP	ELJ0B	Automate et son environnement
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	83 554,07 \$	22	CEGEP	LCA19	Gestion financière informatisée
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	15 400,00 \$	20	CEGEP	LCA1Z	Gestion financière
08	Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	175 559,03 \$	20	CEGEP	NWE03	Multimédia
NB 08	9					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 08		522 485,57 \$	174			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
09	Baie-Comeau, CÉGEP de	32 083,20 \$	8	CEGEP	90163	Inspection et contrôle en génie civil
09	Baie-Comeau, CÉGEP de	99 684,60 \$	10	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
09	Baie-Comeau, CÉGEP de	40 226,44 \$	12	CEGEP	LCE1A	Actualisation en bureautique
09	Baie-Comeau, CÉGEP de	13 084,80 \$	0	CEGEP	LCE1K	Micro-édition et hypermédia
09	Gaspésie et des Îles, CÉGEP de la	3 972,40 \$	1	CEGEP	1186	Pêche professionnelle
09	Gaspésie et des Îles, CÉGEP de la	3 972,49 \$	1	CEGEP	1186	Pêche professionnelle
09	Sept-Îles, CÉGEP de	32 704,50 \$	15	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
09	Sept-Îles, CÉGEP de	7 463,00 \$	15	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
09	Sept-Îles, CÉGEP de	156 900,00 \$	40	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LEA2R	Programmeur analyste Client-serveur et Web
09	Sept-Îles, CÉGEP de	44 772,21 \$	4	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LEA2R	Programmeur analyste Client-serveur et Web
NB 09	10					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 09		434 863,64 \$	106			

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
10	St-Félicien, CÉGEP de	32 330,00 \$	4	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
10	St-Félicien, CÉGEP de	52 370,00 \$	11	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
10	St-Félicien, CÉGEP de	12 228,74 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
NB 10	3					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 10		96 928,74 \$	30			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	5 687,73 \$	15	CEGEP	1186	Pêche professionnelle
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	56 202,09 \$	15	CEGEP	1186	Pêche professionnelle
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	41 109,31 \$	15	CEGEP	1186	Pêche professionnelle
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	21 515,05 \$	15	CEGEP	1484	Mécanique de bateaux de pêche
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	8 632,50 \$	10	CEGEP	23001	Technologie de la cartographie
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	11 823,00 \$	12	CEGEP	23001	Technologie de la cartographie
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	257 807,60 \$	15	CEGEP	27004	Procédés métallurgiques
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	1 613,78 \$	5	CEGEP	35103	Éducation spécialisée
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	41 830,12 \$	15	CEGEP	90066	Intervention auprès de la personne incarcérée
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	29 820,00 \$	20	CEGEP	90363	Techniques de tourisme
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	59 311,48 \$	15	CEGEP	90363	Techniques de tourisme
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	23 177,68 \$	17	CEGEP	90363	Techniques de tourisme
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	103 416,58 \$	14	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	14 663,98 \$	2	CEGEP	LCA1V	Gestion et animation d'activités culturelles
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	38 840,16 \$	13	CEGEP	LCE0E	Bureautique
11	Gaspésie et des Iles, CÉGEP de la	129 614,81 \$	14	CEGEP	LCL0X	Guide en tourisme d'aventure
11	La Pocatière, CÉGEP de	17 381,78 \$	1	CEGEP	27003	Soudage
11	Matane, CÉGEP de	1 344,96 \$	1	CEGEP	JEE0F	Éducateur et éducatrice à l'enfance
11	Matane, CÉGEP de	7 929,07 \$	1	CEGEP	NTA07	Techniques de production en multimédia
11	Matane, CÉGEP de	15 314,69 \$	2	CEGEP	NTA07	Techniques de production en multimédia
11	Matane, CÉGEP de	5 400,29 \$	1	CEGEP	NTA07	Techniques de production en multimédia
11	Matane, CÉGEP de	16 426,70 \$	1	CEGEP	NTA07	Techniques de production en multimédia
11	Rivière-du-Loup, CÉGEP de	702,07 \$	1	CEGEP	EJL01	Production de pâtes et papiers
NB 11	23					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 11		909 565,43 \$	220			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	7 036,40 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	41032	Gestion de personne4l
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	6 784,60 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90053	Commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	3 773,96 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90053	Commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	4 283,32 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90053	Commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	8 032,00 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90053	Commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	7 992,00 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90053	Commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	4 960,80 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	90144	Gestion de commerce de détail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	2 690,95 \$	11	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	EJN09	Contrôle et planification de la production
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	4 124,55 \$	19	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	EJN0A	Gestion de groupe et organisation du travail
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	107 795,95 \$	18	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	JEE0F	Techniques d'éducation en service de garde
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	9 256,40 \$	2	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LCA03	Gestion d'une équipe d'employés et d'employées
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	124 628,88 \$	15	CEGEP	LCA1L	Représentant vente et promotion
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	135 045,65 \$	15	CEGEP	LCA22	Assurance de dommages
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	36 907,19 \$	50	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LCE09	Perfectionnement en bureautique
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	48 329,51 \$	65	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LCE0D	Bureautique et comptabilité perfectionnement
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	196 983,00 \$	75	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LCE0D	Bureautique et comptabilité perfectionnement
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	76 222,91 \$	18	CEGEP	LCE0K	Bureautique informatisée bilingue
12	Beauce-Appalaches, CÉGEP de	8 285,00 \$	1	Entreprise d'entraînement (CEGEP)	LEA4H	Informatique et réseautique
12	Institut de technologie agro-alimentaire de La Pocatière	7 337,55 \$	4	École gouvernemental	1169	Production animale
12	La Pocatière, CÉGEP de	26 234,87 \$	2	CEGEP	27002	Contrôle qualité-tech.métallurgie
12	La Pocatière, CÉGEP de	2 736,00 \$	12	CEGEP	90083	Marketing- représentation
12	La Pocatière, CÉGEP de	18 119,43 \$	20	CEGEP	90340	Métallurgie générale
12	La Pocatière, CÉGEP de	57 787,50 \$	20	CEGEP	EJN05	Techniques du génie industriel
12	La Pocatière, CÉGEP de	34 002,20 \$	4	CEGEP	ETA01	Contrôle de la qualité
12	La Pocatière, CÉGEP de	43 293,03 \$	4	CEGEP	ETA01	Contrôle de la qualité
12	La Pocatière, CÉGEP de	3 157,06 \$	12	CEGEP	LCA2M	Gestion efficace d'une équipe de production
12	La Pocatière, CÉGEP de	3 451,88 \$	12	CEGEP	LCA2M	Gestion efficace d'une équipe de production
12	La Pocatière, CÉGEP de	40 500,00 \$	15	CEGEP	LCA2U	Anglais et gestion informatisée
12	La Pocatière, CÉGEP de	3 066,00 \$	14	CEGEP	LCE04	Actualisation en bureautique
12	La Pocatière, CÉGEP de	34 912,50 \$	15	CEGEP	LCE1N	Bureautique et comptabilité
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	2 151,20 \$	1	CEGEP	41032	Gestion de personnel
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	1 024,32 \$	9	CEGEP	90088	Marketing-exportation
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	2 773,26 \$	60	CEGEP	EJN0C	Supervision de production industrielle
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	6 422,25 \$	45	CEGEP	ELC0C	Conception et dessin assistés par ordinateur
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	87 895,42 \$	10	CEGEP	ELC0V	Conception et dessin assisté par ordinateur CAO-DAO
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	49 725,17 \$	22	CEGEP	JEE0D	Éducation en services de garde
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	26 993,28 \$	31	CEGEP	LCA03	Gestion d'une équipe d'employés et d'employées
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	10 621,41 \$	15	CEGEP	LCA03	Gestion d'une équipe d'employés et d'employées
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	26 145,00 \$	12	CEGEP	LCA03	Gestion d'une équipe d'employés et d'employées
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	4 160,24 \$	1	CEGEP	LCA37	Actualisation en comptabilité informatisée
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	110 934,00 \$	15	CEGEP	LCA38	Intégration culturelle et logiciels de gestion
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	50 698,73 \$	16	CEGEP	LCA3B	Représentant(e) e-Marketing
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	2 114,40 \$	11	CEGEP	LCE18	Bureautique, informatique et comptabilité (bilingue) pour PME

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	3 691,20 \$	1	CEGEP	LCE1E	Bureautique - Outils et Technologies
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	47 881,13 \$	22	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
12	Lévis-Lauzon, CÉGEP de	10 137,33 \$	15	CEGEP	NWE0S	Édition et intégration de site Web
12	Région de l'Amiante, CÉGEP de la	62 285,91 \$	0	CEGEP	90175	Langue et culture hispanique
12	Région de l'Amiante, CÉGEP de la	2 400,15 \$	9	CEGEP	ELC08	Techniques de génie mécanique
NB 12	48					

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 12		1 575 785,49 \$	725			



No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
13	Montmorency, CÉGEP	170 100,00 \$	100	entreprise d'entraînement (CÉGEP)	102	Entreprise d'entraînement
13	Montmorency, CÉGEP	69 715,00 \$	85	entreprise d'entraînement (CÉGEP)	102	Entreprise d'entraînement
13	Montmorency, CÉGEP	106 951,79 \$	18	CÉGEP	90334	micro-ordinateur général
13	Montmorency, CÉGEP	113 667,43 \$	18	CÉGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
13	Montmorency, CÉGEP	183 424,64 \$	18	CÉGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
13	Montmorency, CÉGEP	5 390,00 \$	25	CÉGEP	153C0	Paysage et commercialisation en horticulture ornementale
13	Montmorency, CÉGEP	58 311,00 \$	10	CÉGEP	LCA30	Gérance en commerce de détail
13	Montmorency, CÉGEP	25 908,00 \$	15	CÉGEP	LCA45	Assurance de dommages (sans stage)
13	Montmorency, CÉGEP	144 012,83 \$	18	CÉGEP	LEA0Z	Gestion de réseaux
13	Montmorency, CÉGEP	43 140,95 \$	15	CÉGEP	LEA31	Commerce électronique
13	Montmorency, CÉGEP	16 754,12 \$	16	CÉGEP	NWE0L	Production multimédia et Internet
NB 13	11					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 13		937 375,76 \$	338			



No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
14	Ahuntsic, CÉGEP d'	121 095,11 \$	8	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	199 200,00 \$	92	entreprise d'entraînement (CEGEP)	102	Entreprise d'entraînement
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	110 250,00 \$	65	entreprise d'entraînement (CEGEP)	1912	Accounting
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	16 209,30 \$	2	CEGEP	18001	Soins infirmiers
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	24 387,89 \$	23	CEGEP	18021	Techniques infirmières
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	3 750,00 \$	0	CEGEP	90053	Commerce de détail
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	66 013,23 \$	15	CEGEP	90226	Électronique industrielle
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	90 300,80 \$	12	CEGEP	90228	Électronique automatisme & robotique industrielle
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	18 319,84 \$	14	CEGEP	CNE0G	Aménagement paysager et commercialisation
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	49 232,51 \$	18	CEGEP	JEE03	Éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtone
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	49 950,55 \$	19	CEGEP	JEE06	Techniques d'éducation en services de garde (programme enrichi)
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	133 808,56 \$	15	CEGEP	LCA33	Agent de centre d'appels
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	81 282,16 \$	15	CEGEP	LCA3A	Gestion financière informatisée
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	88 848,69 \$	18	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
14	Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	187 084,16 \$	18	CEGEP	LEA32	Programmer/Analyst Program
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	68 709,76 \$	12	CEGEP	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	67 352,66 \$	10	CEGEP	90053	Commerce de détail
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	88 398,68 \$	20	CEGEP	90053	Commerce de détail
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	26 838,80 \$	20	CEGEP	JEE01	Technique d'éducation en services de garde - formation de base
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	28 272,53 \$	19	CEGEP	JEE03	Éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtone
14	Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	172 408,51 \$	20	CEGEP	LCA0V	Gestion financière informatisée
NB 14	21					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 14		1 691 713,74 \$	435			



No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
15	Ahuntsic, CÉGEP d'	181 642,67 \$	12	CEGEP	CWC01	Techniques ambulancières
15	Lionel Groulx, CÉGEP	6 000,00 \$	1	CEGEP	5210	Production horticole
15	Lionel Groulx, CÉGEP	18 501,00 \$	1	CEGEP	5210	Production horticole
15	Lionel Groulx, CÉGEP	198 432,75 \$	100	CEGEP	41011	Administration générale
15	Lionel Groulx, CÉGEP	65 557,53 \$	50	CEGEP	41011	Administration générale
15	Lionel Groulx, CÉGEP	118 782,58 \$	18	CEGEP	410A0	Logistique de distribution et de transport
15	Lionel Groulx, CÉGEP	57 698,64 \$	20	CEGEP	ELJ0B	Automate et son environnement
15	Lionel Groulx, CÉGEP	93 688,56 \$	20	CEGEP	LCA36	Gestion financière informatisée
15	Lionel Groulx, CÉGEP	101 927,34 \$	20	CEGEP	LEA0A	Micro-informatique
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	17 137,72 \$	21	CEGEP	1412	Comptabilité
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	64 581,21 \$	15	CEGEP	42000	Informatique
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	2 119,68 \$	1	CEGEP	90142	Gestion de commerce de détail en alimentation
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	161 068,34 \$	50	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	69 493,10 \$	50	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	152 898,11 \$	15	CEGEP	JEE0F	Éducateur et éducatrice à l'enfance
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	25 000,00 \$	1	CEGEP	LCA18	Marketing
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	3 788,00 \$	2	CEGEP	LCA30	Gérance en commerce de détail
15	Saint-Jérôme, CÉGEP de	47 140,47 \$	15	CEGEP	LCA37	Actualisation en comptabilité informatisée
NB 15	18					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 15		1 385 457,70 \$	412			



No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
16	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	203 970,00 \$	18	CEGEP	90101	Tech de réseaux de systèmes ordines
16	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	123 134,50 \$	18	CEGEP	90101	Tech de réseaux de systèmes ordines
16	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	46 212,16 \$	10	CEGEP	LCA33	Agent de centre d'appels
16	Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	65 821,43 \$	18	CEGEP	LCA33	Agent de centre d'appels
16	Drummondville, CÉGEP de	31 455,41 \$	3	CEGEP	90233	Ordinateurs
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	112 109,47 \$	16	CEGEP	28003	Entretien d'aéronefs
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	109 555,83 \$	18	CEGEP	90101	Tech de réseaux de systèmes ordines
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	178 400,64 \$	18	CEGEP	90101	Tech de réseaux de systèmes ordines
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	28 645,79 \$	10	CEGEP	90172	Finance
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	102 404,54 \$	16	CEGEP	90329	Télécommunications
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	111 894,38 \$	15	CEGEP	90345	Techniques d'entretien d'aéronefs
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	165 418,71 \$	19	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	157 643,16 \$	21	CEGEP	CWA08	Actualisation en soins infirmiers
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	2 962,57 \$	18	CEGEP	JEE08	Éducation en services de garde
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	6 338,01 \$	18	CEGEP	LCA36	Gestion financière informatisée
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	48 184,77 \$	18	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	40 140,15 \$	20	CEGEP	LEA4H	Informatique et réseautique
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	129 752,78 \$	18	CEGEP	LEA4Q	Programmeur-analyste
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	81 734,02 \$	18	CEGEP	LEA4Q	Programmeur-analyste
16	Édouard Montpetit, CÉGEP	21 699,00 \$	19	CEGEP	PREAL	Préalables aux études collégiales ou universitaires
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	31 322,54 \$	14	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	146 784,28 \$	14	CEGEP	90047	Administration
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	65 129,19 \$	10	CEGEP	90191	Tech micro-informatique
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	30 848,81 \$	10	CEGEP	EJN0K	Techniques de production manufacturière
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	168 844,47 \$	12	CEGEP	EJN0K	Techniques de production manufacturière
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	54 138,40 \$	10	CEGEP	JEE08	Éducation en services de garde
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	65 136,00 \$	8	CEGEP	LCA1X	Comptabilité informatisée
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	39 048,00 \$	14	CEGEP	LCE03	Bureautique
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	33 000,00 \$	19	CEGEP	LCE1F	Actualisation en bureautique
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	33 000,00 \$	14	CEGEP	LCE1F	Actualisation en bureautique
16	Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	61 416,01 \$	20	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
16	Institut de technologie agro-alimentaire de Saint-Hyacinthe	37 015,00 \$	1	CEGEP	5094	Aquiculture
16	Institut de technologie agro-alimentaire de Saint-Hyacinthe	3 692,00 \$	0	CEGEP	5094	Aquiculture
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	70 269,00 \$	14	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	157 376,54 \$	20	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	1 050,00 \$	0	CEGEP	EJN0A	Gestion de groupe et organisation du travail
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	109 812,00 \$	13	CEGEP	ELC0V	Conception et dessin assisté par ordinateur CAO-DAO
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	99 949,53 \$	50	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	111 752,00 \$	13	CEGEP	LCA09	Gestion des approvisionnements
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	47 220,00 \$	50	CEGEP	LCA3Z	Gestion du transport routier
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	156 600,00 \$	99	CEGEP	LCE0E	Bureautique
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	42 713,11 \$	60	CEGEP	LCE0E	Bureautique
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	121 748,00 \$	14	CEGEP	LEA31	Commerce électronique

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
16	Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	177 339,02 \$	50	CEGEP	LEA4X	Architecture et gestion de réseaux
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	7 335,96 \$	15	CEGEP	90348	Tech d'éducation en service de garde
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	14 961,20 \$	5	CEGEP	CWA09	Actualisation des infirmiers et infirmières
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	68 031,81 \$	10	CEGEP	ELC08	Techniques de génie mécanique
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	5 000,00 \$	30	CEGEP	ELC0U	Techniques de procédés sidérurgiques
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	24 596,80 \$	15	CEGEP	ELC0U	Techniques de procédés sidérurgiques
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	29 201,46 \$	15	CEGEP	LCA45	Assurance de dommages (sans stage)
16	Sorel-Tracy, CÉGEP de	7 505,45 \$	20	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	15 579,97 \$	15	CEGEP	1033	Comptabilité informatisée et finance
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	74 390,00 \$	6	CEGEP	90093	Réfrigération, chauffage, ventilation et climatisation
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	20 807,00 \$	5	CEGEP	90349	Techniques d'éducation spécialisée
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	20 807,00 \$	5	CEGEP	90349	Techniques d'éducation spécialisée
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	76 953,00 \$	6	CEGEP	90349	Techniques d'éducation spécialisée
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	117 849,00 \$	6	CEGEP	ENC01	Gestion en fabrication textile
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	38 802,00 \$	5	CEGEP	JEE06	Techniques d'éducation en services de garde (programme enrichi)
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	56 040,00 \$	5	CEGEP	JEE0F	Éducateur et éducatrice à l'enfance
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	25 695,46 \$	9	CEGEP	LCE1N	Bureautique et comptabilité
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	40 263,39 \$	16	CEGEP	LEA2Y	Programmeur-analyste
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	36 430,50 \$	5	CEGEP	LEA33	Maintien de systèmes informatiques
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	123 587,00 \$	10	CEGEP	LEA4X	Architecture et gestion de réseaux
16	St-Hyacinthe, CÉGEP de	43 358,98 \$	15	CEGEP	NWE0Z	Production Multimédia et Internet
16	Valleyfield, CÉGEP de	10 777,08 \$	25	CEGEP	90315	Fabrication mécanique
16	Valleyfield, CÉGEP de	69 317,76 \$	30	CEGEP	EJN0M	Technologie du génie industriel
16	Valleyfield, CÉGEP de	71 723,65 \$	10	CEGEP	JEE07	Techniques d'éducation en services de garde
16	Valleyfield, CÉGEP de	24 009,45 \$	15	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
16	Valleyfield, CÉGEP de	70 929,29 \$	8	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
16	Valleyfield, CÉGEP de	179 553,24 \$	50	CEGEP	JEE0C	Techniques d'éducation en services de garde
NB 16	70					

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
Somme 16		4 906 187,67 \$	1214			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
17	Drummondville, CÉGEP de	23 099,12 \$	10	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
17	Drummondville, CÉGEP de	28 043,27 \$	15	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
17	Drummondville, CÉGEP de	13 017,00 \$	15	CEGEP	101	Anglais-Langue seconde
17	Drummondville, CÉGEP de	79 587,72 \$	40	CEGEP	90323	Électronique
17	Drummondville, CÉGEP de	8 895,15 \$	20	CEGEP	90356	Gestion industrielle
17	Drummondville, CÉGEP de	2 391,12 \$	25	CEGEP	JEE03	Éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtone
17	Drummondville, CÉGEP de	28 962,10 \$	5	CEGEP	JEE05	Techniques d'éducation en service de garde
17	Drummondville, CÉGEP de	54 857,91 \$	5	CEGEP	JEE0F	Éducateur et éducatrice à l'enfance
17	Drummondville, CÉGEP de	113 506,38 \$	10	CEGEP	LEA16	Programmeur analyste
17	Drummondville, CÉGEP de	21 533,03 \$	10	CEGEP	NWE0X	Multimédia
17	Trois-Rivières, CÉGEP de	15 306,60 \$	4	CEGEP	ELC07	Numerical control
17	Victoriaville, CÉGEP de	25 082,90 \$	5	CEGEP	90356	Gestion industrielle
NB 17		12				
Somme 17		414 282,30 \$	164			
Nbval		508				
Total		31 244 574,15 \$	9479			

ÉTUDES DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

Fiche :19 a, b, d et f

COMMISSION SCOLAIRE

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	7 640,00 \$	10	Commission scolaire	50	Secondaire général
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	19 041,00 \$	12	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	500,00 \$	7	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	146 789,69 \$	16	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	34 964,00 \$	15	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	19 922,00 \$	13	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	404,50 \$	15	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	24 520,00 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	45 375,00 \$	40	Commission scolaire	5693	Moulding Machine Set-up and Operation
01	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	366 856,84 \$	6	Commission scolaire	CNE0J	Propriétaire-gestionnaire d'une entreprise acéricole
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	1 482,41 \$	20	Commission scolaire	50	Secondaire général
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	21 459,00 \$	20	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	97 430,00 \$	20	Commission scolaire	1451	Vente pièces de quincaillerie, bois et matériaux de construction
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	4 825,00 \$	1	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	4 825,00 \$	1	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	4 825,00 \$	10	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	42 906,64 \$	40	Commission scolaire	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	30 357,84 \$	20	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
01	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	22 895,00 \$	0	Commission scolaire	5052	Électricité d'entretien
01	Monts-et-Marées, CS des	123 160,32 \$	10	Commission scolaire	1041	Meuble et gabarie
01	Monts-et-Marées, CS des	71 665,52 \$	28	Commission scolaire	1351	Sylviculture
01	Monts-et-Marées, CS des	18 364,00 \$	10	Commission scolaire	1374	Soudage
01	Monts-et-Marées, CS des	16 729,62 \$	15	Commission scolaire	1374	Soudage
01	Monts-et-Marées, CS des	11 467,24 \$	16	Commission scolaire	1464	Soudage général
01	Monts-et-Marées, CS des	54 733,58 \$	16	Commission scolaire	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré
01	Monts-et-Marées, CS des	27 060,09 \$	1	Commission scolaire	5159	Cuisine actualisée
01	Monts-et-Marées, CS des	52 695,54 \$	15	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
01	Phares, CS des	20 000,00 \$	30	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
01	Phares, CS des	14 728,00 \$	12	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
01	Phares, CS des	4 800,00 \$	15	Commission scolaire	1091	Service de la restauration
01	Phares, CS des	15 595,74 \$	15	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
01	Phares, CS des	40 000,33 \$	13	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
01	Phares, CS des	68 347,47 \$	12	Commission scolaire	1169	Production animale
01	Phares, CS des	59 874,60 \$	40	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
01	Phares, CS des	190,61 \$	0	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
01	Phares, CS des	54 446,60 \$	9	Commission scolaire	5217	Carrosserie
01	Phares, CS des	29 941,67 \$	8	Commission scolaire	5217	Carrosserie
01	Phares, CS des	32 707,65 \$	45	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
NB 01	38					
Somme 01		1 613 527,50 \$	592			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
02	De La Jonquière, CS	10 713,60 \$	20	Commission scolaire	3	Insertion à la vie communautaire
02	De La Jonquière, CS	11 413,19 \$	100	Commission scolaire	50	Secondaire général
02	De La Jonquière, CS	19 578,91 \$	100	Commission scolaire	50	Secondaire général
02	De La Jonquière, CS	25 580,55 \$	50	Commission scolaire	50	Secondaire général
02	De La Jonquière, CS	55 062,00 \$	20	Commission scolaire	1233	Opération d'usine de traitement des eaux
02	De La Jonquière, CS	38 661,83 \$	20	Commission scolaire	5044	Mécanique industrielle de métier
02	De La Jonquière, CS	3 600,45 \$	1	Commission scolaire	5116	Peinture en bâtiment
02	De La Jonquière, CS	9 100,16 \$	30	Commission scolaire	5130	Service de la restauration
02	De La Jonquière, CS	28 002,67 \$	15	Commission scolaire	5208	Classement des bois débités
02	Lac-Saint-Jean, CS du	27 326,95 \$	12	Commission scolaire	1009	Boucherie et charcuterie
02	Lac-Saint-Jean, CS du	74 323,39 \$	12	Commission scolaire	1351	Sylviculture
02	Lac-Saint-Jean, CS du	80 452,90 \$	12	Commission scolaire	1428	Charpenterie-menuiserie
02	Lac-Saint-Jean, CS du	43 374,16 \$	12	Commission scolaire	1451	Vente pièces de quincaillerie, bois et matériaux de construction
02	Lac-Saint-Jean, CS du	112 520,29 \$	12	Commission scolaire	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré
02	Lac-Saint-Jean, CS du	25 780,80 \$	24	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
02	Lac-Saint-Jean, CS du	52 846,38 \$	10	Commission scolaire	5181	Aménagement de la forêt
02	Lac-Saint-Jean, CS du	42 962,17 \$	12	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
02	Pays-des-Bleuets, CS du	17 500,00 \$	20	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
02	Pays-des-Bleuets, CS du	15 750,00 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
02	Pays-des-Bleuets, CS du	1 750,50 \$	19	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
02	Pays-des-Bleuets, CS du	2 564,86 \$	1	Commission scolaire	105	Orientation et préparation à l'emploi
02	Pays-des-Bleuets, CS du	4 075,00 \$	1	Commission scolaire	1026	Affutage
02	Pays-des-Bleuets, CS du	26 603,67 \$	14	Commission scolaire	5137	Secrétariat
02	Pays-des-Bleuets, CS du	35 079,33 \$	20	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
02	Pays-des-Bleuets, CS du	33 204,82 \$	11	Commission scolaire	5167	Production laitière
02	Pays-des-Bleuets, CS du	6 350,61 \$	5	Commission scolaire	5217	Carrosserie
02	Pays-des-Bleuets, CS du	11 848,00 \$	10	Commission scolaire	5217	Carrosserie
02	Pays-des-Bleuets, CS du	5 352,72 \$	20	Commission scolaire	FIS00	Formation à l'intégration sociale
02	Rives-du-Saguenay, CS des	121 852,37 \$	16	Commission scolaire	1052	Soudage-assemblage
02	Rives-du-Saguenay, CS des	7 895,00 \$	35	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
02	Rives-du-Saguenay, CS des	10 207,00 \$	30	Commission scolaire	1351	Sylviculture
02	Rives-du-Saguenay, CS des	23 000,00 \$	15	Commission scolaire	5072	Mise en oeuvre de matériaux composites
02	Rives-du-Saguenay, CS des	28 458,00 \$	17	Commission scolaire	5179	Protection et exploitation de territoires fauniques
02	Rives-du-Saguenay, CS des	8 760,00 \$	1	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
NB 02	34					
Somme 02		1 021 552,28 \$	709			

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Capitale, CS de la	24 759,65 \$	18	Commission scolaire	50	Secondaire général
03	Capitale, CS de la	4 305,00 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Capitale, CS de la	9 299,20 \$	2	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Capitale, CS de la	59 365,01 \$	30	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Capitale, CS de la	3 492,00 \$	1	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
03	Capitale, CS de la	2 161,51 \$	0	Commission scolaire	1009	Boucherie et charcuterie
03	Capitale, CS de la	8 182,00 \$	0	Commission scolaire	1011	Cuisine professionnelle I
03	Capitale, CS de la	9 492,12 \$	32	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
03	Capitale, CS de la	1 289,38 \$	0	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
03	Capitale, CS de la	4 095,00 \$	16	Commission scolaire	1144	Dessin d'architecture et de structure
03	Capitale, CS de la	45 372,87 \$	19	Commission scolaire	1144	Dessin d'architecture et de structure
03	Capitale, CS de la	7 700,00 \$	14	Commission scolaire	1251	Mécanique de véhicules lourds
03	Capitale, CS de la	494,10 \$	16	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Capitale, CS de la	8 625,00 \$	27	Commission scolaire	1374	Soudage
03	Capitale, CS de la	2 080,00 \$	15	Commission scolaire	1413	secrétariat
03	Capitale, CS de la	59 943,00 \$	37	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Capitale, CS de la	89 785,59 \$	18	Commission scolaire	5022	Réparation et installation d'appareils électroniques domestiques
03	Capitale, CS de la	2 300,00 \$	15	Commission scolaire	5035	Esthétique
03	Capitale, CS de la	4 950,00 \$	0	Commission scolaire	5054	Représentation
03	Capitale, CS de la	3 995,87 \$	0	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
03	Capitale, CS de la	96 914,85 \$	19	Commission scolaire	5142	Finition de meubles
03	Capitale, CS de la	6 800,00 \$	15	Commission scolaire	5159	Cuisine actualisée
03	Capitale, CS de la	13 650,00 \$	40	Commission scolaire	5169	Confection industrielle de vêtements haut de gamme
03	Capitale, CS de la	79 453,64 \$	19	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
03	Capitale, CS de la	2 990,00 \$	15	Commission scolaire	5225	Dessin industriel
03	Central Québec, CS	1 745,33 \$	12	Commission scolaire	90152	Télécom, et téléphonie
03	Charlevoix, CS de	9 820,77 \$	20	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
03	Charlevoix, CS de	24 387,40 \$	10	Commission scolaire	1008	Cuisine d'établissement
03	Charlevoix, CS de	2 742,77 \$	5	Commission scolaire	5201	Pâtes et papiers (Opérations)
03	Découvreurs, CS des	17 864,48 \$	0	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Découvreurs, CS des	42 365,00 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Découvreurs, CS des	55 352,75 \$	18	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Découvreurs, CS des	1 170,00 \$	0	Commission scolaire	5013	Photographie
03	Découvreurs, CS des	4 725,00 \$	0	Commission scolaire	5013	Photographie
03	Découvreurs, CS des	5 355,00 \$	0	Commission scolaire	5013	Photographie
03	Portneuf, CS de	2 377,58 \$	19	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Portneuf, CS de	19 410,79 \$	12	Commission scolaire	104	Formation linguistique
03	Portneuf, CS de	2 834,47 \$	8	Commission scolaire	106	Formation d'appoint

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Portneuf, CS de	61 009,82 \$	15	Commission scolaire	1063	Secrétaria bilingue-appli.bureautique
03	Portneuf, CS de	165 485,85 \$	12	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
03	Portneuf, CS de	1 680,00 \$	20	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Portneuf, CS de	2 976,03 \$	30	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Portneuf, CS de	4 577,35 \$	20	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Portneuf, CS de	3 113,29 \$	15	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Portneuf, CS de	7 103,95 \$	16	Commission scolaire	1374	Soudage
03	Portneuf, CS de	2 324,63 \$	15	Commission scolaire	1412	Comptabilité
03	Portneuf, CS de	19 707,10 \$	160	Commission scolaire	1413	secrétariat
03	Portneuf, CS de	3 600,00 \$	15	Commission scolaire	1423	Conduite machinerie-débardeur chargeur
03	Portneuf, CS de	26 215,77 \$	10	Commission scolaire	1451	Vente pièces de quincaillerie, bois et matériaux de construction
03	Portneuf, CS de	3 614,55 \$	29	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Portneuf, CS de	2 659,11 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Portneuf, CS de	6 891,27 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Portneuf, CS de	58 323,47 \$	25	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
03	Portneuf, CS de	4 603,78 \$	15	Commission scolaire	1490	Mécanique industrielle de construction et d'entretien
03	Portneuf, CS de	7 090,96 \$	15	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
03	Portneuf, CS de	4 166,19 \$	15	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
03	Portneuf, CS de	3 213,40 \$	15	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
03	Portneuf, CS de	73 620,30 \$	20	Commission scolaire	15403	Technologie alimentaire: production
03	Portneuf, CS de	1 850,00 \$	25	Commission scolaire	60701	Physiologie
03	Portneuf, CS de	10 570,00 \$	1	Commission scolaire	LEA2R	Programmeur analyste Client-serveur et Web
03	Portneuf, CS de	15 264,00 \$	1	Commission scolaire	LEA2R	Programmeur analyste Client-serveur et Web
03	Portneuf, CS de	9 384,54 \$	16	Commission scolaire	PFPPO	Préparation à la formation professionnelle
03	Premières-Seigneuries, CS des	3 976,82 \$	17	Commission scolaire	50	Secondaire général
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 258,00 \$	0	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Premières-Seigneuries, CS des	49 170,69 \$	18	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Premières-Seigneuries, CS des	43 514,80 \$	18	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
03	Premières-Seigneuries, CS des	2 205,00 \$	15	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 206,00 \$	10	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
03	Premières-Seigneuries, CS des	2 330,00 \$	12	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 526,00 \$	9	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
03	Premières-Seigneuries, CS des	98 255,13 \$	12	Commission scolaire	1011	Cuisine professionnelle I
03	Premières-Seigneuries, CS des	79 200,81 \$	19	Commission scolaire	1047	Secrétariat médical
03	Premières-Seigneuries, CS des	58 735,00 \$	18	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
03	Premières-Seigneuries, CS des	5 250,00 \$	1	Commission scolaire	1058	Conduite de chargeuse à pneus
03	Premières-Seigneuries, CS des	71 192,52 \$	1	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
03	Premières-Seigneuries, CS des	69 081,38 \$	15	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Premières-Seigneuries, CS des	12 436,00 \$	19	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
03	Premières-Seigneuries, CS des	5 349,24 \$	36	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
03	Premières-Seigneuries, CS des	4 828,50 \$	18	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
03	Premières-Seigneuries, CS des	78 065,00 \$	12	Commission scolaire	5007	Conduite de véhicules lourds
03	Premières-Seigneuries, CS des	98 686,67 \$	15	Commission scolaire	5007	Conduite de véhicules lourds
03	Premières-Seigneuries, CS des	113 060,83 \$	18	Commission scolaire	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré
03	Premières-Seigneuries, CS des	110 550,11 \$	19	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 418,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 418,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 418,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 387,50 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 418,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 418,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 627,50 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 642,00 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 627,50 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 612,70 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	1 607,50 \$	1	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
03	Premières-Seigneuries, CS des	75 495,55 \$	20	Commission scolaire	5129	Sommellerie
03	Premières-Seigneuries, CS des	59 772,40 \$	18	Commission scolaire	5139	Montage et installation de produits verriers
03	Premières-Seigneuries, CS des	190 843,00 \$	17	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
03	Premières-Seigneuries, CS des	7 902,00 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
03	Premières-Seigneuries, CS des	164 691,12 \$	15	Commission scolaire	5144	Assistance dentaire
03	Premières-Seigneuries, CS des	26 471,05 \$	20	Commission scolaire	5144	Assistance dentaire
03	Premières-Seigneuries, CS des	69 992,42 \$	15	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
03	Premières-Seigneuries, CS des	22 067,59 \$	18	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
NB 03	102					
Somme 03		2 784 400,82 \$	1519			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
04	Chemin-du-Roy, CS du	48 103,29 \$	60	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
04	Chemin-du-Roy, CS du	83 369,69 \$	60	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
04	Chemin-du-Roy, CS du	20 010,00 \$	11	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
04	Chemin-du-Roy, CS du	24 228,12 \$	20	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
04	Chemin-du-Roy, CS du	82 792,19 \$	19	Commission scolaire	1208	Finition du meuble
04	Chemin-du-Roy, CS du	79 139,57 \$	19	Commission scolaire	1208	Finition du meuble
04	Chemin-du-Roy, CS du	25 748,28 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
04	Chemin-du-Roy, CS du	12 484,24 \$	86	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
04	Chemin-du-Roy, CS du	131 825,76 \$	90	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
04	Chemin-du-Roy, CS du	68 214,12 \$	16	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
04	Chemin-du-Roy, CS du	176 939,14 \$	22	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
04	Chemin-du-Roy, CS du	219 342,23 \$	19	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
04	Chemin-du-Roy, CS du	35 910,95 \$	21	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
04	Chemin-du-Roy, CS du	19 102,63 \$	15	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
04	Énergie, CS de l'	35 790,54 \$	68	Commission scolaire	50	Secondaire général
04	Énergie, CS de l'	10 914,07 \$	60	Commission scolaire	50	Secondaire général
04	Énergie, CS de l'	27 360,00 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
04	Énergie, CS de l'	26 294,36 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
04	Énergie, CS de l'	1 701,52 \$	0	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
04	Énergie, CS de l'	5 235,06 \$	0	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
04	Énergie, CS de l'	149 126,00 \$	20	Commission scolaire	1034	Vente et représentation professionnelle
04	Énergie, CS de l'	43 961,48 \$	30	Commission scolaire	1251	Mécanique de véhicules lourds
04	Énergie, CS de l'	20 473,40 \$	20	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
04	Énergie, CS de l'	3 149,23 \$	13	Commission scolaire	1413	secrétariat
04	Énergie, CS de l'	13 759,37 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
04	Énergie, CS de l'	33 588,00 \$	25	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
04	Énergie, CS de l'	27 384,12 \$	30	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
04	Énergie, CS de l'	2 760,00 \$	0	Commission scolaire	5056	Lancement d'une entreprise
04	Énergie, CS de l'	123 074,62 \$	22	Commission scolaire	5072	Mise en oeuvre de matériaux composites
04	Énergie, CS de l'	52 348,00 \$	15	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
04	Énergie, CS de l'	39 466,13 \$	15	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
04	Énergie, CS de l'	15 914,50 \$	26	Commission scolaire	5181	Aménagement de la forêt
04	Énergie, CS de l'	30 957,40 \$	20	Commission scolaire	5630	Restaurant Services
NB 04	33					
Somme 04		1 690 468,01 \$	872			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
05	Eastern Townships, CS	117 159,29 \$	50	Commission scolaire	50	Secondaire général
05	Eastern Townships, CS	65 969,00 \$	600	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
05	Hauts-Cantons, CS des	4 950,00 \$	0	Commission scolaire	5038	Secrétariat bilingue
05	Hauts-Cantons, CS des	18 127,88 \$	20	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
05	Hauts-Cantons, CS des	560,25 \$	0	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
05	Hauts-Cantons, CS des	21 400,00 \$	20	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
05	Hauts-Cantons, CS des	10 639,00 \$	1	Commission scolaire	73110	Gestion pers. Rel.travail
05	Hauts-Cantons, CS des	15 300,00 \$	20	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	87,00 \$	100	Commission scolaire	1	Alphabétisation
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	519,00 \$	25	Commission scolaire	50	Secondaire général
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	502,00 \$	17	Commission scolaire	50	Secondaire général
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	100 063,47 \$	470	Commission scolaire	50	Secondaire général
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	70 512,99 \$	21	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	67 978,09 \$	22	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	48 518,47 \$	21	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	15 267,00 \$	12	Commission scolaire	1464	Soudage général
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	21 776,15 \$	170	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	3 224,62 \$	20	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	3 979,44 \$	20	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
05	Région-de-Sherbrooke, CS de la	6 765,00 \$	70	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
05	Sommets, CS des	4 500,00 \$	1	Commission scolaire	1457	Électricité d'entretien dans l'industrie
05	Sommets, CS des	1 320,00 \$	15	Commission scolaire	1457	Électricité d'entretien dans l'industrie
05	Sommets, CS des	- \$	50	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
05	Sommets, CS des	42 120,00 \$	1	Commission scolaire	5193	Conduite et réglage de machines à mouler
NB 05	24					
Somme 05		641 238,65 \$	1746			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	English-Montréal, CS	2 765,00 \$	999	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	English-Montréal, CS	2 630,50 \$	900	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	English-Montréal, CS	11 642,26 \$	13	Commission scolaire	1208	Finition du meuble
06	English-Montréal, CS	62 411,00 \$	15	Commission scolaire	1960	Office Automation
06	English-Montréal, CS	46 919,67 \$	15	Commission scolaire	1960	Office Automation
06	English-Montréal, CS	81 451,27 \$	13	Commission scolaire	1993	Machining Technics
06	English-Montréal, CS	7 694,63 \$	11	Commission scolaire	1993	Machining Technics
06	English-Montréal, CS	4 379,05 \$	0	Commission scolaire	1993	Machining Technics
06	Laval, CS de	110,00 \$	1	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
06	Laval, CS de	587,50 \$	1	Commission scolaire	31131	Sécurité incendie
06	Lester-B.-Pearson, CS	- \$	999	Commission scolaire	0	Alphabétisation
06	Lester-B.-Pearson, CS	50,00 \$	300	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Lester-B.-Pearson, CS	205,00 \$	300	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Lester-B.-Pearson, CS	3 173,59 \$	815	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Lester-B.-Pearson, CS	3 564,00 \$	815	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Lester-B.-Pearson, CS	7 004,16 \$	20	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Lester-B.-Pearson, CS	3 169,77 \$	19	Commission scolaire	5174	Boucherie
06	Lester-B.-Pearson, CS	172 331,07 \$	24	Commission scolaire	5581	Assistance to Patients or Residents in Health Care Establish
06	Lester-B.-Pearson, CS	34 982,65 \$	99	Commission scolaire	5637	Secretarial Studies
06	Lester-B.-Pearson, CS	149 848,86 \$	99	Commission scolaire	5637	Secretarial Studies
06	Lester-B.-Pearson, CS	34 081,76 \$	99	Commission scolaire	5637	Secretarial Studies
06	Lester-B.-Pearson, CS	152 126,41 \$	99	Commission scolaire	5637	Secretarial Studies
06	Lester-B.-Pearson, CS	37 639,10 \$	13	Commission scolaire	5692	Automobile Mechanics
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	7 195,59 \$	998	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	565,00 \$	900	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	15 354,58 \$	30	Commission scolaire	1374	Soudage
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	109 823,73 \$	18	Commission scolaire	1430	Électricité de construction
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	77 568,15 \$	18	Commission scolaire	1430	Électricité de construction
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	139 426,68 \$	18	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	237 072,53 \$	20	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	210 434,11 \$	15	Commission scolaire	5021	Ferblanterie-tôlerie
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	18 229,92 \$	19	Commission scolaire	5021	Ferblanterie-tôlerie
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	89 386,75 \$	15	Commission scolaire	5021	Ferblanterie-tôlerie
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	5 708,91 \$	17	Commission scolaire	5052	Électricité d'entretien
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	60 467,59 \$	15	Commission scolaire	5072	Mise en oeuvre de matériaux composites
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	152 684,05 \$	19	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	74 277,90 \$	19	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	16 933,51 \$	7	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé

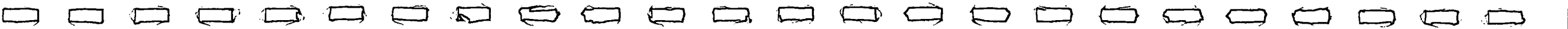
No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	45 074,15 \$	15	Commission scolaire	5087	Réceptionniste bilingue en hôtellerie
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	61 535,01 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	82 566,46 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	212 096,99 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	208 844,84 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	116 480,92 \$	15	Commission scolaire	5138	Comptabilité
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	44 833,31 \$	19	Commission scolaire	5138	Comptabilité
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	46 374,96 \$	19	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	117 868,18 \$	15	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
06	Marguerite-Bourgeoys, CS	70 718,39 \$	15	Commission scolaire	5717	Automotive Body Repair and Repainting
06	Montréal, CS de	36 266,75 \$	999	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Montréal, CS de	24 378,44 \$	999	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Montréal, CS de	175,00 \$	0	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
06	Montréal, CS de	81 784,80 \$	19	Commission scolaire	1047	Secrétariat médical
06	Montréal, CS de	358 369,34 \$	20	Commission scolaire	1094	Santé, assistance et soins infirmiers
06	Montréal, CS de	71 026,20 \$	18	Commission scolaire	1187	Santé, assistance et soins infirmiers
06	Montréal, CS de	7 355,00 \$	16	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	9 520,00 \$	19	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	7 925,00 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	7 730,00 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	8 250,00 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	921,21 \$	15	Commission scolaire	1427	Assistance aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	677,12 \$	0	Commission scolaire	1451	Vente pièces de quincaillerie, bois et matériaux de construction
06	Montréal, CS de	276 784,91 \$	20	Commission scolaire	1453	Électromécanique de systèmes automatisés
06	Montréal, CS de	37 512,08 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
06	Montréal, CS de	44 131,86 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
06	Montréal, CS de	152 027,48 \$	12	Commission scolaire	1490	Mécanique industrielle de construction et d'entretien
06	Montréal, CS de	13 125,00 \$	0	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
06	Montréal, CS de	677,12 \$	0	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique
06	Montréal, CS de	66 179,09 \$	15	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique
06	Montréal, CS de	9 725,65 \$	15	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique
06	Montréal, CS de	251 688,35 \$	22	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
06	Montréal, CS de	115 200,00 \$	41	Commission scolaire	5038	Secrétariat bilingue
06	Montréal, CS de	64 509,19 \$	19	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	20 137,76 \$	18	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	47 781,48 \$	18	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
06	Montréal, CS de	19 281,61 \$	7	Commission scolaire	5049	Mécanique de véhicules lourds routiers
06	Montréal, CS de	184 113,22 \$	12	Commission scolaire	5055	Mécanique d'engins de chantier

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Montréal, CS de	5 734,80 \$	19	Commission scolaire	5076	Pose d'armature du béton
06	Montréal, CS de	46 786,50 \$	18	Commission scolaire	5118	Pose de systèmes intérieurs
06	Montréal, CS de	41 975,62 \$	16	Commission scolaire	5118	Pose de systèmes intérieurs
06	Montréal, CS de	44 092,50 \$	15	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Montréal, CS de	44 098,64 \$	15	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Montréal, CS de	6 443,10 \$	16	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Montréal, CS de	44 131,86 \$	15	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Montréal, CS de	23 703,53 \$	15	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Montréal, CS de	25 252,03 \$	15	Commission scolaire	5193	Conduite et réglage de machines à mouler
06	Montréal, CS de	5 311,61 \$	0	Commission scolaire	5198	Montage de câbles et de circuits en aérospatiale
06	Montréal, CS de	142 372,08 \$	19	Commission scolaire	5198	Montage de câbles et de circuits en aérospatiale
06	Montréal, CS de	46 557,25 \$	19	Commission scolaire	5198	Montage de câbles et de circuits en aérospatiale
06	Montréal, CS de	63 263,95 \$	19	Commission scolaire	5198	Montage de câbles et de circuits en aérospatiale
06	Montréal, CS de	11 700,68 \$	15	Commission scolaire	5200	Mécanique d'ascenseur
06	Montréal, CS de	677,12 \$	15	Commission scolaire	5211	Entretien général d'immeubles
06	Montréal, CS de	14 999,78 \$	15	Commission scolaire	5212	Secrétariat
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	5 018,32 \$	900	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	4 592,26 \$	900	Commission scolaire	50	Secondaire général
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	5 647,95 \$	19	Commission scolaire	1054	Boulangerie
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	500,84 \$	15	Commission scolaire	1453	Électromécanique de systèmes automatisés
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	84 768,63 \$	19	Commission scolaire	1453	Électromécanique de systèmes automatisés
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	201 682,06 \$	15	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	44 620,32 \$	4	Commission scolaire	5020	Assemblage de structures métalliques
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	708,36 \$	15	Commission scolaire	5039	Pâtisserie
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	8 040,86 \$	15	Commission scolaire	5103	Préparation des produits de la pêche
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	72 276,46 \$	15	Commission scolaire	5103	Préparation des produits de la pêche
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	- \$	10	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	51 426,95 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	225 654,56 \$	99	Commission scolaire	5137	Secrétariat
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	500,84 \$	15	Commission scolaire	5148	Plomberie et chauffage
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	83 000,14 \$	15	Commission scolaire	5156	Impression et finition
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	6 127,81 \$	10	Commission scolaire	5156	Impression et finition
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	33 773,55 \$	21	Commission scolaire	5162	Serrurerie
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	37 581,24 \$	23	Commission scolaire	5162	Serrurerie
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	52 260,44 \$	15	Commission scolaire	5172	Réparation d'appareils au gaz naturel
06	Pointe-de-l'Île, CS de la	151 487,53 \$	12	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
06	Rivière-du-Nord, CS de la	12 638,96 \$	15	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
06	Rivière-du-Nord, CS de la	33 823,92 \$	12	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
NB 06	114					
Somme 06		6 640 776,17 \$	13179			

No région	Nom Institution	Débourré	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
08	Harricana, CS	- \$	30	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Harricana, CS	46 751,71 \$	1	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Harricana, CS	10 689,22 \$	15	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Harricana, CS	22 274,45 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Harricana, CS	65 697,30 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Harricana, CS	31 225,00 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Harricana, CS	55 349,00 \$	50	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Harricana, CS	22 833,00 \$	50	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Harricana, CS	44 055,00 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Lac-Abitibi, CS du	49 886,10 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
08	Lac-Abitibi, CS du	146 237,04 \$	15	Commission scolaire	105	Orientation et préparation à l'emploi
08	Lac-Abitibi, CS du	144 182,61 \$	15	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
08	Lac-Abitibi, CS du	2 750,00 \$	5	Commission scolaire	1251	Mécanique de véhicules lourds
08	Lac-Abitibi, CS du	139 744,50 \$	12	Commission scolaire	1374	Soudage
08	Lac-Abitibi, CS du	51 354,00 \$	0	Commission scolaire	1374	Soudage
08	Lac-Abitibi, CS du	70 401,85 \$	25	Commission scolaire	1464	Soudage général
08	Lac-Abitibi, CS du	21 389,50 \$	15	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
08	Lac-Abitibi, CS du	115 656,40 \$	16	Commission scolaire	5174	Boucherie
08	Lac-Abitibi, CS du	29 831,09 \$	25	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
08	Lac-Témiscamingue, CS du	21 600,00 \$	6	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Lac-Témiscamingue, CS du	4 104,00 \$	16	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Lac-Témiscamingue, CS du	20 250,00 \$	1	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Lac-Témiscamingue, CS du	4 765,00 \$	1	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
08	Lac-Témiscamingue, CS du	6 500,00 \$	1	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
08	Lac-Témiscamingue, CS du	5 156,60 \$	20	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
08	Lac-Témiscamingue, CS du	4 184,00 \$	40	Commission scolaire	1414	Horticulture
08	Lac-Témiscamingue, CS du	12 452,20 \$	2	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Lac-Témiscamingue, CS du	14 700,00 \$	1	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
08	Laval, CS de	2 350,00 \$	1	Commission scolaire	4990	Sécurité incendie-protection
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	627,56 \$	15	Commission scolaire	5	Français-langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	712,56 \$	15	Commission scolaire	5	Français-langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	2 185,42 \$	27	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	17 666,88 \$	90	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	2 778,50 \$	22	Commission scolaire	50	Secondaire général
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	1 965,42 \$	24	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	28 582,15 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	26 542,15 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	5 742,56 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	5 455,00 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	5 115,00 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	4 520,00 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	33 960,00 \$	40	Commission scolaire	1413	secrétariat
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	10 838,00 \$	18	Commission scolaire	1430	Électricité de construction
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	5 358,00 \$	15	Commission scolaire	1446	Extraction de minerais
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	5 076,00 \$	18	Commission scolaire	1446	Extraction de minerais
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	74 344,23 \$	36	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	9 593,05 \$	22	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
08	Or-et-des-Bois, CS de l'	3 935,60 \$	1	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
08	Rouyn-Noranda, CS de	35 150,00 \$	20	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde

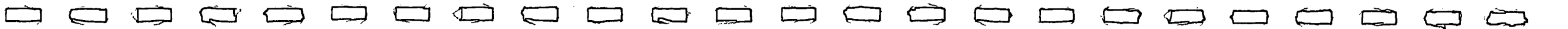


No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
08	Rouyn-Noranda, CS de	6 489,00 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Rouyn-Noranda, CS de	2 610,00 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Rouyn-Noranda, CS de	2 220,00 \$	20	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
08	Rouyn-Noranda, CS de	5 355,00 \$	105	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
08	Rouyn-Noranda, CS de	10 597,62 \$	18	Commission scolaire	1430	Électricité de construction
08	Rouyn-Noranda, CS de	57 185,26 \$	25	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
08	Western Québec, CS	704,00 \$	12	Commission scolaire	50	Secondaire général
NB 08	56					
Somme 08		1 531 678,53 \$	1086			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
09	Estuaire, CS de l'	50 479,57 \$	15	Commission scolaire	50	Secondaire général
09	Estuaire, CS de l'	24 841,40 \$	20	Commission scolaire	50	Secondaire général
09	Estuaire, CS de l'	2 240,00 \$	8	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
09	Estuaire, CS de l'	17 783,00 \$	15	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
09	Estuaire, CS de l'	48 418,00 \$	15	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
09	Estuaire, CS de l'	14 888,00 \$	16	Commission scolaire	5130	Service de la restauration
09	Estuaire, CS de l'	92 245,10 \$	15	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
09	Estuaire, CS de l'	14 000,00 \$	5	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
09	Estuaire, CS de l'	6 878,87 \$	16	Commission scolaire	5229	Soutien informatique
09	Fer, CS du	7 975,42 \$	12	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
09	Fer, CS du	39 644,00 \$	12	Commission scolaire	1374	Soudage
09	Fer, CS du	25 808,07 \$	10	Commission scolaire	1412	Comptabilité
09	Fer, CS du	7 975,42 \$	10	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
09	Fer, CS du	9 570,50 \$	12	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
09	Fer, CS du	9 570,50 \$	12	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
09	Fer, CS du	22 495,17 \$	12	Commission scolaire	5194	Vente de pièces mécaniques et d'accessoires
09	Fer, CS du	43 776,00 \$	10	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
09	Moyenne-Côte-Nord, CS de la	58 350,60 \$	20	Commission scolaire	50	Secondaire général
09	Moyenne-Côte-Nord, CS de la	32 148,00 \$	8	Commission scolaire	50	Secondaire général
09	Riverside, CS	9 425,60 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
09	Riverside, CS	9 596,53 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
NB 09	21					
Somme 09		548 109,75 \$	270			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
10	Baie-James, CS de la	26 136,32 \$	15	Commission scolaire	5012	Mécanique d'entretien préventif et prospectif industriel
10	Baie-James, CS de la	36 440,05 \$	16	Commission scolaire	5164	Extraction de minéral
NB 10	2					
Somme 10		62 576,37 \$	31			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
11	Chic-Chocs, CS des	9 300,00 \$	14	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
11	Chic-Chocs, CS des	19 276,00 \$	9	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
11	Chic-Chocs, CS des	17 576,11 \$	17	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
11	Chic-Chocs, CS des	19 465,59 \$	15	Commission scolaire	1186	Pêche professionnelle
11	Eastern Shores, CS	46 000,31 \$	18	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
11	Îles, CS des	45 513,49 \$	14	Commission scolaire	1186	Pêche professionnelle
11	Îles, CS des	73 758,09 \$	14	Commission scolaire	1186	Pêche professionnelle
11	Îles, CS des	38 452,04 \$	9	Commission scolaire	1186	Pêche professionnelle
11	René-Lévesque, CS	38 801,21 \$	15	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
11	René-Lévesque, CS	35 160,95 \$	15	Commission scolaire	1038	Cuisine d'établissement
11	René-Lévesque, CS	27 356,70 \$	12	Commission scolaire	1052	Soudage-assemblage
11	René-Lévesque, CS	5 755,00 \$	17	Commission scolaire	1510	Restaurant Service
NB 11	12					
Somme 11		376 415,49 \$	169			



No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
12	Beauce-Etchemin, CS de la	7 730,03 \$	29	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Beauce-Etchemin, CS de la	4 330,48 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Beauce-Etchemin, CS de la	84 917,49 \$	15	Commission scolaire	1008	Cuisine d'établissement
12	Beauce-Etchemin, CS de la	2 534,81 \$	15	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
12	Beauce-Etchemin, CS de la	5 850,00 \$	15	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
12	Beauce-Etchemin, CS de la	27 398,96 \$	16	Commission scolaire	1374	Soudage
12	Beauce-Etchemin, CS de la	86 683,13 \$	15	Commission scolaire	1464	Soudage général
12	Beauce-Etchemin, CS de la	52 055,00 \$	12	Commission scolaire	1490	Mécanique industrielle de construction et d'entretien
12	Beauce-Etchemin, CS de la	3 365,58 \$	15	Commission scolaire	5027	Dessin industriel
12	Beauce-Etchemin, CS de la	66 928,34 \$	15	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Beauce-Etchemin, CS de la	71 615,31 \$	15	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Beauce-Etchemin, CS de la	3 629,43 \$	1	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Beauce-Etchemin, CS de la	5 545,87 \$	1	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
12	Beauce-Etchemin, CS de la	5 730,52 \$	1	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
12	Beauce-Etchemin, CS de la	969,27 \$	1	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
12	Beauce-Etchemin, CS de la	3 387,64 \$	1	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
12	Beauce-Etchemin, CS de la	2 763,45 \$	20	Commission scolaire	5221	Procédés infographiques
12	Beauce-Etchemin, CS de la	5 672,35 \$	40	Commission scolaire	5221	Procédés infographiques
12	Beauce-Etchemin, CS de la	7 152,74 \$	10	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
12	Beauce-Etchemin, CS de la	40 539,21 \$	12	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
12	Beauce-Etchemin, CS de la	52 257,33 \$	7	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
12	Beauce-Etchemin, CS de la	6 080,57 \$	18	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
12	Côte-du-Sud, CS de la	7 293,24 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
12	Côte-du-Sud, CS de la	2 781,38 \$	13	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
12	Côte-du-Sud, CS de la	44 655,95 \$	15	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 500,00 \$	20	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
12	Côte-du-Sud, CS de la	4 899,00 \$	20	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
12	Côte-du-Sud, CS de la	4 964,00 \$	1	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
12	Côte-du-Sud, CS de la	68 563,55 \$	15	Commission scolaire	1030	Carrosserie
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 140,45 \$	15	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 674,00 \$	1	Commission scolaire	1412	Comptabilité
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 498,29 \$	12	Commission scolaire	1766	Machining Techniques
12	Côte-du-Sud, CS de la	235 020,33 \$	15	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique
12	Côte-du-Sud, CS de la	76 747,73 \$	15	Commission scolaire	5019	Usinage sur machines-outils à commande numérique
12	Côte-du-Sud, CS de la	38 464,59 \$	19	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
12	Côte-du-Sud, CS de la	2 473,68 \$	12	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
12	Côte-du-Sud, CS de la	73 483,87 \$	15	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 277,51 \$	12	Commission scolaire	5130	Service de la restauration

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 277,51 \$	13	Commission scolaire	5130	Service de la restauration
12	Côte-du-Sud, CS de la	2 241,05 \$	12	Commission scolaire	5130	Service de la restauration
12	Côte-du-Sud, CS de la	6 350,00 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
12	Côte-du-Sud, CS de la	8 063,71 \$	15	Commission scolaire	5146	Mécanique de machines fixes
12	Côte-du-Sud, CS de la	3 190,80 \$	12	Commission scolaire	5146	Mécanique de machines fixes
12	Côte-du-Sud, CS de la	36 920,08 \$	15	Commission scolaire	24112	Techniques de transformation des matières plastiques
12	L'Amiante, CS de	93 039,94 \$	15	Commission scolaire	1052	Soudage-assemblage
12	L'Amiante, CS de	13 089,76 \$	0	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
12	L'Amiante, CS de	14 238,00 \$	0	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
12	L'Amiante, CS de	34 953,76 \$	20	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
12	L'Amiante, CS de	12 991,55 \$	0	Commission scolaire	5143	Conduite de camions

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
12	Navigateurs, CS des	91 958,96 \$	60	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Navigateurs, CS des	2 120,00 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Navigateurs, CS des	2 689,92 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Navigateurs, CS des	2 112,00 \$	12	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Navigateurs, CS des	2 306,02 \$	11	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
12	Navigateurs, CS des	174 170,46 \$	40	Commission scolaire	1063	Secrétaria bilingue-appli.bureautique
12	Navigateurs, CS des	6 519,30 \$	15	Commission scolaire	1430	Électricité de construction
12	Navigateurs, CS des	1 345,81 \$	90	Commission scolaire	1451	Vente pièces de quincaillerie, bois et matériaux de construction
12	Navigateurs, CS des	113 679,49 \$	19	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
12	Navigateurs, CS des	1 373,00 \$	15	Commission scolaire	5024	Réparation d'appareils électroménagers
12	Navigateurs, CS des	1 366,00 \$	13	Commission scolaire	5024	Réparation d'appareils électroménagers
12	Navigateurs, CS des	3 825,00 \$	48	Commission scolaire	5024	Réparation d'appareils électroménagers
12	Navigateurs, CS des	15 515,62 \$	16	Commission scolaire	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré
12	Navigateurs, CS des	101 952,59 \$	90	Commission scolaire	5038	Secrétariat bilingue
12	Navigateurs, CS des	4 560,43 \$	16	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
12	Navigateurs, CS des	72 095,57 \$	15	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Navigateurs, CS des	41 278,43 \$	18	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
12	Navigateurs, CS des	27 024,78 \$	15	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
12	Navigateurs, CS des	17 805,77 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
12	Navigateurs, CS des	29 110,14 \$	18	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
12	Navigateurs, CS des	29 110,14 \$	18	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
12	Navigateurs, CS des	8 452,56 \$	16	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
12	Navigateurs, CS des	12 323,24 \$	20	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
12	Navigateurs, CS des	2 480,00 \$	11	Commission scolaire	EJN0C	Supervision de production industrielle
12	Navigateurs, CS des	2 480,00 \$	12	Commission scolaire	EJN0C	Supervision de production industrielle
12	Navigateurs, CS des	704,49 \$	12	Commission scolaire	EJN0C	Supervision de production industrielle
12	Navigateurs, CS des	11 939,94 \$	60	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
NB 12	76					
Somme 12		2 132 230,90 \$	1318			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
13	Affluents, CS des	10 470,20 \$	0	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
13	Laval, CS de	- \$	17	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
13	Laval, CS de	14 074,00 \$	34	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
13	Laval, CS de	43 640,00 \$	60	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
13	Laval, CS de	30 636,00 \$	50	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
13	Laval, CS de	32 706,00 \$	34	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
13	Laval, CS de	10 555,18 \$	16	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
13	Laval, CS de	102 718,46 \$	75	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
13	Laval, CS de	107 025,34 \$	13	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
13	Laval, CS de	44 702,21 \$	15	Commission scolaire	1374	Soudage
13	Laval, CS de	24 872,38 \$	19	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	18 917,74 \$	19	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	25 730,05 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	17 994,57 \$	19	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	12 834,00 \$	34	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	10 894,00 \$	0	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	26 496,00 \$	34	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	27 430,72 \$	0	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Laval, CS de	28 200,00 \$	12	Commission scolaire	4990	Sécurité incendie-protection
13	Laval, CS de	35 250,00 \$	15	Commission scolaire	4990	Sécurité incendie-protection
13	Laval, CS de	23 500,00 \$	15	Commission scolaire	4990	Sécurité incendie-protection
13	Laval, CS de	20 782,01 \$	13	Commission scolaire	5038	Secrétariat bilingue
13	Laval, CS de	40 924,61 \$	20	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
13	Laval, CS de	6 446,81 \$	0	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
13	Laval, CS de	36 612,78 \$	60	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
13	Laval, CS de	11 606,73 \$	0	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
13	Laval, CS de	45 820,00 \$	34	Commission scolaire	5079	Arboriculture-élagage
13	Laval, CS de	72 958,82 \$	20	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
13	Laval, CS de	1 771,44 \$	0	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
13	Laval, CS de	23 542,24 \$	19	Commission scolaire	5137	Secrétariat
13	Laval, CS de	21 200,63 \$	19	Commission scolaire	5137	Secrétariat
13	Laval, CS de	25 833,99 \$	0	Commission scolaire	5140	Découpe et transformation du verre
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	1 893,00 \$	63	Commission scolaire	50	Secondaire général
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	48 958,65 \$	25	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	51 821,00 \$	25	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	42 754,66 \$	19	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	88 733,76 \$	30	Commission scolaire	1063	Secrétaria bilingue-appli.bureautique
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	9 466,72 \$	18	Commission scolaire	1074	Coupe, confection - vêtements féminins, masculins

No région	Nom Institution	Déboursé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	135 245,75 \$	30	Commission scolaire	1074	Coupe, confection - vêtements féminins, masculins
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	3 426,41 \$	0	Commission scolaire	1413	secrétariat
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	19 215,64 \$	0	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	66 507,14 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	192 841,39 \$	120	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	70 970,41 \$	25	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
13	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	196 345,92 \$	120	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
NB 13	45					
Somme 13		1 884 327,36 \$	1186			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
14	Affluents, CS des	31 050,00 \$	15	Commission scolaire	1412	Comptabilité
14	Affluents, CS des	4 409,56 \$	15	Commission scolaire	1412	Comptabilité
14	Affluents, CS des	22 725,00 \$	15	Commission scolaire	1412	Comptabilité
14	Affluents, CS des	13 500,00 \$	15	Commission scolaire	1412	Comptabilité
14	Affluents, CS des	125 890,53 \$	12	Commission scolaire	1453	Électromécanique de systèmes automatisés
14	Affluents, CS des	165 440,27 \$	60	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	42 118,81 \$	60	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	42 817,47 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	222 111,60 \$	23	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	46 496,03 \$	12	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	8 408,34 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Affluents, CS des	108 396,00 \$	18	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
14	Affluents, CS des	4 851,08 \$	2	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
14	Affluents, CS des	119 100,19 \$	12	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
14	Affluents, CS des	30 379,57 \$	4	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
14	Affluents, CS des	18 992,20 \$	10	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
14	Affluents, CS des	8 024,00 \$	20	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
14	Affluents, CS des	50 271,96 \$	6	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
14	Affluents, CS des	2 426,60 \$	20	Commission scolaire	5044	Mécanique industrielle de métier
14	Affluents, CS des	84 291,34 \$	18	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
14	Affluents, CS des	91 857,78 \$	20	Commission scolaire	5081	Assistance aux bénéficiaires en établissements de santé
14	Affluents, CS des	49 855,55 \$	9	Commission scolaire	5142	Finition de meubles
14	Affluents, CS des	30 996,16 \$	20	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
14	Affluents, CS des	15 497,03 \$	20	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
14	Affluents, CS des	23 854,36 \$	19	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
14	Affluents, CS des	777,45 \$	12	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
14	Rivière-du-Nord, CS de la	16 408,39 \$	20	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
14	Samares, CS des	57 829,29 \$	40	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
14	Samares, CS des	16 629,88 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
14	Samares, CS des	96 734,55 \$	13	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Samares, CS des	12 663,30 \$	14	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Samares, CS des	25 766,41 \$	15	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Samares, CS des	11 400,82 \$	25	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Samares, CS des	108 884,07 \$	15	Commission scolaire	1033	Comptabilité informatisée et finance
14	Samares, CS des	4 343,30 \$	0	Commission scolaire	1047	Secrétariat médical
14	Samares, CS des	84 366,31 \$	15	Commission scolaire	1047	Secrétariat médical
14	Samares, CS des	115 318,91 \$	0	Commission scolaire	1063	Secrétaria bilingue-appli.bureautique
14	Samares, CS des	30 773,23 \$	15	Commission scolaire	1083	Conduite de machine industrielle

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
14	Samares, CS des	86 725,81 \$	15	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
14	Samares, CS des	44 217,19 \$	0	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
14	Samares, CS des	55 928,82 \$	0	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
14	Samares, CS des	40 936,83 \$	6	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
14	Samares, CS des	88 190,29 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Samares, CS des	38 208,50 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Samares, CS des	82 175,18 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Samares, CS des	18 110,22 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Samares, CS des	38 271,07 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
14	Samares, CS des	65 114,48 \$	21	Commission scolaire	5021	Ferblanterie-tôlerie
14	Samares, CS des	44 590,20 \$	8	Commission scolaire	5027	Dessin industriel

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
14	Samares, CS des	44 822,44 \$	15	Commission scolaire	5027	Dessin industriel
14	Samares, CS des	44 590,20 \$	15	Commission scolaire	5027	Dessin industriel
14	Samares, CS des	23 873,66 \$	15	Commission scolaire	5126	Conduite de machines industrielles
14	Samares, CS des	112 202,07 \$	15	Commission scolaire	5142	Finition de meubles
14	Samares, CS des	92 242,43 \$	0	Commission scolaire	5142	Finition de meubles
14	Samares, CS des	141 875,18 \$	19	Commission scolaire	5142	Finition de meubles
14	Samares, CS des	29 803,91 \$	13	Commission scolaire	5170	Ferblanterie-tôlerie
14	Samares, CS des	46 081,89 \$	9	Commission scolaire	5170	Ferblanterie-tôlerie
14	Samares, CS des	56 574,24 \$	22	Commission scolaire	5170	Ferblanterie-tôlerie
14	Samares, CS des	91 837,36 \$	15	Commission scolaire	5221	Procédés infographiques
14	Samares, CS des	47 314,25 \$	24	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
14	Samares, CS des	8 520,16 \$	15	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
14	Samares, CS des	6 035,00 \$	0	Commission scolaire	LCL0J	Tourisme «Accueil et animation» profil innu
14	Samares, CS des	- \$	30	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
14	Samares, CS des	- \$	30	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
14	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	45 477,24 \$	30	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
14	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	46 896,91 \$	27	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
14	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	46 370,42 \$	45	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
14	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	42 791,81 \$	11	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
NB 14	68					
Somme 14		3 475 435,10 \$	1159			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
15	Laurentides, CS des	39 616,36 \$	25	Commission scolaire	1	Alphabétisation
15	Laurentides, CS des	49 238,04 \$	30	Commission scolaire	5	Français-langue seconde
15	Laurentides, CS des	10 010,74 \$	50	Commission scolaire	50	Secondaire général
15	Laurentides, CS des	22 777,08 \$	130	Commission scolaire	50	Secondaire général
15	Laurentides, CS des	23 435,64 \$	32	Commission scolaire	50	Secondaire général
15	Laurentides, CS des	48 882,33 \$	75	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	57 954,95 \$	30	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	20 036,00 \$	40	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	32 007,17 \$	120	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	10 053,31 \$	60	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	23 955,27 \$	25	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Laurentides, CS des	37 982,71 \$	30	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Laurentides, CS des	35 045,66 \$	25	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
15	Laurentides, CS des	9 257,49 \$	25	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
15	Laurentides, CS des	4 482,01 \$	16	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
15	Laurentides, CS des	17 100,00 \$	12	Commission scolaire	106	Formation d'appoint
15	Laurentides, CS des	114 667,60 \$	35	Commission scolaire	1054	Boulangerie
15	Laurentides, CS des	22 120,95 \$	50	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
15	Laurentides, CS des	114 834,00 \$	30	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
15	Laurentides, CS des	49 068,99 \$	40	Commission scolaire	1096	Aménagement paysager
15	Laurentides, CS des	56 913,58 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Laurentides, CS des	10 278,33 \$	30	Commission scolaire	1563	Bilingual secretary-office automation
15	Laurentides, CS des	5 700,00 \$	50	Commission scolaire	1987	Travel Services
15	Laurentides, CS des	35 020,45 \$	30	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
15	Laurentides, CS des	13 693,68 \$	15	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
15	Laurentides, CS des	2 280,00 \$	15	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
15	Laurentides, CS des	39 113,91 \$	20	Commission scolaire	5154	Mécanique de véhicules légers
15	Laurentides, CS des	11 005,59 \$	39	Commission scolaire	90110	Gestion d'équipe
15	Laurentides, CS des	3 095,32 \$	11	Commission scolaire	90110	Gestion d'équipe
15	Laurentides, CS des	27 162,00 \$	60	Commission scolaire	LJA03	Gestion des services en hébergement
15	Pierre-Neveu, CS	16 347,74 \$	30	Commission scolaire	60	Préparation à la formation professionnelle
15	Pierre-Neveu, CS	21 447,00 \$	1	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Pierre-Neveu, CS	30 968,39 \$	15	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
15	Pierre-Neveu, CS	59 100,00 \$	8	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
15	Pierre-Neveu, CS	42 557,00 \$	15	Commission scolaire	1083	Conduite de machine industrielle
15	Pierre-Neveu, CS	4 756,63 \$	1	Commission scolaire	1169	Production animale
15	Pierre-Neveu, CS	31 178,24 \$	1	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
15	Pierre-Neveu, CS	36 313,00 \$	15	Commission scolaire	1351	Sylviculture

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
15	Pierre-Neveu, CS	8 178,14 \$	15	Commission scolaire	1351	Sylviculture
15	Pierre-Neveu, CS	8 093,74 \$	1	Commission scolaire	1464	Soudage général
15	Pierre-Neveu, CS	134 991,72 \$	12	Commission scolaire	5006	Mécanique d'entretien en commandes industrielles
15	Pierre-Neveu, CS	9 841,91 \$	15	Commission scolaire	5181	Aménagement de la forêt
15	Pierre-Neveu, CS	15 420,88 \$	15	Commission scolaire	5208	Classement des bois débités
15	Rivière-du-Nord, CS de la	56 345,88 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Rivière-du-Nord, CS de la	4 184,30 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Rivière-du-Nord, CS de la	5 439,68 \$	13	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Rivière-du-Nord, CS de la	6 276,56 \$	15	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Rivière-du-Nord, CS de la	14 518,00 \$	16	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	133 257,27 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
15	Rivière-du-Nord, CS de la	122 781,37 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	93 654,32 \$	18	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	1 740,00 \$	15	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
15	Rivière-du-Nord, CS de la	57 740,00 \$	12	Commission scolaire	1062	Conduite de camion lourd
15	Rivière-du-Nord, CS de la	62 275,00 \$	28	Commission scolaire	1094	Santé, assistance et soins infirmiers
15	Rivière-du-Nord, CS de la	91 000,00 \$	25	Commission scolaire	1094	Santé, assistance et soins infirmiers
15	Rivière-du-Nord, CS de la	51 323,07 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	25 000,00 \$	1	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	39 117,40 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Rivière-du-Nord, CS de la	13 881,53 \$	30	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
15	Rivière-du-Nord, CS de la	5 022,33 \$	20	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
15	Rivière-du-Nord, CS de la	2 258,00 \$	36	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	7 410,00 \$	1	Commission scolaire	50	Secondaire général
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	6 132,50 \$	20	Commission scolaire	50	Secondaire général
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	7 325,00 \$	15	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	5 640,25 \$	10	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	11 275,09 \$	10	Commission scolaire	100	Service d'insertion socio-professionnelle
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	9 550,00 \$	10	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	11 275,29 \$	15	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	1 482,16 \$	11	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	9 240,49 \$	13	Commission scolaire	103	Service d'insertion métier semi-spécialisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	30 788,78 \$	20	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	72 890,55 \$	25	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	110 660,55 \$	40	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	27 913,24 \$	13	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	3 694,49 \$	25	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	34 236,00 \$	50	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	160 936,36 \$	20	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	19 509,22 \$	30	Commission scolaire	5045	Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	1 399,57 \$	2	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	4 538,87 \$	20	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	4 538,87 \$	20	Commission scolaire	5192	Mécanique automobile
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	111 622,19 \$	20	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	52 845,64 \$	20	Commission scolaire	5196	Vente-conseil
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	20 136,20 \$	1	Commission scolaire	5210	Production horticole
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	35 640,00 \$	1	Commission scolaire	5692	Automobile Mechanics
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	17 927,52 \$	30	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
15	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	10 496,34 \$	20	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
15	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	54 508,64 \$	18	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	27 439,93 \$	17	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	64 797,89 \$	20	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
15	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	92 636,07 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
15	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	126 263,60 \$	14	Commission scolaire	5137	Secrétariat
NB 15	92					
Somme 15		3 306 549,56 \$	2189			

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
16	Eastern Townships, CS	121 918,29 \$	18	Commission scolaire	1374	Soudage
16	Eastern Townships, CS	91 973,26 \$	75	Commission scolaire	FRALL	Francisation de la population allophone
16	Eastern Townships, CS	59 859,01 \$	75	Commission scolaire	FRALL	Francisation de la population allophone
16	Grandes-Seigneuries, CS des	47 613,50 \$	30	Commission scolaire	104	Formation linguistique
16	Grandes-Seigneuries, CS des	28 745,59 \$	40	Commission scolaire	104	Formation linguistique
16	Grandes-Seigneuries, CS des	38 820,00 \$	10	Commission scolaire	1058	Conduite de chargeuse à pneus
16	Grandes-Seigneuries, CS des	39 790,12 \$	20	Commission scolaire	1058	Conduite de chargeuse à pneus
16	Grandes-Seigneuries, CS des	51 189,74 \$	25	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
16	Grandes-Seigneuries, CS des	72 379,50 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Grandes-Seigneuries, CS des	48 339,16 \$	33	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Grandes-Seigneuries, CS des	74 901,12 \$	30	Commission scolaire	1960	Office Automation
16	Grandes-Seigneuries, CS des	847,25 \$	40	Commission scolaire	PREAL	Préalables aux études collégiales ou universitaires
16	Hautes-Rivières, CS des	29 746,16 \$	50	Commission scolaire	1074	Coupe, confection - vêtements féminins, masculins
16	Hautes-Rivières, CS des	92 990,36 \$	50	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
16	Hautes-Rivières, CS des	29 506,78 \$	50	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
16	Marie-Victorin, CS	45 329,26 \$	12	Commission scolaire	1043	Réparation-appareils télécommunication
16	Marie-Victorin, CS	31 500,00 \$	15	Commission scolaire	1078	Fabrication de moules à injection-métaux et plastiques
16	Marie-Victorin, CS	51 438,17 \$	16	Commission scolaire	1326	Étalage
16	Marie-Victorin, CS	10 529,99 \$	15	Commission scolaire	1326	Étalage
16	Marie-Victorin, CS	30 775,43 \$	16	Commission scolaire	5193	Conduite et réglage de machines à mouler
16	Marie-Victorin, CS	103 392,11 \$	16	Commission scolaire	5193	Conduite et réglage de machines à mouler
16	Marie-Victorin, CS	135 519,53 \$	16	Commission scolaire	90323	Électronique
16	New Frontiers, CS	123 699,30 \$	50	Commission scolaire	5030	Ébénisterie
16	New Frontiers, CS	30 364,38 \$	30	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
16	Patriotes, CS des	21 000,00 \$	40	Commission scolaire	50	Secondaire général
16	Patriotes, CS des	13 971,13 \$	17	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Patriotes, CS des	40 438,15 \$	16	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Patriotes, CS des	45 298,10 \$	16	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Patriotes, CS des	59 190,00 \$	16	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Patriotes, CS des	63 735,97 \$	16	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Patriotes, CS des	68 554,00 \$	15	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Patriotes, CS des	76 348,50 \$	18	Commission scolaire	DESO1	Diplôme études secondaires 01
16	Patriotes, CS des	78 500,00 \$	0	Commission scolaire	DESO1	Diplôme études secondaires 01
16	Riverside, CS	60 279,00 \$	16	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
16	Riverside, CS	30 521,91 \$	15	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
16	Riverside, CS	16 608,80 \$	15	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
16	Riverside, CS	67 652,33 \$	16	Commission scolaire	1056	Entretien général d'immeubles
16	Riverside, CS	96 338,91 \$	16	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
16	Riverside, CS	55 200,28 \$	16	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
16	Riverside, CS	70 880,68 \$	15	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
16	Riverside, CS	26 419,66 \$	16	Commission scolaire	5538	Bilingual Secretarial Studies
16	Saint-Hyacinthe, CS de	6 744,00 \$	1	Commission scolaire	5094	Aquiculture
16	Saint-Hyacinthe, CS de	5 436,00 \$	0	Commission scolaire	5094	Aquiculture
16	Sorel-Tracy, CS de	10 569,31 \$	15	Commission scolaire	1	Alphabétisation
16	Sorel-Tracy, CS de	3 363,04 \$	25	Commission scolaire	3	Insertion à la vie communautaire
16	Sorel-Tracy, CS de	36 941,47 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Sorel-Tracy, CS de	37 422,00 \$	30	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Sorel-Tracy, CS de	49 725,00 \$	12	Commission scolaire	1464	Soudage général
16	Sorel-Tracy, CS de	18 701,47 \$	20	Commission scolaire	1464	Soudage général

No région	Nom Institution	Débourcé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
16	Sorel-Tracy, CS de	3 660,00 \$	30	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
16	Sorel-Tracy, CS de	36 972,18 \$	20	Commission scolaire	5069	Soudage sur tuyaux
16	Sorel-Tracy, CS de	76 697,04 \$	20	Commission scolaire	5069	Soudage sur tuyaux
16	Sorel-Tracy, CS de	53 157,80 \$	25	Commission scolaire	5087	Réceptionniste bilingue en hôtellerie
16	Sorel-Tracy, CS de	25 998,00 \$	20	Commission scolaire	5087	Réceptionniste bilingue en hôtellerie
16	Sorel-Tracy, CS de	2 196,00 \$	20	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
16	Sorel-Tracy, CS de	950,00 \$	20	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
16	Sorel-Tracy, CS de	29 665,77 \$	25	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Sorel-Tracy, CS de	9 220,00 \$	20	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Sorel-Tracy, CS de	1 240,75 \$	20	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Sorel-Tracy, CS de	18 739,58 \$	20	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Sorel-Tracy, CS de	18 530,16 \$	9	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Sorel-Tracy, CS de	9 254,58 \$	10	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
16	Trois-Lacs, CS des	1 928,09 \$	50	Commission scolaire	50	Secondaire général
16	Val-des-Cerfs, CS du	22 907,50 \$	12	Commission scolaire	5008	Informatique (exploitation du matériel)
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	59 527,74 \$	40	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	126 364,79 \$	50	Commission scolaire	1300	Informatique-opération
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	94 711,59 \$	80	Commission scolaire	1413	secrétariat
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	34 470,00 \$	80	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	57 618,57 \$	30	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
16	Vallée-des-Tisserands, CS de la	37 631,50 \$	40	Commission scolaire	5046	Assist.bénéf.établissement santé
NB 16	70					
Somme 16		3 172 449,36 \$	1815			

No région	Nom Institution	Débourisé	Participants	Catégorie	Code de programme	Nom Programme
17	Bois-Francs, CS des	40 154,00 \$	15	Commission scolaire	50	Secondaire général
17	Bois-Francs, CS des	40 481,33 \$	12	Commission scolaire	50	Secondaire général
17	Bois-Francs, CS des	82 721,73 \$	75	Commission scolaire	50	Secondaire général
17	Bois-Francs, CS des	98 985,00 \$	50	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Bois-Francs, CS des	36 523,86 \$	11	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Bois-Francs, CS des	7 044,63 \$	0	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Bois-Francs, CS des	62 226,09 \$	12	Commission scolaire	5526	Installation et réparation d'équipement de télécommunication
17	Bois-Francs, CS des	28 344,27 \$	20	Commission scolaire	PFPRO	Préparation à la formation professionnelle
17	Chênes, CS des	4 770,00 \$	29	Commission scolaire	50	Secondaire général
17	Chênes, CS des	57 621,28 \$	40	Commission scolaire	1052	Soudage-assemblage
17	Chênes, CS des	16 448,00 \$	12	Commission scolaire	1423	Conduite machinerie-débardeur chargeur
17	Chênes, CS des	43 476,39 \$	60	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
17	Chênes, CS des	103 567,41 \$	60	Commission scolaire	1460	Secrétariat bureautisé
17	Chênes, CS des	1 667,06 \$	20	Commission scolaire	1493	Techniques d'usinage
17	Chênes, CS des	1 800,00 \$	2	Commission scolaire	5692	Automobile Mechanics
17	Chênes, CS des	4 800,00 \$	10	Commission scolaire	5692	Automobile Mechanics
17	Chênes, CS des	2 400,00 \$	10	Commission scolaire	5692	Automobile Mechanics
17	Chênes, CS des	336,56 \$	15	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
17	Chênes, CS des	73 790,69 \$	48	Commission scolaire	FIS00	Formation a l'intégration sociale
17	Chênes, CS des	32 216,10 \$	14	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
17	Premières-Seigneuries, CS des	3 125,00 \$	3	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Premières-Seigneuries, CS des	6 421,10 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
17	Premières-Seigneuries, CS des	16 612,00 \$	16	Commission scolaire	5143	Conduite de camions
17	Riveraine, CS de la	133 950,64 \$	45	Commission scolaire	60	Préparation à la formation professionnelle
17	Riveraine, CS de la	2 933,00 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Riveraine, CS de la	2 933,00 \$	10	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Riveraine, CS de la	27 604,44 \$	24	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Riveraine, CS de la	27 578,68 \$	8	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Riveraine, CS de la	27 905,27 \$	8	Commission scolaire	101	Anglais-Langue seconde
17	Riveraine, CS de la	4 101,36 \$	7	Commission scolaire	1374	Soudage
17	Riveraine, CS de la	17 438,00 \$	7	Commission scolaire	5167	Production laitière
17	Riveraine, CS de la	96 327,04 \$	15	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
17	Riveraine, CS de la	125 415,90 \$	15	Commission scolaire	5195	Soudage-montage
17	Riveraine, CS de la	44 756,25 \$	45	Commission scolaire	ISP00	Intégration socioprofessionnelle
NB 17		34				
Somme 17		1 276 476,08 \$	744			
Nbval		840				
Total		32 727 358,76 \$	29333			

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 19a)b)c)d)e)f)

ANNEXE C

19 e) Taux de réintégration à l'emploi

Suivi des indicateurs d'Emploi-Québec

Données cumulatives (préliminaires au 21 mars)

Selon la région

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay – Lac St-Jean	Québec (Capitale- Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi – Témisca- mingue	Côte-Nord	Nord-du- Québec	Gaspésie – Îles-de-la- Madeleine	Chaudière- Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montréal	Centre-du- Québec	Ensemble du Québec
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	Résultat	56,9 %	57,3 %	53,4 %	54,0 %	56,0 %	39,1 %	52,8 %	54,7 %	57,1 %	46,3 %	50,8 %	63,6 %	58,0 %	54,5 %	66,1 %	58,9 %	65,1 %	53,0 %

Source : DGAPDE/DPIMT

18 juin 2003

6203

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 20a)b)c)d)e)f)g)h)i)j)k)l)m)n)o)

Titre

Fonds national de la formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et Loi 90 :

- a) effectifs et budgets affectés à l'application de la Loi 90;
- b) dépenses et frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90;
- c) montant des dépenses admissibles en formation pour les trois dernières années par les entreprises assujetties;
- d) montants dépensés et description des mesures de formation ou des projets financés directement par le FNFMO au cours des trois dernières années en indiquant le nombre de bénéficiaires;
- e) nombre et pourcentage des entreprises assujetties qui n'ont pas dépensé au moins 1% de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles au cours des trois dernières années;
- f) montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises qui n'ont pas versé au moins 1% de leur masse salariale en formation professionnelle au cours des trois dernières années;
- g) détails du budget du FNFMO;
- h) plan d'affectation des ressources du FNFMO pour 2002-2003 et prévision 2003-2004;
- i) ventilation du budget disponible dans le FNFMO et répartition de celui-ci pour la promotion de la loi, pour les programmes de subventions, pour les frais d'administration et pour les autres portes, et ce, pour les cinq dernières années;
- j) part du budget du FNFMO de 2003-2004 déjà engagé en 2002-2003;
- k) montant disponible dans le FNFMO en 2002-2003 et en 2003-2004;
- l) critères d'admissibilités des projets dans le FNFMO, barèmes, montants maximum et modalités d'attribution;
- m) pourcentage du budget du FNFMO utilisés par les comités sectoriels;
- n) copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections effectués par le ministère ou par la Commission des partenaires du marché du travail concernant l'impact d'augmenter le plafond du FNFMO pour les travailleurs et/ou pour les entreprises;
- o) évolution, depuis la mise en place de la Loi 90, de la procédure de déclaration pour les employeurs.

- a) Pour l'année 2002-2003, les effectifs de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre étaient de 90 ETC. Le budget de fonctionnement s'est établi à 7,2 M\$.
- b) En 2002-2003, le ministère du Revenu du Québec a reçu 703 337 \$ pour la perception de cotisations versées pour l'année civile 2002.
- c) Les données les plus récentes à l'égard de la participation des employeurs assujettis à la Loi sont contenues au bilan quantitatif relativement à l'année civile 2000. En effet, il convient de mentionner, ici, que selon le ministère du Revenu du Québec, le cycle de traitement des données qu'il collige ne permet d'interpréter ces dernières de façon significative que dix-huit mois après le début du cycle de traitement, pour une année civile donnée. Les données de l'année 2001 seront donc traitées au cours de l'automne 2003.

En 2000, 34 243 employeurs assujettis ont déclaré avoir investi plus de 1 165 M\$ en dépenses de formation admissibles.

d) En 2002-2003, 1 234 promoteurs se sont vu octroyer 34,6 M\$ en subventions dans les programmes suivants :

1. Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi

Ce programme permet de soutenir des projets visant :

- la détermination des besoins de formation du personnel en emploi ;
- le développement d'activités de formation pour les formateurs et les formatrices internes de l'entreprise ;
- la réalisation d'activités de formation de la main-d'œuvre – une attention particulière étant accordée aux activités liées au développement des compétences en matière d'alphabétisation et de francisation ;
- des activités adaptées pour des clientèles particulières.

2. Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre

Les objectifs du programme sont, par ordre d'importance :

- contribuer à l'atteinte de l'objectif de la Loi par des actions de promotion structurantes auprès des employeurs assujettis à la Loi et ceux sur le point de le devenir :
 - en les incitant à réaliser des activités de formation équivalentes à 1 % de leur masse salariale;
 - en leur démontrant qu'il peut être rentable d'investir dans la formation de leur personnel;
 - en les instrumentant pour satisfaire aux exigences de la Loi, et ce, en vue de favoriser l'accroissement des compétences, des qualifications et la mobilité de la main-d'œuvre.
- soutenir, au palier 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.

3. Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre

Les objectifs du programme sont, par ordre d'importance :

- favoriser l'intervention de soutien 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 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 (CPMT).

4. Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi

Les principaux objectifs du programme sont les suivants :

- étudier les conditions facilitant la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs de la Loi ;
 - éclairer les pratiques qui découlent de la Loi ;
 - assurer le développement des axes de recherche en matière de formation de la main-d'œuvre qui revêtent une importance stratégique sur le plan économique, social et technologique.
- e) Pour l'année civile 2000, 8 085 employeurs assujettis (23,4 %) n'ont pas dépensé au moins 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles.
- f) En 2002-2003, Emploi-Québec a reçu 41,8 M\$ en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises qui n'ont pas versé au moins 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle.
- g) En 2003, les revenus du Fonds ont totalisé 43,5 M\$ et les dépenses se sont chiffrées à 48,6 M\$.
- h) Le Plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour 2002-2003 prévoyait initialement octroyer un montant de 15 M\$ auquel se sont ajoutés 2 M\$ pour des projets pilotes dans le cadre du Règlement sur les organismes collecteurs et 6 M\$ pour la tenue d'un deuxième appel de projets dans le cadre du Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi.
- i) En 2002-2003, les dépenses de 48,6 M\$ se répartissent ainsi :
- 41,7 M\$, pour les programmes de subvention
 - 6,1 M\$, en frais de gestion
 - 703 K\$, pour les frais de perception des cotisations
 - 36 K\$, pour la promotion et la publicité
 - 38 K\$, pour les dépenses d'amortissement, d'immobilisation et les frais reportés.
- j) Des engagements de 28,8 M\$ pris au cours des années antérieures seront payés en 2003-2004.
- k) Le 1^{er} avril 2002, le Fonds disposait d'un excédent de 74,2 M\$. Au 31 mars 2003, l'excédent est de 69 M\$. (États financiers non vérifiés)
- l) Les critères d'admissibilité des projets du Fonds, les barèmes et les montants maximum sont les suivants :

Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi

Les promoteurs admissibles sont les entreprises ou les organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 1 million de dollars ; les associations de travailleurs qui représentent le personnel en emploi auprès des employeurs assujettis sont aussi autorisées à déposer des projets. Les barèmes généraux fixent à 10 % de la masse salariale de l'année civile précédant le dépôt de sa demande ou à 50 K\$ le maximum que peut recevoir un promoteur au cours d'un même exercice financier. Aussi, la durée maximale de formation pouvant être financée pour un même participant est limitée à 200 heures par année, à l'exception des projets d'alphabétisation et de francisation qui ne sont pas assujettis à cette limite. Des barèmes spécifiques fixent un maximum de 25 K\$ pour la détermination des besoins de formation du personnel en emploi, l'évaluation et le suivi de la formation et les activités pour les clientèles particulières. Les coûts sont établis selon un maximum possible de 70 \$/heure pour le formateur et de 20 \$/heure par participant jusqu'à un maximum de 270 \$/heure/groupe.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et recommandés par un comité de validation de la direction ou par un groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail selon les demandes présentées par les promoteurs.

Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre

Dans le cadre de ce programme, les projets admissibles sont ceux qui portent sur des initiatives spécifiques et structurantes en matière de promotion, notamment l'organisation de colloques nationaux ou d'activités publiques nationales et la réalisation d'activités visant à documenter les pratiques d'application de la Loi et à instrumenter les entreprises assujetties. Un promoteur ne peut recevoir qu'une subvention par année. Le financement d'un projet ne peut excéder 300 K\$ et celui-ci doit se réaliser à l'intérieur d'une période de deux ans.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et recommandés par un groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail.

Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre

Dans le cadre de ce programme, les promoteurs admissibles sont les comités sectoriels reconnus par la CPMT. Le barème fixe à trois ans maximum la période à l'intérieur de laquelle doit se réaliser un projet; l'aide financière maximale est établie à 350 K\$ par projet sans jamais excéder 500 K\$ pour un même comité à l'intérieur d'une année financière. La CPMT peut cependant statuer sur toute demande qui dépasserait la durée de réalisation ou le montant maximal établi.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ou de la Direction du développement des compétences en milieu de travail et recommandés par un groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail.

Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi

Dans le cadre de ce programme, deux types d'activités de recherche peuvent être admissibles, soit les activités de recherche d'envergure (les études et les analyses tant qualitatives que quantitatives, les études de cas et les monographies, etc.) et les activités scientifiques connexes (les enquêtes statistiques, le soutien aux activités de recherche interne, la mise à profit et le transfert de connaissances, la création et la diffusion de bases de données sur la recherche, la publication de bibliographies spécialisées).

Le responsable du projet doit être titulaire d'un doctorat ou d'une formation et d'une expérience jugées équivalentes.

Le montant de la subvention sera déterminé par le type de projet et la méthodologie retenue.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ils sont, par la suite, soumis à un comité directeur, à un comité de pertinence et à un comité scientifique. Les membres de la CPMT sont sollicités pour constituer les deux premiers comités.

- m) En 2002-2003, les comités sectoriels ont reçu 5,47 % des subventions payées soit 2,3 M\$ sur 42,3 M\$ dépensés.
- n) Une copie de l'analyse effectuée par le Ministère en collaboration avec Emploi-Québec concernant l'impact d'augmenter le plafond du Fonds pour les travailleurs et/ou pour les entreprises est jointe en annexe.
- o) Depuis la mise en place de la Loi, la procédure de déclaration pour les employeurs est demeurée la même.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 21a)b)c)

Titre

Économie sociale :

- a) liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de services dispensés par l'organisme et la subvention reçue en 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;
- b) nombre de prestataires de l'assistance-emploi qui ont quitté le régime d'assistance-emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;
- 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 fermetures pour la même période.

Exposé et statistiques

- a) L'annexe A, ci-joint, comprend la liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale, la subvention reçue en 2002-2003 pour chacun des projets et le total des subventions versées par région et pour l'ensemble des régions en 2002-2003.

Les systèmes d'information de gestion tiennent compte de l'appartenance des organismes au secteur de l'économie sociale dans son ensemble et aux secteurs spécifiques qui le composent tels aide domestique et ressourcerie entre autres, sans détailler le type de services dispensés par l'entreprise.

- b) 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.
- c) Selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMOÉSAC), 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 entre 5 ans et moins.

Selon le Chantier de l'économie sociale, le secteur représente plus de 4 764 entreprises (2 303 coopératives et 2 461 organismes sans but lucratif), et plus de 49 450 emplois, dont 17 342 se situent dans les coopératives et 32 108 dans les OSBL.

Depuis 1996, il y aurait plus de 15 000 emplois qui auraient été créés dans le secteur de l'économie sociale. De ce nombre, plus de 7 800 nouveaux emplois auraient été créés dans les centres de la petite enfance, plus de 3 800 dans les services de maintien à domicile, et 600 dans le secteur de la gestion des matières résiduelles.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi,
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, le 27 juin 2003

VALIDATION: DBOF, le 20 juin 2003

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

Somme Dépense TOT	Code région																	
Nom projet	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
"APRÈS-COUP"																87 302		87 302
"Les Forains Abyssaux"															13 762			13 762
À COEUR OUVERT (FONDS DE DÉPAN						23 148												23 148
ACCÈSMULTIMÉDIA						6 847												6 847
ACCUEIL MARIE DE L'INCARNATION									8 427									8 427
ACTION FAMILLE LANORAJE INC.														14 248				14 248
ADAPTECH PLUS INC.						9 525												9 525
AGENCE POUR VIVRE CHEZ SOI			9 951															9 951
AIDE A LA COMMUNAUTE ET SERVIC			368															368
AIDE COMMUNAUTAIRE LIMOILLOU			10 991															10 991
AIDE DOMESTIQUE DU HAUT ST-FRA					473													473
ALIMENTATION COOP DE KAMOURASK	8 562																	8 562
ALTERNATIVES COMMUNAUTAIRES D'						13 735												13 735
APRÈS... RÉCUPÉRATION												29 614						29 614
ARTS NDG						4 081												4 081
ASSOCIATION CARREFOUR FAMILLE														18 777				18 777
ASSOCIATION DES AÎNÉS DE LA MR										37 080								37 080
ASSOCIATION DES MAISONS DE JEU															9 910			9 910
ASSOCIATION DES PERSONNES HAND												2 730						2 730
ASSOCIATION HORIZON SOLEIL												8 513						8 513
ASSOCIATION POUR LA PROTECTION			6 588															6 588
ASSOCIATION TOURISTIQUE DES LA															13 815			13 815
ATELIER DE FORMATION ET PRODUC															16 763			16 763
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICH																13 442		13 442
ATELIER GRAND FLEUVE	27 973																	27 973
BASE DE PLEIN AIR STE-ÉMÉLIE														26 945				26 945
BFCO INC.			25 602															25 602
BOUQUINERIE TRAIT D'UNION			87 936															87 936
bulletin communautaire le tour				6 794														6 794
C.E.S.A.M.E. CENTRE POUR L'ENF															5 410			5 410
C.I.S.E.R. L'ENTREPRISE ALTERN																68 019		68 019
C.P.E. La Joyeuse Equipée															3 591			3 591
C.R.A.P.O. DE LANAUDIÈRE (CENT														7 146				7 146
Café Communautaire L'Entre-Gen															18 252			18 252
CAFÉ-JEUNESSE LE CAFÉ-IN			1 028															1 028
CAFE-RENCONTRE DRUMMOND INC.																	11 497	11 497
CAMP FAMILIAL ET COMMUNAUTAIRE														32 652				32 652
CAMP MUSICAL ST-ALEXANDRE INC.	12 258																	12 258

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

CARREFOUR D'INITIATIVES POPULA	21 889																21 889
CARREFOUR ÉMILIE DE LANORAIE I													31 501				31 501
CARREFOUR JEUNESSE LONGUEUIL R															44 095		44 095
CARREFOUR PÉRI-NAISSANCE														10 614			10 614
CARTONEK INC.										2 704							2 704
CENTRE À LA PETITE ENFANCE LES														1 680			1 680
CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHÂTEA															32 633		32 633
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE D'AUT													54 490				54 490
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE SE									24 258								24 258
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DES S	26 844																26 844
CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE L'ACT															18 239		18 239
CENTRE D'ALPHABÉTISATION N-A R						23 673											23 673
CENTRE DE FORMATION DU JARDIN						8 523											8 523
CENTRE DE FORMATION EN ENTREPR	52 538				7 774												60 312
CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIE			18 044														18 044
Centre de la Petite Enfance "G														10 671			10 671
Centre de la Petite Enfance "L			15 297														15 297
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE CO						40 227											40 227
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE														10 128	30 254		40 381
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE L'														383			383
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA			5 737	4 139										3 220	6 566		19 662
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE							3 522							4 197			7 720
Centre de la Petite Enfance Ma				1 418										14 911			16 329
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MI														3 699			3 699
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE NO														4 942			4 942
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PA														22 499			22 499
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE TO														3 999			3 999
Centre d'entraide de Thérèse-d														2 795			2 795
CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPOR													53 631				53 631
CENTRE DES AÎNÉS DE SOREL-TRAC															5 796		5 796
CENTRE DES ARTS ET DE LA CULTU										3 217							3 217
CENTRE DES MARAIS ET SES HABIT								12 374									12 374
CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE RÉI						2 874											2 874
Centre d'Hébergement pour pers										2 536							2 536
CENTRE D'INTERPRÉTATION DE LA			13 365														13 365
CENTRE D'INTERPRÉTATION DU PAR			5 600														5 600
CENTRE D'INTERPRÉTATION SUR LA																7 312	7 312
CENTRE JACQUES-CARTIER			13 117														13 117
CENTRE PÉRINATAL ENTRE DEUX VA	8 416																8 416
CENTRE PÉRINATAL LE BERCEAU															28 927		28 927

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

CENTRE PLEIN AIR MONT-BELL								1 536									1 536
CENTRE POLYVALENT DES AÎNÉS ET	6 192																6 192
CENTRE RÉGIONAL DE RÉCUPÉRATION												58 899					58 899
CENTRE-FEMMES CATHERINE-LEBLON	10 359																10 359
CERTEX-CENTRE DE RÉCUPÉRATION														128 582			128 582
CÉTAL										2 373							2 373
CHALET BEAUMONT													1 088				1 088
CHAMBRE DE COMMERCE DE			21 269														21 269
CHAMBRE DE COMMERCE DE LA RÉGI					7 281												7 281
CIBLE FAMILLE BRANDON INC.												28 180					28 180
CKRL - MF 89, 1 INC.			13 653														13 653
CLUB DE GOLF TAWACHICHE				19 905													19 905
CLUB DE PLEIN AIR URBAIN DU SU						7 797											7 797
CLUB FOLKLORIQUE DU CENTRE-DU-																2 737	2 737
CLUB L'ÉTAPE MANICOUAGAN								22 302									22 302
CLUB NAUTIQUE JACQUES-CARTIER									27 823								27 823
CODERR-02		9 654															9 654
COLLECTIF DE PSYCHOTHÉRAPIE PO														18 312			18 312
COMITÉ CULTUREL DE BAIE-SAINTÉ			9 428														9 428
COMITÉ DE MISE EN VALEUR DU LI			49 190														49 190
COMMUNAUTÉ AGAPÉ DE QUÉBEC			64 252														64 252
COMPAGNIE DE THEATRE LONGUE VU						15 092											15 092
COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP						16 950											16 950
COMPLEXE LE PARTAGE															67 815		67 815
COMSEP EMPLOI INC				1 840													1 840
CONFEDERATION QUEBECOISE DES C			16 874														16 874
CONNEXION LANAUDIÈRE												3 859					3 859
Conseil régional de l'environn													10 011				10 011
COOP DE SOLIDARITÉ ADESIGN JEU								16 799									16 799
COOP DE SOLIDARITÉ AUTONOMIE C														395 124			395 124
COOP DE SOLIDARITÉ DE SERVICES		71 194															71 194
COOP DE SOLIDARITÉ EN DÉVELOPP															7 263		7 263
COOP DE SOLIDARITÉ EN ENTRETIÉ													12 704				12 704
COOP DE SOLIDARITÉ EN MILIEU C				2 736													2 736
COOP DE SOLIDARITÉ EN SERVICE														6 436			6 436
COOP DE TRAVAIL BLEUETIÈRE DE									1 291								1 291
COOP DE TRAVAIL EN GESTION MUL				5 200													5 200
COOP.DE SOLIDARITÉ EN ALIM. SA	8 514																8 514
Coopérative d'aide domestique				46 602													46 602
COOPÉRATIVE DE COUTURE DE BATI				34 271													34 271

626

coopérative de gestion en comm	16 540																16 540
COOPÉRATIVE DE SERVICES A DOMI				35 003													35 003
COOPÉRATIVE DE SERVICES À DOMI		24 386	18 091							3 534							46 011
COOPERATIVE DE SERVICES RIVE-S										1 659							1 659
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ BON													4 871				4 871
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AI				8 351			31 965								54 029	35 711	130 056
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ DE M		28 270															28 270
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ DE S			111 898		52 718					27 030							191 646
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ DÉFI													37 804				37 804
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ DES														4 235			4 235
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'IN				58 479													58 479
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN A							79 877						4 616				84 492
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN D										3 267							3 267
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN E															33 628		33 628
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN S												193 774			54 094		247 868
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN T													10 915				10 915
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ MULT			9 702														9 702
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ REST										9 683							9 683
COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ S.O.															8 820		8 820
Coopérative de soutien a domic											97 355						97 355
COOPÉRATIVE DE SOUTIEN À DOMIC				4 605													4 605
COOPÉRATIVE DE TRAVAIL BOIS-DÉ													9 938				9 938
COOPÉRATIVE DE TRAVAIL DU NOUV	4 621																4 621
COOPÉRATIVE DE TRAVAIL EN SERV							2 738										2 738
COOPERATIVE DE TRAVAILLEURS DE				14 290													14 290
COOPÉRATIVE D'UTILISATION DE M	11 198						453										11 650
COOPERATIVE FUNERAIRE DE LA RI															20 866		20 866
COOPÉRATIVE JEUNESSE DE SERVIC				7 456													7 456
COOPÉRATOUT						100 257											100 257
COOPÉRTIVE DE SOLIDARITÉ EN SO													14 745				14 745
Corp. de dév.récréotouristique				20 071													20 071
CORPORATION AU PIED DES MONTS			5 541														5 541
CORPORATION CITE-JOIE INC			980														980
CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT C										1 328							1 328
CORPORATION DE GESTION DES RIV																31 987	31 987
CORPORATION DE LA MAISON DU PR						6 942											6 942
CORPORATION DE L'OPÉRA DES RAP								27 114									27 114
CORPORATION DE PROTECTION DE L									21 092								21 092
CORPORATION DE SERVICES D'AIDE										21 974							21 974
CORPORATION DES TRANSPORTS COL							2 589										2 589

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

CORPORATION D'HÉBERGEMENT DE M	18 645																18 645
CORPORATION DU BOIS D'HIER À A				11 022													11 022
CORPORATION GYM-X-TEAM INC.														6 684			6 684
CORPORATION HECTOR-CHARLAND													2 927				2 927
CORPORATION POUR LA PROTECTION														8 353			8 353
CORPORATION TRANSPORT ADAPTÉ M				13 238													13 238
CORPUS RHESUS DANSE INC.				10 471													10 471
CÔTÉ COUR CÔTÉ JARDIN						18 253											18 253
Coup de balai						66 479											66 479
COUP DE BALAI INC.						31 529											31 529
COUP DE COEUR FRANCOPHONE						1 832											1 832
COUP DE MAIN À DOMICILE						214 550											214 550
COUP DE MAIN À DOMICILE DE RIM	4 450																4 450
COUP DE POUCE DES MOISSONS															45 323		45 323
COUP DE PUCE INFORMATIQUE			3 802														3 802
CPE LES PETITS PATRIOTES INC.														6 054			6 054
CUISINES COLLECTIVES ST-ROCH						18 941											18 941
CULTURES À PARTAGER-MONTRÉAL						10 923											10 923
DÉFI-AUTONOMIE DE LA MRC D'ABI								15 599									15 599
DÉFI-SM					34 982												34 982
DEPANNAGE DE L'ANSE INC.									50 541								50 541
DIFFUSION ATELIER DE L'APPRENT			40 147														40 147
DIFFUSION COMMUNAUTAIRE DE LA	11 886																11 886
D'UN COUVERT À L'AUTRE															2 576		2 576
ECHANGE DE SERVICES DE LASALLE						14 352											14 352
ECOLE DE MUSIQUE DU BAS ST-LAU	7 369																7 369
ÉCOLE DE MUSIQUE LA CLÉ DES CH	2 793																2 793
ÉCOLE MUSIQU'ARTS										10 551							10 551
ÉCO-OP CAFÉ: COOPÉRATIVE DE TR						30 330											30 330
ÉCOSITE DE LA MATAPÉDIA	6 600																6 600
EDITIONS COMMUNAUTAIRES DES CH				8 339													8 339
EN VERT & DIFFÉRENCES			14 262														14 262
ENTRAIDE DIABÉTIQUE DU QUÉBEC			3 978														3 978
ENTRAIDE MERCIER															26 912		26 912
ENTRE-TIENS D'AVIGNON									56 480								56 480
ENTRE-TIENS DE LA HAUTE-GASPÉS									32 095								32 095
EXPORTEX, GESTION DE SURPLUS T			123 171														123 171
F.D.M. FAITES DE LA MUSIQUE						4 843											4 843
FAMILLE A COEUR INC.															14 727		14 727
FAMILLE DU LEVAIN DU QUÉBEC				23 475													23 475

五
三
十

[illegible]

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL EN E																4 090	4 090
la cooperative d'entretien men			149														149
LA CORPORATION CITÉ-JOIE INC.			11 821														11 821
LA CORPORATION DE DÉVELOPPEMEN															14 525		14 525
LA CORPORATION DE TÉLÉDIFFUSIO															0		0
LA CORPORATION L'ÉTINCELLE(SAI													32 749				32 749
la corporation régionale du ce														7 094			7 094
LA CUISINE COLLECTIVE DE LA RÉ	1 492																1 492
LA DÉCOUVERTE DE L'ENFANCE CEN														11 975			11 975
LA FONDATION DES SOURDS DU QUÉ			25 801														25 801
LA GRANDE VADROUILLE INC.						135 549											135 549
LA JOUJOUTECH MONTMAGNY, COOPÉ										9 257							9 257
LA MAISON DE LA FAMILLE DE STE														13 252			13 252
LA MAISON DES JEUNES "L'ESCALI						21 437											21 437
LA MAISONNÉE DE LAVAL INC.												20 123					20 123
LA MAISONNETTE SUD-OUEST						88 989											88 989
La Mie, magasin partage Berthi												25 851					25 851
LA MOSAÏQUE, CENTRE D'ACTION B														12 991			12 991
LA PETITE BOUTIQUE (D'AMOS)								14 137									14 137
LA PETITE FERME DE L'AUBERGE															11 022		11 022
LA RESSOURCERIE DE LAC SAINT-C			29 796														29 796
LA RESSOURCERIE DE LOTBINIÈRE										5 440							5 440
LA RUCHE VANIER INC.			1 840														1 840
LA SOCIÉTÉ DE LOGEMENTS POPULA												1 521					1 521
LA TROUPE DU BOLERO INC.														11 648			11 648
L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST						124 770											124 770
L'ALIBI CAFÉ CULTUREL										10 212							10 212
L'ARCHE JOLIETTE												6 592					6 592
L'ATELIER DE BOIS ANGUS						21 691											21 691
L'ATELIER DE RÉADAPTATION AU T										1 845							1 845
LE CENTRE DE SERVICES COMMUNAU												1 649					1 649
LE CENTRE RECREATIF ST-FRANCOI			6 634														6 634
LE CHIC RESTO-POP INC.						6 569											6 569
LE COMPTOIR DE FRÉDÉRIC			15 875														15 875
LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEU															27 630		27 630
LE GARDE-MANGER POUR TOUS						45 387											45 387
LE GRAND PRIX DE TROIS-RIVIÈRE					1 935												1 935
LE GROUPE BENEVOLE SAUVETAGE C													304				304
LE JOURNAL COMMUNAUTAIRE DE LA															845		845
Le Journal de la rue						9 374											9 374

၆၆၆

[illegible]

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

MAGASIN CO-OP DE STE-FRANÇOISE	1 960																1 960
MAIN TENDUE AUX JEUNES DE LA R														4 473			4 473
MAINTIEN PLUS															31 765		31 765
MAISON DE LA FAMILLE DE LA MRC											15 315						15 315
MAISON DES AÎNÉS DE GRANDE-VAL										28 174							28 174
MAISON DES ARTS ET DE LA CULTU													16 746				16 746
MAISON DES CULTURES AMÉRINDIEN															10 842		10 842
MAISON DES JEUNES DE LEBEL-SUR										24 429							24 429
maison des metiers d'art de Qu			1 260														1 260
MAISON MÉMOIRE DU COEUR													42 542				42 542
MAISON PRÉSENCE-FAMILLE ST-AUG			13 195														13 195
MAISON ST-ANDRÉ ABITIBI-OUEST								80 527									80 527
MANOIR D'YOUVILLE															32 413		32 413
MÉDIALFA						10 955											10 955
MÉNAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RI				66 267													66 267
MÉNAGEZ-VOUS, TERRITOIRE LES F				66 342													66 342
MODE SANS FRONTIÈRE											18 030						18 030
MOISSON BASSES-LAURENTIDES														18 912			18 912
MONDÉQUITABLE						28 123											28 123
MULTI-SERVICES ALBANEL		18 604															18 604
MULTI-SERVICES CORPORATION D'A										39 957							39 957
NATURE-ACTION QUÉBEC INC.															130 004		130 004
ON EN SORT DU BOIS								7 713									7 713
OPTION-MÉTAL RECYCLÉ DU QUÉBEC			65 605														65 605
ORGANISATION DE DÉVELOPPEMENT	10 046																10 046
ORGANISME DE RÉCUPÉRATION ANTI																7 082	7 082
PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUI															30 161		30 161
PART DU CHEF						18 183									1 634		19 817
PARTENAIRES ARTÈRES PRINCIPALE														10 224			10 224
PATRO LAVAL INC.			4 644														4 644
PETITE ÉGLISE DE FARNHAM															12 040		12 040
Plan Nagua			21 531														21 531
PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE						118 335											118 335
Popote et multi-services			6 675														6 675
pythagore,cooperative conseil			5 437														5 437
RADIO BASSE VILLE INC			18 060														18 060
RADIO CHARLESBOURG/HAUTE ST-CH			5 320														5 320
RADIO COMMUNAUTAIRE DE LA RIVE															10 458		10 458
RADIO COMMUNAUTAIRE FRANCOPHON						9 748											9 748
RADIO COMMUNAUTAIRE INTERGÉNÉR															408		408

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

RADIO MF CHARLEVOIX			1 584														1 584
RADIS INC.																14 562	14 562
RÉCUPAIDE INTERNATIONAL																20 140	20 140
RÉCUPÉRATION JEUNESSE											99 814						99 814
REGARD EN ELLE												14 452					14 452
Regroupement centres de la pet													461				461
remue menage de l'outaouais							23 967										23 967
RÉPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MO						359 430											359 430
RÉSEAU D'AIDE EN DROIT SOCIAL															22 830		22 830
RESIDENCE DU PHARE INC										12 390							12 390
RE-SOURCE FAMILLES	2 095																2 095
RESSOURCE EN ENTRETIEN MÉNAGER					26 451												26 451
RESSOURCERIE BELLECHASSE INC.											6 965						6 965
RESSOURCERIE CENTRE-DE-LA-MAUR				28 152													28 152
RESSOURCERIE CÔTE-DE-BEAUPRÉ I			52 809														52 809
RESSOURCERIE DE PORTNEUF			13 273														13 273
RESSOURCERIE DES 3-R				159 798													159 798
RESSOURCERIE L'HÉRITAGE DE LA										7 949							7 949
RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA												68 016					68 016
RESSOURCES FAMILLES MANICOUAGA									12 040								12 040
RESTO VIE PIERREFONDS						6 434											6 434
S.A.I.T.P.H.	151																151
S.O.S. DÉPANNAGE GRANBY ET RÉG															27 679		27 679
SERLAN												7 545					7 545
SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC			11 023														11 023
SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE L					19 156												19 156
SERVICE DE TRANSPORT ADAPTE LA	1 996																1 996
SERVICE D'ENTRETIEN DOMESTIQUE					10 503												10 503
service regional d'interpréter			9 715														9 715
SERVICES À LA COMMUNAUTÉ DU RO												64 263					64 263
SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-N														58 441			58 441
SERVICES KAM-AIDE INC.	3 456																3 456
SERVICES WEST-NETTE					174 730												174 730
SOCIÉTÉ CULTURELLE DU LYS INC.															5 868		5 868
SOCIÉTÉ CULTURELLE ET ARTISTIQ														13 566			13 566
SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT CULTU										34 726							34 726
SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT ENVIR					6 981												6 981
SOCIÉTÉ D'ÉDUCATION POPULAIRE	4 410																4 410
SOCIÉTÉ DES AMIS DU MOULIN MIC																8 523	8 523
SOCIÉTÉ D'HABITATION POPULAIRE					31 036												31 036

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EXERCICE 2002-2003
SUBVENTIONS SALARIALES - VOLET ÉCONOMIE SOCIALE
(\$)

SOCIÉTÉ D'HISTOIRE ET DU PATRI					5 586													5 586
SOCIÉTÉ D'INFORMATION LAC-ST-J		25 160																25 160
SOCIÉTÉ DU MUSÉE DE SAINT-EUST														12 751				12 751
SOCIÉTÉ HUMANITEX																119 091		119 091
SOLIDARITÉ AHUNTSIC						16 245												16 245
SOLUTION MÉNAGE DE L'ÉRABLE IN																	12 368	12 368
SOPREF SOCIÉTÉ POUR LA PROMOTI						23 195												23 195
SOURCE DE VIE DE ST-GABRIEL IN														24 145				24 145
SOUTIEN A DOMICILE DES CHENAU					19 671													19 671
SYSTÈMES MÉDICAUX 2000													73 856					73 856
TELEVISION COMMUNAUTAIRE DE TH											5 959							5 959
TÉLÉVISION DE CHARLEVOIX-OUEST			32 256															32 256
THÉÂTRE DU MARAIS DE VAL-MORIN															2 612			2 612
THÉÂTRE L'OLLONNOIS												46 714						46 714
THÉÂTRE MOTUS																9 375		9 375
THÉÂTRE QUATRE/CORPS INC.																40 593		40 593
TRANSPORT ADAPTE "VAS-Y" INC.		8 233																8 233
TRAVAIL ADAPTÉ DE LANAUDIÈRE														262 851				262 851
TRAVAIL JEUNESSE											3 019							3 019
VALORIBEC				212 195														212 195
VÉLO-QUÉBEC						22 557												22 557
VES-TI-BULLES 3D DRUMMOND																	8 082	8 082
Total	442 802	177 268	1 488 523	698 352	294 861	2 516 939	145 112	200 370	138 658	25 720	307 815	202 730	493 966	1 226 172	490 963	2 057 815	218 659	11 126 722

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 22

Jeunes volontaires :

- liste des projets soumis en 2002-2003 dans le cadre du programme « Jeunes volontaires » pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis;
- ventilation par région et par projet du nombre de participants au programme « Jeunes volontaires » pour 2002-2003 et le montant de chacune des subventions;
- nombre et caractéristiques des participants au programme « Jeunes Volontaires » pour l'année 2002-2003 dans chacune des catégories suivantes : bénéficiaires de la sécurité du revenu, prestataires de l'assurance-emploi, sans revenu, exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale, etc.

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 l'annexe de la présente, la liste par région administrative des projets financés par les centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec, ainsi que le nombre de participants pour l'exercice financier 2002-2003.

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 pour les aider à se prendre en charge, afin qu'ils puissent faire valoir leur initiative 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.

Nombre total de nouveaux participants dans les catégories suivantes pour l'année 2002-2003, au 31 mars 2003 (données préliminaires):

Prestataires de l'assistance-emploi	235
Participants actifs ou admissibles à l'assurance-emploi	337
Sans soutien public de revenu	513

N.B. :

- 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.
- Les informations concernant les participants exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale ne sont pas disponibles.

SOURCE : Renée La Rocque, Direction des ressources externes, le 17 juin 2003

VALIDATION :

PROGRAMME JEUNES VOLONTAIRES

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
01 Bas St-Laurent	EV02100113	1	2 500 \$
01	EV02100053	1	1 675 \$
01	EV01900013	3	5 400 \$
01	EV06000023	1	149 \$
01	EV02100013	5	4 500 \$
01	EV02100023	7	2 705 \$
01	EV06000033	1	818 \$
01	EV02900023	1	5 846 \$
01	EV02900013	1	600 \$
01	EV05800013	1	654 \$
01	EV03000033	1	432 \$
01	EV03000013	1	900 \$
01	EV02900063	6	3 000 \$
01	EV02900043	6	3 000 \$
01	EV02100083	4	3 496 \$
01	EV02100063	1	350 \$
01	EV02100073	4	6 423 \$
01	EV02900033	3	3 550 \$
01	EV02900053	1	2 318 \$
01	EV09500013	2	2 014 \$
01	EV05900023	1	2 715 \$
01	EV05900033	1	1 198 \$
01	EV02900113	1	353 \$
01	EV09500023	1	132 \$
01	EV02100103	1	750 \$
01	EV02900103	1	429 \$
01	EV02900093	2	632 \$
01	EV02900073	1	4 420 \$
01	EV02900083	1	638 \$
01	EV02900123	1	298 \$
01	EV02100093	7	17 935 \$
01	EV02100123	1	1 200 \$
01	EV06000083	1	815 \$
01	EV06000103	1	1 870 \$
01	EV02900143	1	4 414 \$
01	EV02900133	1	3 762 \$
01	EV02100133	1	4 300 \$
01	EV02100143	4	2 500 \$
01	EV01900023	1	1 013 \$
01	EV02900153	1	2 605 \$
01	EV02900163	1	1 160 \$
01	EV05900043	1	1 400 \$
01	EV06000113	1	237 \$
01	EV06000123	1	765 \$
01	EV02900173	1	2 000 \$
01	EV03000043	1	535 \$
01	EV05900053	1	2 668 \$
01	EV01900033	1	225 \$
01	EV03000053	1	750 \$
01	EV05900073	2	1 500 \$
01	EV05900083	1	1 500 \$
01	EV06000143	1	3 000 \$
01	EV06000163	1	1 550 \$
01	EV06000133	1	1 720 \$
01	EV05900063	1	2 000 \$
01	EV06000183	1	1 260 \$
01	EV02900183	1	776 \$
01	EV02900193	1	613 \$
01	EV02900203	3	400 \$
01	EV02900213	1	870 \$
01	EV06000173	1	1 360 \$
01	EV01900043	1	1 414 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
01	EV05900093	1	600 \$
01	EV05900103	1	1 400 \$
01	EV02900233	1	400 \$
01	EV02900223	1	1 025 \$
01	EV05800043	1	375 \$
01	EV02900243	1	0 \$
Total Bas St-Laurent	68	112	133 807 \$
02 Saguenay / Lac St-Jean	EV10900013	1	1 500 \$
02	EV01500013	6	9 720 \$
02	EV06200013	2	4 100 \$
02	EV01500023	1	900 \$
02	EV01500033	1	900 \$
02	EV00500013	1	1 025 \$
02	EV01500043	6	5 018 \$
02	EV01500053	1	1 650 \$
02	EV10900023	1	1 620 \$
02	EV01500063	2	2 733 \$
02	EV01500083	1	1 545 \$
02	EV10900033	1	1 620 \$
02	EV00500023	2	2 451 \$
02	EV00500033	1	1 298 \$
02	EV06200033	1	792 \$
02	EV01500093	4	3 150 \$
02	EV01500103	7	11 340 \$
02	EV01500113	4	4 514 \$
02	EV01500123	1	1 567 \$
02	EV10900043	0	540 \$
02	EV10900053	5	2 271 \$
02	EV10900063	6	5 400 \$
02	EV06200053	1	596 \$
02	EV01500133	1	810 \$
02	EV00500043	2	1 463 \$
02	EV10900073	1	756 \$
02	EV10900083	3	1 998 \$
02	EV00500053	6	1 800 \$
02	EV06200063	1	668 \$
02	EV06200073	1	161 \$
Total Saguenay / Lac St-Jean	30	71	73 904 \$
03 Capitale Nationale	EV13200013	1	1 558 \$
03	EV05500013	1	2 330 \$
03	EV02800013	1	3 000 \$
03	EV02800023	2	1 800 \$
03	EV02800033	1	2 200 \$
03	EV02800043	2	3 520 \$
03	EV02800053	1	2 100 \$
03	EV02800063	3	1 400 \$
03	EV01800013	1	300 \$
03	EV01800023	1	1 210 \$
03	EV01800033	1	1 800 \$
03	EV01800043	1	1 366 \$
03	EV13200023	1	1 000 \$
03	EV02800073	1	975 \$
03	EV05400013	1	3 530 \$
03	EV02800083	1	1 275 \$
03	EV02800093	1	2 050 \$
03	EV05500023	2	900 \$
03	EV05500043	1	2 320 \$
03	EV05400023	1	2 906 \$
03	EV05400033	1	1 200 \$
03	EV13200043	5	5 875 \$
03	EV02800103	4	7 296 \$
03	EV02800153	1	1 125 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
03	EV02800143	2	3 702 \$
03	EV02800133	1	1 265 \$
03	EV02800123	5	7 094 \$
03	EV02800113	1	1 200 \$
03	EV01800053	7	3 000 \$
03	EV01800063	1	1 552 \$
03	EV05500063	1	1 418 \$
03	EV02800163	5	5 900 \$
03	EV02800173	4	5 220 \$
03	EV13200053	3	4 854 \$
03	EV05300023	1	1 490 \$
03	EV00700013	1	1 882 \$
03	EV05500073	5	1 620 \$
03	EV05400043	1	2 450 \$
03	EV01800073	1	1 725 \$
03	EV02800213	1	330 \$
03	EV02800203	1	1 519 \$
03	EV02800183	3	4 572 \$
03	EV02800193	1	1 000 \$
03	EV05500083	1	1 630 \$
03	EV05500093	1	1 630 \$
03	EV05500103	2	1 849 \$
03	EV05500113	2	2 600 \$
03	EV02800233	1	1 317 \$
03	EV01800093	1	1 275 \$
03	EV01800103	1	1 330 \$
03	EV01800113	2	1 500 \$
03	EV05400063	1	1 000 \$
03	EV13200083	4	5 085 \$
03	EV02800243	2	2 172 \$
03	EV02800253	1	1 040 \$
03	EV02800273	1	600 \$
03	EV02800263	1	1 232 \$
03	EV12800013	3	2 106 \$
03	EV12800023	1	562 \$
03	EV12800033	1	300 \$
03	EV12800043	1	562 \$
03	EV05500123	1	1 422 \$
03	EV05500133	5	2 445 \$
03	EV0540A013	0	900 \$
03	EV13200073	1	1 235 \$
03	EV05300033	2	1 149 \$
03	EV12800053	1	354 \$
03	EV02800223	2	1 296 \$
03	EV01800123	1	438 \$
03	EV02800283	1	828 \$
03	EV01800133	1	300 \$
03	EV02800293	1	500 \$
03	EV02800303	1	750 \$
03	EV01800143	1	300 \$
03	EV0540A023	0	882 \$
03	EV02800313	5	1 573 \$
03	EV0540A033	0	1 138 \$
03	EV05300043	2	562 \$
03	EV02800333	1	208 \$
03	EV02800343	1	714 \$
03	EV02800353	1	920 \$
03	EV02800323	1	450 \$
03	EV02800363	1	145 \$
03	EV02800373	1	146 \$
03	EV02800383	1	164 \$
03	EV02800393	2	300 \$
03	EV02800403	1	147 \$
Total Capitale Nationale	87	143	151 881 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
04 Mauricie	EV12400013	1	1 800 \$
04	EV03800013	3	2 615 \$
04	EV03800023	5	6 085 \$
04	EV04200013	1	791 \$
04	EV05100013	5	200 \$
04	EV06500013	1	1 620 \$
04	EV03800033	1	1 080 \$
04	EV03800043	1	900 \$
04	EV06500023	4	6 480 \$
04	EV04200023	7	7 309 \$
04	EV05200013	1	4 326 \$
04	EV04200033	2	2 778 \$
04	EV05200033	2	5 490 \$
04	EV05200023	1	11 527 \$
04	EV04200043	3	2 625 \$
04	EV05200043	1	1 260 \$
04	EV06500033	1	1 620 \$
Total Mauricie	17	40	58 505 \$
05 Estrie	EV42600083	1	3 000 \$
05	EV42600013	1	1 874 \$
05	EV42600033	1	2 536 \$
05	EV42600063	2	3 731 \$
05	EV42600043	6	14 640 \$
05	EV42600073	1	1 649 \$
05	EV42600053	3	6 845 \$
05	EV42600103	1	2 621 \$
05	EV42600113	1	3 020 \$
05	EV42600093	4	9 077 \$
05	EV42600133	1	4 501 \$
05	EV42600143	1	3 510 \$
05	EV42600123	2	2 225 \$
05	EV42600153	5	3 750 \$
05	EV42600163	1	1 215 \$
05	EV42600173	1	2 935 \$
05	EV42600203	1	2 176 \$
05	EV42600193	2	2 595 \$
05	EV42600183	3	5 151 \$
05	EV42600223	5	7 980 \$
05	EV42600213	2	4 320 \$
05	EV42600243	1	840 \$
05	EV42600233	1	1 597 \$
05	EV42600273	3	1 850 \$
05	EV42600263	1	2 020 \$
05	EV42600253	2	3 600 \$
05	EV42600283	1	600 \$
05	EV42600293	1	501 \$
Total Estrie	28	55	100 358 \$
06 Montréal	EV43100013	2	3 188 \$
06	EV43100023	7	10 488 \$
06	EV43100033	1	1 325 \$
06	EV43100043	1	900 \$
06	EV43100053	1	1 728 \$
06	EV43100063	6	8 100 \$
06	EV43100073	1	1 728 \$
06	EV43100083	1	1 440 \$
06	EV43100093	1	788 \$
06	EV43100103	2	1 440 \$
06	EV43100113	1	1 728 \$
06	EV43100123	6	5 760 \$
06	EV43100133	2	1 080 \$
06	EV43100143	5	2 250 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
06	EV43100163	3	3 600 \$
06	EV43100173	1	1 848 \$
06	EV43100183	3	4 500 \$
06	EV43100193	1	1 080 \$
06	EV43100203	2	1 925 \$
06	EV43100213	3	5 184 \$
06	EV43100223	2	674 \$
06	EV43100233	1	1 728 \$
06	EV43100253	2	3 456 \$
06	EV43100263	1	1 200 \$
06	EV43100273	1	1 728 \$
06	EV43100283	1	1 925 \$
06	EV43100293	2	3 456 \$
06	EV43100153	1	1 728 \$
06	EV27900013	5	7 200 \$
06	EV27900023	1	1 728 \$
06	EV27900033	1	875 \$
06	EV27900043	1	1 025 \$
06	EV27900053	1	1 728 \$
06	EV27900063	4	5 400 \$
06	EV27900073	2	1 296 \$
06	EV27900083	1	1 848 \$
06	EV27900093	4	3 600 \$
06	EV27900103	3	2 825 \$
06	EV27900113	2	3 456 \$
06	EV27900123	1	1 728 \$
06	EV27900133	1	750 \$
06	EV27900143	1	1 728 \$
06	EV27900153	3	2 700 \$
06	EV27900163	1	1 217 \$
06	EV27900173	1	1 416 \$
06	EV27900183	6	8 640 \$
06	EV27900193	3	4 896 \$
06	EV27900203	2	2 136 \$
06	EV27900213	2	3 456 \$
06	EV27900223	2	2 880 \$
06	EV27900233	4	6 912 \$
06	EV27900243	1	1 848 \$
06	EV27900253	1	575 \$
06	EV27900263	7	4 500 \$
06	EV27900273	1	1 848 \$
06	EV27900283	6	7 200 \$
06	EV27900293	1	1 340 \$
06	EV27900303	1	1 080 \$
06	EV27900313	3	2 700 \$
06	EV27900323	1	1 699 \$
06	EV27900333	6	7 488 \$
06	EV27900343	1	1 380 \$
06	EV27900353	1	1 080 \$
06	EV27900363	1	900 \$
06	EV27900373	7	7 056 \$
06	EV27900383	3	3 240 \$
06	EV27900393	2	2 160 \$
06	EV27900403	5	7 200 \$
06	EV27900413	1	1 440 \$
06	EV27900423	6	5 892 \$
06	EV27900433	6	3 150 \$
06	EV27900443	1	864 \$
06	EV27900453	1	1 008 \$
06	EV27900463	1	945 \$
06	EV27900473	1	1 350 \$
06	EV27900483	1	1 254 \$
06	EV27900493	1	864 \$
06	EV27900503	1	540 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
06	EV27900523	1	1 380 \$
06	EV27900533	1	1 080 \$
06	EV27900543	1	1 080 \$
06	EV27900553	1	996 \$
06	EV27900563	1	675 \$
06	EV27900653	2	1 800 \$
06	EV27900663	2	2 220 \$
06	EV27900673	1	1 080 \$
06	EV27900683	1	720 \$
06	EV27900693	5	5 700 \$
06	EV27900703	1	540 \$
06	EV27900573	2	1 620 \$
06	EV27900583	1	1 080 \$
06	EV27900593	1	1 320 \$
06	EV27900603	3	1 350 \$
06	EV27900613	7	3 150 \$
06	EV27900623	1	810 \$
06	EV27900633	1	1 107 \$
06	EV27900643	1	1 080 \$
06	EV27900713	1	819 \$
06	EV27900723	3	1 620 \$
06	EV27900733	1	1 080 \$
06	EV27900743	5	2 700 \$
06	EV27900753	1	405 \$
06	EV27900763	3	1 620 \$
06	EV27900783	2	1 440 \$
06	EV27900773	1	810 \$
06	EV27900793	1	1 440 \$
06	EV27900803	1	810 \$
06	EV27900813	5	3 600 \$
06	EV27900823	2	2 160 \$
06	EV27900833	1	834 \$
06	EV27900843	1	1 410 \$
Total Montréal		111	243
			265 551 \$
07 Outaouais	EV09700013	1	450 \$
07	EV09700033	1	2 878 \$
07	EV09700043	1	1 485 \$
07	EV14700013	1	540 \$
Total Outaouais		4	5 353 \$
08 Abitibi / Témiscamingue	EV02700013	1	320 \$
Total Abitibi / Témis		1	320 \$
09 Côte-Nord	EV11400013	1	360 \$
09	EV11300023	1	750 \$
09	EV11400023	1	894 \$
Total Côte-Nord		3	2 004 \$
11 Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	EV09900013	4	3 700 \$
11	EV04900013	1	270 \$
11	EV04900023	1	540 \$
11	EV00400013	1	450 \$
11	EV00400023	1	450 \$
Total Gaspésie / Îles		5	8
			5 410 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02000013	1	4 975 \$
12	EV02300013	2	2 200 \$
12	EV02300023	1	1 800 \$
12	EV03900013	1	2 580 \$
12	EV02000023	1	1 280 \$
12	EV02300033	1	1 650 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
12	EV07600013	2	475 \$
12	EV04100013	2	1 800 \$
12	EV02000033	1	3 352 \$
12	EV02000043	1	450 \$
12	EV04100023	1	900 \$
12	EV02000053	1	2 700 \$
12	EV03600013	1	1 420 \$
12	EV02300043	1	969 \$
12	EV02300053	1	963 \$
12	EV02000063	1	873 \$
12	EV13700013	1	485 \$
12	EV07400013	1	983 \$
12	EV03200013	3	2 150 \$
12	EV02000083	1	4 671 \$
12	EV02000073	1	1 255 \$
12	EV03900023	2	1 620 \$
12	EV02300073	1	554 \$
12	EV02000093	1	2 930 \$
12	EV02000103	1	1 134 \$
12	EV02300063	1	300 \$
12	EV02300083	1	630 \$
12	EV03200023	1	1 075 \$
12	EV03900033	1	450 \$
12	EV02300093	1	1 000 \$
12	EV02300103	1	893 \$
12	EV07400023	1	492 \$
12	EV03900043	0	300 \$
12	EV02000113	2	560 \$
Total Chaudière-Appalaches	34	40	49 868 \$
13 Laval	EV15600013	1	2 917 \$
13	EV44000013	2	4 059 \$
13	EV44000023	1	4 290 \$
13	EV44000033	2	5 140 \$
13	EV44000043	6	12 496 \$
13	EV44000063	3	7 181 \$
13	EV44000073	1	2 328 \$
13	EV44000083	1	832 \$
13	EV44000093	1	3 540 \$
13	EV44000103	1	1 080 \$
13	EV44000113	1	1 183 \$
13	EV44000123	1	1 900 \$
13	EV44000133	1	765 \$
13	EV44000143	2	4 465 \$
13	EV44000153	3	5 171 \$
Total Laval	15	27	57 348 \$
14 Lanaudière	EV13400013	1	2 300 \$
14	EV13400023	1	2 070 \$
14	EV13400033	1	2 070 \$
14	EV13400043	7	9 968 \$
14	EV13400083	0	270 \$
14	EV13400093	1	2 070 \$
14	EV13400103	3	6 210 \$
14	EV13400113	1	2 070 \$
14	EV13400123	4	6 030 \$
14	EV13400143	1	1 720 \$
14	EV13400153	1	1 150 \$
14	EV13400163	1	1 150 \$
14	EV13400173	2	2 300 \$
14	EV13400183	1	1 150 \$
14	EV13400193	1	1 641 \$
14	EV13400203	1	1 150 \$
14	EV13400213	1	1 150 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
14	EV13400223	1	1 150 \$
14	EV13400243	1	1 150 \$
14	EV13400253	1	403 \$
Total Lanaudière	20	31	47 172 \$
15 Laurentides	EV11800013	3	2 448 \$
15	EV11800053	3	8 160 \$
15	EV11800023	4	8 275 \$
15	EV11800033	1	2 818 \$
15	EV11800043	3	911 \$
15	EV03500013	1	2 479 \$
15	EV06600013	1	375 \$
15	EV01600013	5	7 630 \$
15	EV03500023	2	6 165 \$
15	EV03500033	1	793 \$
15	EV12900013	1	1 648 \$
15	EV01600023	1	902 \$
15	EV01600033	3	4 382 \$
15	EV11800073	1	1 350 \$
15	EV11800063	0	880 \$
15	EV11800083	2	3 800 \$
15	EV11800093	1	1 258 \$
15	EV11800103	0	2 517 \$
15	EV03500043	1	1 620 \$
15	EV03500053	1	3 186 \$
15	EV06600033	1	1 843 \$
15	EV06600043	5	4 210 \$
15	EV06600023	4	11 039 \$
15	EV01600053	2	3 978 \$
15	EV01600063	1	1 665 \$
15	EV12900023	1	1 215 \$
15	EV03500073	1	1 693 \$
15	EV03500063	7	8 789 \$
15	EV14500033	2	3 946 \$
15	EV06600053	1	2 480 \$
15	EV06600063	3	5 972 \$
15	EV06600073	1	1 653 \$
15	EV06600083	1	2 466 \$
15	EV03500083	1	927 \$
15	EV06600093	1	1 338 \$
15	EV06600103	1	2 376 \$
15	EV12900033	1	1 800 \$
15	EV02200013	2	2 805 \$
15	EV02200043	2	2 250 \$
15	EV12900043	3	1 692 \$
15	EV01600073	2	2 230 \$
15	EV14500043	1	600 \$
15	EV03500093	1	1 200 \$
15	EV03500103	1	1 642 \$
15	EV03500113	2	1 089 \$
15	EV01600093	1	570 \$
15	EV06600113	2	1 800 \$
15	EV12900053	1	762 \$
15	EV14500063	2	1 560 \$
15	EV14500053	1	570 \$
15	EV01600103	1	363 \$
Total Laurentides	51	91	138 116 \$
16 Montégérie	EV03400013	1	2 070 \$
16	EV04300023	7	10 200 \$
16	EV04300013	5	8 100 \$
16	EV03300013	2	2 230 \$
16	EV03300023	6	11 798 \$
16	EV13000013	2	2 430 \$

Région	No projet	Nombre de participants prévus au projet	Montant dépense
16	EV13000023	1	704 \$
16	EV13000033	1	1 620 \$
16	EV03400023	1	780 \$
16	EV13100013	5	4 860 \$
16	EV13100023	3	1 350 \$
16	EV03300033	2	2 700 \$
16	EV03300043	1	750 \$
16	EV03400033	2	1 350 \$
16	EV03400043	1	975 \$
16	EV03300053	3	2 250 \$
16	EV03300063	7	4 175 \$
16	EV03300073	3	2 569 \$
16	EV03300083	3	2 319 \$
16	EV03300093	1	613 \$
Total Montérégie	20	57	63 842 \$
17 Centre-du-Québec	EV12200013	1	540 \$
17	EV00900013	1	5 607 \$
17	EV04400013	2	3 866 \$
17	EV00900023	1	2 862 \$
17	EV00900033	3	1 250 \$
17	EV00900043	1	1 360 \$
17	EV02600013	1	810 \$
17	EV02600023	0	2 025 \$
17	EV12200023	1	900 \$
17	EV00900053	1	2 675 \$
17	EV12200033	1	405 \$
17	EV04400023	1	750 \$
17	EV04400033	1	579 \$
17	EV00900063	1	1 098 \$
17	EV00900073	3	1 956 \$
Total Centre-du-Québec	15	19	26 684 \$

TOTAL ENSEMBLE DES RÉGIONS	509	945	1 180 122 \$
-----------------------------------	------------	------------	---------------------

* Les montants des dépenses concernent l'année 2002-2003 (données au 31 mars 2003, ajustées au 25 avril 2003) et ne comprennent que les projets ayant débuté à partir du 1er avril 2002.

* Ces données sont préliminaires et sujettes au changement.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 23a)b)c)d)e)f)

Titre

Ressources externes :

- a) par région et par type de ressources;
- b) liste des ressources externes financées par Emploi-Québec;
- c) budget consacré à chacune de ces ressources externes;
- d) montant forfaitaire accordé par participant;
- e) cibles de résultats fixées pour la dernière année disponibles et résultats atteints;
- f) nombre de participants pour chacune de ces ressources.

Exposé et statistiques

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 ressources externes pour compléter ses activités et disposer ainsi d'une gamme étendue et diversifiée de moyens à offrir à la population. Le financement octroyé par Emploi-Québec se fait essentiellement par ententes de service.

- a) b) c) On retrouve en annexe, les montants de la dépense pour l'année 2002-2003 par région et par ressource externe en ententes de service. Les montants sont relatifs aux mesures Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi et Mesures de formation, volet entreprises d'entraînement. Les subventions régulières accordées aux carrefours jeunesse-emploi ne sont pas prises en compte. Elles sont listées à l'annexe A de la fiche RPE24.
- d) e) f) Ces informations ne sont pas disponibles.

SOURCE : Danielle Francoeur, Direction des ressources externes, le 17 juin 2003
VALIDATION :

DÉPENSES PAR RÉGION ET PAR RESSOURCE EXTERNE*
Année financière 2002-2003*

01 Bas-St-Laurent

ACTION TRAVAIL RIMOUSKI INC.	397 397 \$
ATELIER GRAND FLEUVE	72 707 \$
CLAUDE LALANCETTE	13 650 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	306 668 \$
COMMISSION SCOLAIRE DES MONTS-ET-MARÉES	1 658 \$
COMMISSION SCOLAIRE DES PHARES	100 000 \$
COMMISSION SCOLAIRE DU FLEUVE-ET-DES-LACS	0 \$
CORPORATION ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT RIVIÈRE-DU-LOUP	182 213 \$
CS DE KAMOURASKA-RIVIÈRE-DU-LOUP	11 876 \$
EMPLOI-SERVICES	303 000 \$
ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT MITIS-NEIGETTE	195 937 \$
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA CÔTE-DU-SUD	18 828 \$
FÉDÉRATION DE L'UPA DU SAINT-LAURENT	51 267 \$
FICELLES POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL INC.	192 057 \$
GROUPE "RELIONS MATANE" INC.	18 909 \$
LA CORPORATION PARC BAS-SAINT-LAURENT	102 500 \$
LABOSSIERE, DIANE	16 070 \$
LES ENTREPRISES TANDEM CÔTE-SUD INC.	164 469 \$
LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA	209 437 \$
SEMO LA RESCOUSSE DU K.R.T.B. INC.	184 375 \$
SERVICE SPÉCIALISÉ DE MAIN-D'ŒUVRE L'ÉLAN	214 146 \$
SOCIÉTÉ D'ÉDUCATION POPULAIRE DE CABANO ANTIDOTE MONDE	13 000 \$
TRANSITION PLUS	208 027 \$
TREMLIN TRAVAIL VALLÉE DE LA MATAPÉDIA INC.	143 091 \$
Total Bas-St-Laurent	3 121 281 \$

02 Saguenay - Lac-Saint-Jean

ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES INC.	556 401 \$
CEA D'ALMA	4 898 \$
CIBLE-ACTION INC.	314 443 \$
CODERR-02	316 005 \$
COMMISSION SCOLAIRE DU LAC-SAINT-JEAN	48 431 \$
COOPÉRATIVE TRAVAILLEURS(EUSES) DE SERVICES-CONSEILS	27 439 \$
FEDERATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	43 420 \$
GROUPE GESTION ET DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE ENTRAÎNEMENT	221 228 \$
IDÉAUX TRAVAIL	111 684 \$
INTERVENTION TRAVAIL INC.	168 887 \$
LE TOURNANT, DÉVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	967 491 \$
L'ESCALE DU LAC INC.	538 855 \$
SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	327 967 \$
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE DU SAGUENAY	431 254 \$
SERVICE RÉLANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	334 701 \$
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI	325 \$
VAILLANCOURT, MADELEINE	1 500 \$
Total Saguenay - Lac-Saint-Jean	4 414 927 \$

03 Capitale-Nationale

ACTION EMPLOI - UNIVERSITÉ LAVAL INC.	62 768 \$
ACTION EMPLOI UNIVERSITE LAVAL	26 642 \$
ART MÉRIK PREMIÈRE ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT	221 745 \$
ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E. INC.	869 292 \$
AVENIR D'ORIENTATION	96 548 \$
BLONDEAU, CLAUDE	6 453 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA CAPITALE NATIONALE	17 108 \$
CENTRE ACTION TRAVAIL	301 427 \$
CENTRE DE FORMATION DE QUÉBEC	488 060 \$
CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	462 127 \$
CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	247 441 \$
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	445 998 \$
CENTRE ETAPE ATELIER DE FORMATION POUR LES FEMMES INC.	437 185 \$
CENTRE JACQUES-CARTIER	10 850 \$
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT	28 100 \$
CENTRE SOLIDARITÉ JEUNESSE DE QUÉBEC	17 891 \$
CENTRE-FEMMES AUX PLURIELLES	42 798 \$
COLLÈGE O'SULLIVAN DE QUÉBEC INC.	66 248 \$
COMITÉ BEAUPORT VILLE EN SANTÉ	14 000 \$
COMMISSION SCOLAIRE PORTNEUF	46 052 \$
CONVERGENCE GARNEAU INC.	331 228 \$
COUP DE POUCE TRAVAIL 1982 INC.	353 016 \$
ÉQUITRAVAIL	559 485 \$
GESTION JEUNESSE INC.	322 319 \$
GIT SOCIÉTÉ INC.	963 066 \$
HORIZON C.R.M.V. (CAFÉ L'EURÉKA)	40 499 \$
JONATHAN 1445 INC.	339 223 \$
LA CROISÉE S.I.T.INC.	500 142 \$
LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-NORD	44 084 \$
L'AUTONHOMMIE, CENTRE DE RESSOURCES	1 440 \$
LE G. SEPT	151 561 \$
LE PIGNON BLEU, LA MAISON POUR	377 860 \$
LE PORTAGE	512 776 \$
LE VÉLO VERT INC.	543 715 \$
LES OEUVRES DE LA MAISON DAUPHINE INC.	757 \$
LES PREMIERS DE CORDÉE	541 637 \$
LES SERVICES DE MAIN-D'ŒUVRE L'APPUI INC.	213 358 \$
LIBRE EMPLOI	263 419 \$
MÈRES ET MONDE - CENTRE RESSOURCES JEUNES MÈRES	65 775 \$
PLATE-FORME C.P.T. INC.	674 384 \$
RADIO BASSE VILLE INC	11 153 \$
RECYCLAGE VANIER	573 149 \$
RÉSEAUX EMPLOYABILITÉ (AZIMUT QUÉBEC-CANADA)	283 884 \$
RESSOURCES FAMILIALES DE LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ	23 640 \$
SERVICE ACCÈS TRAVAIL DE PORTNEUF	294 732 \$
SERVICE D'ORIENTATION ET INTÉGRATION IMMIGRANTS AU TRAVAIL	611 045 \$
UNIVERSITE LAVAL	4 780 \$
Total Capitale-Nationale	12 510 858 \$

04 Mauricie

CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DU CENTRE-DE-LA-MAURICIE	36 000 \$
CENTRE ADRIENNE ROY SHAWINIGAN INC.	83 950 \$
CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE	303 880 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/BOIS-FRANCS	324 500 \$
COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉN. PROF. DE TROIS-RIVIÈRES	348 835 \$
COMITE POUR LA DEFENSE DES DROITS SOCIAUX LA TUQUE	3 440 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE L'ÉNERGIE	50 298 \$
ÉCONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE	124 500 \$
FAMILLE DU LEVAIN DU QUÉBEC	205 688 \$
FEDERATION DE L'UPA DE LA MAURICIE	33 750 \$
FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL INC.	408 628 \$
LA CLE EN EDUCATION POPULAIRE DE MASKINONGÉ	815 \$
LES ÉDITIONS PSYMETRIK INC.	128 \$
MAISON RADISSON INC.	159 003 \$

OPTION INTÉGRATION INC.	609 640 \$
SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	257 693 \$
STRATÉGIE CARRIÈRE	346 545 \$
Total Mauricie	3 297 293 \$

05 Estrie

ANNE LAFONTAINE, PSYCHOLOGUE	13 585 \$
AU PONT DE BOIS, ÉBÉNISTERIE	107 000 \$
CARREFOUR DES CUISINES COLLECTIVES DE SHERBROOKE	21 530 \$
CEA SHERBROOKE	139 611 \$
CENTRE DE RÉADAPTATION ESTRIE	1 735 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ESTRIE	523 413 \$
CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI	550 809 \$
CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	829 504 \$
CENTRE SAINT-MICHEL	2 914 \$
CLUB DE PLACEMENT RÉGIONAL INC	396 985 \$
COMITE DE L'ESTRIE POUR L'INTÉGRATION PERS. HANDICAPÉES	338 980 \$
COMMISSION SCOLAIRE EASTERN TOWNSHIPS	44 634 \$
COOPÉRATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	420 \$
INITIATION AU DÉVELOPPEMENT ENTREPRENEURIAL L'ESTRIE	307 200 \$
INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT	235 477 \$
KARÈNE LAROCQUE, PSYCHOLOGUE	325 \$
LA COMPAGNIE DES TRAVAILLEURS	311 947 \$
LA GRANDE TABLE	515 \$
LA MAISON ALPHA INC.	70 164 \$
LA SOCIETE POUR LA MISE VALEUR ET DÉVELOPPEMENT DES RE	281 581 \$
LE CENTRE DE LANGUES INTERNATIONALES CHARPENTIER	438 \$
LES CONSULTATIONS AD REM INC.	147 182 \$
MOISSON ESTRIE	35 720 \$
OPEX (OFFICE DE PLACEMENT POUR EX-DÉTENUS)	288 808 \$
PARADIS, JOHANNE	13 065 \$
PRO-GESTION ESTRIE	602 238 \$
RÉCUPEX (SHERBROOKE) INC.	395 044 \$
RESSOURCE COMMUNAUTAIRE EN SANTÉ «L'ÉVEIL»	21 653 \$
SERVICE D AIDE AUX NEO-CANADIEN	110 699 \$
Total Estrie	5 793 175 \$

06 Île de Montréal

ACCÈS SANTÉ MENTALE CIBLE TRAVAVAIL	402 778 \$
ACCUEIL LIAISON POUR ARRIVANTS	106 859 \$
ACTION MAIN-D'OEUVRE M.T.L. INC.	493 363 \$
AIM CROIT	429 736 \$
ASSOCIATION DES PARAPLÉGIQUES DU QUÉBEC	326 381 \$
ASSOCIATION MULTI-ETHNIQUE POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES	28 506 \$
ASSOCIATION RÉCRÉOTOURISTIQUE	2 333 \$
ATELIER DE MEUBLES RECYCLÉS AHUNTSIC-CARTIERVILLE	1 138 205 \$
AU COUP DE POUCE CENTRE-SUD INC.	20 656 \$
BRISSON, LEGRIS ET ASSOCIÉS INC.	434 160 \$
BUFFETS INSÈRE-JEUNES	577 404 \$
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	317 240 \$
CARI ST-LAURENT	182 672 \$
CARREFOUR BLE	8 148 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES	46 084 \$
CARREFOUR RELANCE INC.	399 494 \$
CENTRE COMMUNAUTAIRE TYNDALE ST-GEORGES	107 899 \$
CENTRE D'ALPHABÉTISATION N-A RIVE DE MONTRÉAL	34 575 \$
CENTRE DE FORMATION POUR FEMME	82 666 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI CÔTE-DES-NEIGES	471 392 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST	504 376 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST DE MONTREAL	259 708 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	337 653 \$
CENTRE DE RESS. ÉDUCATIVES COMMUNAUTAIRES DES ADULTES	17 245 \$
CENTRE DES FEMMES DE MONTRÉAL	883 834 \$
CENTRE DES FEMMES DU PLATEAU MONT-ROYAL	137 296 \$
CENTRE D'INTÉGRATION MULTI-SERVICES DE L'OUEST DE L'ÎLE	64 501 \$
CENTRE D'ORIENTATION JUIF	330 081 \$

CENTRE ÉDUCATIF COMMUNAUTAIRE RENÉ-GOUPIL	21 233 \$
CENTRE EURÉKA INC.	578 561 \$
CENTRE GÉNÉRATION EMPLOI	609 487 \$
CENTRE HAÏTIEN D'ANIMATION ET D'INTERVENTION SOCIALE	25 078 \$
CESAREI	31 420 \$
CIBLE RETOUR EN EMPLOI	239 438 \$
CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE	62 760 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCÈS-TRAVAIL DE MONTRÉAL	515 679 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-NORD	271 237 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTRÉAL CENTRE-VILLE	508 853 \$
COALITION D'ORGANISATIONS HASSIDIQUES D'OUTREMONT	182 373 \$
CODÉM	473 614 \$
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE PRODUCTION AGRICOLE	184 936 \$
COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	105 731 \$
CORPORATION DES ATELIERS CENTRES JEUNESSE DE MONTRÉAL	144 577 \$
CORPORATION POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE	78 526 \$
CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	527 173 \$
CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTIOIN INC.	800 335 \$
CYBERCAP	522 522 \$
DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE MONTRÉAL	248 948 \$
DOPAMINE	18 485 \$
D-TROIS-PIERRES	687 334 \$
EMPLOI JEUNESSE 16-25 INC.	316 669 \$
ENTRÉE LIBRE - ENTREPRISE D'IN	296 589 \$
EPOC MONTREAL	444 862 \$
FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES	243 093 \$
FORMATION FRANCINE GENDRON INC.	76 120 \$
GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.	517 186 \$
GROUPE ITINÉRANCE ET TRAVAIL DE MONTRÉAL INC.	321 678 \$
GROUPE PLEIN EMPLOI INC.	248 692 \$
HALTE LA RESSOURCE INC.	196 968 \$
HÉBERJEUNE DE PARC EXTENSION	32 853 \$
IMPRIME-EMPLOI	566 399 \$
IMPULSION-TRAVAIL	491 699 \$
INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTRÉAL INC.	2 418 700 \$
INFO-FEMMES INC.	24 556 \$
INSERTECH ANGUS	784 538 \$
INTÉGRATION JEUNESSE DU QUÉBEC	264 970 \$
INTERACTION FAMILLE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	51 535 \$
LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	822 834 \$
LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIÈRES INC.	870 858 \$
LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE	59 724 \$
LA PASSERELLE - CENTRE D'ENTRAIDE PROF. ET SPIRITUELLE	172 544 \$
LA PIAULE, LOCAL DES JEUNES	10 100 \$
LA RELANCE-JEUNES ET FAMILLES	2 100 \$
L'ARRIMAGE INC.	600 723 \$
L'ASSOCIATION MONTREALAISE POUR LES AVEUGLES	86 864 \$
L'ATELIER D'ARTISANAT CENTRE-VILLE INC.	354 992 \$
LE BOULOT VERS ...	729 486 \$
LE CENTRE D'APPRENTISSAGE PARALLÈLE DE MONTRÉAL	62 563 \$
LE CENTRE DE RESSOURCES ET D'ACTION COMMUNAUTAIRE	49 105 \$
LE CENTRE DES FEMMES DE POINTE-AUX-TREMBLES	32 707 \$
LE CHIC RESTO-POP INC.	538 092 \$
LE GARDE-MANGER POUR TOUS	11 262 \$
LE GROUPE C.P.O. (1998)	678 227 \$
LE MOUVEMENT DE CREATION DE RESS.PERSONNES SOURDES	393 168 \$
L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	863 257 \$
L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	462 314 \$
LES ATELIERS D'ANIMATION ET DE JEUX LA LUCIOLE INC.	99 144 \$
LES BUREAUX D'ANTOINE	526 351 \$
LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTRÉAL	512 911 \$
LES SERVICES D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	303 213 \$
L'HIRONDELLE, SERVICES D'ACCUEIL INTÉGRATION IMMIGRANTS	184 753 \$
L'ORGANISATION DES JEUNES DE PARC EXTENSION	700 \$
MOUVEMENT JEUNESSE MONTRÉAL-NORD	59 176 \$
OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE	348 783 \$
OBJECTIF JEUNESSE	85 926 \$
OPÉRATION PLACEMENT JEUNESSE INC.	242 771 \$
PART DU CHEF	540 110 \$

PETITES-MAINS	663 312 \$
PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL RÉGION EST MONTRÉAL	118 234 \$
PROJET 80 INC.	3 000 \$
PROJET DE STAGES POUR LES MINORITÉS VISIBLES INC.	79 102 \$
REGROUPEMENT POUR RELANCE ÉCONO. SOCIALE SUD-OUEST	482 024 \$
RESTO PLATEAU	1 566 115 \$
ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	524 122 \$
S.I.M.O. (SERVICE D'INTÉGRATI	271 440 \$
S.O.S. VÉLO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	700 173 \$
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE L'EST	544 889 \$
SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ÎLE	519 715 \$
SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRÊT INC.	811 572 \$
SERVICES D'AIDE AUX NÉO- QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS	458 272 \$
SESNO SERVICE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL NORD-OUEST INC.	220 582 \$
SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE POUR LES PERSONNES AVEUGLES	246 374 \$
SORIF	337 510 \$
TOUJOURS ENSEMBLE INC.	4 100 \$
TRANSACTION POUR L'EMPLOI DE LASALLE, LACHINE, ST-PIERRE	124 870 \$
VIA-TRAVAIL INC.	410 602 \$
Y. M. C. A.	1 500 \$
YMCA DE MONTRÉAL (SUCCURSALE CENTRE-VILLE	249 889 \$
YWCA DE MONTRÉAL	855 468 \$
Total Ile de Montréal	41 178 271 \$

07 Outaouais

ATELIER FORMATION SOCIOPROFESSIONNELLE PETITE NATION	58 868 \$
BEAUDIN, MARC	7 830 \$
CALENDULA OFFICINALIS INC.	4 290 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	38 497 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	202 519 \$
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUTAOUAIS	596 903 \$
CENTRE DE CONSULTATION PSYCHOLOGIQUE DE L'OUTAOUAIS	11 815 \$
CENTRE JEAN BOSCO DE MANIWAKI	23 481 \$
COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉN. PROF. DE L'OUTAOUAIS	205 554 \$
COMMISSION SCOLAIRE AU-CŒUR DES-VALLÉES	51 620 \$
CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISÉ DU PORTAGE	450 050 \$
ISO AVENIR INC.	7 643 \$
LA RELANCE OUTAOUAIS INC.	903 756 \$
L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES RECOMPOSÉS	84 847 \$
LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	338 288 \$
L'ENVOL S.R.T. SERVICE DE RETOUR AU TRAVAIL	242 652 \$
MAISON LE RICOCHET	20 423 \$
NOËL, NICOLE	13 350 \$
OPTION FEMMES EMPLOI	415 482 \$
RÉSEAU OUTAOUAIS ISP	97 269 \$
SAVIGNAC, LISE	8 563 \$
SERVICE INTÉGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	313 056 \$
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL	10 649 \$
Total Outaouais	4 107 404 \$

08 Abitibi-Témiscamingue

BARNES, BEVERLY	23 148 \$
BERGERON, ANDRÉ	15 800 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST	79 442 \$
CÉGEP DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	14 708 \$
CENTRE L'APPUI	14 550 \$
CENTRE RESSOURCES JEUNESSE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	32 714 \$
CONSULTANTS RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES ÉDUCATIVES	27 156 \$
DANIEL DÉRY ET ASSOCIÉS INC.	23 470 \$
DANY OUELLET, PSYCHOLOGUE	2 700 \$
ECOLE INSTITUTIONNELLE GUERIN-NOTRE-DAME-DU-NORD-REMIGNY	580 \$
FORMATION ORPAIR INC.	52 658 \$
LES CHEVALIERS DE COLOMB DU CONSEIL DE BARRAUTE	24 000 \$
MOUVEMENT DE LA RELÈVE D'AMOS-RÉGION INC.	101 058 \$
RICHARD JOBIN CONSEIL INC.	900 \$

TECHNOBOIS ENTREPRISE D'INSERTION SOCIO-ÉCONOMIQUE
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE

338 242 \$
4 830 \$
505 527 \$
1 261 483 \$

Total Abitibi-Témiscamingue

09 Côte-Nord

CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DUPLESSIS	17 966 \$
CENTRE CONCERTATION SUR RESS. HUMAINES TECHNOLOGIES	519 491 \$
CENTRE DES FEMMES DE FORESTVILLE	41 509 \$
CENTRE FEMMES AUX QUATRE VENTS	101 419 \$
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT	140 000 \$
CENTRE-ÉMERSION (MANICOUAGAN)	390 224 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE LA MOYENNE-CÔTE-NORD	5 284 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE	17 356 \$
LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL	533 \$
POPCO INC.	58 420 \$
SEMO CÔTE-NORD	310 769 \$
SERVICE D'ORIENTATION A. DOMPIERRE INC.	79 298 \$
Total Côte-Nord	1 682 268 \$

10 Nord-du-Québec

CORPORATION LE ZÉPHIR CHIBOUGAMAU-CHAPPAIS INC.	102 428 \$
FORMATION ORPAIR INC.	2 845 \$
LA MINE D'OR ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE	80 830 \$
SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	57 850 \$
Total Nord-du-Québec	243 952 \$

11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine

ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE	157 321 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HAUTE-GASPÉSIE	109 824 \$
CENTRE FORMATION EN ENTREPRISE RÉCUPÉRATION ROCHER	55 130 \$
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA GASPÉSIE	58 928 \$
RELANCE GASPÉSIE SUD INC.	185 563 \$
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI 2000	176 128 \$
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DE LA MRC DE BONAVENTURE	161 499 \$
SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI DES Îles	162 643 \$
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE GASPÉSIE-LES Îles	513 649 \$
Total Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	1 580 686 \$

12 Chaudière-Appalaches

ATELIER DE PRÉPARATION A L'EMPLOI A.P.E. INC.	84 336 \$
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE FRONTENAC	24 283 \$
CENTRE D'AIDE ET RECHERCHE D'EMPLOI MONTMAGNY-L'ISLET	202 073 \$
CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	18 098 \$
CENTRE LA BARRE DU JOUR	35 058 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	239 472 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD MINES INC.	267 446 \$
COLLÈGE D'ENS. GÉN. PROFESSIONNEL BEAUCE-APPALACHES	245 313 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE LA BEAUCE-ETCHEMIN	46 415 \$
CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	601 789 \$
ENTREPRISE D'ENTRAÎNEMENT DE L'AMIANTE	152 017 \$
FÉDÉRATION DE L'UPA DE LA CÔTE-DU-SUD	27 576 \$
FERME ÉDUCATIVE CHAUDIÈRE-APPALACHES	135 543 \$
GESTION TRAVAIL CHAUDIÈRE-APPALACHES	334 076 \$
LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-SUD	84 827 \$
LA FEDERATION DE L'UPA DE LA BEAUCE	78 745 \$
L'ALIBI CAFÉ CULTUREL	32 070 \$
LES FRIGOS PLEINS	15 899 \$
LES RECYCLAGES ETICHEMINS INC.	40 034 \$
PASSAGE-TRAVAIL RIVE-SUD	471 058 \$
PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE	441 148 \$
RÉHABILITATION DE BEAUCE INC.	138 775 \$
RÉSEAU D'ENTRAIDE AMIANTE	8 384 \$
RESSOURCERIE BELLECHASSE INC.	6 249 \$
SAEMO	94 495 \$
SEMO CHAUDIERE-APPALACHES	463 170 \$

SERVICE RÉGIONAL D'INTERPRÉTARIAT DE QUÉBEC INC.

763 \$

Total Chaudière-Appalaches

4 289 110 \$

3 Laval

ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	595 352 \$
ATELIER TRI MATIÈRES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUÉBEC	613 295 \$
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	1 030 \$
CARREFOUR D'INTERCULTURES DE LAVAL	103 683 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL	109 829 \$
CENTRE COMMUNAUTAIRE VAL-MARTIN	9 301 \$
CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI LAVAL	473 872 \$
CENTRE RÉGIONAL DE RÉCUPÉRATION ET RECYCLAGE LAVAL	423 769 \$
CORPORATION PERSONNES HANDICAPÉES ET TRAVAIL DE LAVAL	45 674 \$
CORPORATION RÉGIONALE SANTÉ MENTALE RAVAIL DE LAVAL	159 625 \$
DIMENSION TRAVAIL	336 091 \$
GROUPE PRIORITÉ TRAVAIL	360 471 \$
JEUNES AU TRAVAIL	309 893 \$
L'ARRIMAGE INC.	278 755 \$
LE GROUPE ALPHA LAVAL	82 004 \$
OPTION TRAVAIL INC.	445 853 \$
PLASMONT INTERNATIONAL INC.	239 815 \$
VIA-TRAVAIL INC.	248 040 \$
Total Laval	4 836 352 \$

4 Lanaudière

BUFFET ACCÈS EMPLOI	315 691 \$
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	39 140 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	158 244 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	62 760 \$
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DAUTRAY-JOLIETTE	327 506 \$
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	63 848 \$
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	85 855 \$
CENTRE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DE LANAUDIÈRE	286 366 \$
CENTRE POINT D'APPUI DE LANAUDIÈRE	348 237 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	727 067 \$
CONNEXION LANAUDIÈRE	4 000 \$
FERME-ÉCOLE DE LANAUDIÈRE	151 955 \$
FONDATION LANAUDIÈRE	309 450 \$
GROUPE POPULAIRE DÉCLIC	56 826 \$
HERVE BOUCHEREAU CONSULTANT INC.	29 775 \$
LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIÈRE D'EMPLOI POUR FEMMES	337 103 \$
LA FÉDÉRATION DE L'UPA DE LANAUDIÈRE	48 000 \$
L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	455 340 \$
LOUISE LAUZON	15 550 \$
MAISON D'HÉBERGEMENT JEUNESSE ROLAND-GAUVREAU	187 214 \$
PARACHUTE PROJETS INC.	415 094 \$
PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	245 499 \$
REGARD EN ELLE	90 535 \$
Total Lanaudière	4 761 055 \$

5 Laurentides

ACCES RESSOURCES ETUDES TRAVAIL DES LAURENTIDES INC.	145 279 \$
ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THÉRÈSE	520 129 \$
BATTAT, ÉLIE	13 180 \$
C.L.S.C. JEAN OLIVIER CHÉNIER	17 943 \$
CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	687 169 \$
CENTRE DE LA FAMILLE DU GRAND ST-JÉRÔME	6 667 \$
CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI DES LAURENTIDES	1 197 804 \$
CENTRE D'INTERVENTION BASSES-LAURENTIDES POUR EMPLOI	476 417 \$
CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES DES HAUTE-LAURENTIDES	10 740 \$
CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES THÉRÈSE DE BLAINVILLE	9 796 \$
CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ARTHUR-BUIES	9 175 \$
CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES D'ARGENTEUIL	5 113 \$

CLSC-CHSLD DES PAYS-D'EN-HAUT	8 000 \$
CLSC-CHSLD DES TROIS VALLÉES	6 000 \$
COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉN. PROF. LIONEL-GROULX	263 990 \$
DÉFI EMPLOI D'ANTOINE-LABELLE	314 106 \$
DÉFI TRAVAIL ARGENTEUIL	39 091 \$
ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE	469 472 \$
ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	388 670 \$
FABRIQUE PAROISSE CATHEDRALE DE ST-JÉRÔME	13 663 \$
FÉDÉRATION UPA OUTAOUAIS-LAURENTIDES	115 000 \$
GESTION ET FORMATION GINETTE FONTAINE INC.	54 943 \$
GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	479 255 \$
HERVE BOUCHEREAU CONSULTANT INC.	48 592 \$
INTEGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.	477 025 \$
INTERVEX INC.	13 175 \$
JOSÉE GAUTHIER, PSYCHOLOGUE	14 815 \$
LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE SAINTE-AGATHE	59 149 \$
LA PORTE DE L'EMPLOI THÉRÈSE DE BLAINVILLE	347 367 \$
LE PORTE CARRIÈRES INC.	356 103 \$
VIA-TRAVAIL INC.	49 950 \$
Total Laurentides	6 617 776 \$

16 Montérégie

2IÈME AVENUE INC.	31 676 \$
ACTION EMPLOI HAUTE-YAMASKA	89 286 \$
AIDE INTÉGRATION JEUNESSE TRAVAIL VALLÉE-DU-RICHELIEU	192 911 \$
ATELIER DU CHÔMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	538 498 \$
BRISSON, LEGRIS ET ASSOCIÉS INC.	68 641 \$
CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	52 530 \$
CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTÉ JOHNSON	70 587 \$
CENTRE D'ACTION BENEVOLE DE BEDFORD ET ENVIRONS INC.	26 262 \$
CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES DE LA RIVE-SUD INC.	56 165 \$
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS COPEX	181 050 \$
CENTRE D'ÉVALUATION EN PSYCHOLOGIE ET EN ORIENTATION	104 534 \$
CENTRE D'INTÉGRATION JEUNESSE-ADULTES INC.	222 452 \$
CENTRE D'ORIENTATION ET FORMATION FEMMES EN RECHERCHE	801 279 \$
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT MRC LES MASKOUTAINS	45 000 \$
CLUB D'AIDE LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	91 830 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE SAINT-HYACINTHE	315 247 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHATEAUGUAY	500 846 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST	267 562 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DES FORTS	337 671 \$
CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLÉE DU RICHELIEU	674 351 \$
COMITÉ RÉGIONAL D'INTÉGRATION AU TRAVAIL INC.	1 168 860 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE SOREL-TRACY	0 \$
COMMISSION SCOLAIRE NEW FRONTIERS	3 510 \$
COMPLEXE PHYSIO-MOUVEMENT- SANTÉ INC.	1 800 \$
CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ÉCONOMIQUE DE L'ALPHABÉTISME	461 151 \$
CORPORATION FEMMES ET MÉTIERS NON TRADITIONNELS	99 780 \$
DE SOI À L'EMPLOI	353 202 \$
DIONNE, CAROLINE	1 721 \$
DITTMANN, JO-ANNE	4 410 \$
DOC FORMATION	525 363 \$
DROIT À L'EMPLOI (D.E.)	300 484 \$
ÉCOLE SECONDAIRE ROBERT OUIMET	11 263 \$
F.C.M.L. CONSULTANTS	94 794 \$
FCML CONSULTANTS INC.	0 \$
FÉDÉRATION DE L'U.P.A. DE ST-JEAN-VALLEYFIELD	203 263 \$
FÉDÉRATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	117 829 \$
GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	840 209 \$
I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	314 731 \$
INSTITUT SOCRATE	26 250 \$
ISABELLE DUMOULIN CONSEILLÈRE	10 975 \$
JUNE DUBÉ PSYCHOLOGUE	3 082 \$
JUTE & CIE	290 228 \$
LACHANCE, ELYSE	27 830 \$
LALONDE SYLVIE	2 860 \$
LE CENTRE D'ACTIVITÉ, DE FORMATION ET D'ENTRAIDE SOLIDARITÉ	102 088 \$

LE GROUPE C.P.O. (1998)	787 623 \$
LÉONARD, PASCALE	7 193 \$
LES ENTREPRISES JEUNESSE DE LA MONTÉRÉGIE	322 187 \$
LES RÉGATES DE VALLEYFIELD INC.	7 000 \$
NATURE-ACTION QUÉBEC INC.	11 174 \$
P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE CRÉATION D'EMPLOI	1 308 701 \$
PASSAGE VERS L'EMPLOI	248 941 \$
PLACEMENT PERSONNEL	7 830 \$
POST SCRIPT JEUNESSE	326 246 \$
RÉSEAU CONSEIL P.M.E. INC.	3 143 \$
RÉSEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	341 013 \$
RESSOURCES ET ACTIONS DES FEMMES DE SOREL	113 315 \$
SERVICE DE DÉVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITÉ MONTÉRÉGIE	796 535 \$
SERVICE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ TRAVAIL DE MONTÉRÉGIE	773 484 \$
SERVICE EXTERNE DE MAIN D'ŒUVRE LE SALON	308 305 \$
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE DE GRANBY ET RÉGION	211 877 \$
SERVICES DE PERFECTIONNEMENT	190 848 \$
SERVICES ET FORMATION AUX IMMIGRANTS EN MONTÉRÉGIE	169 102 \$
SOCIÉTÉ DE FORMATION INDUSTRIE DE L'ESTRIE INC.	11 246 \$
SOLIDARITÉ ETHNIQUE RÉGIONALE DE LA YAMASKA	50 600 \$
SURBOIS	589 868 \$
VISION-TRAVAIL	1 208 033 \$
Total Montérégie	17 428 324 \$

17 Centre-du-Québec

ACCÈS TRAVAIL	388 409 \$
CENTRE DE RESSOURCES POUR DÉLINQUANTS (OPEX)	107 354 \$
CLUB D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	140 255 \$
COLLÈGE D'AFFAIRES ELLIS 1974 INC.	190 868 \$
COMMISSION SCOLAIRE DE LA RIVERAINE	37 283 \$
I.T.E. ENTREPRISE D'INSERTION	259 790 \$
IMPACT EMPLOI DE L'ÉRABLE	229 571 \$
INFORMATIX	1 660 \$
JACQUES ST-ONGE PSYCHOLOGUE	3 735 \$
LA COALITION DES 45 ANS POUR L'EMPLOI CHAPITRE DRUMMOND	108 120 \$
LA RELANCE NICOLET-BÉCANCOUR INC.	70 318 \$
LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	323 714 \$
ORIENTATION ACTION TRAVAIL BÉCANCOUR INC.	10 850 \$
PARTENAIRES RÉGIONAUX POUR L'INSERTION SOCIALE PAR L'ÉCONOMIE	503 459 \$
SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE DE DRUMMOND INC.	568 222 \$
SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI	337 251 \$
SERVICES PROFESSIONNELS CINQ-MARS	65 500 \$
STRATÉGIE CARRIÈRE	88 555 \$
Total Centre-du-Québec	3 434 914 \$

TOTAL ENSEMBLE DES RÉGIONS 120 559 130 \$

* Ces données sont les dépenses relatives aux mesures Services d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi et Mesures de formation, volet entreprises d'entraînement

* Données ajustées au 25 avril 2003.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 24a)b)c)d)

Titre

Carrefours jeunesse emploi (CJE) :

- a) budget de chacun des CJE pour 2002-2003, prévisions pour 2003-2004;
- b) liste des subventions accordées à chacun des CJE pour 2002-2003 en dehors des budgets réguliers consentis;
- c) liste de toutes les activités offertes actuellement par les CJE au national et par région;
- d) nombre de participants en 2002-2003 par CJE et statut de ceux-ci.

Exposé et statistiques

- a) Voir tableau à l'annexe A.
- b) Bien que la majorité des corporations a une mission exclusivement dédiée à l'administration d'un carrefour jeunesse-emploi, certaines ont une mission élargie, permettant également l'administration de services spécialisés en employabilité. Ces services s'inscrivent dans les mesures actives d'Emploi-Québec et sont financés sous forme d'ententes de service, en dehors des budgets réguliers consentis.

On retrouve à l'annexe B les montants des engagements (aux mesures actives) par région et par CJE au 28 mars 2003. On ne peut fournir actuellement les données finales pour l'année 2002-2003.

- c) La mission des carrefours jeunesse-emploi est d'offrir aux jeunes adultes (16 à 35 ans), quel que soit leur statut économique ou social, des services visant :
 - la réinsertion scolaire
(Exemple : services d'orientation professionnelle et d'information scolaire et professionnelle, activités de sensibilisation sur les effets du décrochage scolaire, ateliers thématiques, etc.);
 - l'intégration ou à la réintégration en emploi et le maintien en emploi
(Exemple : ateliers de rédaction de curriculum vitae, activités de préparation aux entrevues d'emploi, ateliers sur les techniques et méthodes de recherche d'emploi, services de counseling d'emploi, activités de suivi en emploi, etc.);
 - la mise en valeur des aptitudes entrepreneuriales et le développement de l'entrepreneuriat, en complémentarité avec les ressources existantes
(Exemple : ateliers de sensibilisation à l'entrepreneurship, évaluation du potentiel entrepreneurial, référence aux ressources du milieu, etc.).

La plupart des CJE offrent également aux jeunes adultes des activités d'accueil, d'information et de référence ainsi que des activités d'accompagnement associées à Solidarité jeunesse.

Les CJE fournissent annuellement un rapport d'activités détaillé. En vertu de leur protocole d'entente, la date limite pour remettre ce rapport est le 31 juillet. Les rapports 2002-2003 des CJE ne sont pas encore tous parvenus à Emploi-Québec.

- d) Les données sur les participants aux activités des CJE pour l'année 2002-2003 ne seront pas disponibles avant le mois d'août 2003.

SOURCE : Direction des ressources externes, le 17 juin 2003

VALIDATION : Bureau du sous-ministre associé, le 20 juin 2003

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

Fiche RPE24 Annexe A

LISTE DES SUBVENTIONS VERSEES A CHACUN DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR 2002-2003	
NOM	MONTANT
<u>BAS-ST-LAURENT 01</u>	
01-1 Kamouraska	205 139
01-2 Matane	230 293
01-3 Mitis	218 060
01-4 Rimouski-Neigette	297 043
01-5 Rivière-du-Loup / Les Basques	345 371
01-6 Témiscouata	222 659
01-7 Vallée de la Matapédia	222 726
Total région 01	1 741 291
<u>SAGUENAY-LAC-ST-JEAN 02</u>	
02-1 Lac St-Jean Est	271 008
02-2 Roberval	430 114
02-3 Saguenay	681 774
Total région 02	1 382 896
<u>QUÉBEC 03</u>	
03-1 Capitale Nationale	547 639
03-2 Charlesbourg-Chauveau	369 058
03-3 Charlevoix-Côte-de-Beaupré	343 740
03-4 Chauveau	312 280
03-5 Jean-Talon / La Peltre	522 127
03-6 Montmorency	290 540
03-7 Portneuf	282 727
Total région 03	2 668 111
<u>MAURICIE 04</u>	
04-1 Centre de la Mauricie	312 002
04-2 Francheville	535 999
04-3 Haut St-Maurice	274 791
04-4 Maskinongé	212 669
04-5 Mékinac	206 479
Total région 04	1 541 940

<u>ESTRIE 05</u>	
05-1 Granit	202 332
05-2 Haut St-François	206 440
05-3 Jonhson	288 345
05-4 Coaticook (Orford)	141 247
05-5 Memphrémagog (Orford)	203 258
05-6 Richmond	285 527
05-7 Sherbrooke	384 426
Total région 05	1 711 575
<u>MONTREAL 06</u>	
06-1 Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville	388 744
06-2 Anjou-St-Justin	283 310
06-3 Bourassa et Sauvé	447 569
06-4 Centre-Sud / Plat	473 796
06-5 Côte-des-Neiges	456 059
06-6 Hochelaga-Maisonneuve	357 030
06-7 LaSalle	286 880
06-8 Marquette	293 379
06-9 Mercier	377 603
06-10 Montréal Centre-Ville	282 598
06-11 Notre-Dame-de-Grâce	434 147
06-12 Ouest de L'Ile	589 887
06-13 Pointe-aux-Trembles	294 127
06-14 Rivière-des-Prairies	272 590
06-15 Rosemont / Petite-Patrie	461 876
06-16 Saint-Laurent	217 728
06-17 Sud-Ouest de Montréal	389 023
06-18 Verdun	315 089
06-19 Viger / Jeanne-Mance	441 444
Total région 06	7 062 879
<u>OUTAOUAIS 07</u>	
07-1 Outaouais	567 590
07-2 Papineau	300 709
07-3 Pontiac	210 463
07-4 Vallée de la Gatineau	230 026
Total région 07	1 308 788
<u>ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 08</u>	
08-1 Abitibi Est	367 156
08-2 Abitibi Ouest	237 268
08-3 Amos	223 929
08-4 Rouyn-Noranda	298 617
08-5 Témiscamingue	207 522
Total région 08	1 334 492

<u>CÔTE-NORD 09</u>	
09-1 Manicouagan (C. de Saguenay)	223 511
09-2 Haute-Côte-Nord (C. de Saguenay)	138 910
09-3 Duplessis	433 457
Total région 09	795 878
<u>NORD-DU-QUÉBEC 10</u>	
10-1 Jamésie	374 443
Total région 10	374 443
<u>GASPÉSIE-ILES-DE-LA-MADELEINE 11</u>	
11-1 Avignon-Bonaventure	393 480
11-2 Côte-de-Gaspé	227 514
11-3 Denis-Riverin	236 952
11-4 Des-Iles-de-la-Madeleine	245 163
11-5 Relance Durocher-Percé	247 382
Total région 11	1 350 491
<u>CHAUDIÈRE-APPALACHES 12</u>	
12-1 Beauce-Nord	333 746
12-2 Beauce-Sud	289 731
12-3 Bellechasse	199 994
12-4 Chutes-de-la-Chaudière	292 761
12-5 Desjardins Lévis	283 649
12-6 L'Amiante	279 587
12-7 Les Etchemins	195 391
12-8 L'Islet	194 780
12-9 Lotbinière	201 248
12-10 Montmagny	202 276
Total région 12	2 473 163
<u>LAVAL 13</u>	
13-1 Laval	659 301
Total région 13	659 301
<u>LANAUDIÈRE 14</u>	
14-1 D'Autray-Joliette	439 343
14-2 Des Moulins	377 796
14-3 L'Assomption	369 376
14-4 Matawinie (Matawinie-Montcalm)	214 999
14-5 Montcalm (Matawinie-Montcalm)	214 999
Total région 14	1 616 513

<u>LAURENTIDES 15</u>	
15-1 Antoine-Labelle	219 118
15-2 Des Laurentides	280 246
15-3 Deux-Montagnes	297 970
15-4 Pays-d'en-Haut	195 692
15-5 Rivière-du-Nord	374 427
15-6 Thérèse de Blainville	442 155
Total région 15	1 809 608
<u>MONTÉRÉGIE 16</u>	
16-1 Bas-Richelieu	296 006
16-2 Beauharnois-Huntingdon	338 323
16-3 Beauharnois-Salaberry	294 150
16-4 Cantons de l'Est	383 778
16-5 Châteauguay	284 948
16-6 Iberville / St-Jean	448 055
16-7 La Pinière	276 666
16-8 La Prairie	291 259
16-9 Laporte	271 013
16-10 Longueuil	465 506
16-11 Marguerite-d'Youville	360 698
16-12 Maskoutain	361 805
16-13 St-Hubert	360 773
16-14 Vallée du Richelieu	504 378
16-15 Vaudreuil-Soulanges	359 065
Total région 16	5 296 423
<u>CENTRE-DU-QUÉBEC 17</u>	
17-1 Arthabaska	287 188
17-2 Drummond	307 018
17-3 Nicolet-Yamaska	346 917
Total région 17	941 123
<u>Total des régions</u>	34 068 914

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

Fiche RPE24 Annexe B

FINANCEMENT DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR LES MESURES ACTIVES*

Année financière 2002-2003
(Données du 1er avril 2002 au 28 mars 2003)

01 Bas-St-Laurent	
de la MRC Rimouski-Neigette	21 000 \$
Mitis	8 050 \$
Rivière-du-Loup - Les Basques	22 293 \$
Vallée de la Matapédia	174 246 \$
Total Bas-St-Laurent	225 589 \$

02 Saguenay / Lac-St-Jean	
comté Roberval	3 500 \$
Lac-St-Jean Est	5 000 \$
Total Saguenay / Lac-St-Jean	8 500 \$

03 Capitale-Nationale	
Charlesbourg-Chauveau	3 200 \$
Chauveau	31 500 \$
de la Capitale Nationale	25 440 \$
Jean-Talon/La Peltre/Louis-Hébert	601 923 \$
Portneuf	0 \$
Total Capitale-Nationale	662 063 \$

04 Mauricie	
Centre de la Mauricie	56 335 \$
de Francheville	3 000 \$
de Mékinac	3 500 \$
du Haut Saint-Maurice	3 500 \$
MRC de Maskinongé	2 000 \$
Total Mauricie	68 335 \$

05 Estrie	
Comté Johnson	125 424 \$
de la MRC de Coaticook	9 663 \$
de Richmond	2 000 \$
du Granit	263 643 \$
du Haut Saint-François	6 602 \$
Total Estrie	407 331 \$

06 Montréal	
Anjou/Saintt-Justin	82 788 \$
Bourassa et Sauvé	542 709 \$
de Côte-des-Neiges	6 174 \$
de Marquette	0 \$
LaSalle	250 800 \$
Montréal Centre-Ville	3 488 \$
Rivière-des-Prairies	70 297 \$
Rosemont/Petite-Patrie	541 722 \$
Saint-Laurent	9 139 \$
Verdun	324 440 \$
Viger et Jeanne-Mance	601 265 \$
Total Montréal	2 432 822 \$

07 Outaouais	
de l'Outaouais	628 587 \$
du Pontiac	343 788 \$
Papineau	202 519 \$
Vallée-de-la-Gatineau	41 192 \$
Total Outaouais	1 216 086 \$

08 Abitibi-Témiscamingue	
d'Abitibi-Est	79 446 \$
de la MRC de Rouyn-Noranda	40 144 \$
de la MRC d'Abitibi-Ouest	46 000 \$
de la région d'Amos	139 687 \$
Total Abitibi-Témiscamingue	305 277 \$

09 Côte-Nord	
de Duplessis	32 966 \$
de Manicouagan	12 750 \$
Total Côte-Nord	45 716 \$

11 Gaspésie / Les-Îles	
Avignon-Bonaventure	954 \$
de la Côte de Gaspé	10 000 \$
Haute-Gaspésie	123 477 \$
Relance Durocher-Percé	2 667 \$
Total Gaspésie / Les-Îles	137 098 \$

12 Chaudière-Appalaches	
Beauce-Nord	10 000 \$
Beauce-Sud	10 640 \$
de Frontenac	26 120 \$
de la MRC de Bellechasse	4 325 \$
de la MRC de Desjardins	12 489 \$

de la MRC de L'Islet	6 300 \$
de la MRC de Montmagny	8 116 \$
des Chutes-de-la-Chaudière	600 \$
Les Etchemins	5 702 \$
Total Chaudière-Appalaches	84 292 \$

13 Laval	
de Laval	109 829 \$
Total Laval	109 829 \$

14 Lanaudière	
D'Autray-Joliette	48 700 \$
Des Moulins	146 803 \$
L'Assomption	116 527 \$
Matawinie	157 908 \$
Montcalm	72 352 \$
Total Lanaudière	542 289 \$

15 Laurentides	
de la MRC des Laurentides	5 000 \$
Total Laurentides	5 000 \$

16 Montérégie	
Beauharnois-Huntingdon	500 \$
Beauharnois-Salaberry	7 000 \$
de la Vallée du Richelieu	221 813 \$
de Longueuil	1 759 262 \$
des Cantons-de-l'Est	251 755 \$
du Bas-Richelieu	8 745 \$
Iberville et Saint-Jean	523 328 \$
La Pinière	11 760 \$
La Prairie	1 335 \$
Laporte	233 759 \$
Maskoutain	3 966 \$
Vaudreuil-Soulanges	3 099 \$
Total Montérégie	3 026 323 \$

17 Centre-du-Québec	
Arthabaska	4 173 \$
de Drummond	37 000 \$
du comté Nicolet-Yamaska/ et MRC de Bécancour	22 900 \$
Total Centre-du-Québec	64 073 \$
Total pour l'ensemble des régions	9 340 624 \$

* Notes : Les montants sont ceux des engagements courants du 1er avril 2002 au 28 mars 2003. Ils incluent les reports de l'année précédente, mais non de l'année suivante. Ils réfèrent au financement pour les mesures actives seulement et n'incluent pas la subvention de base accordée par le Ministère à chacun des carrefours jeunesse-emploi.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 25

Titre

Solidarité jeunesse

- a) Budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse
- b) Nombre de participants à Solidarité jeunesse
- c) Taux de réussite et d'échec
- d) Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le programme Solidarité jeunesse en général et au sujet de l'opportunité d'en élargir son application à une clientèle plus grande

L'an 2 de Solidarité jeunesse s'étend du 1^{er} novembre 2001 au 31 octobre 2002.

La prolongation de l'an 2 s'étend sur une période de 5 mois, du 1^{er} novembre 2002 au 31 mars 2003.

e) Budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse

01 Bas-St-Laurent	AN 2	Prolongation
	\$	\$
Rimouski-Neigette	162 700	70 072
Matane	154 173	84 824
Rivière-du-Loup	198 120	80 024
Vallée-de-la-Matapédia	166 908	84 824
Mitis	88 317	70 072
Témiscouata	41 859	59 008
Kamouraska	94 154	59 058
02 Saguenay-Lac-St-Jean		
Saguenay	638 707	313 480
La Bivoie/Alma	194 656	158 584
Maria Chapdelaine	114 328	55 320
Roberval	129 080	36 880
03 Capitale Nationale		
Maison Dauphine	117 047	0

Capitale Nationale	922 632	94 616	668
Charlesbourg/Chauveau	93 548	51 632	
J-Talon/La Peltrie/L-Hébert	90 464	73 760	
Chauveau	232 645	92 200	
Montmorency	164 019	82 895	
Charlevoix	59 673	51 632	
Portneuf	77 066	36 456	
04 Mauricie			
Francheville	718 961	284 319	
Centre Mauricie	347 633	103 264	
MRC de Maskinongé	70 720	25 816	
Haut-St-Maurice	42 769	29 504	
Mékinac	40 568	22 128	
05 Estrie			
Memphrémagog	140 241	90 240	
Comté de Johnson	72 701	37 600	
Haut St-François	57 546	48 880	
Du Granit	88 176	52 640	
Comté de Richmond	75 350	52 640	
Coaticook	29 497	15 040	
Sherbrooke	398 879	240 640	
6A Montréal Banlieue/Laval			
Bourassa et Sauvé	401 423	167 040	
Laval	389 208	210 154	
Ouest de l'Ile	99 769	51 632	
Verdun	237 464	119 928	
Destination Travail	129 435	55 320	
Marquette	113 005	59 008	
Anjou/St-Justin	67 946	29 504	
CREE/Viger	64 805	51 632	
Pointe-aux-Trembles	11 065		
	11 064		

SOURCE : Suzanne Carbonneau 20 juin 2003

VALIDATION : Bureau Solidarité jeunesse

Ahuntsic/Bord/Cartie	29 119	0
Côte des Neiges	18 440	0
Saint-Laurent	0	31 016

6F Ville de Montréal

Centre Sud/Plateau	398 678	228 656
Groupe Conseil St-Denis	333 810	132 768
Ahun/Borde/Cartierville	107 752	70 072
Mercier	76 948	59 008
Hoche/Maisonneuve	415 346	221 280
Côte des Neiges	109 778	36 880
Notre-Dame de Grâces	92 614	36 880
PAT/Montréal Est	71 961	51 632
Héberjeunes/Parc Extension	144 327	95 888
POT	151 208	96 535
Anjou/St-Justin	80 058	40 568
Sud-Ouest Montréal	139 952	77 448
Emploi jeunesse 16-25	267 910	129 080
Op. Emploi jeunesse	143 908	70 072

07 Outaouais

Outaouais	765 745	331 920
Papineau	245 937	154 896
Vallée de la Gatineau	151 596	81 136
Pontiac	100 198	62 696

08 Abitibi-Témiscamingue

Centre Ressource Jeunesse	164 184	73 760
Abitibi-Est	210 693	118 016
MRC Abitibi	72 618	25 816
MRC Abitibi Ouest	73 421	8 440
Témiscamingue	45 850	33 192

09 Côte-Nord**670**

Duplessis	171 904	90 240
Saguenay-Les Escoumins	139 809	78 960
Comté du Saguenay	70 913	37 600
Duplessis	56 375	26 320

10 Nord du Québec

Jamésie	8 680	0
---------	-------	---

11 Gaspésie/I.Madeleine

Relance du Rocher Percé	157 663	73 760
Angrignon/Bonaventure	147 271	73 760
Denis Riverin	122 237	77 448
MRC Côte de Gaspé	93 349	62 696
Des Iles	53 250	40 568

12 Chaudière Appalaches

MRC Desjardins	186 784	81 246
Beauce Sud	141 240	80 448
L'Amiante	222 636	181 480
Chute de la Chaudière	110 520	36 880
Montmagny	59 006	18 440
Bellechasse	26 880	44 256
Etchemins	57 154	29 504
Beauce Nord	65 494	63 292
L'Islet	61 356	32 390
Lotbinière	33 404	33 192

14 Lanaudière

D'Autray Joliette	302 242	180 712
Des Moulins	273 437	106 952
L'Assomption	125 850	59 008
Montcalm	210 155	78 696
Matawinie	217 166	108 057

15 Laurentides

Rivière du Nord	418 586	206 528
Thérèse de Blainville	223 086	88 432
MRC Deux Montagnes	219 444	140 891
Défi J. Antoine Labelle	153 283	84 834
Groupe Action Groulx	122 024	125 008
Laurentides	113 580	55 320
Des Pays D'en Haut	0	44 068

16 Montérégie

Place aux Jeunes	449 936	140 144
St-Jean	283 976	121 704
Bas-Richelieu	137 554	66 384
PS Jeunesse	346 672	154 896
Cantons de l'Est	230 033	99 576
Maskoutain	131 251	73 760
St-Hubert	95 869	55 320
AIJT Vallée du Richelieu	227 401	125 392
Vaudreuil	101 105	33 192
La Prairie	129 963	51 632
Centre IJA/Laporte	62 759	29 504
La Pinière	24 657	11 064
Carrefour jeunesse emploi	40 684	14 752
Marguerite d'Youville	45 276	36 880
Comté Johnson	114 328	36 880

17 Centre du Québec

Drummond	242 965	151 430
S.Accès travail Bois-Francis	66 000	0
Nicolet Yamaska	190 134	117 628
Intégration à l'emploi Érable	148 666	73 760
Arthabaska	90 822	66 384

672

* Données au 31 mars 2003.

b) Nombre de participants à Solidarité jeunesse

01-Bas-St-Laurent	AN 2	Prolongation
Rimouski-Neigette	48	20
Matane	46	18
Rivière-du-Loup	54	21
Vallée-de-la-Matapédia	42	20
Mitis	27	18
Témiscouata	8	14
Kamouraska	34	15

02 Saguenay-Lac-St-Jean

Saguenay	186	94
La Bivoie/Alma	56	44
Maria Chapdelaine	31	11
Roberval	43	19

03 Capitale Nationale

Maison Dauphine

Capitale Nationale	251	64
Charlesbourg/Chauveau	30	10
J-Talon/La Peltrie/L-Hébert	6	2
Chauveau	64	15
Montmorency	47	21
Charlevoix	52	11

SOURCE : Suzanne Carbonneau 20 juin 2003

VALIDATION : Bureau Solidarité jeunesse

Portneuf	17	37
----------	----	----

04 Mauricie

Francheville	187	20
Centre Mauricie	67	19
MRC de Maskinongé	21	5
Haut-St-Maurice	17	3
Mékinac	11	2

05 Estrie

Memphrémagog	44	19
Comté de Johnson	23	8
Haut St-François	17	11
Du Granit	26	12
Comté de Richmond	24	6
Coaticook	10	2
Sherbrooke	129	37

6A Montréal Banlieue/Laval

Bourassa et Sauvé	126	68
Laval	115	39
Ouest de l'Île	30	9
Verdun	82	25
Destination Travail	25	8
Marquette	16	7
Anjou/St-Justin	19	9
CREE/Viger	16	8
Pointe-aux-Trembles	1	3
Ahuntsic/Bord/Cartie	2	5
Côte des Neiges	7	0
Saint-Laurent	0	2

6F Ville de Montréal

Centre Sud/Plateau	129	35
Groupe Conseil St-Denis	88	32
Ahun/Borde/Cartierville	45	15
Mercier	25	10
Hoche/Maisonnette	128	30
Côte des Neiges	38	6
Notre-Dame de Grâce	21	8
PAT/Montréal Est	25	12
Héberjeunes/Parc Extensio	44	12
POT	31	20
Anjou/St-Justin	23	5
Sud-Ouest Montréal	41	15
Emploi jeunesse 16-25	85	25
Op. Emploi jeunesse	44	15

07 Outaouais

Outaouais	198	76
Papineau	75	28
Vallée de la Gatineau	36	16
Pontiac	23	17

08 Abitibi-Témiscamingue

Centre Ressource Jeunesse	46	12
Abitibi-Est	55	31
MRC Abitibi	18	10
MRC Abitibi Ouest	20	3
Témiscamingue	13	10

09 Côte-Nord

Duplessis	47	11
-----------	----	----

SOURCE : Suzanne Carbonneau 20 juin 2003

VALIDATION : Bureau Solidarité jeunesse

Saguenay-Les Escoumins	48	10
------------------------	----	----

Comté du Saguenay	22	8
-------------------	----	---

Duplessis	16	6
-----------	----	---

10 Nord du Québec

Jamésie	0	0
---------	---	---

11 Gaspésie/I.Madeleine

Relance du Rocher Percé	46	13
-------------------------	----	----

Avignon/Bonaventure	41	16
---------------------	----	----

Denis Riverin	36	15
---------------	----	----

MRC Côte de Gaspé	24	7
-------------------	----	---

Des Iles	19	8
----------	----	---

12 Chaudière Appalaches

MRC Desjardins	49	20
----------------	----	----

Beauce Sud	44	15
------------	----	----

L'Amiante	68	38
-----------	----	----

Chute de la Chaudière	23	12
-----------------------	----	----

Montmagny	19	8
-----------	----	---

Bellechasse	7	7
-------------	---	---

Etchemins	15	5
-----------	----	---

Beauce Nord	15	12
-------------	----	----

L'Islet	17	7
---------	----	---

Lotbinière	12	6
------------	----	---

14 Lanaudière

D'Autray Joliette	84	19
-------------------	----	----

Des Moulins	77	15
-------------	----	----

L'Assomption	37	12
--------------	----	----

Montcalm	47	15
----------	----	----

Matawinie	64	26
-----------	----	----

SOURCE : Suzanne Carbonneau 20 juin 2003

VALIDATION : Bureau Solidarité jeunesse

15 Laurentides**676**

Rivière du Nord	121	34
Thérèse de Blainville	51	30
MRC Deux Montagnes	58	26
Défi J. Antoine Labelle	46	30
Groupe Action Groulx	30	20
Laurentides	32	12
Des Pays D'en Haut	0	...3

16 Montérégie

Place aux Jeunes	125	31
St-Jean	64	22
Bas-Richelieu	48	13
PS Jeunesse	48	13
Cantons de l'Est	47	22
Maskoutain	73	10
St-Hubert	26	13
AIJT Vallée du Richelieu	63	28
Vaudreuil	29	14
La Prairie	35	10
Centre IJA/Laporte	22	20
La Pinière	26	.9
Carrefour jeunesse emploi	13	2
Marguerite d'Youville	14	0
Comté Johnson	17	5

17 Centre du Québec

Drummond	73	40
S.Accès travail Bois-Francs	53	14
Nicolet Yamaska	29	7
Intégration à l'emploi Érable	46	9
Arthabaska	24	8

c) Taux de réussite

Taux de mise en mouvement

01	Bas St-Laurent	92,3%
02	Saguenay-Lac-St-Jean	91,1%
03	Capitale-Nationale	87,4%
04	Mauricie	87,6%
05	Estrie	88,5%
6a	Montréal-Banlieue et Laval	81,7%
6f	Ville de Montréal	74,1%
07	Outaouais	84,7%
08	Abitibi-Témiscamingue	89,4%
09	Côte-Nord	89,8%
10	Nord-Du-Québec	60,8%
11	Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	86,6%
12	Chaudière-Appalaches	86,6%
14	Lanaudière	88,0%
15	Laurentides	84,1%
16	Montréal	82,2%
17	Centre-du-Québec	90,1%

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 26a)b)c)d)

Titre

Contrat d'intégration au travail (CIT) :

- a) budget consacré à chacune des régions pour les CIT pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;
- b) budgets périmés par chacune de ces régions;
- c) taux de prévalence de personnes pouvant bénéficier de CIT par région;
- d) nombre de contrats d'intégration au travail accordés par chacune des régions.

Exposé et statistiques

a)
Quoique le budget pour les contrats d'intégration au travail soit intégré au Fonds de développement du marché du travail, sa répartition est faite distinctement. Le budget de référence pour les CIT est établi à 18 619,0 K\$. En 2002-2003, la somme de 397,1 K\$ a été ajoutée lors de la répartition initiale.

Régions	Budget 2002-2003
Abitibi-Témiscamingue	1 090,9
Bas St-Laurent	1 674,5
Capitale-Nationale	1 100,7
Centre-du-Québec	944,0
Chaudière-Appalaches	1 114,9
Côte-Nord	573,1
Estrie	562,7
Gaspésie-Iles-de-la Madeleine	1 326,9
Ile de Montréal	3 233,4
Lanaudière	738,0
Laurentides	782,8
Laval	574,7
Mauricie	898,7
Montréal	2 363,5
Nord-du-Québec	59,0
Outaouais	738,9
Saguenay-Lac St-Jean	1 239,4
Total des régions	19 016,1

b) Les périmés nets CIT pour l'exercice 2002-2003 s'élèvent à 279,7 K\$. Six régions ont déboursé plus que la somme identifiée au départ pour le CIT à partir de leur enveloppe régionale FDMT, tandis que onze autres ont périmé des montants d'argent au terme de l'exercice financier.

Régions	Budget 2002-2003	Déboursés	Budget non-engagé (sur-engagé)
		au 31 mars 2003	
Abitibi-Témiscamingue	1 090,9	1 041,1	49,8
Bas St-Laurent	1 674,5	1 793,7	(119,2)
Capitale-Nationale	1 100,7	944,2	156,5
Centre-du-Québec	944,0	938,6	5,4
Chaudière-Appalaches	1 114,9	1 178,0	(63,1)
Côte-Nord	573,1	458,9	114,2
Estrie	562,7	599,9	(37,2)
Gaspésie-Iles-de-la Madeleine	1 326,9	1 164,4	162,5
Ile de Montréal	3 233,4	3 027,2	206,2
Lanaudière	738,0	659,7	78,3
Laurentides	782,8	840,2	(57,4)
Laval	574,7	669,1	(94,4)
Mauricie	898,7	854,6	44,1
Montréal	2 363,5	2 753,1	(389,6)
Nord-du-Québec	59,0	33,4	25,6
Outaouais	738,9	716,1	22,8
Saguenay-Lac St-Jean	1 239,4	1 064,3	175,1
Total des régions	19 016,1	18 736,4	279,7

c) Nous n'avons pas de données régionales sur le taux de prévalence des personnes pouvant bénéficier d'un CIT. Une enquête conjointe Canada-Québec sur les taux des personnes handicapées par province a été réalisée à partir des données du recensement 2001 mais les données ne sont pas encore disponibles.

Voici toutefois les données sur les participants (adultes distincts) pour l'exercice 2002-2003 :

Régions	Nb d'adultes distincts 2002-2003
Abitibi-Témiscamingue	184
Bas St-Laurent	309
Capitale-Nationale	160
Centre-du-Québec	164
Chaudière-Appalaches	225
Côte-Nord	122
Estrie	126
Gaspésie-Iles-de-la Madeleine	251
Ile de Montréal	561
Lanaudière	133
Laurentides	180
Laval	124
Mauricie	145
Montréal	472
Nord-du-Québec	4
Outaouais	120
Saguenay-Lac St-Jean	214
Total des régions (1)	3 478

d) Le nombre total de contrats d'intégration au travail est de 6 127.

Régions	Nb de Projets 2002-2003
Abitibi-Témiscamingue	304
Bas St-Laurent	511
Capitale-Nationale	289
Centre-du-Québec	278
Chaudière-Appalaches	383
Côte-Nord	187
Estrie	207
Gaspésie-Iles-de-la Madeleine	400
Ile de Montréal	989
Lanaudière	251
Laurentides	322
Laval	216
Mauricie	254
Montréal	949
Nord-du-Québec	12
Outaouais	214
Saguenay-Lac St-Jean	361
Total des régions	6 127

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 27a)b)

Titre

Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus :

- a) budget consenti à la mise en œuvre de la Stratégie pour 2002-2003 et prévisions pour 2003-2004;
- b) ventilation de ces budgets par axe d'intervention.

Exposé et statistiques

État de situation

- Le 28 janvier 2003, la ministre déléguée à l'Emploi a lancé la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. L'objectif de la Stratégie et du plan d'action est de favoriser le maintien en emploi et la réinsertion au marché du travail des personnes de 45 ans et plus qui le désirent, et d'accroître ainsi le taux d'activité de ce groupe d'âge. Une série d'actions seront mises en œuvre en 2003-2004 alors que d'autres seront étalées sur un horizon de cinq ans.
- La Stratégie a été déposée à la Commission des partenaires du marché du travail le 13 février 2003 et sera prise en compte dans le Plan d'action d'Emploi-Québec 2003-2004 ainsi que dans les plans d'action régionaux.
- L'année 2002-2003 a été consacrée à l'élaboration de la Stratégie et à l'identification des axes d'intervention de celles-ci. Entre autres choses, il a été établi qu'il n'y aurait pas de budget spécifique dédié à la Stratégie puisque les activités peuvent être réalisées dans le cadre des interventions et des mesures et services existants d'Emploi-Québec. Il en va d'ailleurs de même pour les autres stratégies, telle que celle concernant les femmes.
- Notons, par ailleurs, qu'en ce qui a trait aux mesures d'Emploi-Québec s'adressant aux individus, la part des 45 ans et plus se situait pour l'année 2002-2003 (fin mars 2003) à 25 %, soit 58 997 personnes.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi,
le 27 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 30 juin 2003

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 28a)b)c)d)e)

Titre

Programme d'emplois temporaires pour la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003 :

- a) budget consenti et modalités du programme;
- b) nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire;
- c) nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage;
- d) budget consenti par Emploi-Québec à ces formations;
- e) autres régions qui bénéficient de ce programme, le cas échéant.

a) Budget consenti et modalités du programme

Pour l'exercice 2002-2003, Emploi-Québec Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine a consenti la somme de 5 697 925 \$ pour supporter les collectivités confrontées à un manque d'emplois disponibles dans les entreprises du territoire. Les interventions ont été divisées en 4 volets :

Fonds de création d'emplois municipaux (FCEM) : a permis la création de 70 emplois dans chaque MRC. Ces emplois sont répartis entre les municipalités selon un modèle de répartition convenu entre les MRC. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h, tandis que le ministère des Régions bonifie les salaires à 9 \$/h pour les manoeuvres et à 12 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les municipalités assument 10 % du coût total du projet. La participation d'Emploi-Québec au Fonds de création d'emplois municipaux en 2002-2003, s'élève à 1 915 634 \$. Ces projets permettent la consolidation des infrastructures récréotouristiques des municipalités.

Fonds transitoire de création d'emplois (FTCE) : a permis la création de 60 emplois dans chaque MRC. Ces emplois sont répartis selon les projets structurants retenus par le comité régional d'approbation des projets régionaux. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h, tandis que le ministère des Régions bonifie les salaires à 9\$/h pour les manoeuvres et à 12 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les promoteurs assument 10 % du coût total du projet. Emploi-Québec a participé pour un montant de 1 547 233 \$ pour l'année financière 2002-2003. Il s'agit de projets qui se distinguent du FCEM par le fait d'un rayonnement régional avec l'implication de partenaires tels le FAPAQ, MRN, MIR, ex : en partenariat avec le FAPAQ nous avons procédé aux aménagements aux abords des lacs, avec le MRN et Rexforêt nous avons réalisé un sentier de motoneige et véhicule tout-terrain autour de la Gaspésie de façon à rejoindre le circuit provincial. De plus, les projets à caractère culturel et touristique, ont créé une synergie des gens du territoire gaspésien, permettant ainsi de présenter une offre globale du produit de la région. Par ailleurs, ces projets ont permis d'embaucher des ex-travailleurs en forêt pour suppléer à la diminution des CAAF en apportant une valeur ajoutée.

Projets spéciaux pour les ex-travailleurs de la Gaspésia (Chandler) : a permis la création de 278 emplois destinés aux travailleurs licenciés lors de la fermeture de la Gaspésia en 1999. Il s'agit d'un engagement du gouvernement du Québec pour contrer l'exode des travailleurs en vue de la réouverture prochaine de cette entreprise. Ces emplois sont accordés à des organismes du milieu. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h, tandis que le ministère des Régions bonifie les salaires à 12 \$/h pour les manoeuvres et à 15 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les promoteurs assument 10 % du coût total du projet. Les sommes versées par Emploi-Québec sont de l'ordre de 1 257 991\$ pour 2002-2003.

Projets pour les travailleurs de l'industrie du crabe : a permis la création de 611 emplois destinés à soutenir les travailleurs de cette industrie qui ne réussissent pas à se qualifier minimalement à l'assurance-emploi. Ces emplois sont accordés à des organismes du milieu. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h. Une contribution des industriels est requise pour assumer des frais reliés aux dépenses de la CSST ainsi qu'à certains matériaux nécessaires pour la réalisation des projets. Le montant de 977 067 \$ a été versé afin de soutenir les travailleurs concernés.

b) Nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire

- Fonds de création d'emplois municipaux (FCEM) : 465 participants, 14 semaines, 9 \$/h ou 12 \$/h.
- Fonds transitoire de création d'emplois (FTCE) : 321 participants, 14 semaines, 9 \$/h ou 12 \$/h.
- Projets spéciaux pour les ex-travailleurs de la Gaspésie (Chandler) : 278 participants, 14 semaines, 12 \$/h ou 15 \$/h.
- Projets pour les travailleurs de l'industrie du crabe : 611 participants, 5 à 8 semaines, environ 8,55 \$/h.

c) Nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage

Dans le cadre des mesures de création d'emplois temporaires, 484 personnes de moins de 45 ans et ne détenant pas un diplôme d'études secondaires se sont engagées à entreprendre des activités de formation pouvant les mener à l'obtention d'un diplôme. Cette formation découle d'un consensus régional à l'effet de qualifier la main-d'œuvre gaspésienne aux emplois éventuellement créés par le plan de relance.

d) Budget consenti par Emploi-Québec à ces formations

La Direction régionale Emploi-Québec Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine a consenti 382 788 \$ pour cette opération en 2002-2003. La stratégie de formation a été implantée seulement dans la région Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine.

e) Autres régions qui bénéficient de ce programme, le cas échéant.

La région du Bas-Saint-Laurent (MRC Matapédia) a eu recours également au programme d'emplois temporaires. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a consenti la somme de 100 037 \$ par le biais de subventions salariales pour soutenir des travailleurs forestiers.

Vingt personnes ont bénéficié de subventions salariales pour une période variant de 15 à 17 semaines. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a contribué financièrement en vertu des balises de la mesure Subventions salariales, lesquelles se traduisent par une contribution maximale de 50 % du salaire minimum.

Le programme d'emplois temporaires dans la Bas-Saint-Laurent ne comportait pas de volet formation.

SOURCE : Direction régionale Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, le 18 juin 2003
Bureau du sous-ministre associé, le 19 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 20 juin 2003

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 29

Titre

Liste des organismes qui ont demandé des subventions au ministère, par région et par secteur, pour les années 2001-2002 et 2002-2003 et prévisions pour l'année 2003-2004 en incluant :

- a) les montants des subventions reçues;
- b) la liste des organismes qui ont été refusés;
- c) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale.

- a) Seuls les carrefours jeunesse-emploi (CJE) reçoivent une subvention. Les autres organismes financés le sont par ententes de service. Pour les montants des subventions accordées aux CJE, se référer à l'annexe A de la fiche RPE24; pour les montants accordés aux autres ressources externes en ententes de service, se référer à l'annexe de la fiche RPE 23.
- b) N/A.
- 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 : Direction des ressources externes, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, le 18 juin 2003

VALIDATION: Bureau du sous-ministre associé, le 20 juin 2003

ÉTUDE DES CRÉDITS

Fiche # 29 Annexe c)

Projets pilotes pour les travailleurs âgés 2002-2003

Organismes	Contribution Fédérale	Contribution Provinciale	Total
Bas-St-Laurent			
Transition Plus (21 mai 2001 au 14 mars 2003)	129 327 \$	58 676 \$	188 003 \$
Services d'aide à l'emploi du Témiscouata (14 janv. 2002 au 16 janv. 2004)	120 790 \$	54 803 \$	175 593 \$
Total	250 118 \$	113 478 \$	363 596 \$
Capitale-Nationale			
Centre Action Travail Québec (SEMO) (23 janv. 2001 au 2 août 2002)	61 965 \$	28 113 \$	90 078 \$
Total	61 965 \$	28 113 \$	90 078 \$
Centre-du-Québec			
Service d'accès au travail des Bois- Francs (27 nov. 2000 au 29 nov. 2002)	135 386 \$	61 424 \$	196 810 \$
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec (4 sept. 2001 au 31 mars 2003)	145 252	65 901	211 153 \$
Total	280 638 \$	127 325 \$	407 963 \$
Chaudière-Appalaches			
Atelier de préparation en emploi APE inc. (23 avril 2001 au 31 mars 2003)	351 187 \$	59 333 \$	510 520 \$
Passage Travail Rive-Sud et le Syndicat des travailleurs du Chantier Naval de Lauzon (3 sept. 2001 au 29 mars 2003)	108 744 \$	49 337 \$	158 081 \$
Total	459 931 \$	208 670 \$	668 601 \$
Estrie			
Société pour la Mise en valeur et le développement des ressources humaines (6 nov. 2000 au 31 oct. 2002)	131 459 \$	59 643 \$	191 102 \$
Total	131 459 \$	59 643 \$	191 102 \$
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine			
Centre de formation des adultes (C.S. des Îles) - Madelimer (28 fév. 2001 au 9 août 2002)	30 658 \$	13 910 \$	44 568 \$

Centre de formation en entreprise et récupération (CFER) du Rocher-Percé (18 juin 2001 au 15 juin 2002)	49 470 \$	22 445 \$	71 915 \$
Centre de formation des adultes (C.S. des Îles) (25 fév. 2002 au 29 mars 2003)	186 282 \$	84 516 \$	270 798 \$
Total	266 411 \$	120 870 \$	387 281 \$
Laurentides			
Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi (CIBLE) (17 juin 2002 au 31 mars 2003)	115 269 \$	52 298 \$	167 567 \$
Total	115 269 \$	52 298 \$	167 567 \$
Laval			
Association Midi-Quarante (19 fév. 2001 au 28 fév. 2003)	105 171 \$	47 716 \$	152 887 \$
Total	105 171 \$	47 716 \$	152 887 \$
Mauricie			
Stratégie Carrière (Tripap) (31 août 2001 au 31 mars 2003)	314 403 \$	142 644 \$	457 047 \$
Stratégie Carrière (Fruit of the Loom) (27 mai 2002 au 27 juin 2003)	416 107 \$	188 787 \$	604 894 \$
Total	730 509 \$	331 432 \$	1 061 941 \$
Monterégie			
Réseaux emploi-entrepreneurship (11 déc. 2000 au 31 oct. 2002)	63 991 \$	29 032 \$	93 023 \$
Comité d'aide à l'emploi Richelieu (14 mai 2001 au 31 mars 2003)	128 159 \$	58 146 \$	186 305 \$
Club de recherche d'emploi de la Vallée-du-Richelieu (29 oct. 2001 à avril 2002)	4 623 \$	2 097 \$	6 720 \$
Société pour la Mise en valeur et le développement des ressources humaines (6 nov. 2000 au 31 oct. 2002)	88 803 \$	40 290 \$	129 093 \$
Total	285 575 \$	129 566 \$	415 141 \$
Montréal			
Brassard Leblanc Planification inc. (1 ^e nov. 2000 au 30 juin 2002)	5 851 \$	2 655 \$	8 506 \$
Centre éducationnel Inter-Âge (Collège Marie-Victorin) (1 ^e mai 2001 au 31 mars 2003)	192 007 \$	87 113 \$	279 120 \$
Objectif Emploi 40 ans + (1 ^e juillet 2001 au 28 fév. 2003)	178 585 \$	81 024 \$	259 609 \$
Centre des Femmes de Montréal (27 août 2001 au 31 mars 2003)	102 702 \$	46 596 \$	149 298 \$

Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (20 nov. 2001 au 30 juin 2003)	139 493 \$	63 288 \$	202 781 \$
Conseil québécois des ressources humaines en culture (4 mars 2002 au 31 mars 2003)	76 713 \$	34 805 \$	111 518 \$
Conseil des métiers d'art du Québec (1 ^e avril 2002 au 31 déc. 2003)	71 850 \$	32 599 \$	104 449 \$
Nouveau Départ(13 mai 2002 au 22 fév. 2003)	112 247 \$	50 927 \$	163 174 \$
Association québécoise pour les troubles d'apprentissage (AQETA) (1 ^e juin 2002 au 30 juin 2003)	50 548 \$	22 933 \$	73 481 \$
Total	929 997 \$	421 939 \$	1 351 936 \$
Provincial			
Réseau canadien des entreprises d'entraînement (Alinov, Abrimex et Pinart) (5 fév. 2001 au 13 sept. 2002)	108 841 \$	49 381 \$	158 222 \$
Total	108 841 \$	49 381 \$	158 222 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2003-2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 30

Titre

État de développement du système de reconnaissance des acquis et des compétences.

Exposé et statistiques

Le Plan d'action 2002-2007 de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue prévoit la mise en place d'une Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences qui a pour fonction, notamment, d'harmoniser le dispositif de reconnaissance des acquis à des fins scolaires et le dispositif de reconnaissance des compétences à des fins professionnelles. Par ailleurs, le Comité national de suivi de l'implantation de la politique a retenu la reconnaissance des acquis et des compétences au nombre des huit actions prioritaires pour l'année 2002-2003.

Les actions relatives à l'arrimage des deux principaux dispositifs de reconnaissance, soit celui de l'éducation et celui du marché du travail, au cours de la dernière année, se sont fondés sur deux axes d'intervention majeurs.

Le premier axe touche l'actualisation ou le développement de chacun des deux systèmes, alors que le second regroupe des activités exploratoires d'analyse qui sont préalables à toute démarche d'arrimage de système.

Ainsi, le ministère de l'Éducation a mené des travaux visant à la bonification et à la révision des pratiques en matière de reconnaissance des acquis, le développement d'outils, l'assouplissement des cadres réglementaires et l'harmonisation des mécanismes des divers ordres d'enseignement.

De la même façon, Emploi-Québec, sur la base du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail en 2001 et du Programme d'apprentissage en milieu de travail lancé en avril 2002, a mené en concertation avec les partenaires et les comités sectoriels de main-d'œuvre des travaux visant :

- la caractérisation et la définition du cadre d'élaboration et la promotion de la **norme professionnelle** qui est l'expression des besoins du marché du travail en terme de compétences à posséder par la main-d'œuvre afin de maîtriser l'exercice d'un métier, d'une fonction de travail ou d'une profession;
- l'élaboration d'un cadre conceptuel de reconnaissance des compétences répondant aux besoins du marché du travail;
- la définition et le développement du **registre des compétences** où seront enregistrées les normes professionnelles et les compétences acquises par les travailleurs au regard de ces normes. Notons que ce registre émettra également au bénéfice des travailleurs des documents officiels : l'attestation de compétences et le certificat de qualification professionnelle.

Dans le cadre du second axe d'intervention, en complément aux travaux de la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences, le ministère de l'Éducation et Emploi-Québec ont mené des travaux conjoints, notamment, une étude sur la faisabilité d'un référentiel commun, la mise en place d'un comité directeur des expérimentations et la recherche d'expériences pouvant enrichir la réflexion concernant l'arrimage des dispositifs. La tenue des expériences devrait donner lieu à l'intensification des travaux au cours de la prochaine année.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
18 juin 2003

VALIDATION: BSMA, 18 juin 2003