

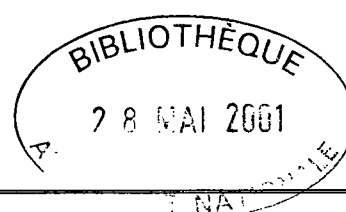
---

# Étude des crédits 2001 – 2002

---

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

**(Volet : Aide à l'emploi)**



**Étude de crédits 2000-2001**  
**Demandes de renseignements particuliers de l'Opposition officielle**

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
Volet EMPLOI (Aide à l'emploi)		
31.	Bilan des dépenses relatives au ministère de l'Emploi et à Emploi-Québec: a) Effectifs pour chacune des organisations. b) Bilan du calendrier d'implantation pour l'ensemble des CLE, budget de chaque CLE pour 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002. c) Liste des commissions régionales des partenaires du marché du travail en opération, et le nom des personnes nommées à ce jour pour chacune des commissions.	1
32.	a) Copie de l'organigramme du ministère de l'Emploi, d'Emploi-Québec, de la Commission des partenaires du marché du travail, des Commissions régionales des partenaires du marché du travail et des Centres locaux d'emploi en opération. b) Copie de l'Entente de gestion en vigueur. c) Copie des plans d'actions régionaux adoptés à ce jour et du plan d'action annuel d'Emploi-Québec. d) Copie des ententes liant le ministère et la Ville de Montréal, le ministère de l'Éducation et les autres ministères.	9
33.	Mandats donnés à la Société immobilière du Québec pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie et/ou par sous-contrats 2000-2001 pour le ministère et chacun des CLE.	381
34.	Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes a) Nombre de participants bénéficiaires de la sécurité du revenu et/ou, bénéficiaires de l'assurance-chômage, en indiquant le niveau de réussite (le nombre de participants qui retournent en emploi) par région, le niveau d'économie généré au compte de l'assurance-emploi. b) Nombre et motifs de refus pour chacun des programmes, par région et selon le sexe du demandeur. c) Répartition des participants selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité. d) Budget octroyé en 2000-2001 et budget réellement dépensé à ce jour pour les mesures actives.	382
35.	Programme SPRINT a) Ventilation du budget total pour 2000-2001. b) Nombre de demandes. c) Type d'établissements d'enseignement. d) Principaux motifs de refus selon la région et le sexe. e) Durée moyenne de traitement des demandes; f) Montant moyen des subventions ou prêts selon le sexe et la région.	387

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
36.	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.	388
37.	Liste 2000-2001 et budgets de chacun des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et état des négociations avec le fédéral concernant les personnes handicapées.	389
38.	Mesure de concertation pour l'emploi pour 2000-2001 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié des programmes d'aide à la formation et d'autres mesures s'adressant directement à elles.</li> <li>b) Liste des programmes, dépenses et prévisions pour le volet d'aide aux entreprises avec la part du budget du Québec et du Fédéral.</li> <li>c) Impact de ces programmes sur la formation des travailleurs et la création ou le maintien des emplois.</li> </ul>	410
39.	Régime d'apprentissage en entreprise <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ventilation du budget total pour 2000-2001.</li> <li>b) Budget disponible pour l'année en cours.</li> <li>c) Le nombre d'effectifs (ETC) responsables par régions de l'application de ce programme.</li> <li>d) Le nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou métiers.</li> <li>e) Le nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités ou métiers.</li> <li>f) Le nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou métiers.</li> <li>g) Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage.</li> </ul>	412
40.	Achat de formation pour l'année 2000-2001 <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Répartition entre le ministère et le MEQ des budgets et des dépenses pour l'achat direct de formation et pour l'achat de formation sur mesure.</li> <li>b) Nombre de participants par région et selon le sexe ainsi que type de formation des programmes suivants: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Achats de formation (formation générale et professionnelle);</li> <li>▪ Initiation aux métiers non traditionnels, accès aux carrières technologiques;</li> <li>▪ Accès à la formation professionnelle (acquisition du diplôme d'études secondaires; mise à niveau; préformation à la formation technologique);</li> <li>▪ Formation préparatoire à l'emploi;</li> <li>▪ Orientation scolaire et professionnelle;</li> <li>▪ Programme de stage en milieu de travail.</li> </ul> </li> <li>b) Budgets par région, par établissement d'enseignement et par type de cours pour chacun des programmes ci-haut mentionnés.</li> </ul>	414

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
41.	Emploi-Québec	416
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cibles et résultat des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2000-2001.</li> <li>b) Détails du budget par programme et des effectifs en 2000-2001.</li> <li>c) Copie des résolutions adoptés par Emploi-Québec et par la Commission des Partenaires du marché du travail.</li> <li>d) Les effectifs et le budget affecté à l'application de la loi 90.</li> <li>e) Les dépenses et frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90.</li> <li>f) Montant des dépenses admissibles en formation effectuées pour les trois dernières années par les entreprises assujetties.</li> <li>g) Montants dépensés et description des mesures de formation financés directement par le Fonds national au cours des trois dernières années et le nombre de bénéficiaires.</li> <li>h) Pourcentage des entreprises assujetties n'ayant pas dépensé au moins 1% de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles.</li> <li>i) Montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises n'ayant pas versé au moins 1% de leur masse salariale en formation professionnelle en 1996-1997, 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001.</li> </ul>	
42.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Liste des projets subventionnés dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de service dispensé par l'organisme et la subvention reçue en 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.</li> <li>b) Nombre de prestataires de l'assistance emploi ayant quitté le régime d'assistance emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale pour 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.</li> <li>c) Durée de vie moyenne d'une entreprise d'économie sociale avec les emplois qu'elle génère en indiquant le nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermeture pour la même période.</li> </ul>	458
43.	Liste des projets soumis en 2000-2001 dans le cadre du programme "Jeunes volontaires" pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis.	462
44.	Ventilation par région administrative et par projet du nombre de participants au programme "Jeunes volontaires" pour l'exercice financier 2000-2001 et les montants de chacune des subventions.	463
45.	Nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions administratives, en mars 2000 et mars 2001.	476
46.	Nombre et caractéristiques des participants au programme "Jeunes volontaires" pour l'année 2000-2001 dans chacune des catégories suivantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bénéficiaires de la sécurité du revenu;</li> <li>▪ Prestataires de l'assurance-chômage;</li> <li>▪ Sans revenu;</li> <li>▪ Exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale.</li> </ul>	477
47.	Dépenses relatives au programme de crédit d'impôt pour la formation professionnelle (CIRF) au cours des trois dernières années, volet stages en milieu de travail et régime d'apprentissage et de qualification.	478
48.	Copie des minutes du Comité conjoint Canada-Québec d'implantation de l'entente de mise en œuvre.	479



#	Demandes de renseignements particuliers	Page
49.	Nombre d'heures de cours, et coûts de celles-ci, achetés par Emploi-Québec dans les commissions scolaires, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par commissions scolaires.	519
50.	Actions posées par le ministère et coûts associés à l'entente du 19 octobre 2000, entre la ministre de la Culture et des Communications et la ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi, pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, intitulée «Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel».	522
	<u>Carrefours jeunesse-emploi</u>	
51.	Budget total pour chacun des carrefours jeunesse-emploi pour les années 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.	524
52.	Budget alloué pour chacun des carrefours jeunesse emploi aux mesures actives en emploi pour les années 1999-2000 et 2000-2001.	525
53.	Liste des subventions accordées à chacun des carrefours jeunesse-emploi en 2000-2001	528
54.	Bilan des carrefours jeunesse emploi:	532
	a) Liste des programmes offerts.	
	b) Nombre de participants par programmes, par régions	
	c) Orientations du ministère quant à l'intégration des CJE aux CLE.	
55.	Liste de toutes les études et analyses faites à ce jour sur le statut politique et économique du Québec.	533
	<hr/>	
	Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle adressée au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et classée dans le volet Sécurité du revenu	
10.	Rapport d'activité et études produites par le Centre emploi technologie (CETECH)	534
	<hr/>	
	Demande de renseignements particuliers de l'opposition officielle adressée au Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse	
	<u>Enseignement collégial</u>	
118.	Nombre d'heures de cours achetées par Emploi-Québec, dans les cégeps, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par année et par institution, telles que recensées par le MEQ.	535

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

Fiche # 31 a)

**Titre**

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

a) effectifs pour chacune des organisations

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

- le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en excluant les effectifs relevant d'Emploi-Québec compte 3729 ETC (équivalent à temps complet). À ce nombre s'ajoutent environ 750 employés qui relèvent de la Ville de Montréal.
- Emploi-Québec compte 2735 ETC. À ce nombre s'ajoutent 268 employés prêtés à long terme au Ministère par la Ville de Montréal en vertu d'une convention concernant l'organisation de services d'emploi sur ce territoire.

\* Équivalents à temps complet prévus au budget 2000-2001.

**SOURCE :** Direction des ressources humaines – 2001-03-16  
**VALIDATION:** Service du budget – 2001-03-16

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 31b

### Titre

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

b) Bilan du calendrier d'implantation pour l'ensemble des CLE, budget de chaque CLE pour 1998-1999, 1999-2000, 2000-2001 et 2001-2002.

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

La réorganisation des services publics d'emploi a nécessité des travaux de grande envergure. Trois organismes dont une portion de DRHC, la SQDM et le ministère de la Sécurité du revenu ont été regroupés. Nous sommes passés de 266 points de services pour les trois organismes à 153 pour le Ministère seulement.

Cet exercice a nécessité, dans un premier temps, la gestion d'un grand nombre de locaux temporaires afin de regrouper sous un même toit le personnel en provenance des trois organisations précitées pour ultérieurement procéder à la mise en place des centres locaux d'emploi dans leurs locaux permanents.

Les dépenses de déménagement, relocalisation, construction, transformation et aménagement pour l'année 2000-2001 ont totalisé près de 11,8 M\$ dont 5,4 M\$ ont été payés comptant et le solde de 6,4 M\$ est amorti sur une période de 5 ans.

**SOURCE :** Service de la gestion des espaces, 2001-04-03  
**VALIDATION:** DGPSO - 2001-03-21

# SUIVI BUDGÉTAIRE DÉTAILLÉ DES PROJETS AMÉNAGEMENT DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI SOMMAIRE 2000-2001

RÉGION	COÛT DES TRAVAUX		
	Travaux comptant	Travaux amorti	TOTAL
01-Bas St-Laurent	14 513 \$	0 \$	14 513 \$
02-Saguenay/Lac St-Jean	49 469 \$	293 432 \$	342 901 \$
03-Québec	82 593 \$	365 373 \$	447 966 \$
04-Mauricie	7 812 \$	0 \$	7 812 \$
05-Estrie	25 000 \$	0 \$	25 000 \$
06-A-Montréal Banlieue	1 331 185 \$	361 041 \$	1 692 226 \$
06-B-Montréal Ville	353 642 \$	3 717 330 \$	4 070 972 \$
07-Outaouais	34 818 \$	0 \$	34 818 \$
08-Abitibi/Témiscamingue	35 568 \$	225 996 \$	261 564 \$
09-Côte-Nord	248 412 \$	18 097 \$	266 508 \$
10-Nord du Québec	379 \$	0 \$	379 \$
11-Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine	268 888 \$	29 586 \$	298 474 \$
12-Beauce-Appalaches	24 026 \$	34 918 \$	58 944 \$
13-Laval	313 777 \$	22 649 \$	336 426 \$
14-Lanaudière	44 996 \$	302 685 \$	347 681 \$
15-Laurentides	499 461 \$	22 726 \$	522 187 \$
16-Montérégie	1 738 584 \$	938 953 \$	2 677 537 \$
17-Centre du Québec	333 226 \$	17 593 \$	350 819 \$
SOUS-TOTAL	5 406 349 \$	6 350 378 \$	11 756 728 \$

## ***ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002***

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

# de fiche : 31 c)

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

- c) Liste des commissions régionales des partenaires du marché du travail en opération, et le nom des personnes nommées à ce jour pour chacune des commissions

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

**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 12 mars 2001

# LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

5

## Conseil régional des partenaires du marché du travail du BAS-SAINT-LAURENT (01)

Président : Alain Harrisson

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
1 poste vacant	Dumais, Gilles	Dufour, Louise	Béland, Émery	Éducation
Gagnon, Suzanne	Gagnon, Normand	Martin, Hélène	Jean, Bruno	EQ Bas-St-Laurent
Laplante, Pierre	Harrisson, Alain		Langlais, Claude	Industrie et Commerce
Laprise, Gilbert	Malenfant, Jean-Jacques		Poirier, Louis	Régions
Lavoie, Josée	Pelletier-Grand'Maison, Diane			
Rousseau, Gilbert	Robinson, Raymonde			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail du SAGUENAY/LAC-SAINT-JEAN (02)

Présidente : Lise Fortin

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

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la CAPITALE NATIONALE (03)

Président : Yves Fortin

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

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la MAURICIE (04)

Président : Guy Forgues

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
1 poste vacant	Angers, Michel	Pilote, Line	Duguay, Paula	Éducation
Jobin, François	Beaudoin, Lise	Tardif, Marie-Josée	Forgues, Guy	EQ Mauricie
Lemay, Suzanne L.	Cardinal, Renée		Laforest, Jean-Yves	Industrie et Commerce
Lessard, Louis	Dupont, Michel		Routhier, Jeannine	Régions
Michaud, Donald	Émond, Pierre			
Roy, Denis	Lamy, Yvon			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'ESTRIE (05)

Présidente : Suzanne Blache

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Anctil, Renelle	1 poste vacant	Blache, Suzanne	Beaudry-Roberge, Manon	Éducation
Brouard, André	Forgues, Denis	Simard, Denis	Bellavance, Christine	EQ Estrie
Charpentier, Lynn	Léveillé, Gilles		Marceau, Denis	Industrie et Commerce
Dufour, Marie-Josée	Marcoux, Réal		Vallée, Jocelyn	Régions
Larocque, Monique	Roy, Jean-Pierre			
Rosa, Gaétan	Watson, Lorraine			

# LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de MONTRÉAL (06) Président : Denis Deschamps

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Baril, Myriane	Charland, Jean-Yves	Charpentier, Céline	Gagnon, Louise	Affaires municipales et Métropole
Beauregard, Yves	Dubois, Gilles	Faustin, Daphnée	Lallier, Alain	Éducation
Carrière, Brigitte	Gauthier, Lucie		Lamarche-Venne, Diane	EQ Montréal
Deschamps, Denis	Glass, Dominique		Leroux, Robert	Industrie et Commerce
Duguay, Pierre	Perrault, Josée			
Robitaille, Richard	Richer, Francine			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'OUTAOUAIS (07) Présidente : Marielle De Champlain

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bastien, Marc	Chamberland, Lynn	Allard, Michel	Bélanger, Raymond	Éducation
Coulombe, Robert	Clément, Diane	Desjardins, Marie-Claude	Gadbois, Jocelyne	EQ Outaouais
De Champlain, Marielle	Cloutier, Daniel		Nault, Diane	Industrie et Commerce
McDonnell, Sharron	Paquette, Gilles		Trudel, Louise	Régions
Saint-Cyr, Georges-Paul	Savard, Denis			
Senécal, Madeleine	Toutloff, Alain			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08) Présidente : Diane F. Raymond

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bellemare, Daniel	1 poste vacant	Labrie, Danielle	Marcotte, Daniel	Éducation
Blinco, Russell	Beaudoin, Réjean	Pratte, Paul	Potvin, Micheline	EQ Abitibi-Tém.
De Ciccio, Pietro	Noël, Claude		Roy, Anny	Industrie et Commerce
Diamond, Denis	Raymond, Diane F.		Savard, Guy	Régions
Lapointe, Jacques	Rheault, Donald			
Sylvestre, Claude	Tremblay, Michel			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la CÔTE-NORD (09) Président : Alain Cauchon

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Bacon, Normand	Bélanger, Yvan	Champagne, Louise	Chapados, Guylaine	Éducation
Bernard, Hugues	Gravel, Réjeanne	Simard, Micheline	Côté, Ginette	EQ Côte-Nord
Cauchon, Alain	Jalbert, Alain		Deraps, Octave	Industrie et Commerce
Guay, Serge	Lepage, André		Gagnon, Christian	Régions
Madore, Jean-Louis	Noël, Luc			
Monette, Isabelle	Pelletier, Valois			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE (11) Président : Arthur Miousse

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Arsenault, Dominique	Beaudin, Jean-d'Arc	Arsenault, Suzette	Auger, Roland	EQ Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine
Arsenault-Comeau, Rollande	Blais, Raynald	Cousineau, Gaétan	Cassivi, Thérèse	Industrie et Commerce
Clapperton, Henry	Fournier, Georges		Miousse, Arthur	Régions
Joncas, Michel	Leblanc, Germain		Tardif, François R.	
LeBrasseur, Daniel	Leclerc, Guylaine			
Pelletier, Gina	Luce, Denis			

# LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de CHAUDIÈRE-APPALACHES (12) Président : Raymond Cimon

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
1 poste vacant	Bégin, Steeve	Dionne, Louise	1 poste vacant	Éducation
Busque, Patrick	Chabot, Léonard	Émond, Carole	Bégin, Claire	EQ Chaudière-Appalaches
Cimon, Raymond	Côté, Paul		Lafleur, Nicole	Industrie et Commerce
Gagnon, Daniel	Courteau, Denis		Langlois, Denis	Régions
Nadeau, France	Labrie, Serge			
Thibault, Lyse	Laprise, Denise			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de LAVAL (13) Présidente : Monique Sauvé

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
Cléroux, Sylvain	1 poste vacant	Lecompte, Micheline	Boutin, Nicole	EQ Laval
Deraîche, Rodrigue	Authier, Benoît	Sauvé, Monique	Legault, Normand	Industrie et Commerce
Doucet, Claude	Lacroix, Gilles		Raymond, Ghyslaine	
Gauvin, Mario	Lacroix, Robert			
Mainville, Daniel	Nantel, Françoise			
Savard, Danielle	Perron, Manon			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de LANAUDIÈRE (14) Président : Donald Fortin

Entreprises	Main-d'oeuvre	Milieu communautaire	Milieu de la formation	Ministères
1 poste vacant	1 poste vacant	Godin, Pierre	1 poste vacant	Éducation
Brais, Gilles	Croze, Cécile	Vandenbroucke, Denise	Chaput, Thérèse	EQ Lanaudière
Dionne, Mario	Fortin, Donald		Fortin, Donald	Industrie et Commerce
Legault, Luc	Matte, Lucie		Routhier, Jeannine	Régions
Lepage-Cyr, Mireille	Raymond, Yves M.			
Robinson, Georges	Tessier, Daniel			

## Conseil régional des partenaires du marché du travail des LAURENTIDES (15) Président : Hugues Poelman

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

## Conseil régional des partenaires du marché du travail de la MONTÉRÉGIE (16) Président : Jean-Claude Lecompte

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



# LISTE DES CONSEILS RÉGIONAUX DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

## ***ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002***

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

# de fiche : 32 a

#### **Titre**

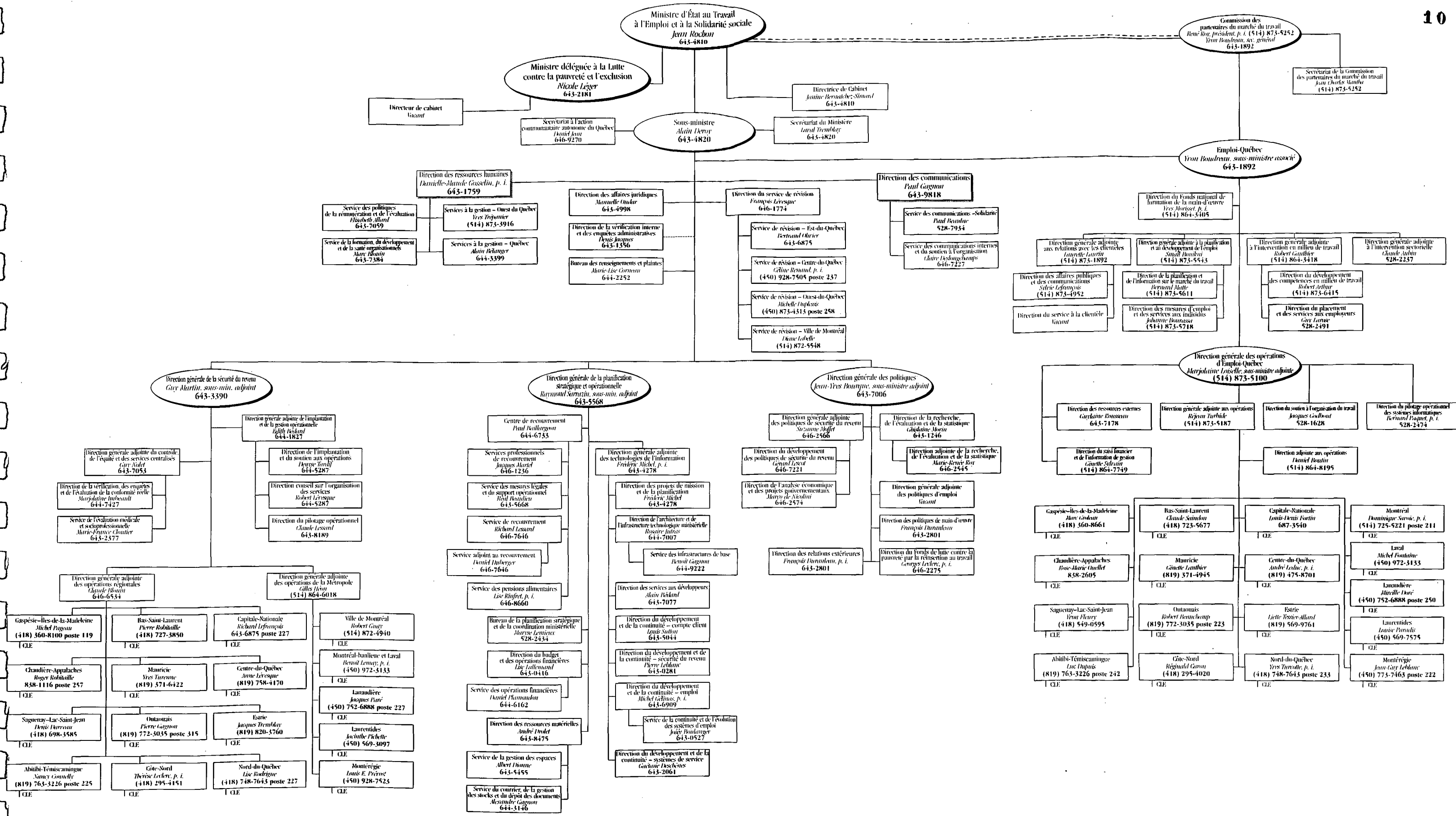
Copie de l'organigramme du ministère de l'Emploi, d'Emploi-Québec, de la Commission des partenaires du marché du travail, des Commissions régionales des partenaires du marché du travail et des Centres locaux d'emploi en opération

Voir les organigrammes aux pages suivantes.

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

**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 12 mars 2001

**VALIDATION :** Direction du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 15 mars 2001





COMMISSION  
DES PARTENAIRES DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL

**PRÉSIDENT PAR INTÉRIM :** René Roy

**MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE**

**M. Robert Guay**

Vice-président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Mme Denise Boucher \***

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

**Mme Jocelyne Wheelhouse**

Première vice-présidente de la Centrale des syndicats du Québec

**M. Laurent Pellerin**

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

**M. René Roy \***

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

**M. François Vaudreuil**

Président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

**MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES**

**M. Michel Audet \***

Président de la Chambre de commerce du Québec

**M. Florent Francoeur**

Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en Relations industrielles du Québec

**M. René Gendron**

Directeur général de la Maison régionale de l'industrie

**M. Gaston Lafleur**

Président-directeur général du Conseil québécois du commerce de détail

**M. Manuel Dussault (invité)**

Directeur à la recherche et à l'analyse des Manufacturiers et exportateurs du Québec

**M. Gilles Taillon \***

Président du Conseil du Patronat du Québec

**AUTRES MEMBRES**

**MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT**

**M. Gaëtan Boucher \***

Président-directeur général de la Fédération des cégeps

**M. André Caron**

Président général de la Fédération des commissions scolaires du Québec

**M. Pierre Lucier – Membre invité**

Président de l'Université du Québec

**MILIEU ORGANISMES COMMUNAUTAIRES**

**Mme Connie Barakett**

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

**Mme Lise Fortin**

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

**Mme Nancy Neamtan \***

Directrice générale du Regroupement pour la relance économique et sociale du sud-ouest de Montréal (RESO)

**MEMBRES D'OFFICE**

**M. Alain Deroy**

Sous-ministre, Ministère de la Solidarité sociale

**M. Yvon Boudreau\***

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

**MEMBRES SANS DROIT DE VOTE**

**M. Gilles Vézina**

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

**Mme Lise Denis**

Sous-ministre, Ministère des Régions

**M. Gaëtan Desrosiers**

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

**M. Jean Pronovost**

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

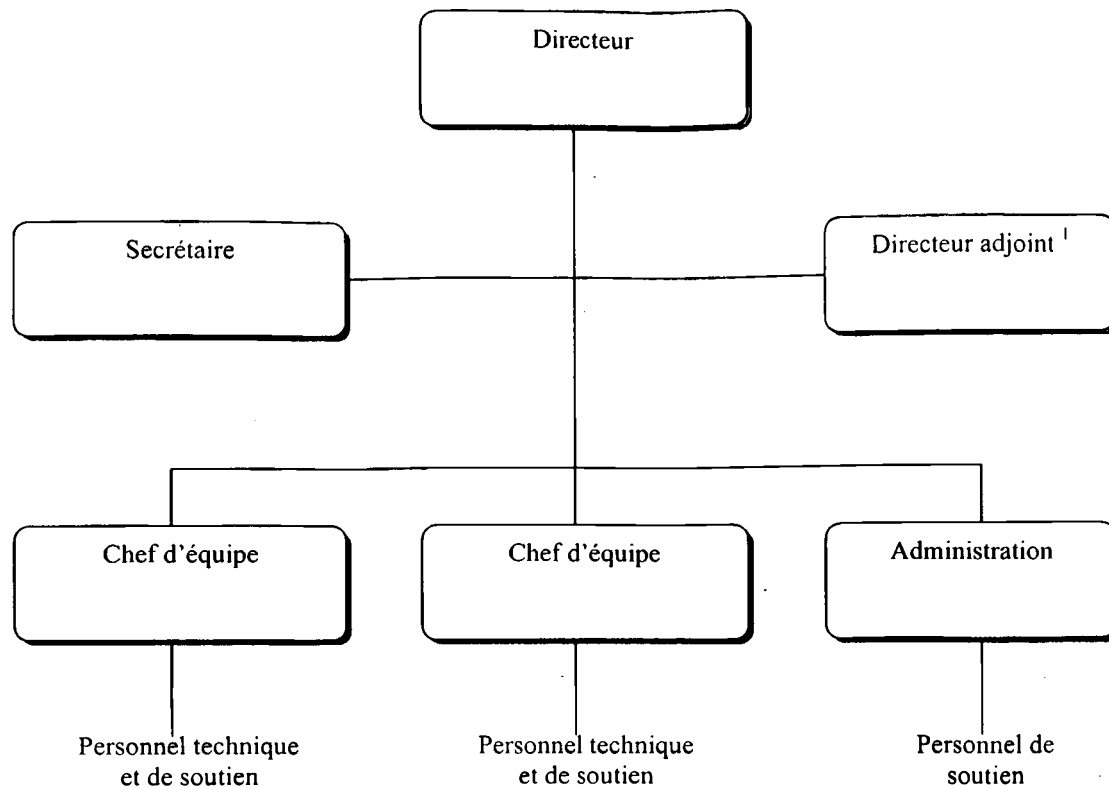
\* Membres du comité exécutif de la Commission

Québec ■■

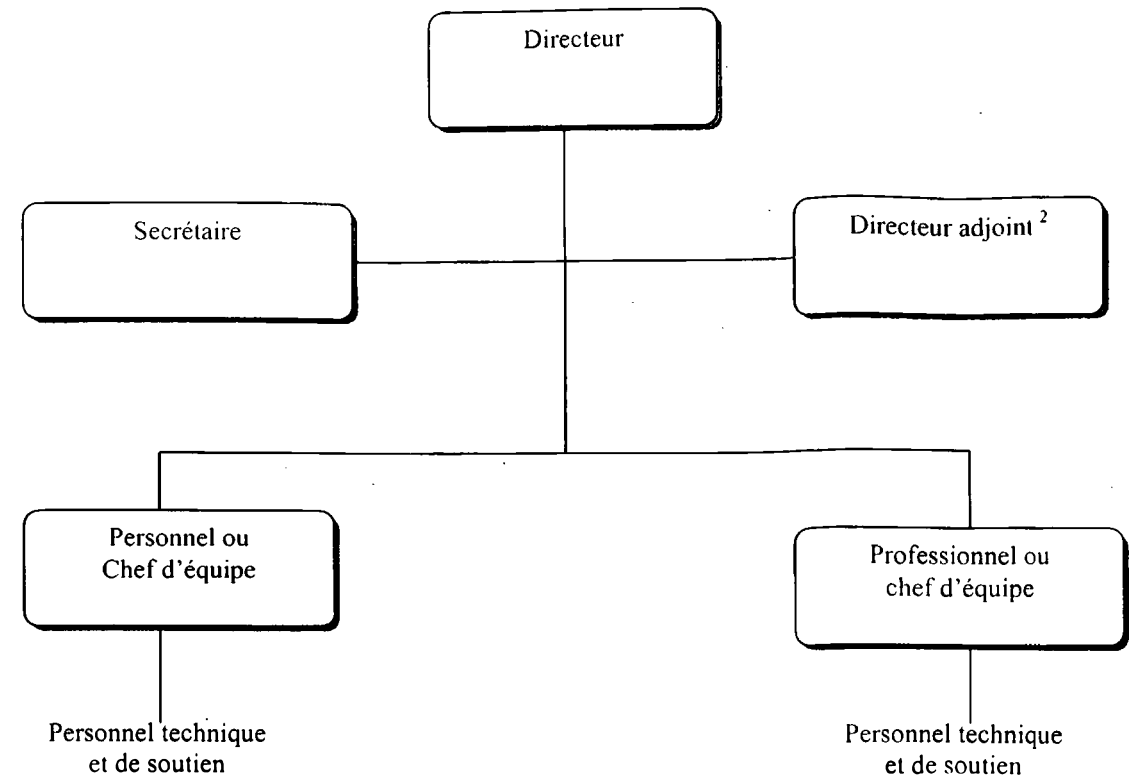
**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 12 mars 2001

## CENTRE LOCAL D'EMPLOI

### MODULE SÉCURITÉ DU REVENU



### MODULE EMPLOI-QUÉBEC



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

<sup>1</sup> Dans 8 CLE

<sup>2</sup> Dans 12 CLE

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 32 b)

#### Titre

Entente de gestion d'Emploi-Québec

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

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*, la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail conviennent d'une Entente de gestion à être soumise pour adoption du gouvernement.

Une version provisoire de l'Entente de gestion a été signée le 1<sup>er</sup> avril 1998. Cette version est annexée à la présente fiche. En août 1998, le Conseil des ministres a demandé que l'Entente de gestion révisée lui soit soumise au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1999.

Les travaux liés à l'Entente de gestion ont été suspendus en mai 1999 dans le cadre de la démarche ayant conduit à l'Entente *Pour une concertation en faveur de l'emploi* convenue, en septembre 1999, entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail.

Pour donner suite à la décision du Conseil des ministres de lui soumettre une Entente de gestion révisée, le comité exécutif de la Commission a adopté le 8 mars 2000. Depuis, les travaux se poursuivent.

Le cadre de révision de l'Entente de gestion s'appuie notamment sur l'Entente *Pour une concertation en faveur de l'emploi* ainsi que sur les modalités de modernisation de la gestion publique, prévues à la Loi sur l'administration publique (2000, c. 8).

**SOURCE :** La direction générale adjointe de la planification et du développement de l'emploi  
5 mars 2001

**VALIDATION :**

**ENTENTE DE GESTION RELATIVE À EMPLOI-QUÉBEC**

**ENTRE**

**LA MINISTRE D'ÉTAT DE L'EMPLOI ET DE LA  
SOLIDARITÉ ET MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA  
SOLIDARITÉ**

**ET**

**LA COMMISSION DES PARTENAIRES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL**



**- 1<sup>ER</sup> AVRIL 1998 -**

## ENTENTE DE GESTION D'EMPLOI-QUÉBEC

## TABLE DES MATIÈRES

*PRÉAMBULE**SOMMAIRE EXÉCUTIF*

## INTRODUCTION

## 1 PRÉSENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC

- 1.1 Mission et fonctions
- 1.2 Valeurs
- 1.3 Clientèles, services et objectifs
  - 1.3.1 Les clientèles
  - 1.3.2 Les services et objectifs
  - 1.3.3 Les principes d'organisation de la prestation de services
- 1.4 Énoncé de politique de révision et de plaintes

## 2 RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DE L'ENTENTE DE GESTION

- 2.1 Ministre de l'Emploi et de la Solidarité
- 2.2 Commission des partenaires du marché du travail
- 2.3 Président de la Commission des partenaires du marché du travail
- 2.4 Conseil régional des partenaires du marché du travail
- 2.5 Sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité
- 2.6 Secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec

## 3 GESTION D'EMPLOI-QUÉBEC

- 3.1 Cadre de gestion
- 3.2 Plan de délégation et allègements administratifs
- 3.3 Processus de production des plans d'action
- 3.4 Gestion par résultats
- 3.5 Mécanismes de suivi du plan d'action annuel
- 3.6 Rapport annuel de gestion

## 4 INDICATEURS DE RÉSULTATS D'EMPLOI-QUÉBEC

- 4.1 Catégories d'indicateurs de résultats
- 4.2 Indicateurs d'efficacité des services d'Emploi-Québec
- 4.3 Indicateurs d'efficience et de qualité de prestation de service d'Emploi-Québec

## 5 RÉVISION DE L'ENTENTE DE GESTION

- Annexe 1 La Déclaration pour l'emploi
- Annexe 2 Sommaire de la politique ministérielle de gestion des plaintes
- Annexe 3 Dispositions relatives aux échanges de services
- Annexe 4 Plan d'action annuel et plans d'action régionaux
- Annexe 5 Définitions des indicateurs et notes complémentaires



## PRÉAMBULE

Le gouvernement du Québec s'est engagé le printemps dernier dans une vaste réorganisation des services publics de l'emploi afin de remettre au travail le maximum de Québécois. Un nombre croissant de Québécois, de toutes origines, souhaitent apporter leur contribution à la société, à sa prospérité économique et à son développement social. Nous sommes sur la bonne voie pour réaliser cet objectif. Suite à l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail, nous avons maintenant en main davantage de moyens, moyens auparavant éparpillés dans un chevauchement de mesures et de programmes aux résultats insatisfaisants. Cette entente est le fruit d'un consensus des Québécois, consensus qui caractérise notre modèle de société dont nous sommes fiers et qui peut nous servir de tremplin vers une amélioration de la performance des mesures d'aide à l'emploi et à la formation.

En effet les Québécois, comme moi-même, attendent davantage de résultats. Le marché du travail, malgré son dynamisme évident, ne répond pas aux attentes de la population. C'est pourquoi le gouvernement procède à cette réorganisation avec, comme priorité, d'améliorer les services à la population. L'objectif auquel je convie l'ensemble du personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, dont tout particulièrement celui d'Emploi-Québec, de même que les partenaires du marché du travail réunis à la Commission et aux Conseils régionaux, est de donner les bons services aux personnes selon leurs besoins, de façon efficiente et avec le niveau de qualité auquel ont droit les citoyens.

Le gouvernement et moi-même sommes engagés dans cette voie en mettant en place des unités autonomes de service. La présente entente de gestion fait d'Emploi-Québec la plus importante unité autonome de services au Québec. Son cadre de gestion responsabilise ses gestionnaires et ses employés qui, tout en respectant les valeurs du cadre public, auront la latitude d'action pour atteindre les résultats attendus. De façon à permettre à la population et à ses représentants élus à l'Assemblée nationale de pouvoir juger de sa performance, Emploi-Québec rendra compte publiquement par le biais d'un rapport annuel de gestion de ses résultats. Cette transparence constitue d'ailleurs un des points forts de la mise en place des unités autonomes de services.

Mais Emploi-Québec ne peut atteindre seul les résultats attendus. Emploi-Québec agit avec ses partenaires. C'est pourquoi la Commission des partenaires du marché du travail est étroitement associée à la présente entente. En tant que cosignataire, la Commission concrétise l'engagement solennel en faveur de l'emploi pris lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de l'automne 1996. La nature des indicateurs de résultats présentés dans la présente entente en témoigne de manière éloquente. Ils sont en effet, directement liés au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

C'est donc un sentiment d'honneur et une grande fierté qui m'animent en présentant cette entente historique qui nous permettra de mieux répondre aux aspirations légitimes des Québécois.

La ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et  
ministre de l'Emploi et de la Solidarité

LOUISE HAREL

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente entente de gestion donne suite à la mise en place d'Emploi-Québec. Elle est convenue entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail et comprend cinq sections consacrées respectivement à la présentation d'Emploi-Québec et de ses services ; aux responsabilités du ministre, des instances partenariales du marché du travail et des sous-ministres concernés ; au cadre de gestion d'Emploi-Québec ; aux indicateurs de résultats ainsi qu'à la révision de l'entente de gestion.

### Emploi-Québec

La mission d'Emploi-Québec est essentiellement celle d'un service public de l'emploi. Ses services sont offerts aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises et sont gérés selon un mode de gestion par résultats décentralisée et régionalisée. À cet effet, Emploi-Québec est doté de directions régionales et offre des services dans des centres locaux d'emploi (CLE) à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise et aux entreprises, en partenariat avec des organismes voués au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et au développement régional et local.

Faisant sienne la Déclaration pour l'emploi adoptée par les partenaires du Sommet sur l'économie et l'emploi le 1<sup>er</sup> novembre 1996, Emploi-Québec reconnaît que le travail est essentiel à l'autonomie financière et à l'intégration sociale des individus. De plus, Emploi-Québec se dote de valeurs organisationnelles propres à un service public d'emploi.

En vertu du cadre législatif qui régit ses activités, Emploi-Québec offre des services d'information sur le marché du travail, de placement et des mesures actives de préparation pour l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi et de création d'emplois. Emploi-Québec offre aussi des services de soutien à la formation en entreprise et de développement et d'encadrement du régime d'apprentissage ainsi que des services de qualification professionnelle dans les métiers réglementés hors-construction, de certification et de reclassement des travailleurs licenciés collectivement. Enfin, Emploi-Québec offre des services liés à d'autres lois dans le cadre de mandats spéciaux.

La prestation des services personnalisés 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 permet aux participants d'entreprendre une démarche encadrée leur donnant accès à des aides adaptées.

### La Commission des partenaires du marché du travail

La Commission est composée de membres nommés par le gouvernement, représentant la main-d'œuvre, les associations d'employeurs, les organismes communautaires oeuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, les réseaux de l'éducation et le gouvernement. La Commission participe 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 oeuvre et à la gestion des mesures dans ces domaines. À cette fin, la Commission définit les besoins en développement de la main-d'œuvre, identifie les cibles d'intervention des services publics d'emploi, conclut avec le ministre la présente entente de gestion, prépare annuellement le plan d'action avec celui-ci et assure le suivi de ce plan en évaluant périodiquement les résultats et en recommandant les correctifs à apporter afin d'en atteindre les objectifs.

**Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la Commission**

Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la Commission dirige Emploi-Québec. Il voit à l'atteinte des objectifs de résultats convenus entre le ministre et la Commission et inscrits au plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

**Le Conseil régional**

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a notamment pour fonctions de définir la problématique du marché du travail dans sa région, d'identifier les stratégies et les objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, de produire la planification régionale et d'en assurer le suivi. La représentation du Conseil régional est analogue à celle de la Commission.

**Le cadre de gestion d'Emploi-Québec**

En tant qu'unité autonome de service, Emploi-Québec a le choix des moyens pour atteindre les résultats attendus. Son cadre de gestion se caractérise par l'établissement de cibles de résultats et l'évaluation de l'atteinte de celles-ci ainsi qu'une flexibilité d'action liée à un engagement de rendre des comptes *a posteriori* sur l'utilisation de cette marge de manoeuvre. Ses interventions sont encadrées par des principes et des balises qui permettent à Emploi-Québec d'adapter ses interventions aux besoins et réalités du marché du travail.

Des ententes de services encadrent les fonctions assumées par les autres unités administratives du ministère. Ces ententes portent notamment sur la nature et le niveau de services rendus à Emploi-Québec par ces unités administratives ainsi que ceux rendus par Emploi-Québec à ces mêmes unités.

Le processus de préparation des plans d'action d'Emploi-Québec est dynamique, s'inscrit dans un continuum, permet à chaque étape la consultation des instances concernées et respecte les échéances du cycle budgétaire gouvernemental. Le plan d'action annuel présente les stratégies nationales d'intervention d'Emploi-Québec et fournit les cibles de résultats pour chacun des indicateurs décrits à l'entente de gestion. En outre, chaque Conseil régional détermine les stratégies d'intervention et les objectifs régionaux ainsi que les ressources et les orientations quant aux cibles de résultats régionales.

**Les indicateurs de résultats**

Les indicateurs de résultats sont regroupés en deux catégories : d'une part, les indicateurs des résultats obtenus, notamment en matière d'insertion professionnelle et, d'autre part, les indicateurs d'efficience et de la qualité de la prestation des services qui concernent le prix de revient des services et la satisfaction des clients à l'égard des divers aspects de la prestation des services et les délais.

## L'ENTENTE DE GESTION

### INTRODUCTION

La présente entente de gestion donne suite à la conclusion en avril dernier de l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail, à la création du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi qu'à la mise en place de l'unité autonome de services Emploi-Québec.

La création d'Emploi-Québec s'inscrit dans la démarche gouvernementale d'implantation des unités autonomes de services amorcée en 1994. Une unité autonome de services vise à réunir les conditions nécessaires pour une plus grande efficacité et une amélioration de la qualité des services à la clientèle. Elle se caractérise notamment par un nouveau processus d'allocation des ressources, un effort d'allègement des contrôles centraux et la mise en place d'un modèle de gestion par résultats.

L'unité autonome de services prend forme à partir de trois documents : l'entente de gestion, le plan d'action annuel et le rapport de gestion.

Ainsi, la présente **entente de gestion** constitue le cadre de référence d'Emploi-Québec. Elle est convenue entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle a une pérennité dans le temps et peut être révisée à la demande des parties signataires.

La présente entente décrit notamment Emploi-Québec, ses valeurs et ses services et détaille les responsabilités du ministre, des partenaires du marché du travail réunis au sein de la Commission et des Conseils régionaux, du président de la Commission, du sous-ministre et du secrétaire général de la Commission. L'entente définit également le cadre de gestion propre à Emploi-Québec et identifie les indicateurs qui seront utilisés pour évaluer l'atteinte des cibles de résultats.

Le **plan d'action** vise à établir les stratégies, les priorités d'intervention et les moyens mis en œuvre par Emploi-Québec. Ce plan d'action est convenu entre le ministre et la Commission et est mis à jour annuellement. Il comprend notamment : la problématique du marché du travail québécois ; le niveau des ressources allouées à Emploi-Québec ; les cibles de résultats ; le plan des dépenses ; les initiatives nouvelles et les facteurs de contingence.

Enfin, le **rapport de gestion**, préparé par la Commission et déposé au ministre, présente chaque année, les résultats atteints par rapport aux cibles fixées et commente, s'il y a lieu, les écarts.

### 1. PRÉSENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC

#### 1.1 Mission et fonctions

Emploi-Québec gère sur le territoire du Québec des services publics d'emploi selon un mode de gestion par résultats décentralisée et régionalisée. Au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Emploi-Québec constitue un secteur d'activité distinct, ayant des mandats exclusifs et des champs d'intervention propres, différents de ceux de la Sécurité du revenu. À cet effet, Emploi-Québec est doté de directions régionales et offre des services dans des centres locaux d'emploi (CLE) à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise et aux entreprises, en partenariat avec des organismes voués au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et au développement régional et local.

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

Pour réaliser sa mission, Emploi-Québec s'occupe de la mise en œuvre et de la gestion, aux niveaux national, régional, local et sectoriel, des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Cela comprend notamment l'information sur le marché du travail, le placement ainsi que les services liés à la politique active du marché du travail. Emploi-Québec exerce aussi des fonctions relevant de l'application de certaines lois : la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. De plus, Emploi-Québec met en œuvre l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

L'atteinte de résultats dépend notamment de la mobilisation des partenaires du marché du travail, aux niveaux national, régional, local et sectoriel et de l'arrimage d'actions convergentes de l'État. Cet engagement des partenaires est rendu possible, entre autres, par la création de la Commission des partenaires du marché du travail et des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail. (À ce sujet, voir en annexe le schéma de l'organisation d'Emploi-Québec et des instances réunissant les partenaires.)

## 1.2 Valeurs

Faisant sienne la Déclaration pour l'emploi adoptée par les partenaires du Sommet sur l'économie et l'emploi le 1<sup>er</sup> novembre 1996, Emploi-Québec reconnaît que **le travail est essentiel à l'autonomie financière et à l'intégration sociale des individus** (voir en annexe la Déclaration pour l'emploi). Emploi-Québec souhaite contribuer au développement économique et social du Québec en favorisant l'accès à un emploi productif, durable et librement choisi, au sens de la convention sur la politique de l'emploi de l'Organisation internationale du travail (OIT). Emploi-Québec cherche également à contrer l'exclusion qui constitue un frein à la croissance économique et au développement social. Emploi-Québec convient aussi que la croissance économique constitue le principal moteur du développement de l'emploi.

Emploi-Québec se démarque d'une gestion du chômage en visant des résultats observables pour la clientèle qu'elle dessert. Ainsi, son intervention auprès des personnes à risque de chômage prolongé s'inscrit dans un plan d'action personnalisé et dans le cadre d'un parcours vers l'emploi. Cette nouvelle approche permet, entre autres, d'éviter pour la clientèle l'itinérance d'une mesure et d'un régime à l'autre.

Les ressources d'Emploi-Québec sont déployées de manière à permettre à la clientèle un **accès équitable aux services**. En conséquence, Emploi-Québec s'efforce de répondre aux besoins de chaque client en regard de sa situation face à l'emploi et en tenant compte des exigences, des perspectives du marché du travail ainsi que des obstacles à l'intégration en emploi.

Emploi-Québec recherche la **qualité de service** en offrant un service adapté, courtois, compétent, diligent et respectueux ainsi qu'en fournissant à chaque usager l'information relative à l'aide proposée.

Afin d'offrir un **service au meilleur coût, proche du client**, Emploi-Québec alloue les ressources aux instances les plus aptes à répondre adéquatement à ses besoins. Des motifs d'efficacité, d'efficience, d'équité et de suppléance président à cette allocation aux instances locales régionales, nationales et sectorielles. Ces instances disposent de l'autonomie requise pour s'acquitter pleinement et prestement de leurs responsabilités. Elles agissent de manière subsidiaire en aidant et en soutenant les démarches et les projets de la clientèle.

Emploi-Québec pratique la **concertation** entre les partenaires du marché du travail. 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 l'efficacité des interventions. Elle crée un effet de levier grâce au renforcement mutuel des initiatives de chacun et elle contribue à mobiliser les individus et les milieux de travail en vue de la résolution des problèmes. La concertation rend possibles des

actions innovatrices autrement irréalisables. Elle renforce également l'engagement des acteurs dans la recherche des solutions originales aux défis du marché du travail.

Emploi-Québec reconnaît la contribution et associe à son action **les réseaux d'enseignement, les organismes locaux, régionaux et sectoriel de développement et les services communautaires d'emploi et de main-d'oeuvre.**

Le partenariat avec ceux-ci emprunte des formes variées afin de tenir compte de la diversité des missions et mandats. Il laisse largement le choix des moyens à ceux qui agissent directement auprès de la clientèle. Ce partenariat vise l'utilisation optimale des ressources d'Emploi-Québec et de ses partenaires afin, notamment, d'éviter le dédoublement des ressources.

**L'apport essentiel des employés** à l'atteinte des objectifs est reconnu et valorisé, leurs compétences sont développées et mises en valeur et la participation de leurs organisations représentatives est sollicitée. Emploi-Québec mobilise pleinement leurs énergies, leur intelligence et leur volonté de relever des défis professionnels exigeants. Emploi-Québec fournit à son personnel les outils dont il a besoin pour s'acquitter de ses tâches, dont l'information et la formation requises, de même qu'il reconnaît la nécessité d'une autonomie professionnelle appropriée.

Emploi-Québec entend aussi favoriser **l'innovation** et promouvoir la **souplesse** dans la prestation des services à la clientèle. Ses actions sont conduites avec **intégrité** et avec le souci d'en assumer l'entière **responsabilité**. Emploi-Québec fait preuve de **transparence** envers sa clientèle, ses partenaires d'intervention et ses mandants et s'engage quant aux conséquences de ses actions.

La saine gestion des deniers publics provenant de l'effort des contribuables est une préoccupation constante. Les gestes posés et les décisions arrêtées permettent **d'atteindre les objectifs visés**, et ce, au meilleur coût.

### 1.3 Clientèles, services et objectifs d'Emploi-Québec

L'action d'Emploi-Québec est encadrée par plusieurs lois et par des ententes administratives qui délimitent la nature de ses services et conditionnent ses objectifs. Il en est ainsi de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, de la *Loi sur la Sécurité du revenu* de même que de l'*Entente de principe et de l'Entente de mise en oeuvre Canada-Québec relatives au marché du travail*. Pour des fins de simplification, la description des services relatifs à ces lois et ententes référerà à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Certains services sont par ailleurs offerts en vertu de la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, et de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre*. En outre, certains mandats spéciaux sont reliés à la *Loi sur les impôts*.

#### 1.3.1 Clientèles

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, à ceux qui le réintègrent 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. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec établit les orientations et les cibles à l'égard de ses services et de ses clientèles.

De plus, Emploi-Québec offre aux entreprises, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité économique, différentes aides visant notamment la formation de la main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines, le maintien en emploi, l'organisation du travail dont l'aménagement et la réduction du temps de travail, le reclassement, l'embauche et le recrutement.

#### 1.3.2 Services et objectifs d'Emploi-Québec

La mise en œuvre des services d'Emploi-Québec 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 des objectifs communs, qu'ils ont identifiés, ainsi qu'à la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Les arrimages, notamment entre ces initiatives des partenaires du marché du travail et les autres initiatives gouvernementales ayant un impact sur le marché du travail,

fournissent de puissants leviers à Emploi-Québec et augmentent considérablement l'efficacité de ses interventions. De plus, Emploi-Québec décuple ses moyens en intervenant en partenariat avec les organismes voués au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et les institutions d'enseignement (en particulier les réseaux publics).

Cette mobilisation se concrétise notamment au sein d'instances de concertation comme la Commission des partenaires du marché du travail et les Conseils régionaux. Elle se réalise également en regroupant les représentants des employés et des entreprises au sein de comités sectoriels, de comités d'insertion et de maintien en emploi et de comités aviseurs pour les groupes défavorisés au plan de l'emploi.

La présente section identifie les services d'Emploi-Québec de même que les objectifs s'y rattachant. L'encadré suivant fournit une vue d'ensemble des services d'Emploi-Québec en fonction du cadre législatif s'y rattachant. En outre, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec complètera la présente entente de gestion en établissant les cibles de résultats applicables aux services d'Emploi-Québec.

### LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

**A) *Les services liés à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail***

- L'information sur le marché du travail
- Le placement
- Les mesures actives
  - \* les mesures actives de préparation pour l'emploi
  - \* les mesures actives d'insertion en emploi
  - \* les mesures actives de maintien en emploi
  - \* les mesures actives de stabilisation de l'emploi
  - \* les mesures actives de création d'emplois

**B) *Les services liés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre***

- Le soutien à la formation en entreprise
- Le développement et l'encadrement du régime d'apprentissage

**C) *Les services liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'œuvre***

- La qualification professionnelle dans les métiers réglementés hors-construction et la certification interprovinciale Sceau rouge
- Le reclassement des travailleurs licenciés collectivement

**D) *Les services liés à d'autres Lois***

- Des services dans le cadre de mandats spéciaux (ex : Crédit d'impôt remboursable à la formation (CIRF), Aide fiscale à la création d'emplois, etc.)



**A) Les services liés à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail,**

En vertu de cette loi, Emploi-Québec offre les trois groupes de services suivants :

- \* l'information sur le marché du travail ;
- \* le placement ;
- \* les mesures actives d'emploi regroupées selon cinq services, soit la préparation pour l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois.

• **L'information sur le marché du travail**

L'information sur le marché du travail contribue grandement à améliorer le fonctionnement du marché du travail. En effet, des milliers de personnes souhaitent mieux connaître les perspectives qu'offre le marché du travail et participent couramment à des ateliers d'information. Des milliers d'étudiants s'orientent en s'appuyant sur les perspectives professionnelles disponibles. De nombreuses entreprises décident d'investir en fonction des disponibilités de main-d'œuvre qualifiée. Bref, la main-d'œuvre et les entreprises, les institutions d'enseignement, ainsi que les organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique ont besoin de disposer des renseignements nécessaires pour que se réalise notamment l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Ainsi, l'information sur le marché du travail comprend de nombreux domaines, dont : les tendances du marché du travail ; les caractéristiques de la population active ; les activités de formation offertes ; la situation des finissants ; la conjoncture économique et celle du marché du travail ; des listes d'employeurs ; la gestion des ressources humaines et la formation en entreprise de même que des profils socio-économiques. Par ailleurs, les besoins relativement à l'information du marché du travail concernent autant les niveaux national, régional, local que sectoriel.

De plus, l'action d'Emploi-Québec en matière d'information sur le marché du travail s'inscrit en complémentarité à celle menée par les organismes publics responsables de la production et de la diffusion de statistiques et met à contribution les nombreuses sources de données externes.

*Emploi-Québec se fixe comme objectif de rendre accessible une information sur le marché du travail à jour, fiable, complète et utile.*

• **Les services de placement**

Chaque année plus d'un demi-million de personnes au Québec changent d'emploi, des milliers d'entreprises recrutent, alors que des centaines de milliers de chômeurs cherchent activement du travail. Un temps et une énergie considérables sont consacrés à ces activités par les entreprises et les demandeurs d'emploi. Afin de faciliter leur tâche, Emploi-Québec offre des services de placement et des mesures de soutien au placement qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants. Pour le demandeur d'emploi, les services facilitent grandement les démarches dans le but de trouver un emploi correspondant à ses qualifications et à ses vœux. Pour l'employeur, les services lui font

connaître des travailleurs qualifiés pour remplir les postes vacants dans son entreprise.

*Emploi-Québec offre aux demandeurs d'emploi et aux entreprises des services de placement et des mesures de soutien au placement accessibles et performants.*

- **Les mesures actives d'emploi**

L'augmentation du chômage au cours des trente dernières années est largement redevable à l'ampleur des mutations structurelles liées, entre autres, à la mondialisation des marchés, à l'accélération des changements technologiques et aux changements sociaux et démographiques. Parallèlement, on observe un relèvement important des exigences relatives aux qualités personnelles et professionnelles de la main-d'œuvre. En outre, un chômage saisonnier endémique contribue à maintenir des écarts de chômage considérables d'une région à l'autre, pouvant varier du simple au triple.

Un large éventail de mesures actives d'emploi ciblent ces problèmes ou soutiennent la main-d'œuvre et les entreprises dans la réalisation de leurs projets afin de réduire la durée et l'incidence du chômage, et afin de développer l'emploi. Ces mesures comprennent des aides financières, techniques et conseil utilisées selon les besoins des clients. Il s'agit essentiellement de mesures qui contribuent à la préparation pour l'emploi, à l'insertion en emploi, au maintien et à la stabilisation de l'emploi, ainsi qu'à la création d'emploi.

En outre, le caractère incitatif ou dissuasif du soutien de revenu constitue un facteur clé de l'efficacité des mesures actives à réduire le chômage. Ainsi, l'action d'Emploi-Québec est en partie tributaire des dispositifs législatifs et réglementaires visant le soutien du revenu.

- \* **Les mesures actives de préparation pour l'emploi**

L'insertion ou la réinsertion professionnelle exigent, dans certains cas, des mesures préalables de 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.

*Emploi-Québec a pour objectif de répondre aux besoins du marché du travail en matière de préparation pour l'emploi en offrant des mesures préalables à l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.*

- \* **Les mesures actives d'insertion en emploi**

L'intégration ou la réintégration durable au marché du travail des individus ou des groupes d'individus rencontrant des obstacles à l'emploi peuvent nécessiter une aide financière, technique ou conseil afin d'augmenter les offres d'embauche en leur faveur. Ces aides comprennent, entre autres, les subventions salariales à l'embauche, les aides à l'emploi et les aides à l'acquisition d'expérience professionnelle.

*Emploi-Québec vise l'insertion et la réinsertion durable des individus et des groupes d'individus rencontrant des obstacles à l'emploi au moyen d'aides financières, techniques et conseil.*

- \* **Les mesures actives de maintien en emploi**

Le maintien en emploi peut requérir d'importants ajustements. L'entreprise cherche à assurer sa compétitivité, notamment, en développant de nouveaux marchés et de nouveaux produits ainsi qu'en implantant de nouvelles technologies. D'une part, elle doit compter sur son personnel pour relever ces défis, d'autre part ses

décisions ont un impact considérable sur sa main-d'oeuvre. Cela peut exiger, entre autres, des déplacements, l'adaptation à un nouvel environnement de travail, à de nouvelles conditions de travail et salariales, à de nouveaux horaires de travail ou à des tâches modifiées ou renouvelées. Des aides financières, techniques et conseil peuvent être requises pour soutenir l'effort d'adaptation des entreprises et de la main-d'oeuvre. Ces 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'oeuvre (CAMO) dans les entreprises.

*Emploi-Québec vise le maintien en emploi en soutenant l'effort d'adaptation des entreprises et de la main-d'oeuvre au moyen d'aides financières, techniques et conseil.*

\* Les mesures actives de stabilisation de l'emploi

Les fluctuations de l'activité économique entraînent souvent des conséquences négatives, en particulier l'instabilité de l'emploi qui suscite de nombreux problèmes pour la main-d'oeuvre et les entreprises, dont notamment : l'insuffisance du revenu, les changements fréquents d'emploi ponctués par des périodes de chômage plus ou moins longues, la difficulté de suivre un parcours professionnel reconnu, le sous-investissement dans le développement des compétences, une productivité réduite, une sous-utilisation des capacités de production ainsi que des difficultés à retenir la main-d'oeuvre expérimentée. En outre, les coûts économiques et sociaux de l'instabilité de l'emploi sont considérables et grèvent une part significative des régimes de suppléance du revenu. Des aides financières, techniques et conseil peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire.

*Emploi-Québec a pour objectif de stabiliser l'emploi saisonnier, à temps partiel ou précaire en contribuant à l'allongement récurrent de la durée de l'emploi.*

\* Les mesures actives de création d'emplois

De nombreuses personnes ayant en main des projets prometteurs demandent un support et des conseils lorsqu'elles débutent en affaires, notamment pour développer leurs compétences de gestion ou obtenir un soutien de revenu. Des mesures actives répondent à ces besoins et ont ainsi un impact direct sur la création d'emplois. Cela peut prendre la forme d'une aide à la formation ou d'un soutien du revenu transitoire pour le travailleur autonome. L'accompagnement des travailleurs autonomes est offert par des Centres locaux de développement (CLD) ou des organismes coordonnateurs relevant de ces derniers.

De plus, certains segments du marché du travail connaissent des problèmes persistants d'emploi. Des pratiques discriminatoires, l'exclusion d'une partie de la main-d'oeuvre, l'absence de perspective, des obstacles à la mobilisation des individus et des acteurs locaux, sont des exemples de problèmes qui minent leur performance en matière de création d'emplois. La mobilisation et la concertation de la population, des personnes en chômage, des milieux de travail et des agents socio-économiques, à l'échelle nationale, régionale, locale ou sectorielle, permet d'agir sur ces problèmes et de lever, pour ces groupes, les obstacles à la création d'emplois. Des aides financières, techniques et conseil peuvent soutenir ces initiatives de mobilisation et de concertation.

*Emploi-Québec apporte un soutien financier, technique et conseil aux initiatives en faveur de la création d'emplois.*

**B) Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**

En vertu de cette loi, Emploi-Québec offre les services de soutien à la formation en entreprise et du régime d'apprentissage.

- **Le soutien de la formation en entreprise**

Le soutien de la formation en entreprise se fait notamment par de l'information, et de l'aide conseil et technique auprès des entreprises assujetties à la loi, soit celles dont la masse salariale est égale ou supérieure à 250 000 \$. Les services d'Emploi-Québec comprennent aussi l'agrément des formateurs, l'encadrement des organismes collecteurs et l'émission de certificats d'activités admissibles.

*Emploi-Québec a pour objectif de soutenir l'émergence d'une culture de formation en entreprise et vise à ce que la formation offerte soit qualifiante ou transférable.*

- **Le développement et l'encadrement du régime d'apprentissage**

Emploi-Québec développe et encadre le régime d'apprentissage. Celui-ci s'applique à des occupations identifiées par les comités sectoriels des partenaires du marché du travail. Les apprentis partagent leur temps entre l'école, pour la formation de base, et l'entreprise, pour la formation spécifique au métier. La formation en entreprise est offerte aux apprentis grâce à la formule du compagnonnage. À l'instar des formations dispensées par la voie scolaire, celles reçues dans le cadre du régime sont sanctionnées par le ministère de l'Éducation. La portée du régime s'élargit du fait, notamment, du nombre accru de métiers couverts ainsi que du nombre d'apprentis et d'entreprises participantes.

*Emploi-Québec a pour objectif d'élargir la portée du régime d'apprentissage et d'en assurer la qualité.*

**C) Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre**

Dans le cadre de cette loi, Emploi-Québec offre les services suivants :

- **La qualification professionnelle**

Les services d'Emploi-Québec en matière de qualification professionnelle portent spécifiquement sur l'émission de certificats de qualification dans les métiers réglementés hors-construction ainsi que sur la certification interprovinciale (Sceau rouge).

*Emploi-Québec a pour objectif de reconnaître la qualification de la clientèle dans les métiers réglementés hors-construction ainsi que la certification interprovinciale (Sceau rouge).*

- **Le reclassement**

Le reclassement consiste à supporter les entreprises, les travailleurs et les associations les représentant dans la mise sur pied de comités de reclassement et la mise en oeuvre de mesures adaptées pour faciliter le réemploi des travailleurs licenciés collectivement.

*Emploi-Québec a pour objectif de contribuer au réemploi du plus grand nombre de travailleurs licenciés collectivement.*

**D) Autres Lois**

Emploi-Québec offre également des services dans le cadre de mandats spéciaux, découlant d'autres lois, notamment le crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) et la mesure fiscale d'aide à la création d'emplois.

*Emploi-Québec a pour objectif d'assurer la promotion du CIRF et de la mesure fiscale d'aide à la création d'emplois.*

### 1.3.3 Les principes d'organisation de la prestation de services

Selon le service offert et la région, la prestation de services d'Emploi-Québec se fait à trois niveaux : local, régional ou national. Règle générale, les services d'emploi sont offerts dans un module d'Emploi-Québec de centre local d'emploi (CLE), sous l'autorité d'un responsable de module en lien hiérarchique avec la direction régionale d'Emploi-Québec. De plus, dans un CLE, on retrouve également un module de soutien du revenu qui gère notamment des programmes d'aide financière de dernier recours. Certains services d'emploi, notamment en regard de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, sont regroupés au niveau national alors que les directions régionales d'Emploi-Québec offrent certains services sur une base régionale.

En outre, de nombreux services d'Emploi-Québec sont offerts en collaboration avec des organismes voués au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, les institutions d'enseignement, notamment en matière de formation professionnelle et technique ainsi que les organismes de développement de l'employabilité et d'aide à la recherche d'emploi. De plus, les Centres locaux de développement (CLD) produisent les plans locaux pour l'économie et l'emploi qui servent, notamment, à la préparation des plans d'action régionaux d'Emploi-Québec. Par ailleurs, l'organisation des services d'emploi sur le territoire de la Ville de Montréal s'appuie sur une entente convenue avec cette dernière. Enfin, certaines initiatives relèvent des comités sectoriels de main-d'œuvre.

L'accès aux services est direct et universel ou personnalisé, selon le cas. Les services à accès direct et universel sont offerts à tous les clients et comprennent notamment les outils libre-service d'information sur le marché du travail (kiosques, présentoirs, documentation, service téléphonique, sites Internet, etc.), de placement et de référence. Les services personnalisés ou sur mesure sont offerts à la main d'œuvre et aux entreprises en fonction de leurs besoins et comprennent notamment un large éventail d'aides financières, techniques et conseils.

La prestation des services personnalisés dans les modules d'Emploi-Québec 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. De plus, un parcours d'insertion est établi. Ce parcours permet l'établissement et le suivi des activités des participants afin qu'ils entreprennent une démarche encadrée leur donnant accès à des aides adaptées.

Comme autres fonctions essentielles de la prestation de services dans un module Emploi-Québec des centres locaux d'emploi (CLE), on retrouve l'accueil de la clientèle, la détermination de ses besoins de service ainsi que la référence à des organismes externes, lorsque requis.

L'organisation de la prestation de services des centres locaux d'emploi (CLE) est guidée par les principes directeurs suivants se rapportant à la clientèle, à l'organisation, ainsi qu'au partenariat et aux ententes de services :

- une approche **client** centrée sur des services adaptés aux besoins et aux ressources, un service personnalisé pour les individus et les entreprises, l'accessibilité des services, la territorialité des services, l'équité et la conformité ainsi que la confidentialité des informations.
- une approche **organisationnelle** comprenant notamment la responsabilisation du personnel, des employés informés et formés, une organisation adaptée au milieu, une gestion décentralisée des ressources et des liens étroits entre les deux modules du CLE.
- une approche **partenariale et des ententes de services** visant la reconnaissance des services externes déjà disponibles ainsi que des ententes de services axées sur les résultats.

**1.4 Énoncé de politique de révision et de plaintes**

La demande de révision porte sur le contenu d'une décision rendue alors que la plainte porte sur la façon dont le service a été rendu.

Toute personne ou personne morale désirant demander une révision d'une décision rendue par le personnel d'Emploi-Québec ou désirant se plaindre des services qui lui ont été offerts, s'adresse au téléphone, en personne ou par écrit au directeur du Centre local d'emploi ou au responsable de l'unité administrative ayant rendu le service. Le directeur, ou le responsable de l'unité administrative, verront à informer les personnes concernées des démarches prévues pour la révision des décisions et la gestion des plaintes. (selon la politique de gestion des plaintes du ministère présentée en annexe)

Dans le cas d'une plainte ou d'une demande de renseignements, toute personne ou personne morale peut aussi s'adresser au Bureau des renseignements et plaintes du ministère. Le directeur, ou le responsable de l'unité administrative, verront à informer les personnes concernées des démarches prévues pour la révision des décisions et la gestion des plaintes.

Par ailleurs, Emploi-Québec applique une politique de réexamen administratif spécifique à ses activités.

## 2. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DE L'ENTENTE DE GESTION

La présente section traite des responsabilités du ministre de l'Emploi et de la Solidarité, de la Commission des partenaires du marché du travail, de son président, du sous-ministre du ministère, du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la Commission ainsi que des conseils régionaux. L'encadré suivant dresse un aperçu des responsabilités.

### Les responsabilités en bref

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*, le ministre anime et coordonne les actions de l'État notamment dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. À ce titre, le ministre élabore et propose au gouvernement les politiques, les orientations et les mesures relatives à ces domaines. Le ministre voit aussi à la mise en œuvre de ces politiques, orientations et mesures, en surveille l'application et en coordonne l'exécution.

Cette loi fournit également les assises légales à la Commission des partenaires du marché du travail. La Commission est composée de membres nommés par le gouvernement, représentant la main-d'œuvre, les associations d'employeurs, les organismes communautaires oeuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, les réseaux de l'éducation et le gouvernement. Après consultation avec la Commission, le gouvernement nomme un président et un secrétaire général de la Commission. La Commission a pour fonctions 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 dans ces domaines. À cette fin, la Commission définit les besoins en développement de la main-d'œuvre, identifie les cibles d'intervention des services publics d'emploi, conclut avec le ministre l'entente de gestion d'Emploi-Québec, prépare annuellement le plan d'action avec celui-ci et assure le suivi de ce plan en évaluant périodiquement les résultats et en recommandant les correctifs à apporter afin d'en atteindre les objectifs.

Le président de la Commission la représente et assure la liaison avec le ministre. Le sous-ministre du ministère de l'Emploi et de la Solidarité est membre de la Commission et est responsable de l'administration et de l'évaluation de la présente entente et du plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la Commission dirige Emploi-Québec. Il voit à l'atteinte des objectifs de résultats convenus entre le ministre et la Commission et inscrits au plan d'action annuel d'Emploi-Québec. Il voit également à l'exécution par Emploi-Québec des mandats et des tâches administratives de la Commission.

Par ailleurs, la loi crée un Conseil régional des partenaires du marché du travail. Le Conseil régional a, entre autres, pour fonctions de définir la problématique du marché du travail dans sa région, d'identifier les stratégies et les objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, de produire la planification régionale et d'en assurer le suivi. La représentation du Conseil régional est analogue à celle de la Commission.

### 2.1 Ministre de l'Emploi et de la Solidarité

Le ministre est responsable des activités d'Emploi-Québec devant l'Assemblée nationale. Il soumet au gouvernement pour approbation la présente entente de gestion conclue avec la Commission des partenaires du marché du travail. Il présente les orientations gouvernementales et ministérielles à la Commission dans le cadre de la préparation du plan d'action annuel d'Emploi-Québec. De plus, il prépare annuellement avec la Commission, notamment dans le cadre du processus décrit à la section 3.3

de la présente entente, le plan d'action d'Emploi-Québec et le soumet pour approbation au gouvernement.

Le ministre détermine avec la collaboration de la Commission le niveau de ressources d'Emploi-Québec. Il reçoit également le rapport de gestion annuel soumis par la Commission ainsi que les plans d'action régionaux, approuvés par la Commission, qu'il peut désavouer dans les quarante-cinq jours de leur transmission.

De plus, en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, le ministre est chargé de l'administration du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. À cet effet, il reçoit chaque année de la Commission et approuve, à la date convenue, le plan d'affectation des ressources de ce fonds.

Enfin, le ministre peut former, pour le territoire de la région métropolitaine de recensement et pour tout autre territoire délimité par le gouvernement, une table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail ; le ministre en détermine la composition et le mandat.

## 2.2 Commission des partenaires du marché du travail

La Commission des partenaires du marché du travail exerce les fonctions prévues à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Ainsi, la Commission élabore et conclut avec le ministre la présente entente de gestion. De plus, la Commission prépare avec le ministre le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, notamment dans le cadre du processus décrit à la section 3.3 de la présente entente, en assure le suivi, transmet les plans d'action régionaux et le rapport d'activités d'Emploi-Québec qu'elle a préalablement approuvés et identifie des cibles d'intervention des services publics d'emploi.

À l'époque et selon les conditions que le ministre détermine, la Commission détermine annuellement les critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures et fonds de main-d'œuvre et d'emploi, qu'elle transmet au ministre pour approbation par le gouvernement. La Commission fournit également des avis au ministre sur les orientations et politiques du marché du travail.

Des représentants de la Commission participent aux comités de sélection mis en place aux fins de combler un poste d'encadrement au sein d'Emploi-Québec, autre qu'un poste de directeur local. Par ailleurs, la Commission peut, par règlement approuvé par le gouvernement, déterminer les frais exigibles pour l'utilisation de certains services d'Emploi-Québec.

Outre les dispositions prévues à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, la Commission participe aux décisions ministérielles sur le niveau de ressources dévolues à Emploi-Québec. De plus, chaque année la Commission détermine et propose au ministre le niveau de ressources que celui-ci met à la disposition d'Emploi-Québec pour la réalisation du mandat de la Commission.

En cours d'année et en s'assurant la participation des conseils régionaux, la Commission peut aussi, dans la limite des règles établies à cet effet et soumises à l'approbation du Conseil du trésor, déterminer la réaffectation des ressources entre les unités administratives d'une part et entre les mesures d'autre part. De plus, le plan d'effectifs et le plan de ressources matérielles et informationnelles d'Emploi-Québec sont soumis à la Commission et sont préparés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité selon les indications d'Emploi-Québec.



Par ailleurs, la Commission propose les règles internes du processus de préparation du plan d'action qui doit s'inscrire dans le processus budgétaire gouvernemental. Ces règles sont soumises au ministre pour approbation.

La Commission et le ministre, déterminent également, tel que prévu à la section 3.3 de la présente entente, le mode d'établissement des cibles de résultats inscrits au plan annuel et le système de suivi et d'évaluation des résultats d'Emploi-Québec. Le plan d'action annuel comprend également la liste des services qui feront l'objet d'une évaluation spécifique et le cadre d'évaluation de ses services tels que convenus entre et le ministre et la Commission.

De plus, la Commission approuve les rapports de gestion et autres documents acheminés aux autorités du ministère par le secrétaire général aux fins du suivi et de l'évaluation de l'entente de gestion et du plan d'action annuel, étant entendu que le sous-ministre associé relève du sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité en ce qui concerne l'administration et l'évaluation de l'entente de gestion et du plan d'action annuel.

La Commission approuve également le plan de communications d'Emploi-Québec préparé par l'unité administrative responsable du ministère selon les directives d'Emploi-Québec, notamment quant à l'image organisationnelle spécifique du service public d'emploi. Le ministre peut toutefois réviser ce plan en vertu de ses pouvoirs généraux de direction du ministère.

En application de l'article 33, alinéa 5, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, la Commission peut aussi prendre diverses initiatives liées à ses fonctions et mandater en conséquence le secrétaire général de la Commission. Ces initiatives visent notamment :

- des activités de concertation des partenaires du marché du travail ;
- la mise sur pied de comités sectoriels et de comités aviseurs ;
- des correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs du plan d'action ;
- des demandes d'avis ;
- des études, enquêtes et analyses dans les champs d'intervention d'Emploi-Québec ;
- le suivi du plan d'action et l'évaluation périodique de ses résultats en cours d'exécution ;
- des activités spécifiques en matière de communications et de promotion ;
- des avis juridiques ;
- l'organisation de missions au Québec et à l'extérieur ;
- l'innovation en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

De plus, le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité fournit préalablement son accord en ce qui concerne les études, enquêtes et analyses dans les champs d'intervention d'Emploi-Québec, les activités spécifiques en matière de communications et de promotion ainsi que l'organisation de missions au Québec et à l'extérieur lorsque ces initiatives sont en sus des budgets alloués à ces fins à la Commission.

La Commission exerce les pouvoirs réglementaires qui lui sont conférés par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Ainsi, la Commission transmet pour approbation également chaque année au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

La Commission peut aussi recommander au ministre des modifications réglementaires à la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*,

### 2.3 Président de la Commission des partenaires du marché du travail

La loi confère au président de la Commission les responsabilités de présider les réunions, d'assurer la liaison entre la Commission et le ministre et d'assumer les autres fonctions qui peuvent lui être assignées par la Commission, notamment :

- voir à l'organisation et au bon fonctionnement de la Commission et de son secrétariat ;
- assurer la liaison avec le secrétaire général au nom de la Commission ;
- agir à titre de porte-parole de la Commission ;
- authentifier les avis, les comptes rendus et autres documents de la Commission ;
- faire la promotion de la concertation des agents socio-économiques ;
- coordonner les travaux de la Commission avec ceux des conseils régionaux et des partenaires du marché du travail.

### 2.4 Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail est composé de membres, nommés par le gouvernement, représentant la main-d'œuvre, les entreprises, les organismes communautaires oeuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, les réseaux de l'éducation et le gouvernement.

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*, 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 également les éléments des plans locaux d'action concertée pour l'économie et l'emploi relatifs aux services publics de l'emploi, qu'il aura préalablement approuvés. De plus, ce plan tient compte des stratégies nationales et sectorielles. Conformément à la loi, le plan d'action régional et les critères de répartition des ressources sont soumis à la Commission pour approbation.

En tant que signataire du plan d'action régional, le Conseil régional identifie des stratégies et objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il adapte également aux réalités de la région les mesures, programmes, services et fonds de main-d'œuvre et d'emploi offerts par Emploi-Québec, dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent.

Afin de remplir son mandat, le Conseil régional définit la problématique du marché du travail de la région et des territoires qui la composent (MRC, localités, arrondissements, etc.), procède à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et fait réaliser par Emploi-Québec la production des études et des enquêtes nécessaires, dans la limite des

ressources disponibles. Dans la même perspective, le Conseil régional transmet aux Centres locaux de développement (CLD) l'information quant à la problématique du marché du travail et aux besoins de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, pour la production des éléments des plans locaux d'action concertée pour l'économie et l'emploi relatifs aux services publics de l'emploi.

Le Conseil régional a aussi pour fonction de convenir avec le Conseil régional de développement (CRD) des dossiers susceptibles de faire l'objet d'ententes spécifiques en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Le Conseil régional d'Emploi-Québec détermine les stratégies et objectifs régionaux relatifs à la main-d'œuvre et l'emploi faisant partie de la planification régionale. Il assure également la promotion, auprès du CRD, de la prise en compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Des représentants du Conseil régional participent aux comités de sélection mis en place aux fins de combler un poste d'encadrement au sein de la direction régionale d'Emploi-Québec. De plus, des partenaires du milieu local, désignés par le Conseil régional, participent aux comités de sélection mis en place aux fins de combler un poste de directeur local.

Outre les responsabilités prévues à la loi, le Conseil régional établit dans son plan d'action la répartition des ressources allouées à la région, selon les critères de répartition approuvés par la Commission et détermine des cibles de résultats en tenant compte des besoins locaux et des stratégies d'intervention établies.

Le Conseil régional assure également le suivi de la réalisation du plan d'action régional et des plans locaux et peut déterminer, dans la limite des règles approuvées à cet effet, la réaffectation des ressources à l'intérieur de la région, lorsque la réalisation du plan d'action le demande.

Par ailleurs, le Conseil régional fournit des avis à la Commission, notamment en ce qui a trait au volet régional de la politique active du marché du travail.

Finalement, en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, le Conseil régional est chargé de conseiller la Commission sur toute question relative au plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, plus particulièrement en ce qui concerne son adaptation aux besoins de la région.

## 2.5 Sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité

En vertu de la loi, le sous-ministre administre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et il exerce, en outre, toute autre fonction que lui assigne le gouvernement ou le ministre. Il siège également à la Commission des partenaires du marché du travail. À ce titre, notamment, il transmet à la Commission les orientations gouvernementales et ministérielles en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

De plus, le sous-ministre a autorité sur le sous-ministre associé en ce qui a trait à l'administration et à l'évaluation de l'entente de gestion et du plan d'action annuel.

Par ailleurs, le sous-ministre transmet à la Commission les directives ministérielles en matière de Sécurité du revenu. Il voit également à ce que les modalités de mise en œuvre des dispositions du régime de la Sécurité du revenu permettent l'atteinte des cibles de résultats inscrites au plan annuel d'Emploi-Québec.

De plus, le sous-ministre voit à ce que les échanges de services entre Emploi-Québec et les autres unités administratives du ministère soient réalisés tels

que prévus et à la satisfaction des parties. À ce sujet, il informe périodiquement la Commission.

La délégation des pouvoirs du sous-ministre au sous-ministre associé, prévue à la présente entente, s'inscrit dans le cadre gouvernemental et législatif, et vise notamment à fournir à Emploi-Québec la marge de manoeuvre requise dans le choix des moyens pour réaliser ses objectifs de services et atteindre ses cibles de résultats. Cette délégation favorise également l'exercice de l'autorité de la Commission dans les domaines de sa compétence.

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

En vertu de la loi, le secrétaire général de la Commission est aussi sous-ministre associé du ministère et responsable d'Emploi-Québec. D'une part, il relève de la Commission pour la préparation de l'entente de gestion et du plan d'action annuel, pour le suivi du plan d'action annuel et toute autre responsabilité identifiée à cette fin dans la présente entente. D'autre part, il relève du sous-ministre du ministère pour l'administration et l'évaluation de l'entente de gestion et du plan d'action annuel.

Le sous-ministre associé est responsable de la gestion d'Emploi-Québec, voit à l'atteinte des cibles de résultats inscrites au plan d'action annuel, répond de l'utilisation optimale des ressources pour la mise en oeuvre du plan d'action et répond de la qualité du service rendu par Emploi-Québec. De plus, le sous-ministre associé signe, au nom d'Emploi-Québec, les ententes de services entre Emploi-Québec et les autres unités administratives du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Le sous-ministre associé représente également Emploi-Québec aux instances de coordination du ministère et du gouvernement.

De plus, le sous-ministre associé présente à la Commission la liste des projets retenus dans le cadre du plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

Le secrétaire général de la Commission voit à l'exécution par Emploi-Québec des mandats et des tâches administratives qui lui sont confiés par la Commission conformément à la présente entente. De plus, le secrétaire général peut être mandaté par la Commission pour diverses initiatives liées à ses fonctions. Ces initiatives visent notamment :

- des activités de concertation des partenaires du marché du travail ;
- la mise sur pied de comités sectoriels et de comités aviseurs ;
- des correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs du plan d'action ;
- des demandes d'avis ;
- des études, enquêtes et analyses dans les champs d'intervention d'Emploi-Québec ;
- le suivi du plan d'action et l'évaluation périodique de ses résultats en cours d'exécution ;
- des activités spécifiques en matière de communications et de promotion ;
- des avis juridiques ;
- l'organisation de missions au Québec et à l'extérieur ;
- l'innovation en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

De plus, le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité fournit préalablement son accord en ce qui concerne les études, enquêtes et analyses dans les champs d'intervention d'Emploi-Québec, les activités spécifiques en matière de communications et de promotion ainsi que l'organisation de missions au Québec et à l'extérieur lorsque ces initiatives sont en sus des budgets alloués à ces fins à la Commission.

### 3. GESTION D'EMPLOI-QUÉBEC

#### 3.1 Cadre de gestion

Emploi-Québec est régi par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, ainsi que par toutes les lois qui régissent ce ministère dont la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'administration financière*. En ce sens, la réglementation et les directives découlant de ces lois s'appliquent à Emploi-Québec, sauf pour les allègements administratifs identifiés à la section 3.2.

Emploi-Québec est dirigée par un sous-ministre associé qui est également le secrétaire général de la Commission. Ainsi, le sous-ministre associé prépare le plan d'organisation administrative supérieure (POAS) d'Emploi-Québec qui est soumis pour approbation au sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité, en conformité aux règles gouvernementales prévues à cette fin, après avoir été soumis à la Commission des partenaires du marché du travail.

Le personnel d'Emploi-Québec fait partie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité et il est assujéti à la *Loi sur la fonction publique*. Les conventions collectives en vigueur dans la fonction publique s'appliquent au personnel concerné de même que les ententes convenues avec les associations de cadres, sous réserves des dispositions transitoires de l'article 137 de la *Loi sur le ministère de l'emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration des unités administratives au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, des ententes spécifiques peuvent être convenues avec les organisations représentant le personnel.

La *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* met en place le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) qui est affecté au financement des fonctions d'Emploi-Québec. Ce fonds regroupe l'ensemble des ressources de programmes et d'administration nécessaires à la gestion du service public d'emploi. Emploi-Québec gère ce fonds qui est administré selon des critères de répartition des budgets et selon des règles de transférabilité qui sont proposées par la Commission des partenaires du marché du travail et déterminées par le Conseil du trésor. Les critères de répartition sont approuvés par le gouvernement.

Emploi-Québec gère également, dans une entité comptable distincte et indépendante des opérations comptables gouvernementales, les revenus et dépenses du Fonds national de formation de la main-d'œuvre institué en vertu de l'article 26 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

L'enveloppe budgétaire annuelle du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est déterminée par le ministre en collaboration avec la Commission. Le cas échéant, le ministre avise la Commission en cours d'année de toute modification apportée à ce budget, et de nouvelles cibles de résultats sont alors déterminées.

Le ministre et la Commission approuvent le niveau de ressources humaines et financières prévus pour les services rendus à Emploi-Québec par les unités administratives du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Les dépenses de ces unités reliées à la gestion d'Emploi-Québec sont imputées en cours d'année au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) selon les modalités convenues entre le MES et Emploi-Québec. Les enveloppes budgétaires transférées dans le cadre de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail sont également incorporées dans le

Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Toute affectation des revenus autonomes et des surplus du Fonds de développement du marché du travail (n'excédant pas 20 M\$ conformément à l'article 65 de la loi 150) non prévus au plan d'action annuel d'Emploi-Québec fait l'objet d'une autorisation préalable de la Commission et du ministre.

Des ententes de services encadrant notamment les fonctions assumées par les autres unités administratives du ministère doivent être convenues entre ces unités et Emploi-Québec. Ces ententes portent notamment sur la nature et le niveau de services rendus à Emploi-Québec par ces unités administratives ainsi que ceux rendus par Emploi-Québec à ces mêmes unités. Les obligations et les responsabilités de chacune des parties, ainsi que les engagements envers les services à livrer, sont également inclus dans les ententes de services. Une description des principales dispositions relatives aux ententes de services figure en annexe de la présente entente (annexe 4).

Les ententes de services prévoient notamment les modalités d'échange d'informations qui doivent être convenues entre le ministère et Emploi-Québec. Ces échanges portent par exemple sur les informations et les données qui doivent être inscrites au système informatique par Emploi-Québec et dont le module Sécurité du revenu a besoin pour gérer avec équité et conformité la *Loi sur la Sécurité du revenu*, notamment au regard de l'établissement à l'admissibilité aux prestations, à l'allocation de participation, au refus ou à l'abandon d'un emploi et à l'intégration au marché du travail des prestataires de la sécurité du revenu. Ces modalités doivent être convenues avant le 31 mars.

Par ailleurs, Emploi-Québec fournit à la Commission les ressources requises pour la réalisation de son mandat tel que défini aux articles 17 et 18 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Le niveau de ressources de même que les frais de fonctionnement sont déterminés annuellement au plan d'action. Ces ressources font l'objet d'un poste budgétaire distinct à l'intérieur duquel la Commission dispose, pour la réalisation de son mandat, de sommes pour engager à contrat du personnel supplémentaire, obtenir des services professionnels ou rembourser des frais encourus par des organisations participant à des activités requises par la Commission.

L'intervention d'Emploi-Québec est encadrée par des principes et des balises approuvés par le ministre et la Commission et soumis au Conseil du trésor pour approbation. Ces principes et balises permettent à Emploi-Québec d'adapter ses interventions aux besoins et réalités du marché du travail dans le cadre d'une gestion par résultats. Cette gestion par résultats s'appuie sur l'établissement de cibles de résultats et l'évaluation de l'atteinte de celles-ci.

### **3.2 Plan de délégation et allègements administratifs**

#### **Plan de délégation**

Un plan de délégation spécifique à Emploi-Québec délimite les pouvoirs conférés au sous-ministre associé et au personnel d'Emploi-Québec. De plus, la portion du plan de délégation portant sur l'engagement envers les tiers fait l'objet d'une approbation gouvernementale. Ce plan de délégation, présenté au préalable à la Commission, est convenu entre le sous-ministre et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec.

#### **Allègements administratifs**

Dans le respect du cadre gouvernemental, Emploi-Québec a le choix des moyens pour atteindre les résultats attendus et, à cette fin, dispose d'un cadre de gestion approprié. Ce cadre se caractérise par une flexibilité d'action associée à un engagement de rendre des comptes *a posteriori* sur l'utilisation de cette marge de manoeuvre. À cet égard, le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec utilise les allègements administratifs

suivants en sus de ceux prévus au plan de délégation spécifique d'Emploi-Québec :

- **en matière de gestion des ressources financières**

- autorise le déplacement hors du Québec de son personnel en vue de participer à des activités qui n'ont pas de répercussion sur les affaires gouvernementales internationales ;
- autorise des virements de budget entre les natures de dépenses selon les règles de transférabilité soumises au Conseil du trésor ;
- incorpore la programmation budgétaire du Fonds de développement du marché du travail dans le cadre du plan d'action annuel pour approbation au Conseil du trésor ;
- met à la disposition de la Commission des sommes pour la réalisation de son mandat, et servant à engager à contrat du personnel supplémentaire, obtenir des services professionnels requis ou rembourser des frais encourus par des organisations participant à des activités requises par la Commission. À cet effet, le cadre général et les balises relatives à ces sommes sont soumis au Conseil du trésor.

- **Commandites**

Emploi-Québec peut accorder des commandites dans son domaine d'activité. Un poste budgétaire distinct est prévu à cette fin. La Commission approuve les balises d'octroi des commandites et les soumet pour approbation au ministre et au Conseil du trésor.

- **en matière de gestion des ressources humaines**

- autorise l'embauche de personnel occasionnel en sus des emplois réguliers identifiés par l'unité autonome à l'intérieur des budgets autorisés ;
- prévoit des modalités de référence des candidatures mises en disponibilité :
  - visant à combler dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables tout emploi permanent ou occasionnel ;
  - prévoyant un stage d'immersion et de formation à la tâche auprès de l'unité autonome avant l'intégration définitive du personnel référé ;
  - précisant que si la référence du Secrétariat du Conseil du trésor n'est pas réalisée à l'intérieur du délai convenu, Emploi-Québec sera autorisée à procéder au comblement du poste.

- **en matière de gestion des ressources matérielles**

- négocie des ententes spécifiques avec la Société immobilière du Québec relativement à l'édifice situé au 5350, rue Lafond, à Montréal, aux terrains appartenant à Emploi-Québec (St-Jérôme, Baie-Comeau, Rimouski), ainsi qu'aux immeubles dans lesquels Emploi-Québec détient des droits d'occupation.

- **en matière de communications**

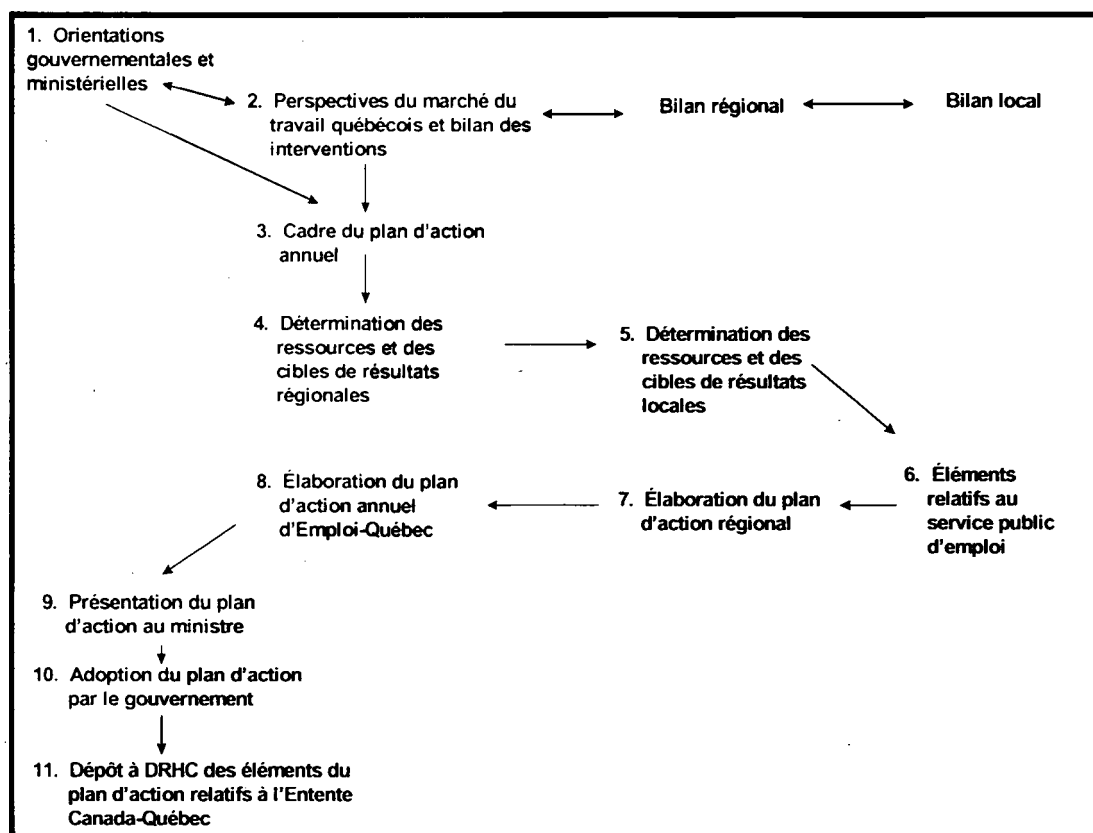
- **Identification visuelle**

Afin de refléter son caractère d'unité autonome de services, Emploi-Québec adopte une identification visuelle spécifique qui respecte les normes gouvernementales en la matière avec les allègements suivants :

- l'utilisation unique de la dénomination « Emploi-Québec » et d'un logo spécifique ;
- le choix d'un caractère d'impression spécifique ;
- une identification visuelle d'Emploi-Québec sur Internet ;
- une identification spécifique de la Commission des partenaires du marché du travail.

### 3.3 Processus de préparation des plans d'action

Le processus de préparation des plans d'action d'Emploi-Québec est dynamique, s'inscrit dans un continuum, et permet à chaque étape la consultation des instances concernées et respecte les échéances du cycle budgétaire gouvernemental.



#### 1. Orientations gouvernementales et ministérielles

Les orientations gouvernementales et ministérielles ainsi que les premières estimations des ressources allouées à Emploi-Québec sont transmises à la Commission aux fins de consultation.

#### 2. Perspectives du marché du travail québécois et bilan des interventions d'Emploi-Québec

La Commission diffuse au ministre, aux Conseils régionaux et aux instances locales un bilan des interventions d'Emploi-Québec ainsi que les perspectives du marché du travail québécois comprenant



notamment une analyse de la conjoncture économique régionale et sectorielle.

Le responsable du module d'Emploi-Québec du centre local d'emploi (CLE) fait rapport des interventions réalisées durant l'année écoulée et met à jour les priorités locales d'intervention en matière de main-d'œuvre et d'emploi établies à partir des plans locaux d'action pour l'économie et l'emploi.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail, aux fins de la détermination des ressources et des cibles de résultats, fait son bilan des interventions réalisées durant l'année écoulée, actualise les éléments de la problématique du marché du travail de la région et établit les priorités régionales. Pour ce faire, le Conseil régional consolide notamment les bilans locaux. De plus, le Conseil régional associe à la préparation du bilan les *Tables de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail* pour les territoires visés.

### **3. Cadre du plan d'action annuel d'Emploi-Québec**

La Commission détermine les stratégies nationales d'intervention d'Emploi-Québec visant la mise en œuvre des orientations gouvernementales et ministérielles et en tenant compte des bilans, des priorités régionales et des priorités sectorielles.

### **4. Détermination des ressources et des cibles de résultats régionales**

La Commission transmet aux Conseils régionaux le cadre du plan d'action annuel d'Emploi-Québec qui comprend notamment : les orientations gouvernementales et ministérielles, les stratégies nationales d'intervention d'Emploi-Québec, la répartition des ressources entre les régions et entre les services ainsi que des orientations concernant l'offre de service en région et les cibles de résultats.

### **5. Détermination des ressources et des cibles de résultats locales**

Le Conseil régional détermine, à partir des critères de répartition approuvés par la Commission, les ressources et les orientations quant aux cibles de résultats des modules d'Emploi-Québec des centres locaux d'emploi (CLE) en tenant compte des bilans et des priorités locales d'intervention.

### **6. Élaboration des éléments relatifs au service public d'emploi**

Les instances locales élaborent le plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi comprenant notamment les éléments relatifs au service public d'emploi.

### **7. Élaboration du plan d'action régional**

Le Conseil régional détermine les stratégies d'intervention et les objectifs régionaux tout en tenant compte des éléments relatifs au service public d'emploi des plans locaux d'action concertée pour l'économie et l'emploi qui lui ont été transmis par les instances locales, selon les modalités convenues entre le Conseil régional et ces dernières. De plus, le Conseil régional associe à la préparation

du plan d'action régional les *Tables de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail* pour les territoires visés, notamment à l'égard de l'identification des problématiques, de la configuration des services d'emploi et de l'utilisation des fonds.

Le Conseil régional élabore le plan d'action régional et le soumet à la Commission pour approbation (voir en annexe, à titre indicatif, les rubriques du plan d'action régional).

#### **8. Élaboration du plan d'action d'Emploi-Québec**

En tenant compte, entre autres, des plans d'action régionaux, la Commission des partenaires du marché du travail élabore le plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

Ce plan d'action est réputé constituer la planification annuelle du ministère en matière de main-d'œuvre et d'emploi. À cette fin, il rencontre notamment les exigences de planification découlant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (voir en annexe, à titre indicatif, les rubriques du plan d'action annuel).

#### **9. Présentation du plan d'action d'Emploi-Québec**

La Commission achemine au ministre les plans d'action régionaux qu'elle a approuvés et lui soumet le plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

#### **10. Approbation du gouvernement**

Le plan d'action annuel est soumis à l'approbation du gouvernement.

#### **11. Dépôt à DRHC des éléments relatifs à l'Entente Canada-Québec**

Les éléments du plan d'action annuel concernant l'Entente Canada-Québec sont déposés à DRHC.

En matière de préparation des plans d'action, des dispositions transitoires pour la première année d'opération d'Emploi-Québec sont à convenir entre le ministre, la Commission et les Conseils régionaux.

### **3.4 Gestion par résultats**

#### **Modes d'établissement des cibles de résultats**

Des cibles de résultats sont convenues dans le plan d'action annuel entre le ministre et la Commission. Une cible est établie pour chacun des indicateurs décrits à la section 4 de la présente entente. En outre, certaines cibles peuvent être déterminées dans le plan annuel pour tenir compte des orientations ministérielles.

Les cibles de résultats sont établies en tenant compte notamment des données historiques, du contexte socio-économique et de celui du marché du travail, des priorités locales et régionales, des caractéristiques ou des besoins des usagers, des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec, des orientations gouvernementales et ministérielles ainsi que des stratégies retenues afin de favoriser l'équilibre du marché du travail.

Les cibles de résultats sont présentées annuellement mais peuvent également être établies et convenues sur une base pluriannuelle dans certains cas, afin de tenir compte des effets de la conjoncture économique

et des activités nécessitant un calendrier de réalisation échelonné sur plusieurs années.

### **Reddition de comptes et documents rendus publics**

Les états financiers du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre et ceux requis par l'entente de mise en oeuvre Canada-Québec relative au marché du travail sont approuvés par le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec, soumis à la Commission et vérifiés par le Vérificateur général du Québec.

Le sous-ministre associé informe la Commission des partenaires des plans de vérification et des résultats de toute vérification interne et externe touchant les activités d'Emploi-Québec, incluant l'Entente de mise en oeuvre Canada-Québec relative au marché du travail.

Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics, entre autres, trois documents :

- l'entente de gestion qui est l'objet du présent document ;
- le plan d'action annuel ;
- le rapport de gestion annuel certifié.

De plus, les plans d'action régionaux et les rapports de gestion régionaux sont aussi des documents publics.

### **3.5 Mécanismes de suivi et d'évaluation**

Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité soumet à la Commission un cadre d'évaluation des programmes d'Emploi-Québec. De plus, en début d'année, le sous-ministre soumet également à la Commission le plan d'évaluation pour l'année.

Le ministre et la Commission peuvent convenir de la nécessité de réviser les cibles de résultats en cours de réalisation du plan d'action annuel. À cet effet, le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité peut convenir avec la Commission des cibles de résultats révisées afin de permettre que le plan d'action annuel soit modifié dans les délais requis.

De plus, la Commission approuve le système de suivi et d'évaluation des résultats et le soumet au ministre, qui peut proposer des modifications. Aux fins du suivi, la Commission adopte un calendrier intégrant les demandes et directives ministérielles. Dans le même ordre d'idée, la Commission approuve les rapports de gestion et peut également demander que des suivis particuliers soient effectués et que des modifications soient apportées à ce système.

Le système de suivi et d'évaluation des résultats d'Emploi-Québec devra :

- fournir des informations et des données fiables à l'égard de la clientèle et des services, notamment en matière de caractéristiques socio-démographiques des clientèles desservies ;
- permettre de maximiser le rendement des ressources consacrées à la politique du marché du travail en mesurant l'efficacité des mesures et services d'emploi et l'efficience des stratégies d'intervention ;
- guider les décisions concernant le choix des cibles et des stratégies d'intervention ;
- guider les décisions de la Commission et des conseils régionaux afin de leur permettre d'adapter les services aux particularités nationales,

régionales, locales et sectorielles du marché du travail et aux besoins des clientèles ;

- assurer un mécanisme crédible de reddition de comptes fondé sur les résultats obtenus auprès des clients plutôt que sur la conformité des interventions à des normes.

### 3.6 Rapport annuel de gestion

Le sous-ministre associé d'Emploi-Québec prépare le rapport de gestion annuel, le rapport de suivi trimestriel et tout autre rapport requis par la Commission des partenaires ou par le ministre. Le rapport est certifié.

Le rapport de gestion annuel présente notamment les résultats obtenus pour chaque indicateur retenu et, le cas échéant, fournit des explications sur les écarts enregistrés par rapport aux cibles de résultats inscrites au plan d'action annuel. De plus, le rapport annuel de gestion répond aux exigences de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail et comprend les éléments prévus à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Ce rapport de gestion annuel d'Emploi-Québec est produit chaque année au plus tard le 30 juin, ou à toute autre date convenue par le ministre, et il doit être certifié.

La direction régionale d'Emploi-Québec produit chaque année un rapport de gestion selon l'échéancier convenu. Ce rapport présente, notamment les résultats obtenus pour chaque indicateur et, le cas échéant, fournit des explications sur les écarts enregistrés par rapport aux cibles de résultats inscrites au plan d'action annuel.

## 4. INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Le mode de gestion par résultats vise à assurer à Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de services, la marge de manoeuvre voulue pour adapter ses services aux besoins des clients et pour obtenir les résultats visés. Les résultats visés par Emploi-Québec consistent en une modification observable de la situation sur le marché du travail des clients aidés, telle que mesurée notamment par les indicateurs de résultats, conduisant à une réduction du chômage et des coûts économiques et sociaux qui lui sont associés. Ainsi, dans le cas des chômeurs de longue durée, le résultat visé par Emploi-Québec consiste à accroître l'autonomie financière de ces personnes par une meilleure intégration de ces dernières à l'emploi.

La logique de la gestion par résultats se situe donc à l'opposé d'une logique de gestion du chômage ; elle cherche, entre autres, à briser le cercle vicieux de l'itinérance d'une mesure et d'un régime du soutien du revenu à l'autre. Elle s'inscrit dans la cohérence, à partir d'une démarche intégrée, notamment dans le cadre de parcours vers l'emploi.

Les indicateurs de résultats des services d'Emploi-Québec présentés ci-dessous servent à l'établissement des cibles de résultats et à la reddition de comptes ; ils constituent un instrument indispensable à la gestion par résultats. De plus ces indicateurs de résultats d'Emploi-Québec répondent aux exigences du cadre d'imputabilité prévu à l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

L'indicateur le plus satisfaisant des résultats globaux obtenus par les services d'Emploi-Québec consisterait en une mesure de la contribution de ces services à la réduction du chômage, c'est-à-dire en une mesure de l'impact de ces services sur le taux de chômage du Québec. Toutefois, les difficultés techniques que soulève cette mesure sont considérables et les hypothèses qu'il faudrait faire pour contourner ces difficultés et en arriver à une telle mesure seraient si fortes qu'elles rendraient cette dernière éminemment contestable. Ceci explique sans doute qu'aucun pays n'utilise

cette mesure ou tout autre mesure analogue de type macro-économique comme indicateur de résultats de ses services publics d'emploi.

Pour cette raison, les indicateurs de résultats retenus ici sont de type micro-économique. Ils cherchent à mesurer les résultats des services au niveau des clients, étant entendu que l'atteinte de l'objectif macro-économique de réduction du chômage passe par l'atteinte des objectifs micro-économiques spécifiques à chacun des services. Ainsi, le service de placement contribuera à réduire le chômage seulement s'il réussit à réduire la durée de la recherche d'emploi et la durée des postes vacants; les mesures d'insertion réduiront le chômage seulement si elles réussissent à insérer en emploi les personnes aidées. Il en va ainsi de chacun des services.

Enfin, les indicateurs de résultats seront réévalués périodiquement. En effet, les besoins du marché du travail évoluent constamment et les services d'Emploi-Québec seront adaptés en conséquence. De plus, les données relatives aux indicateurs de résultats seront disponibles progressivement.

#### 4.1 Catégories d'indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultats peuvent être regroupés en deux catégories : A) les indicateurs d'efficacité ; B) les indicateurs d'efficience et de la qualité de la prestation des services.

**A. Les indicateurs d'efficacité** concernent le ciblage des clientèles, les résultats obtenus par les clients sur le marché du travail suite à l'intervention et les économies générées au compte de l'Assurance-emploi et à la Sécurité du revenu.

**A.1 Les indicateurs d'efficacité du ciblage des clientèles** prennent en compte, notamment, le volume de clientèles et les caractéristiques socio-économiques des clients reconnues pour être des facteurs de risque de chômage prolongé. Ces indicateurs permettent d'évaluer la capacité des interventions à cibler et à rejoindre les clients à risque de chômage prolongé, plus particulièrement visés par les mesures actives, et de réduire le danger d'écroulement des clientèles, un danger toujours présent dans un contexte de gestion par résultats. Comme le montrent les évaluations de programmes et mesures de main-d'oeuvre mis en oeuvre dans les pays de l'OCDE dans le cadre de leur politique active du marché du travail, l'efficacité du ciblage des clientèles est une condition sine qua non de l'efficacité des interventions.

**A.2 Les indicateurs de résultats postintervention obtenus par les clients sur le marché du travail.** Ces indicateurs renvoient à ce qui constitue la finalité des services publics d'emploi qui est de modifier de façon observable la situation et le comportement des clients sur le marché du travail dans un sens conduisant à une réduction du chômage. Ces indicateurs permettent de rendre compte de l'atteinte des objectifs micro-économiques spécifiques à chacun des services devant concourir à l'atteinte de l'objectif macro-économique de réduction du chômage.

**A.3 Les indicateurs d'économies générées au compte de l'Assurance-emploi et à la Sécurité du revenu.** Ces indicateurs mesurent la réduction du montant des prestations versées par l'Assurance-emploi et par la Sécurité du revenu aux individus aidés par les services d'emploi-Québec. La mesure des ces économies

constitue un premier pas dans la voie de mesurer le rendement des ressources investies dans ces services.

## **B. Les indicateurs d'efficience et de la qualité de la prestation des services**

**B.1 Les indicateurs d'efficience.** Ces indicateurs concernent le prix de revient des services, notamment le prix de revient par personne aidée et par personne en emploi après l'intervention. Cette mesure de l'efficience est utile pour guider l'allocation des ressources entre les services et les mesures de manière à en tirer le rendement maximum.

**B.2 Les indicateurs de la qualité de la prestation des services.** Ces indicateurs concernent notamment la satisfaction des clients à l'égard des divers aspects de la prestation des services et les délais. Un niveau élevé d'insatisfaction des clients ou des délais importants sont l'indication de difficultés de mise en oeuvre qui compromettent le succès de l'intervention et auxquelles il faut remédier.

## **4.2 INDICATEURS D'EFFICACITÉ DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC**

La section qui suit présente les 19 indicateurs de résultats des services d'Emploi-Québec servant à l'établissement des cibles de résultats et à la reddition de comptes. Les définitions de ces indicateurs et des notes complémentaires sont présentées en annexe.

Deux des 19 indicateurs sont communs à l'ensemble des services d'Emploi-Québec. Ces indicateurs mesurent l'utilisation des services publics d'Emploi-Québec. L'utilisation est une condition essentielle à la bonne performance des services de l'emploi.

1. le nombre de personnes aidées ;
2. le nombre d'entreprises aidées.

Les 17 autres indicateurs de résultats sont spécifiques aux services.

### **A) Les indicateurs spécifiques aux services liés à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail**

#### **• L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

L'objectif d'Emploi-Québec est de rendre accessible une information sur le marché du travail de qualité : complète, fiable et utile. L'Indicateur d'utilité est retenu pour en mesurer la qualité.

3. un indicateur de l'utilité de l'information pour l'utilisateur (à développer).

#### **• LE PLACEMENT**

L'objectif d'Emploi-Québec est d'offrir à ses clients un service accessible et performant. Un service de placement utilisé et dont les clients se placent en emploi est un service de placement performant.

4. le nombre d'utilisations des services de placement (à développer) ;
5. le nombre de personnes sans emploi qui ont reçu un service personnalisé de placement et qui sont en emploi 12 mois après avoir reçu cette aide;

6. le taux d'emploi des personnes sans emploi qui ont reçu une aide personnalisée du Service de placement ;

- LES MESURES ACTIVES

L'objectif d'Emploi-Québec est d'offrir des mesures actives qui réduisent l'incidence et la durée du chômage par la préparation à l'emploi, l'insertion ou le maintien en emploi, par la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois. L'atteinte de cet objectif dépend du nombre de personnes aidées par ces mesures et de l'efficacité du ciblage de ces personnes. Elle se traduit par l'insertion en emploi (salarié ou autonome) des personnes sans emploi et par le maintien ou la prolongation de l'emploi des personnes dont l'emploi est menacé. L'atteinte de ces objectifs se traduit également par des économies au titre de l'assurance-emploi et de la sécurité du revenu.

7. le nombre de personnes ayant initié un parcours d'insertion ;
8. le nombre d'entreprises aidées ;
9. la proportion des personnes aidées par les mesures actives présentant un risque de chômage prolongé ;
10. le nombre de personnes aidées qui étaient sans emploi avant l'intervention et qui sont en emploi, 12 mois après la fin de leur parcours d'insertion ;
11. le taux d'emploi de ces personnes, 12 mois après la fin de leur parcours d'insertion ;
12. le nombre de personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention et qui sont toujours en emploi, 12 mois après l'intervention ;
13. le taux d'emploi des personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention 12 mois après l'intervention ;
14. la somme des économies au compte de l'Assurance-emploi et des économies de la Sécurité du revenu.

**B) Les indicateurs spécifiques aux services liés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**

- LE SOUTIEN À LA FORMATION EN ENTREPRISE

L'objectif d'Emploi-Québec est de soutenir l'émergence d'une culture de formation qualifiante et transférable en entreprise. La proportion des entreprises qui investissent dans la formation de leur main-d'œuvre donne une bonne indication de l'émergence et du renforcement d'une culture de formation en entreprise au Québec.

15. la proportion des entreprises assujetties à la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre ne cotisant pas au Fonds national de formation (FNF), par catégorie d'assujettissement à la loi.

- LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENCADREMENT DU RÉGIME D'APPRENTISSAGE

L'objectif d'Emploi-Québec est d'élargir la portée du régime d'apprentissage et d'en assurer la qualité. Le nombre d'apprentis et le taux de diplômation donnent une bonne indication, respectivement, de la portée du Régime et de la qualité des apprentissages, notamment de leur transférabilité.

- 16. le nombre d'apprentis ;
- 17. le taux de diplômation des apprentis.

**C) Les indicateurs spécifiques aux services liés à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre**

- LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS RÉGLEMENTÉS HORS-CONSTRUCTION ET LA CERTIFICATION INTERPROVINCIALE SCEAU ROUGE

L'objectif d'Emploi-Québec est de reconnaître la qualification de la clientèle dans les métiers réglementés hors-construction ainsi que la certification inter-provinciale (Sceau rouge).

- 18. le nombre de personnes évaluées.
- LE RECLASSEMENT DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS COLLECTIVEMENT

L'objectif d'Emploi-Québec est de contribuer au réemploi des travailleurs licenciés collectivement.

- 19. le taux d'emploi des personnes licenciés qui ont reçu de l'aide 12 mois après l'intervention.

**4.3 LES INDICATEURS D'EFFICIENCE ET DE QUALITÉ DE LA PRESTATION DE SERVICE (à développer)**

Les indicateurs d'efficience et de qualité seront développés pour le 1<sup>er</sup> juin 1998 après la mise en place des processus de prestation de service d'Emploi-Québec.

**A) Les indicateurs d'efficience**

Ces indicateurs établiront le coût de revient de chaque service.

**B) Les indicateurs de qualité de la prestation de services**

Ces indicateurs prendront notamment en compte les quatre éléments suivants :

- traitement des plaintes
  - nombre
  - temps de réponse
- accueil
  - délai d'attente
  - délai téléphonique
- traitement des dossiers
  - délais
  - qualité
- satisfaction de la clientèle (par enquête)



## 5. RÉVISION DE L'ENTENTE DE GESTION

La présente entente est valide pour une période intérimaire de trois mois à compter de la date de sa signature.

Dans les trois mois qui suivent la signature de la présente entente, une entente révisée intégrant la structure organisationnelle et le réseau de points de service, les indicateurs d'efficience et de qualité et les ententes de services sera soumise au Gouvernement.

De plus, durant le même délai, le Conseil du trésor statuera sur les allègements administratifs demandés par Emploi-Québec et relatifs notamment :

- à la programmation budgétaire d'Emploi-Québec, entendu que celle-ci prévoit des virements régionaux de 15 % ;
- aux modalités de virements de 10 % entre grandes catégories de dépenses (transferts et fonctionnement) ;
- à l'image organisationnelle d'Emploi-Québec ;
- aux balises d'octroi des commandites, entendu que ces balises s'appliquent pour les commandites d'au plus 100 000 \$ ;
- au cadre général et aux balises relatifs aux sommes mises à la disposition de la Commission des partenaires du marché du travail, pour la réalisation de son mandat, et servant à engager à contrat du personnel supplémentaire, obtenir des services professionnels requis ou rembourser des frais encourus par des organisations participant à des activités requises par la Commission.

Enfin, à la demande de la ministre ou de la Commission, la présente entente est révisée périodiquement afin de la faire évoluer en fonction des résultats obtenus et en tenant compte des modifications aux contextes légal, administratif et organisationnel entourant les activités d'Emploi-Québec.

En foi de quoi les parties ont signé en trois exemplaires la présente entente de gestion,

à Québec, ce 21<sup>ième</sup> jour d'avril 1998,

LA MINISTRE D'ÉTAT DE L'EMPLOI ET DE  
LA SOLIDARITÉ ET MINISTRE DE  
L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ :

Louise Harel (s)

---

Louise Harel

et

à Québec, ce 21<sup>ième</sup> jour d'avril 1998,

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU  
MARCHÉ DU TRAVAIL DUMENT  
REPRÉSENTÉE PAR :

Diane Bellemare (s)

---

Diane Bellemare, présidente

Jacques Gariépy (s)

---

Jacques Gariépy, secrétaire général

## ANNEXE 1

## LA DÉCLARATION POUR L'EMPLOI

ATTENDU que le développement de notre société repose prioritairement sur le développement de l'emploi et que le chômage et l'exclusion constituent un frein à la croissance économique et au développement social;

ATTENDU que la croissance économique constitue le principal moteur du développement de l'emploi;

ATTENDU que l'emploi contribue directement à la vigueur de la demande de biens et services, au dynamisme de l'activité économique, au redressement des finances publiques et à la stabilité sociale;

ATTENDU que la productivité, l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises sont des facteurs essentiels à la croissance économique;

ATTENDU que la qualité et le développement des ressources humaines sont au coeur des processus d'innovation, d'adaptabilité et de flexibilité qui contribuent à la compétitivité des entreprises et en constituent l'atout stratégique le plus déterminant.

## LES PARTIES SIGNATAIRES PRENNENT LES ENGAGEMENTS SUIVANTS :

1. En tant qu'arbitre et garant de l'intérêt public, le gouvernement reconnaît qu'il doit placer au premier rang de ses priorités, les objectifs de croissance économique et de développement de l'emploi et optimiser les ressources qui y sont affectées; qu'il doit favoriser ouvertement un climat propice au développement économique, à l'accroissement et la redistribution équitable de la richesse de la société québécoise et mettre en place les conditions qui permettent la compétitivité, dans une perspective de solidarité et de justice sociale.
2. En tant qu'employeur, le gouvernement reconnaît : qu'il est prêt à mettre en place des pratiques de gestion qui favorisent l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements qui s'opèrent dans les milieux de travail, qui associent les travailleurs et travailleuses et leurs associations représentatives à l'identification des changements à faire à l'organisation du travail, qui garantissent l'efficacité des services publics et qui facilitent l'aménagement du temps de travail; qu'il doit chercher activement avec les représentants des employés, dans le cadre des mécanismes convenus, des moyens concrets qui permettent de préserver l'emploi et de favoriser l'entrée des jeunes dans le secteur public et parapublic.
3. Les représentants des syndicats reconnaissent : que la productivité et l'efficacité des entreprises, autant celles du secteur public que celles du secteur privé, sont des facteurs essentiels à la croissance économique et au développement de l'emploi; que pour maintenir et créer des emplois de qualité, il est important pour l'entreprise, publique ou privée, d'assurer sa flexibilité organisationnelle et sa rentabilité, de faire face à la concurrence, d'innover régulièrement et rapidement, de gérer efficacement les ressources humaines, financières et techniques et de répondre aux besoins des clients ou de la population : ils souhaitent jouer un rôle actif à cet égard; qu'ils sont prêts à travailler en partenariat pour que ces objectifs soient atteints.
4. Les représentants des employeurs reconnaissent : que l'emploi doit constituer une préoccupation majeure de l'entreprise; qu'ils doivent promouvoir auprès de leurs membres l'importance des actions des entreprises dans la prévention et la lutte contre le chômage; que la réduction et l'aménagement volontaire (travailleurs-employeur) du temps de travail peut contribuer à l'emploi; que

l'amélioration du processus de réorganisation du travail et de restructuration des entreprises passe par une plus grande implication des employés et employées et une reconnaissance du rôle de leurs organisations.

5. PARCE QUE les actuels défis économiques et sociaux doivent être collectivement relevés en misant sur la complémentarité et la convergence des responsabilités et des actions des partenaires, les représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats s'engagent aussi, collectivement : à conjuguer leurs efforts pour prévenir et combattre le chômage et l'exclusion, pour sauvegarder et développer l'emploi; à mettre en oeuvre des stratégies d'adaptation aux mutations économiques et technologiques qui favorisent la convergence entre le développement de l'emploi et la croissance économique; à solidariser leurs partenaires au plan local, régional, sectoriel et national pour combattre le chômage et ses effets déstabilisants sur le tissu économique et social; à collaborer pour assurer l'équilibre et la réciprocité entre le développement de l'économie et le développement de la société, de manière à ce que les effets de la croissance soient équitablement partagés et puissent profiter aux générations futures.

#### POUR LE GOUVERNEMENT

Monsieur Lucien Bouchard  
Premier ministre

Monsieur Jacques Léonard  
Ministre délégué à l'Administration  
et à la Fonction publique, président du Conseil  
du trésor

#### POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Monsieur Clément Godbout  
Président de la Fédération des travailleurs et  
travailleuses du Québec

Monsieur Gérald Larose  
Président de la Confédération des syndicats  
nationaux

Madame Lorraine Pagé  
Présidente de la Centrale de l'enseignement du Québec

Monsieur Claude Gingras  
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

Monsieur Serge Roy  
Porte-parole du Secrétariat des syndicats  
de la Fonction publique du Québec

#### POUR LES ORGANISATIONS PATRONALES

Monsieur Ghislain Dufour  
Président du Conseil du patronat du Québec

Monsieur Gérald-A. Ponton  
Président-directeur général de l'Alliance des  
manufacturiers et des exportateurs du Québec

Entente de gestion d'Emploi-Québec

---

Monsieur Michel Audet  
Président-directeur général de  
la Chambre de commerce du Québec

Monsieur Pierre Cléroux  
Vice-président (Québec) de la Fédération canadienne  
de l'entreprise indépendante

SIGNÉ À MONTRÉAL, AU TERME DU SOMMET SUR L'ÉCONOMIE ET  
L'EMPLOI

Le 1er novembre 1996

## ANNEXE 2

## SOMMAIRE DE LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE DE GESTION DES PLAINTES

Dans le cadre des activités visant l'amélioration continue, la politique ministérielle de gestion des plaintes vise à assurer un traitement approprié des plaintes adressées au Ministère et à en intégrer la gestion aux activités et aux services du Ministère.

## CE QU'EST UNE PLAINTE ADRESSÉE AU MINISTÈRE

Une plainte est une insatisfaction ou un blâme formulé de façon verbale ou écrite par un client, un partenaire, un citoyen ou un organisme.

## CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La politique de gestion des plaintes s'adresse à l'ensemble du personnel, incluant la Ville de Montréal, et concerne toutes les activités et tous les services du Ministère.

## PRINCIPES DIRECTEURS

- ◆ La politique de gestion des plaintes vise à augmenter la satisfaction de la clientèle par :
  - ◆ une approche d'accueil et de traitement des plaintes définie et connue ;
  - ◆ la mise en place de modalités claires, adaptées au type de plainte en cause, et précisant les façons de faire et les responsabilités des différents intervenants ;
  - ◆ une sensibilisation des gestionnaires et de tout le personnel au rôle essentiel et nécessaire qu'ils ont à jouer dans le règlement d'une plainte.
- ◆ La politique de gestion des plaintes a aussi pour objectifs que la clientèle soit desservie conformément aux règles de l'éthique prévues à la Loi sur la fonction publique et de s'assurer que les présumés abus signalés par les citoyens reçoivent l'attention qu'ils méritent.
- ◆ Les plaintes sont considérées comme des opportunités permettant d'améliorer les programmes, mesures et services du Ministère, au bénéfice de sa clientèle.
- ◆ Toute plainte est traitée dans le respect du prestataire, du citoyen ou de l'employé impliqué, notamment quant aux principes d'équité et de confidentialité.
- ◆ La gestion des plaintes complète le processus d'appel et de révision prévu à la Loi et au Règlement sur la sécurité du revenu, mais ne peut pas s'y substituer. Elle respecte les règles prévues concernant les relations de travail et l'application des conventions collectives, de même que les autres recours déjà identifiés, au Ministère ou auprès d'autres instances, telles que le Protecteur du citoyen, la Commission des normes du travail ou la Commission d'accès à l'information.

## Entente de gestion d'Emploi-Québec

- ◆ La gestion des plaintes relève d'abord de la responsabilité du gestionnaire de l'unité administrative concernée. Ce dernier est imputable des décisions prises à son niveau.

### **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **La sous-ministre**

- Approuve la présente politique.
- Informe trimestriellement la Commission des partenaires du marché du travail.

#### **Le Comité exécutif**

- Détermine et approuve les orientations et pratiques régissant le traitement des plaintes.

#### **Le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec**

- Est responsable de l'application de la présente politique dans les unités administratives sous sa responsabilité.
- Traite l'information de gestion concernant les plaintes adressées à son niveau, concernant les unités administratives sous sa responsabilité et en assure la transmission au Bureau des renseignements et plaintes, en y indiquant les résultats des interventions effectuées.

#### **Le directeur général ou régional d'Emploi-Québec**

- Est responsable de l'application de la présente politique dans les unités administratives sous sa responsabilité.
- Traite l'information de gestion concernant les plaintes adressées à son niveau, concernant les unités administratives sous sa responsabilité et en assure la transmission au Bureau des renseignements et plaintes, en y indiquant les résultats des interventions effectuées.

#### **Le gestionnaire**

- Est responsable de traiter ou de faire traiter les plaintes qui lui sont référées ou qu'il reçoit d'un plaignant.
- Fournit à son directeur général ou régional l'information de gestion sur les plaintes adressées à son unité administrative.
- Voit à ce que les employés sous sa responsabilité soient informés de la présente politique.

#### **L'employé d'Emploi-Québec**

- Collabore au traitement des plaintes qui lui sont référées ou qu'il reçoit d'un plaignant.
- 

#### **Le Bureau des renseignements et plaintes**

- En collaboration avec les unités administratives concernées, révise au besoin la présente politique.
- Coordonne l'application de la politique.

- Traite les plaintes qui lui sont acheminées.
- Analyse les rapports sur les plaintes traitées par les autres directions générales et les directions régionales et produit les rapports trimestriels et annuel à l'intention du Comité exécutif.
- Alerte les autorités du Ministère au sujet de toute situation de plainte potentiellement problématique et leur fournit toute rétroinformation utile.
- Soumet des avis et prépare des recommandations à l'intention des autorités, en vue d'améliorer les politiques, les programmes et les services du Ministère, auprès de sa clientèle, de ses partenaires et de l'ensemble des citoyens.

*Réf. Ministère de la sécurité du revenu (16 mai 1995)*



## ANNEXE 3

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTENTES DE SERVICES

- Les ententes de services comprennent notamment des dispositions à l'égard :
  1. de l'objectif de l'entente de service ;
  2. de la description des services ;
  3. des unités administratives et opérationnelles concernées ;
  4. du cadre d'imputabilité
  5. des ressources initialement visées, par grandes catégories : financières, matérielles, humaines, informationnelles, etc. ;
  6. du niveau initial et de la qualité des services rendus (volumes, délais de prestation de services, formats prescrits, modes de communication, etc.) ;
  7. des modes de calcul du prix de revient (connus ou à développer) ;
  8. des mécanismes de suivi de l'entente de service, dont certains indicateurs ;
  9. des mécanismes de révision de l'entente de service dans le cadre du plan d'action annuel ;
  10. des éléments de contingence externes et internes.
- La date butoir est le 31 mars 1998 pour conclure les ententes de services pour les dispositions de 1 à 6 (inclusivement). Toutes les ententes devront être conclues au plus tard le 31 décembre 1998.
- Chaque entente peut prévoir des modalités spécifiques.
- Des modalités transitoires peuvent également étre prévues.
- Des ententes de services sont conclues **notamment** en matière de :
  - \* ressources humaines ;
  - \* ressources financières ;
  - \* ressources informationnelles ;
  - \* ressources matérielles ;
  - \* recherche, évaluation et statistiques ;
  - \* communications ;
  - \* services juridiques ;

- \* recouvrement ;
- \* vérification interne ;
- \* l'accueil dans les CLE ;
- \* les échanges d'informations et de données entre les modules des CLE.

**ANNEXE 4****PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC  
PLAN D'ACTION RÉGIONAL**

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec comprend les rubriques suivantes :

- un rappel de la mission, des services et de la clientèle ;
- la problématique du marché du travail québécois et l'environnement d'Emploi-Québec ;
- le niveau des ressources allouées à Emploi-Québec et, notamment, leur répartition régionale ;
- la prévision des revenus et des dépenses au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) incluant les crédits, les revenus autonomes et les surplus au FDMT ;
- les objectifs généraux et les cibles de résultats nationales et régionales ;
- le plan des dépenses d'Emploi-Québec ventilées, notamment par service et par région et distinguant les budgets de fonctionnement et d'intervention ;
- les initiatives nouvelles ;
- les facteurs de contingence.

Le plan d'action régional comprennent les rubriques suivantes :

- un rappel de la mission, des produits et services et de la clientèle ;
- la problématique régionale du marché du travail ;
- le niveau des ressources allouées à la région et, notamment, la répartition locale ;
- les objectifs généraux et les cibles de résultats régionales et locales ;
- le plan des dépenses d'Emploi-Québec ventilées, notamment par service et par centre local d'emploi et distinguant les budgets de fonctionnement et d'intervention ;
- les initiatives nouvelles ;
- les facteurs de contingence.

## ANNEXE 5

**DÉFINITION DES INDICATEURS D'EFFICACITÉ DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC SERVANT À L'ÉTABLISSEMENT DES CIBLES DE RÉSULTATS ET À LA REDDITION DE COMPTES**

(Les indicateurs d'efficience et de la qualité de la prestation des services sont à développer)

**1. LES INDICATEURS D'EFFICACITÉ COMMUNS AUX SERVICES****1. le nombre de personnes aidées**

Une personne aidée est une personne qui a bénéficié d'une évaluation personnalisée de ses besoins et/ou d'un service personnalisé d'Emploi-Québec.

**2. le nombre d'entreprises aidées**

Une entreprise aidée est une entreprise qui a bénéficié d'une évaluation personnalisée de ses besoins et/ou d'un service personnalisé d'Emploi-Québec. Ceci exclut les entreprises qui agissent en partenariat avec Emploi-Québec pour offrir des services à ses clients.

**2. LES INDICATEURS D'EFFICACITÉ SPÉCIFIQUES AUX SERVICES****a) L'information sur le marché du travail****3. un indicateur de l'utilité de l'information pour l'utilisateur**

L'indicateur mesure, à l'aide d'une enquête réalisée auprès du public cible des divers produits : 1) le taux d'utilisation du produit, (i.e. la proportion du public cible qui l'utilise) et 2) le taux de satisfaction des utilisateurs à l'égard des divers aspects du produit.

Les produits d'information sur le marché du travail retenus aux fins d'une mesure de l'utilité seront chaque année identifiés dans le plan d'action d'Emploi-Québec.

**b) Le placement****4. le nombre d'utilisations des services de placement (à développer)**

Ce nombre inclut les bénéficiaires d'un service personnalisé de placement et les utilisateurs des produits libre-service pour lesquels les moyens techniques de comptage auront été mis en place

**5. le nombre de personnes sans emploi qui ont reçu un service personnalisé de placement et qui sont en emploi 12 mois après l'intervention**

On aura recours à une relance des personnes sans emploi avant l'intervention qui ont reçu un service personnalisé de placement pour connaître leur situation d'emploi au 12<sup>e</sup> mois après l'intervention. Cette façon de faire vaut pour tous les indicateurs d'emploi qui suivent.

**6. le taux d'emploi, 12 mois après l'intervention, des personnes sans emploi qui ont reçu un service personnalisé de placement**

= [Nombre de personnes sans emploi qui ont reçu un service personnalisé de placement et qui sont en emploi après avoir reçu cette aide ÷ Nombre de personnes sans emploi qui ont reçu un service personnalisé de placement]

**c) Les mesures actives****7. le nombre de personnes ayant initié un parcours d'insertion**

Le parcours d'insertion est un processus dynamique d'accompagnement visant l'insertion professionnelle et pouvant comprendre une ou des activités convenues entre une personne et un intervenant d'Emploi-Québec, ou un intervenant externe mandaté à cette fin par Emploi-Québec.

**8. le nombre d'entreprises aidées**

Une entreprise aidée est, ici, une entreprise qui a bénéficié d'une mesure active. Ceci exclut les entreprises qui agissent en partenariat avec Emploi-Québec pour offrir des services à ses clients.

**9. la proportion des personnes aidées par les mesures actives présentant un risque de chômage prolongé (à développer);**

= [Nombre de personnes aidées présentant un risque de chômage prolongé ÷ Nombre de personnes aidées]

L'évaluation du risque de chômage prolongé s'effectue sur la base des caractéristiques individuelles reconnues pour être des facteurs de risque de chômage prolongé. Dans cette perspective, on peut envisager l'utilisation d'un modèle statistique permettant d'évaluer le risque de chômage prolongé d'une personne à partir de ces caractéristiques.

L'identification des personnes à risque de chômage prolongé fait également appel à l'évaluation que font les intervenants des obstacles sur le marché du travail ainsi que des difficultés psycho-sociales des personnes qui demandent de l'aide.

**10. le nombre de personnes aidées qui étaient sans emploi avant l'intervention et qui sont en emploi 12 mois après la fin de leur plan d'intervention****11. le taux d'emploi de ces personnes 12 mois après la fin de leur plan d'intervention**

= [Nombre de personnes aidées qui étaient sans emploi avant l'intervention et qui sont en emploi après la fin de leur plan d'intervention ÷ Nombre de personnes aidées qui étaient sans emploi avant l'intervention et qui ont complété leur plan d'intervention]

**12. le nombre de personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention et qui sont toujours en emploi 12 mois après l'intervention**

La menace de perte d'emploi est basée sur une évaluation du risque de chômage effectuée par le conseiller. Cette évaluation est fondée, notamment, sur les caractéristiques socio-économiques des personnes en emploi et celles des entreprises qui demandent de l'aide. Le conseiller doit indiquer dans le dossier-client les motifs qui le conduisent à accepter d'accorder une aide à un client.

La mesure de cet indicateur requiert : 1) une relance des personnes qui bénéficient d'une aide individualisée dans le cadre d'une intervention conduite auprès de leur entreprise ; 2) le calcul du nombre d'emplois maintenus dans l'entreprise pour les interventions qui ne se traduisent pas par une aide individualisée (le nombre d'emplois maintenus = le nombre d'emplois menacés dans l'entreprise avant l'intervention moins le nombre

d'emplois perdus au cours de la période allant du début de l'intervention à 12 mois après l'intervention ).

13. le taux d'emploi, 12 mois après l'intervention, des personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention.

= [Nombre de personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention et qui sont en emploi après l'intervention ÷ Nombre de personnes aidées dont l'emploi était menacé avant l'intervention]

14. la somme des économies au compte de l'Assurance-emploi et des économies à la Sécurité du revenu (à développer)

La mesure des économies devra notamment prendre notamment en compte, s'agissant de l'Assurance-emploi et de la Sécurité du revenu, la réduction des prestations versées pour la période courante. L'objectif recherché est de mesurer de manière englobante le plus grand nombre de retombées économiques quantifiables des mesures actives.

**d) le soutien à la formation**

15. la proportion des entreprises assujetties à la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre ne cotisant pas au Fonds national de formation (FNF), par catégorie d'assujettissement à la Loi

= {1 (-) [ Nombre d'entreprises cotisant au FNF ÷ Nombre d'entreprises assujetties à la Loi ]}

Il y a 3 catégories d'assujettissement ; 1) les employeurs dont la masse salariale excède un million de dollars, qui ont été assujettis à la Loi en 1996 ; 2) les employeurs dont la masse salariale excède cinq cent mille dollars sans excéder un million de dollars, qui ont été assujettis à la Loi en 1997 ; 3) les employeurs dont la masse salariale excède deux cent cinquante mille dollars sans excéder cinq cent mille dollars, qui seront assujettis à la Loi en 1998.

**e) l'apprentissage**

16. le nombre d'apprentis
17. le taux de diplômation des apprentis

**f) la qualification**

18. le nombre de personnes évaluées

Nombre de personnes ayant subi un examen de qualification.

**g) le reclassement**

19. le taux d'emploi, 12 mois après l'intervention, des personnes licenciées qui ont reçu de l'aide

= [Nombre de personnes licenciées qui sont en emploi après avoir reçu de l'aide ÷ Nombre de personnes licenciées qui ont reçu de l'aide]

## **ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002**

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

# de fiche : 32c)

#### **Titre**

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

#### **Exposé et statistiques**

Dates d'adoption des Plans d'action régionaux par les Conseils régionaux.

Bas-Saint-Laurent : 7 février 2001

Saguenay-Lac-Saint-Jean : 23 janvier 2001

Capitale nationale : 6 février 2001

Mauricie : 31 janvier 2001

Estrie : 31 janvier 2001

Montréal : 24 janvier 2001

Outaouais : 23 janvier 2001

Abitibi-Témiscamingue : 24 janvier 2001

Côte-Nord : 7 février 2001

Nord-du-Québec : Adoption à venir

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : 26 janvier 2001

Chaudière-Appalaches : 30 janvier 2001

Laval : 30 janvier 2001

Lanaudière : 30 janvier 2001

Laurentides : 24 janvier 2001

Montérégie : 31 janvier 2001

Centre-du-Québec : 23 janvier 2001

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 8 mars 2001 et sera présenté par la suite au Conseil des ministres.

**SOURCE :** Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail  
François Laverdure - 5 mars 2001







**SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
2001-2002**

**RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

**DIRECTION RÉGIONALE ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

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

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

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

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

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

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

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

L'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les trois régions du Québec aux taux de chômage les plus élevés malgré une baisse de 15 % à 12 % entre 1998 et 2000. La précarité d'emploi affecte aussi davantage la région, puisque 52 % des personnes occupant un emploi l'ont fait toute l'année, contre 56,9 % au Québec. La précarité du travail se manifeste aussi par un statut de travail à temps partiel plus fréquent. Au Québec, 30 % des travailleuses à temps partiel en 1999 ne désiraient pas ce statut. Les jeunes choisissaient davantage cette forme de travail, puisque leur proportion de temps partiel involontaire s'élève à 22 %. Les statistiques sur les raisons du travail à temps partiel ne sont pas disponibles sur une base régionale, mais on peut s'attendre à ce que la proportion involontaire soit au moins aussi élevée. En effet, en Abitibi-Témiscamingue, 28 % des femmes travaillaient à temps partiel en l'an 2000 comparativement à 25 % dans l'ensemble du Québec. Le travail à temps partiel est aussi plus fréquent chez les jeunes de la région, touchant 44 % d'entre eux, contre 42 % dans l'ensemble du Québec.

## **LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL EN 2001-2002**

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

#### **Problématique**

Les conditions de travail, en particulier la précarité des emplois, obligent la main-d'œuvre régionale à consacrer davantage de temps qu'ailleurs à la recherche de travail. En parallèle, *l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*<sup>1</sup>, effectuée en juillet 1998, révèle, d'une part, que 34 % des entreprises recrutaient du nouveau personnel ou prévoyaient le faire à court terme et, d'autre part, que le recrutement de personnel est le principal problème de gestion des entreprises. Une circulation plus facile de l'information peut donc faire d'une pierre deux coups en aidant les entreprises à résoudre un problème de recrutement et en réduisant les périodes de recherche d'emploi des personnes en chômage.

#### **Stratégies**

Les stratégies de l'orientation # 1, soit *assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage*, se divisent en deux groupes. Le premier bloc de stratégies s'adresse directement aux personnes en chômage. On y retrouve trois objectifs prioritaires :

- Augmenter l'utilisation du service de placement;
- Vulgariser l'information sur le marché du travail;
- Favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

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

- Aider les entreprises dans leur recherche de main-d'œuvre;
- Supporter les entreprises dans la recherche et le développement de main-d'œuvre qualifiée;
- Faciliter le recrutement dans des entreprises ciblées;
- Informer les entreprises sur le marché du travail;
- Rester à l'affût des changements dans les principaux secteurs d'activité économique de la région.

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

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

<sup>1</sup> MARCOUX, Marie-Josée. *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Abitibi-Témiscamingue*, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, février 2000, 51 p.

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

Les stratégies de l'orientation # 2, *soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail*, sont modelées selon les besoins identifiés dans la région chez les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les autochtones et les travailleurs et les travailleuses âgés.

#### **Les personnes handicapées**

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

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

- Dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre des personnes handicapées;
- Identifier, évaluer et adapter les moyens d'intégration.

#### **Les femmes**

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

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

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

#### **Les jeunes**

La grande majorité des jeunes de 15 à 19 ans, soit 80 % d'entre eux, fréquentent l'école à plein temps. Ceux qui ont cessé leurs études présentent des problèmes particuliers. Leur taux de chômage s'élevait à 22 % en 1996, alors que celui de l'ensemble de la population ayant terminé ses études ne s'élevait qu'à 13 %. Les jeunes qui ne fréquentent plus l'école ont un profil de scolarité plus faible que l'ensemble de leur groupe d'âge. Ainsi, 25 % ou 500 d'entre eux ont moins d'une 9<sup>e</sup> année, tandis que 50 % n'ont pas terminé leurs études secondaires.

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

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

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

#### **La population autochtone**

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

La stratégie d'intégration des autochtones au marché du travail se fera en poursuivant les échanges avec les communautés algonquines de la région.

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

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

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

#### **Problématique**

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

Règle générale, les CLD souhaitent diversifier leur économie. Différents moyens serviront à réaliser cet objectif. Les interventions d'Emploi-Québec seront complémentaires à celles identifiées dans les plans de développement des CLD. À ce titre, mentionnons la nouvelle économie, le volet innovation, le développement de l'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. Beaucoup d'entreprises de la région ne perçoivent pas le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et l'impact majeur de leurs pratiques sur leur productivité. En effet, des lacunes dans le recrutement, le développement et la rétention de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises peuvent compromettre la capacité d'innover et la compétitivité des entreprises. Le développement durable du marché du travail dépasse donc l'aspect quantitatif de la création d'emploi. En outre, les problèmes de financement peuvent limiter le développement de nouvelles entreprises en région. Il serait important de supporter davantage le développement de nouvelles entreprises et, de ce fait, agir sur la création d'emploi.

### Stratégie

La stratégie pour réaliser l'Orientation # 3, *la création d'emploi*, comprend deux volets. Le premier sera d'aider les entreprises à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois. Cela se concrétisera par le support à la création d'emploi dans les entreprises déjà existantes ou par le développement de nouvelles entreprises, particulièrement dans les secteurs à forte valeur ajoutée, à fort contenu technologique, de la transformation ou encore d'économie sociale. Le fait de soutenir la création d'emploi dans les organismes régionaux qui sont engagés dans la recherche, le développement ou l'innovation technologique peut aussi contribuer à la réalisation de cette stratégie.

Le maintien en emploi et la stabilisation d'emploi représentent le second volet de l'Orientation # 3. Les moyens mis de l'avant pour cette partie de l'orientation sont :

- Contribuer, en collaboration avec les partenaires, à la mise en œuvre de stratégies et de moyens efficaces pour bonifier la compétitivité des entreprises;
- Soutenir les entreprises dans la mise à jour des compétences de ses travailleurs et de ses travailleuses;
- Accroître la formation en entreprise.

## LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

Fonds de développement du marché du travail 2001-2002			
Centres locaux d'emploi	Total	Fonds fédéraux	Fonds du Québec
Services régionalisés	1 000 000 \$	766 600 \$	233 400 \$
Amos	2 495 800 \$	1 921 800 \$	574 000 \$
Rouyn-Noranda	4 062 300 \$	3 128 000 \$	934 300 \$
Ville-Marie	1 427 100 \$	1 098 900 \$	328 200 \$
La Sarre	2 271 200 \$	1 748 800 \$	522 400 \$
Val-d'Or	3 890 500 \$	2 995 700 \$	894 800 \$
Senneterre	534 500 \$	411 500 \$	123 000 \$
<b>Total Région</b>	<b>15 681 400 \$</b>	<b>12 071 300 \$</b>	<b>3 610 100 \$</b>

## LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

Indicateurs	CLE						Région
	Appos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Mal d'Or	Senneterre	
1 Nombre de vacances signalées au service national de placement	714	1162	408	650	1115	153	2700
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	786	1280	450	715	220	169	2520
3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	266	433	152	242	57	57	1155
4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,4 %	34,4 %	34,4 %	34,4 %	34,4 %	34,4 %	34,4 %
5 Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec	2 372 000 \$	2 240 460 \$	712 500 \$	1 253 070 \$	295 650 \$	295 650 \$	5 969 330 \$
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	112	182	102	102	24	24	546
7 Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	29,5 %	29,5 %	29,5 %	29,5 %	29,5 %	29,5 %	29,5 %
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	333	543	199	303	72	72	1524
9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,8 %	33,8 %	33,8 %	33,8 %	33,8 %	33,8 %	33,8 %
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	26	42	15	24	6	6	119
11 Nombre de nouvelles ententes de qualification	3	3	2	2	0	0	10
12 Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	782 000 \$	1 272 010 \$	447 120 \$	711 620 \$	1 249 000 \$	167 900 \$	5 528 650 \$
13 Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	595 000 \$	968 450 \$	340 200 \$	541 450 \$	927 500 \$	127 750 \$	3 500 350 \$
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	402	654	230	366	626	86	2354
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	188	305	107	171	293	40	1094
16 Proportion de participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupation en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	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 %



**SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION  
RÉGIONAL  
EN MATIÈRE DE MAIN-D'OEUVRE  
ET D'EMPLOI  
2001-2002**

**EMPLOI-QUÉBEC  
BAS-SAINT-LAURENT**

**DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT**



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

### La mission :

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

### Les clientèles :

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

### Les services :

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

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

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

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

Depuis 1993 le marché du travail du Bas-Saint-Laurent a évolué en dent de scie. En effet, l'emploi a cru en 1994, 1995 et 1999 et a perdu du terrain en 1996, 1997, 1998 et 2000. Ainsi en 2000, l'Enquête sur la population active indique que le niveau d'emploi au Bas-Saint-Laurent est de 81 800 emplois, presque au même niveau qu'en 1987, alors qu'il était de 81 100. Au Québec, entre 1997 et 2000 seulement, plus de 200 000 emplois se sont ajoutés, un taux de croissance de 8,9 % en quatre ans. Une conclusion s'impose : la seule amélioration de la conjoncture ne suffit pas pour accroître régulièrement l'emploi dans la région. Encore une fois, l'histoire se répète et, devant un tel déficit, il faut compter sur des mesures macro-économiques pour lutter significativement contre le chômage.

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

- **Population** : 206 064; **2,9 %** de la population du Québec;
- **Population active** : 91 200; **2,4 %** de la population active de la province;
- **Emploi** : 81 800; **2,3 %** des emplois québécois;
- **Taux de chômage** : 10,3 %; le **cinquième plus élevé** de la province. Québec, 8,4 %;
- **Taux d'emploi** : 48,6 %; seulement 2 régions ont un **taux inférieur à 50 %**. Québec, 57,9 %;
- **Personnes à l'assurance-emploi** : 15 264; **5,3 %** du Québec. Poste de niveau élémentaire, 21 % : postes de niveau intermédiaire, 43 %. Entre les mois où les prestataires sont les plus nombreux et ceux où leur nombre est moins important, une différence d'environ 8 000 personnes, un reflet de l'importance des activités saisonnières propres au Bas-Saint-Laurent;
- **Personnes à l'assistance-emploi** : 13 600; **3,6 %** du Québec. Sans contrainte à l'emploi : 5 996 (44 %). Sans contrainte à l'emploi moins de deux ans : 972 (16 %);
- **Jeunes** : 19,4 % de la population; **2,8 %** de la jeunesse québécoise. Québec, 20 %;
- **Familles monoparentales** à l'assistance-emploi 1458; **2,2 %** du Québec. Sans contraintes à l'emploi : 681 chefs de familles monoparentales.
- **Entreprises** : 12 250; 4,4 % du Québec. 4 employés et moins 76 %, Québec 66 %;
- **Emploi par secteur** : primaire, 10 %; fabrication, 12 %; tertiaire, 73 %. Québec : 4 %, 18 %, 73 %. Importance des ressources agricoles et forestières; prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC (nouvelles technologies de l'information et des communications), technopole maritime.

Un événement majeur marque l'industrie forestière régionale. En effet le ministère des Ressources naturelles a annoncé, en août 2000, une baisse de 20 % de la possibilité forestière en forêt publique pour les prochaines années, ce qui se traduit par une baisse de 30 % dans certaines MRC de la région. La situation a rarement été aussi grave et le secteur tout entier en est ébranlé, depuis la récolte et l'aménagement, jusqu'à la transformation, en passant par le transport, vers l'usine d'abord, puis vers les marchés. En plus des arrêts saisonniers plus fréquents, près de 800 emplois directs indirects et induits sont en jeu. **La situation est comparable à la fermeture de la papetière Gaspésia de Chandler pour la Gaspésie.**

Cet événement et la situation décrite par les indicateurs du marché du travail relancent le défi de la création d'emploi et de l'exode des ressources humaines qui débute désormais, de plus en plus au cours des études. Ces enjeux moduleront la prestation de service que doit fournir Emploi-Québec dans la région du Bas-Saint-Laurent. À cet effet, **le Plan d'action 2001-2002 réclame un apport budgétaire supplémentaire aux budgets réguliers consentis à la région afin qu'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent participe à l'effort des intervenants régionaux dans ce dossier.**

De plus Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent interpelle ses partenaires comme le MR (ministère des Régions), le MIC (ministère de l'Industrie et du Commerce) et les CLD (Centre locaux de développement) pour raviver les efforts de création d'emplois par des mesures macro-économiques axées sur la création d'emplois et la localisation d'activités sur le territoire du Bas-Saint-Laurent. Elle interpelle également le MEQ (ministère de L'Éducation du Québec) car la lutte à l'exode des jeunes ne peut se concrétiser que par une plus grande diversification des produits de formation offerts en région. Par ailleurs, il nous apparaît illusoire en région de combler l'impact quantitatif de l'exode par le seul volet de l'immigration.

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

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

Toutefois, nous croyons pertinent de souligner aux instances nationales d'Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail, que l'analyse du marché du travail du Bas-Saint-Laurent imposent des conditions de réalisations particulières, dictées par un contexte de stagnation de l'emploi et d'alourdissement du profil d'employabilité de certains groupes de personnes. Pour Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, la stratégie suivante devient la pièce maîtresse de son intervention :

« ADAPTER L'OFFRE DE SERVICES AUX CARACTÉRISTIQUES ET FACTEURS DOMINANTS D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL MOINS PERFORMANT SUR LE PLAN DE L'EMPLOI, ET AUX BESOINS DE CLIENTÈLES REQUÉRANT DES MESURES PLUS COÛTEUSES DANS UN CHEMINEMENT DIFFICILE VERS L'EMPLOI »

Sur le plan des quatre champs d'intervention d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adopte les stratégies suivantes :

**En matière de placement et d'information sur le marché du travail :**

- ❖ Poursuivre les travaux qui visent à améliorer et supporter la connaissance des marchés du travail locaux et régional, entre autres sur le plan sectoriel et professionnel, sur les personnes à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi et les postes vacants.
- ❖ Promouvoir auprès de la clientèle et du public, les services et mesures d'Emploi-Québec, et nouer des partenariats avec les employeurs pour le recrutement de personnel.
- ❖ Favoriser la tenue d'événements et d'activités de recrutement, visites d'entreprises, foires et forum pour l'emploi, afin de rapprocher les chercheurs d'emploi et les entreprises à la recherche de personnel.
- ❖ Identifier les vacances signalées et les postes comblés et mesurer l'achalandage et l'utilisation des guichets info-emploi.
- ❖ Participer, avec le concours d'Emploi-Québec national, à la mise en œuvre d'un service de placement en ligne, visant à améliorer la prestation des services d'arrimage entre la demande et l'offre de main-d'œuvre.

**En matière de lutte au chômage :**

- ❖ Planifier un arbitrage entre les mesures de réemploi rapide et celles d'employabilité, arbitrage dicté par une réalité du marché du travail moins dynamique que dans l'ensemble du Québec.
- ❖ Diversifier l'offre de services pour répondre aux besoins des clientèles, tant au niveau des mises en mouvement que de l'acquisition de préalables aux mesures d'employabilité.
- ❖ Promouvoir, auprès des entreprises de la région, en complémentarité avec la mesure Subvention salariale, l'importance de la démarche de formation comme un des moyens les plus efficaces en matière d'insertion au marché du travail.

Compte tenu de la situation exceptionnelle dans le domaine forestier, situation qui provoquera plusieurs mises à pied et engendrera un apport important de clients dans les CLE de la région, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- ❖ Mesurer l'impact direct et indirect de cette situation sur la main-d'œuvre et sur l'utilisation des mesures d'Emploi-Québec requises.
- ❖ Établir le profil des travailleurs qui sont concernés par ces mises à pied massives, au niveau des scieries et des autres secteurs concernés.
- ❖ S'associer avec certains partenaires régionaux, CRCD (Conseil régional de concertation et de développement), Ministères et acteurs des autres régions concernées par ce problème, pour une analyse plus en profondeur et une recherche de solutions dans un plan d'action concerté.
- ❖ Contribuer à la mise en œuvre des solutions envisagées.

Compte tenu du problème engendré par l'application de La loi sur l'assurance-emploi, modifiant les territoires, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend :

- ❖ Poursuivre les travaux conjointement avec les partenaires du milieu (CRCD, DRHC (Développement des ressources humaines Canada), l'UPA (Union des producteurs agricoles), l'ATR (Association touristique régionale), FOGC (Fédération des organismes de gestion en commun), Action chômage, les syndicats et les groupes de femmes) afin d'alimenter la problématique et d'aider les personnes concernées.
- ❖ Entreprendre avec ces mêmes partenaires, des travaux sur le travail saisonnier, proposer des solutions plus globales et participer à la réalisation des mesures envisagées.

**Afin de porter une attention particulière à certains groupes de la société**

- ❖ Accentuer la collaboration et préciser le rôle des partenaires institutionnels, gouvernementaux, communautaires et des Ressources externes dans la mission d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent.
- ❖ Accentuer le partenariat et favoriser le développement des mesures et moyens pour hausser la pré-employabilité de cette clientèle, tout en favorisant une utilisation adéquate des mesures liées à la préparation à l'emploi.
- ❖ Partager la connaissance qu'elle a de ces clientèles et rechercher avec ses partenaires des solutions à ces problèmes, notamment pour les groupes requérant des mesures de réinsertion sociale.

Compte tenu de notre adhésion aux différentes stratégies ministérielles envers certains groupes de la société, notamment celles qui concernent les femmes et les personnes handicapées, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, compte :

- ❖ Raffiner certains éléments de notre connaissance des différentes problématiques des clientèles, de leurs difficultés et de leurs besoins spécifiques face à leur intégration à l'emploi en appliquant dans la mesure du possible, le modèle d'analyse différenciée par sexe.
- ❖ Soutenir les agents d'aide à l'emploi en les sensibilisant et en les informant prioritairement des difficultés et des besoins plus spécifiques de la main-d'œuvre féminine et des personnes handicapées face à leur intégration à l'emploi et subséquemment aux autres clientèles.
- ❖ Développer et appliquer une stratégie adaptée de promotion des services d'Emploi-Québec auprès de ces différentes clientèles.
- ❖ Développer et mettre à la disposition des agents d'aide à l'emploi des outils et des moyens pour identifier ces besoins et déterminer une intervention spécifique à ceux-ci.

**En matière d'adaptation des entreprises et de prévention du chômage**

- ❖ Réaffirmer les liens d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent avec les entreprises ou employeurs de la région, pour faciliter la réinsertion en emploi des individus et surtout pour prévenir le risque de chômage prolongé du fait de licenciements, et optimiser l'utilisation des ressources consacrées aux services aux entreprises.
- ❖ Développer des outils pour recueillir et utiliser l'information sur le marché du travail en provenance des services aux entreprises, et pour fournir une information sur le marché du travail adaptée aux besoins de planification et de promotion des services aux entreprises.
- ❖ Mettre en valeur l'utilisation des mesures de formation professionnelle et technique en lien avec les besoins du marché du travail, et poursuivre les travaux de développement d'une carte professionnelle et technique correspondant à ces besoins.
- ❖ Favoriser un meilleur arrimage entre les conseillers en développement de la main-d'œuvre et les agents d'aide à l'emploi au niveau de la connaissance des nouveaux besoins en main-d'œuvre.

- ❖ Développer des outils d'identification des entreprises susceptibles d'avoir besoin d'une aide technique ou financière d'Emploi-Québec pour maintenir, stabiliser ou créer des emplois, en s'appuyant sur la mise en commun des expertises d'Emploi-Québec et du MIC.

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

- ❖ S'associer avec certains partenaires régionaux, CRCD, Ministères et acteurs des autres régions concernées par ce problème, pour une analyse plus en profondeur et une recherche de solutions dans un plan d'action concerté.
- ❖ Demander à Emploi-Québec et à la Commission des partenaires du marché du travail, des ressources additionnelles pour appuyer la démarche régionale, contrer l'impact négatif sur le marché du travail et relancer des projets de diversification de l'industrie et de création d'emplois durable.

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

Le Plan d'action régional propose une méthode de répartir les budgets entre les modules Emploi-Québec des CLE qui tient compte des spécificités et des clientèles des différents marchés du travail territoriaux des huit CLE du Bas-Saint-Laurent. À titre d'exemple, le modèle de répartition des ressources financières accorde au module d'Emploi-Québec du CLE de la MRC de La Matapédia, 11,8 % des ressources financières régionales alors que la population de ce territoire ne représente que 10,1 % de celle de la région.

Répartition budgétaire 2001-2002

MRC-CLE	Population	Budget 2001-02	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	Total
Kamouraska	11,3	10,1	2 066 945	627 261	2 694 205
Rivière-du-Loup	15,6	13,4	2 742 283	832 207	3 574 490
Les Basques	4,9	5,3	1 084 634	329 157	1 413 791
Témiscouata	11,2	12,2	2 496 706	757 681	3 254 387
Rimouski-Neigette	25,6	22,8	4 665 974	1 415 994	6 081 968
La Mitis	9,8	10,5	2 148 804	652 103	2 800 907
Matane	11,5	13,9	2 844 607	863 260	3 707 867
La Matapédia	10,1	11,8	2 414 846	732 839	3 147 685
Bas-Saint-Laurent	100,0	100,0	20 464 800	6 210 500	26 675 300
Réserve <sup>(1)</sup>			154 000	46 000	200 000
Total	100,0	100	20 618 800	6 256 500	26 875 300

<sup>(1)</sup> Les règles d'utilisation de la réserve régionale et le traitement des besoins supra-CLE et de la Direction régionale seront déterminés d'ici la fin du présent exercice financier

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

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

Indicateurs	Réel 99-00	Cibles 00-01	Atteint 30-11-00	Cibles 01-02	Part BSL/Qué
1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement	5 412	5 000	95,5 %	<b>5 774</b>	<b>2,4 %</b>
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	5 496	6 800	70,3 %	<b>6 800</b>	<b>3,3 %</b>
3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 242	2 176		<b>2 420</b>	<b>3,3 %</b>
4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,7 %	32,0%		<b>35,6 %</b>	<b>NSP</b>
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	NSP	3 402		<b>3 400</b>	<b>3,3 %</b>
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	NSP	1 554		<b>1 700</b>	<b>3,1 %</b>
16 Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupation en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	NSP	NSP		<b>75 %</b>	<b>NSP</b>
17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	NSP	NSP		<b>75 %</b>	<b>NSP</b>
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	533	500	88,8 %	<b>500</b>	<b>1,8 %</b>
7 Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,4 %	31,0 %		<b>30,9 %</b>	<b>NSP</b>
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 242	2 700	70,0 %	<b>2 636</b>	<b>3,1 %</b>
9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,6 %	32,0 %		<b>35,0 %</b>	<b>NSP</b>
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	144	138	82,6 %	<b>140</b>	<b>4,7 %</b>
11 Nombre de nouvelles ententes de qualification	44	50	96,0 %	<b>55</b>	<b>4,8 %</b>
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4,2 M\$	7,4 M\$		<b>7,4</b>	<b>3,6 %</b>
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1,9 M\$	3,9 M\$		<b>3,9</b>	<b>2,4 %</b>
Total des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi	6,1 M\$	11,3 M\$		<b>11,3</b>	<b>3,1 %</b>

## SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002

### RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

#### 1. LE RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DES CLIENTÈLES

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou 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 :

- **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 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**, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois 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 regroupées selon les axes de la Politique active du marché du travail (PAMT) :
  - **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 d'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 un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs désireux de créer leur propre entreprise sont prévus. 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.

De plus, Emploi-Québec offre les services suivants :

- Les services de **SOUTIEN À LA FORMATION EN ENTREPRISE** et du **RÉGIME DE QUALIFICATION**, en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %);
- Les services de **QUALIFICATION PROFESSIONNELLE, DE RECLASSEMENT** dans le cadre de la Loi relative à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre.

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

### L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

#### Un contexte économique favorable

À l'instar de l'ensemble du Québec, la région de la Chaudière-Appalaches profite, depuis au moins trois ans, d'une croissance économique vigoureuse. Avec un faible taux de chômage de 6,1 % en 2000, et un taux d'emploi de 59,9 % pour la même période, la région peut être qualifiée de dynamique sur la base des principaux indicateurs du marché du travail.

La durée moyenne de chômage, en 1999, était de 19,1 semaines pour la région de la Chaudière-Appalaches tandis qu'elle était de 27,6 semaines pour l'ensemble du Québec. C'est un fait historique pour la région d'obtenir des durées moyennes de chômage plus basses que celles de l'ensemble du Québec.

L'économie de la région est très diversifiée. L'activité économique est fortement tributaire des secteurs agricole et manufacturier. Mentionnons que Chaudière-Appalaches est la deuxième région agricole au Québec. En fait, la répartition régionale des emplois selon les grands secteurs d'activité économique est la suivante : 8,1 % (13 770) pour le secteur primaire, 26,5 % (45 325) pour le secteur secondaire, dont 36 800 emplois manufacturiers et 8 525 emplois dans la construction, et 65,1 % (110 075) pour le secteur tertiaire.

Les parts de l'emploi dans les secteurs agricole et manufacturier sont supérieures à celles de l'ensemble du Québec.

Le poids du secteur manufacturier en Chaudière-Appalaches a un impact important sur le développement économique des territoires. Le secteur manufacturier est particulièrement sensible à la conjoncture économique. En période de bonne conjoncture, comme celle que nous vivons présentement, les entreprises manufacturières sont favorisées. La preuve, en est que plusieurs vivent une problématique de difficultés de recrutement.

#### Une problématique de difficultés de recrutement

L'économie de la région est dominée par des activités de type traditionnel telles que l'agriculture, la transformation du bois, le meuble, l'habillement, ainsi que par la production de masse telle que la transformation des aliments, le plastique, le textile et les produits métalliques, qui connaissent une progression soutenue et un dynamisme en ce qui concerne la valeur des livraisons, les investissements et les exportations. Cette situation suscite une demande de main-d'œuvre de la part des entreprises pour des métiers spécialisés, semi-spécialisés et non spécialisés et fait en sorte qu'il y a un grand nombre de postes à combler dans la région. D'ailleurs, nos enquêtes<sup>1</sup> le démontrent clairement par le nombre de postes vacants identifiés par les entreprises répondantes.

De plus, les entreprises de la région n'échappent pas aux transformations importantes du marché du travail tels les changements technologiques et les changements organisationnels, qui créent des emplois plus qualifiés du type machinistes, opérateurs et opératrices de machines à commande numérique, programmeurs-analystes, infographes, web designers, techniciens et techniciennes en contrôle de la qualité, etc. Rappelons que les secteurs d'activité économique à plus haute intensité technologique et les entreprises à plus forte valeur ajoutée requièrent une formation professionnelle et technique s'adressant à des personnes plus scolarisées.

En ce qui concerne le secteur tertiaire, des industries telles que le transport routier, le commerce de gros et de détail, les intermédiaires financiers, les services aux entreprises et le tourisme (hébergement, restauration) vivent des transformations majeures ayant un impact sur l'emploi.

### ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUES DES CLIENTÈLES INDIVIDUS

#### Les obstacles des personnes qui sont plus près du marché du travail<sup>2</sup>

Les personnes ayant accès à des prestations d'assurance-emploi suite à une perte d'emploi définitive, se positionnent beaucoup plus rapidement et démontrent une forte motivation pour la recherche d'un nouvel emploi. Les travailleurs saisonniers, quant à eux, auront une toute autre attitude devant un arrêt de travail puisque les perspectives d'un retour au travail sont reliées au redémarrage des activités de leur employeur.

Les personnes qui perdent leur emploi après plusieurs années consécutives dans le même domaine vivent un choc important lorsqu'elles sont confrontées, par la recherche d'un nouvel emploi, à des conditions de travail et des salaires moindres comparativement à ce qu'elles ont connus. Un questionnement doit être poursuivi et des actions mises de l'avant concernant les personnes qui ont plus de 45 ans, qui sont sans formation académique ou professionnelle et qui perdent leur emploi, afin d'éviter qu'elles se retrouvent parmi les prestataires de l'assistance-emploi. Une attention particulière doit être

<sup>1</sup> S. Lefebvre (Direction de la planification et du partenariat) Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999), MRC de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan (décembre 1999), L'Amiante (juin 2000), Chutes-de-la-Chaudière et Desjardins (décembre 2000).

<sup>2</sup> La majorité des obstacles décrits sont tirés des consultations effectuées auprès des agentes et agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec, du Forum des ressources externes et du personnel de la Sécurité du revenu.



portée à cette clientèle qui présente des risques évidents de chômage de longue durée qui conduit trop souvent à l'exclusion économique et sociale ainsi qu'à la pauvreté.

### **Les obstacles des personnes plus éloignées du marché du travail**

Plusieurs de ces personnes possèdent une faible scolarité ou encore manifestent des difficultés d'apprentissage malgré une grande volonté à intégrer le marché du travail. Pour certaines d'entre elles, le milieu scolaire ne serait pas un lieu tout à fait propice pour le développement de compétences. Certaines personnes manquent de savoir-être et cela se traduit entre autres par des attitudes négatives, une faible ouverture aux changements, une difficulté à respecter les horaires de travail ainsi qu'une inadaptation devant les attitudes générales exigées par les employeurs. De plus, elles sont parfois aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, de santé mentale ou encore de santé physique non diagnostiqués. La peur de l'échec, l'insécurité financière, l'isolement, les problèmes de transport en commun et peu d'expériences positives de travail sont souvent le lot de ces personnes.

Les nombreux obstacles rencontrés par cette clientèle demandent des efforts d'accompagnement de plus en plus soutenus afin de non seulement les intégrer mais aussi de les maintenir en emploi. Il faut donc développer la connaissance de soi, l'estime et la confiance, susciter la motivation et les convaincre de leurs capacités personnelles. Il est fortement suggéré la mise en œuvre d'activités préalables reliées aux apprentissages des compétences humaines (savoir-être) exigées par les employeurs. Il semble primordial de sensibiliser les employeurs sur le potentiel de cette clientèle une fois prête à intégrer le marché du travail pour ainsi diminuer les préjugés parfois présents et répondre à une partie des besoins criants de main-d'œuvre en Chaudière-Appalaches.

### **Les obstacles des femmes plus éloignées du marché du travail**

Les femmes sont souvent plus éloignées du marché du travail compte tenu que, pendant plusieurs années elles se sont consacrées entièrement à leur vie familiale. Plusieurs femmes manifestent des difficultés pour participer à une mesure ou recourir à un service d'Emploi-Québec. Les infrastructures comme les garderies et les transports en commun sont trop souvent déficientes. Parallèlement, la conciliation famille-travail leur demande énormément et ce, de manière plus criante pour les femmes responsables de famille monoparentale. Certaines d'entre elles manifestent des problèmes de santé physique et mentale, d'isolement et d'un manque de support moral. Il apparaît que chez les femmes responsables de famille monoparentale, le surmenage et le stress semblent les affecter tout particulièrement.

Plusieurs femmes possèderaient une faible scolarité, cependant l'accès à une formation leur apparaît souvent difficile. Elles ont peur de manquer de temps entre la conciliation des activités familiales et scolaires. Également, elles manifestent une grande peur de l'endettement (prêt étudiant) si par exemple, le soutien financier public ne leur est pas accordé entièrement pour poursuivre la formation souhaitée. Les femmes, pour la plupart, font des choix traditionnels de métiers en raison du fait qu'elles connaissent peu les possibilités réelles du marché du travail ainsi que leur potentiel, d'où la nécessité de valoriser les compétences transférables. Elles doivent être grandement supportées lorsqu'elles envisagent un retour sur le marché du travail et plus particulièrement si elles déterminent des choix professionnels non-traditionnels. Lorsque celles-ci acquièrent une formation et un travail dans un métier non-traditionnel, elles peuvent se heurter à certains problèmes d'intégration dans un milieu en majorité masculin. Certains employeurs et certains travailleurs démontrent peu d'intérêt à intégrer des femmes dans leur secteur d'activité. Une sensibilisation des employeurs doit être développée en parallèle aux efforts fournis pour intéresser et amener les femmes aux métiers non traditionnels.

Il est important de se rappeler que la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine<sup>3</sup> vise à préciser les orientations qu'Emploi-Québec entend retenir afin de faciliter le soutien de l'intégration et le maintien en emploi des femmes.

### **Les obstacles des hommes plus éloignés du marché du travail**

Les hommes qui perdent un emploi après l'avoir occupé de nombreuses années et au même endroit vivent une problématique particulière. Souvent, ils possèdent une faible scolarité et leurs compétences sont difficilement transférables. Comme déjà mentionné pour les personnes plus prêtes du marché du travail, lors de la recherche d'un nouvel emploi, ils acceptent mal la diminution des conditions de travail et des salaires souvent offerts. Lorsque la réintégration à un emploi est un peu plus longue, plusieurs le vivent comme une défaite. Ils manifestent donc une perte d'estime de soi importante accompagnée de détresse psychologique qui se traduit parfois par la dépression et/ou des tendances suicidaires. De plus, pour certains d'entre eux la perte de leur emploi signifie également la séparation et le divorce du couple.

Pour beaucoup d'hommes des problèmes de santé diminuent leur capacité à effectuer des tâches physiques, ils demeurent aptes au travail mais avec certaines limites. Certains démontrent des problèmes de dépendance à l'alcool et de toxicomanie. Pour d'autres le fait de posséder un casier judiciaire nuit énormément à leur intégration en emploi. Ces problèmes se retrouvent généralement en plus grand nombre chez les hommes que chez les femmes. Un questionnement se pose quant à l'adaptation de certaines interventions d'Emploi-Québec afin de répondre aux problématiques particulières de cette clientèle.

<sup>3</sup> Document de travail – Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine : Emploi-Québec, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre et la Direction générale des politiques du ministère de la Solidarité sociale, 16 octobre 2000.

Afin de faciliter les étapes de transition précédant la réintégration au marché du travail, il serait souhaitable de développer, entre autres, des ateliers permettant une prise de conscience des deuils à faire ainsi qu'une appropriation des compétences qui seraient facilement transférables d'un travail à un autre. De plus, une meilleure connaissance des nouvelles réalités et des possibilités du marché du travail local et régional semble des plus propices afin de faciliter ces étapes de transitions.

### **Les obstacles des jeunes âgés de moins de 30 ans plus éloignés du marché du travail**

Lorsqu'ils sont plus éloignés du marché du travail, les jeunes sont particulièrement atteints par la pauvreté. Certains d'entre eux démontrent un manque de motivation et un manque de persévérance quant aux efforts à déployer afin de trouver un emploi ou retourner aux études. Plusieurs ont décroché de l'école et ont une vision négative du marché du travail. Malgré leur jeune âge, ils ont vécu suffisamment d'échecs pour croire que les démarches à entreprendre sont complètement inutiles. Lorsqu'ils demandent des services il apparaît important de les offrir rapidement, sinon ils se démotivent tout aussi rapidement.

Pour certains, les choix professionnels manquent de réalisme, ce qui peut s'expliquer par une faible connaissance des possibilités du marché du travail. De plus, ils possèdent peu d'information sur les ressources du milieu qui pourraient être une aide à leur avenir personnel et professionnel. Malgré tout, l'intégration en emploi semble plus facile pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, cependant l'inverse se présente lorsqu'il s'agit de les y maintenir. Certains jeunes manifesteraient des problèmes de savoir-être. Ils auraient, entre autres, des difficultés avec l'autorité (patron, contremaître) ainsi que des attitudes jugées intolérables dans un milieu de travail comme le manque de ponctualité. Parfois s'y ajoutent des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie.

Une réflexion doit être portée sur les jeunes de moins de trente ans, par exemple les 16-18 ans et les décrocheurs qui sollicitent un service auprès d'Emploi-Québec et qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, ni à l'assistance-emploi. Il serait peut-être souhaitable d'accorder une attention particulière au développement de l'employabilité de ces jeunes afin d'éviter à court ou moyen terme d'en faire des chômeurs de longue durée.

Le nombre de jeunes mères responsables de famille monoparentale semble en augmentation. Elles sont souvent peu scolarisées et leurs choix professionnels seraient pour la plupart restreints. Elles démontrent, tout comme les femmes plus âgées responsables de famille monoparentale, des problématiques reliées à la pauvreté, au manque de services de garde et de transport, à l'isolement, au manque de soutien moral, à la violence conjugale ainsi que peu d'expériences positives de travail. Ces jeunes mères ont besoin d'encouragement et d'un soutien assidu pour espérer un avenir meilleur. Des activités à long terme devraient leur être offertes en plus grand nombre accompagnées d'un volet sur la connaissance de soi et le développement de l'estime personnelle. De plus, pour stimuler la diversité dans les choix professionnels elles ont besoin d'une meilleure connaissance du marché du travail alliée à des stages d'observation dans différents milieux de travail.

### **Les obstacles des personnes handicapées**

Les obstacles rencontrés par les personnes souffrant d'un handicap sont souvent similaires qu'elles soient femmes, jeunes, prestataires de l'assistance ou de l'assurance-emploi. Un grand nombre de ces personnes possèderaient une faible scolarité accompagnée d'une connaissance peu réaliste des exigences du marché du travail. Lorsque les personnes ont des limitations fonctionnelles, elles éprouvent souvent des difficultés à répondre aux standards de productivité auxquels les employeurs font référence. Pour un grand nombre de personnes handicapées, les démarches d'intégration demandent du support, de l'encadrement et dans certains cas une adaptation des outils et des postes de travail dans le milieu de travail. Des conditions particulières doivent être négociées comme des absences périodiques pour maladie, hospitalisation ou encore horaire de travail adapté plus particulièrement pour les personnes souffrant d'un problème de santé mentale. Il existerait une déficience du transport adapté dans la région pour desservir l'ensemble de la clientèle. Si l'on considère les besoins des personnes handicapées, la capacité d'accueil des services d'employabilité peut paraître réduite.

La Stratégie à l'égard des personnes handicapées<sup>4</sup> reconnaît des défis importants à relever par les directions régionales et les centres locaux d'emploi de l'ensemble du réseau d'Emploi-Québec.

### **Les obstacles de la clientèle judiciairisée adulte**

Voici un aperçu des principales caractéristiques de la clientèle judiciairisée adulte<sup>5</sup>. Les personnes sont essentiellement de sexe masculin et âgées entre 20 et 39 ans. Elles sont peu scolarisées et pour la majorité sans diplôme d'études secondaires. D'ailleurs, plusieurs de ces personnes sont analphabètes fonctionnels. Cette clientèle possède peu ou pas d'expériences de travail significatives. Selon la période d'incarcération, les personnes ont vécu un retrait plus ou moins prolongé du marché du travail. Pour intégrer un emploi, les personnes doivent non seulement surmonter les lacunes personnelles ci-haut mentionnées, mais également affronter la discrimination et l'exclusion. Elles sont donc non seulement fortement défavorisées mais aussi impopulaires. De plus, les personnes judiciairisées adultes présentent souvent des difficultés au plan de l'estime de soi et leur rapport avec le marché du travail est généralement négatif d'où le besoin d'une approche spécialisée permettant un suivi progressif afin d'atteindre l'insertion ou la réinsertion en emploi.

<sup>4</sup> Stratégie à l'égard des personnes handicapées, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 14 novembre 2000.

<sup>5</sup> Source : ministère de la Sécurité publique/Québec 2000.

### 3. LES STRATÉGIES D'INTERVENTION RÉGIONALES 2001-2002

#### **ORIENTATION RÉGIONALE 1 :**

**Poursuivre, dans les divers champs d'activité d'Emploi-Québec, le développement de formules souples et adaptées aux chercheurs et chercheuses d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail, en tenant compte de leurs caractéristiques et de la conjoncture économique actuelle.**

- ❑ Identifier, développer et utiliser l'information sur le marché du travail afin de supporter la pertinence des interventions, en accordant une importance particulière au développement de l'information sur le marché du travail local.
- ❑ Soutenir la mise en place de formules souples et adaptées pour l'ensemble de la clientèle en portant une attention particulière aux personnes plus éloignées du marché du travail.
- ❑ Poursuivre, avec les ressources externes en employabilité, le développement de la complémentarité de services.
- ❑ Dans le cadre de la Politique jeunesse, soutenir les jeunes dans leur préparation à la vie professionnelle et leur insertion dans un milieu de travail.
- ❑ Soutenir la mise en place de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine pour la reconnaissance de la problématique de cette main-d'œuvre et l'organisation de l'offre de services afin de répondre aux besoins de cette clientèle.

Pour ce faire, Emploi-Québec entend, entre autres :

Les objectifs  
et les activités  
spécifiques  
pour les  
femmes

- *Créer avec la collaboration du Conseil régional des partenaires, un groupe de travail afin de supporter une stratégie d'intervention et la mise en œuvre de moyens d'action.*
- *Soutenir cette stratégie par un plan de promotion auprès des différents partenaires du marché du travail.*
- *Instaurer l'analyse différenciée selon les sexes dans les documents produits, l'évaluation des mesures, etc.*
- *Soutenir le personnel dans la prestation de services à la main-d'œuvre féminine afin d'assurer des interventions adaptées à leurs besoins spécifiques.*
- *Favoriser la diversification des choix professionnels et la formation dans les métiers non traditionnels et les secteurs offrant de bonnes perspectives d'emploi, en collaboration avec les ressources spécialisées dans ces domaines.*
- *Sensibiliser les entreprises afin de les amener à embaucher de la main-d'œuvre féminine dans des métiers non traditionnels.*
- *Etc.*
- ❑ Soutenir la mise en place de la stratégie à l'égard des personnes handicapées pour la reconnaissance de leur problématique et l'accessibilité des services offerts à cette clientèle.

#### **ORIENTATION RÉGIONALE 2 :**

**Offrir, par différentes stratégies, un service de soutien à certaines catégories d'entreprises (particulièrement celles éprouvant des difficultés de recrutement et de maintien en emploi), en ce qui concerne la sélection, le recrutement, l'organisation du travail et le maintien en emploi.**

- ❑ Promouvoir les services aux entreprises d'Emploi-Québec afin notamment de pallier aux difficultés de recrutement et de favoriser la rétention de la main-d'œuvre en emploi.
- ❑ Supporter la mise sur pied d'activités et de projets liés aux difficultés de recrutement des entreprises de la région.
- ❑ Contribuer au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre aux changements, notamment technologiques, en soutenant leur effort de formation et l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines.
- ❑ Développer les services de placement.
- ❑ Intensifier, avec les partenaires régionaux et locaux, les activités de recrutement de main-d'œuvre.

**ORIENTATION RÉGIONALE 3 :**

**Identifier, au plan régional et des sous-régions, certains secteurs d'activité éprouvant des difficultés de recrutement ou des pénuries de main-d'œuvre et suggérer aux milieux concernés des stratégies d'intervention.**

- ❑ Accentuer le développement de l'information sectorielle.
- ❑ Vulgariser l'information sectorielle disponible et la diffuser auprès des partenaires du marché du travail et des intervenants des Centres locaux d'emploi.
- ❑ Poursuivre et développer les collaborations avec les partenaires au sein des diverses tables sectorielles locales et régionales.
- ❑ Soutenir les actions et les projets visant à solutionner les problèmes identifiés dans certains secteurs d'activité.

**ORIENTATION 4 :**

**Améliorer les résultats en diversifiant les moyens d'intervention auprès des clientèles et en améliorant le processus de gestion par résultats.**

- ❑ Raffermer la gestion par résultats.
- ❑ Amorcer l'évaluation des mesures et services.
- ❑ Supporter l'ensemble des CLE dans l'application du dispositif de repérage des clients afin d'assurer une gestion adéquate de l'achalandage de même qu'un service judicieux.
- ❑ Maximiser la référence aux ressources externes sur le territoire

**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.).**

- ❑ Renforcer les liens de collaboration avec le Conseil régional de concertation et de développement Chaudière-Appalaches.
- ❑ Consolider, au plan local, la collaboration et l'arrimage entre les Centres locaux de développement et les Centres locaux d'emploi.
- ❑ Promouvoir les mesures et services d'Emploi-Québec.
- ❑ Consolider le partenariat interrégional.
- ❑ Faire connaître le rôle, les orientations et les initiatives du Conseil régional des partenaires du marché du travail en tant qu'acteur majeur du développement régional.

#### 4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

##### La répartition du Fonds de développement du marché du travail

Le budget anticipé du Fonds de développement du marché du travail pour 2001-2002 est de 28 004 500 \$. Un montant de 3 000 000 \$ est conservé dans l'enveloppe de la Direction régionale<sup>6</sup>. Une partie de cette somme pourra ultérieurement être redistribuée aux unités locales, selon les besoins. Le solde, soit 25 004 500 \$, est réparti entre les CLE selon le poids relatif de chaque MRC, tel que déterminé dans le modèle de répartition adopté. Le tableau suivant illustre cette répartition, ainsi que le mode d'allocation réajusté après regroupement des CLE afin de permettre une planification budgétaire conforme aux activités réellement imputées à chacun des CLE.

##### Répartition budgétaire 2001-2002 Région Chaudière-Appalaches

Établissement	Poids relatif (%)	Budget regroupé (%)	Fonds du Québec	Compte de l'assurance-emploi	Total
Enveloppe Chaudière-Appalaches	100	100	5 027 000 \$	22 977 500 \$	28 004 500 \$
Enveloppe direction régionale	10,7		200 000 \$	2 800 000 \$	3 000 000 \$
Enveloppes locales	89,3		4 827 000 \$	20 177 500 \$	25 004 500 \$
Lévis	13,4	20,3	979 881 \$	4 096 032 \$	5 075 913 \$
Saint-Lazare	6,9				
Chutes-de-la-Chaudière	14,1	21,2	1 023 324 \$	4 277 630 \$	5 300 954 \$
Sainte-Croix	7,1				
Montmagny	8,4	14,5	699 915 \$	2 925 738 \$	3 625 653 \$
L'Islet	6,1				
Sainte-Marie	6,7	12,0	579 240 \$	2 421 300 \$	3 000 540 \$
Saint-Joseph	5,3				
Saint-Georges	12,4	18,0	868 860 \$	3 631 950 \$	4 500 810 \$
Lac-Etchemin	5,6				
Thetford Mines	14,0	14,0	675 780 \$	2 824 850 \$	3 500 630 \$

#### 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

Indicateurs	Cibles régionales 2001-2002
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7891
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4239
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3380
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1133
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	90
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	11 410
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	170
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3004
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2121
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,6 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2 %
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	15 600 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8 900 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 700 000 \$

<sup>6</sup> L'enveloppe régionale inclut une réserve pour des projets de formation régionaux, des projets sectoriels régionaux, des projets économiques d'envergure, des ententes avec les ressources externes, etc.

## LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002 SELON LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

TABLEAU 2

Indicateurs	L'Islet	Montmagny	St-Lazare	Lévis	Les Chutes-de la-Chaudière	Ste-Croix	Ste-Marie	St-Joseph	Lac Etchemin	St-Georges	Thetford Mines	Total région
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	481	663	544	1 057	1 113	560	529	418	442	979	1 105	7 891
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	259	356	292	568	598	301	284	225	237	526	593	4 239
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	206	284	233	453	477	240	227	179	189	419	473	3 380
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	56	110	86	218	174	82	56	38	45	105	163	1 133
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	5	8	6	12	13	6	6	5	5	11	13	90
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	573	790	649	1 763	1 826	667	630	498	526	1 669	1 819	11 410
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	10	14	12	23	24	12	11	9	10	21	24	170
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	183	252	207	403	424	213	201	160	168	372	421	3 004
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	129	178	146	284	300	151	142	112	119	263	297	2 121
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %	31,6 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une d'intervention d'Emploi-Québec	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %	36,2 %
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	951 600 \$	1 310 400 \$	1 076 400 \$	2 090 400 \$	2 199 600 \$	1 107 600 \$	1 045 200 \$	826 800 \$	873 600 \$	1 934 400 \$	2 184 000 \$	15 600 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	542 900 \$	747 600 \$	614 100 \$	1 192 600 \$	1 254 900 \$	631 900 \$	596 300 \$	471 700 \$	498 400 \$	1 103 600 \$	1 246 000 \$	8 900 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	408 700 \$	562 800 \$	462 300 \$	897 800 \$	944 700 \$	475 700 \$	448 900 \$	355 100 \$	375 200 \$	830 800 \$	938 000 \$	6 700 000 \$



## **SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2001**

**RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE**

**6 février 2001**

*Direction de la planification et du partenariat*

## 1- RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC AINSI QUE DES DÉFIS ORGANISATIONNELS RÉGIONAUX

### 1.1 *Rappel de la mission, des services et de la clientèle d'Emploi-Québec*

La mission d'Emploi-Québec est de stimuler l'emploi, d'en promouvoir le développement et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail en concertation avec les représentants de différents milieux. Emploi-Québec offre ses services aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle.

Trois groupes de services sont offerts :

- l'information sur le marché du travail ;
- les services de placement ;
- différentes mesures s'articulant autour des axes d'interventions suivants :

La préparation à l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi, la création d'emplois.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1998, Emploi-Québec dessert la région de la Capitale-Nationale à partir d'une direction régionale et d'un réseau de onze centres locaux d'emploi (CLE) répartis sur la base des territoires des municipalités régionales de comté (MRC) dans les milieux ruraux et de regroupements de quartiers et de villes dans les milieux urbains.

### 1.2 *Les défis organisationnels régionaux*

Avant de traiter les éléments de la problématique régionale et les enjeux qui interpellent Emploi-Québec pour la prochaine année, il est nécessaire de dégager une vision du développement des services publics d'emploi à moyen terme.

Cet exercice de vision permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services. Les défis doivent donc, par définition, être limités afin de représenter de réelles priorités pour l'organisation. Enfin, ils doivent être considérés dans une perspective à moyen terme, car nous n'avons pas la prétention de réaliser toutes ces actions au cours de la prochaine année financière.

**Les défis organisationnels de la direction de la région de la Capitale-Nationale s'articulent autour de sept axes prioritaires :**

- Améliorer l'efficacité des services de placement;
- Augmenter la pénétration du marché des entreprises afin de mieux répondre à la demande soutenue de main-d'œuvre;
- Améliorer la qualité des services à la clientèle;
- Poursuivre et compléter l'organisation du travail aux niveaux régional et local;
- Accroître la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail aux niveaux régional et local;
- Consolider l'intervention sectorielle régionale et assurer un meilleur arrimage entre les plans d'action des comités sectoriels et le plan d'action régional;
- Développer des interventions visant à soutenir les travailleuses et les travailleurs à statut précaire et autonomes afin de favoriser leur maintien à l'emploi.

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

La région compte 8,9 % de la population totale du Québec. La population active représente 9,2 % de celle du Québec, selon le recensement de 1996.

La région vit des disparités importantes : la richesse et la pauvreté étant circonscrites sur des territoires définis.

La situation des femmes en regard du ratio plein temps et temps partiel, des salaires, du recours à l'assurance emploi, aux prestations de la sécurité du revenu, aux types d'emplois occupés est différente de celle des hommes, qui, généralement occupent des emplois mieux rémunérés et à plein temps pour la majorité. Les hommes ont aussi recours en plus grand nombre aux aides publiques pour personnes sans emploi.

D'importantes disparités existent aussi entre les CLE du territoire. Certains territoire de CLE vivent de façon plus aiguë le phénomène du vieillissement de la population pendant que d'autres ont une surreprésentation en fonction du ratio québécois. On remarque le même phénomène avec la fréquentation scolaire, la diplomation, le taux de familles monoparentales, la proportion de ménages à faible revenu et les salaires moyens.



L'année 1999 avait bien mal fini au chapitre de l'emploi pour la région de la Capitale-Nationale, avec 4 800 emplois de moins qu'en 1998. Le printemps, l'été et l'automne 2000 ont été salutaires pour la création d'emploi, permettant ainsi à la région d'afficher un gain net de 6 500 emplois. Même si la région connaissait une hausse appréciable de sa population active, l'augmentation du nombre d'emplois lui étant supérieur, le nombre de chômeur a conséquemment diminué de 3,8 % ou 1 100. Le taux de chômage s'établissait à 8,7 % pour l'an 2000. Certains indices nous laissent croire que nous commençons à peine à récolter les fruits de la Politique de diversification économique de la Capitale.

L'exercice des perspectives économiques 2000-2004 interpelle l'ensemble des partenaires régionaux du marché du travail. La croissance de l'emploi devrait se maintenir, malgré une légère baisse de variation comparée à 2000. Nous escomptons la création de 15 800 emplois pendant ces quatre années. Le nombre de personnes en emploi devrait se situer à 308 300. Les secteurs les plus touchés par cette augmentation seront l'hébergement et la restauration, les services gouvernementaux, le commerce, les intermédiaires financiers, les services aux entreprises. Cette augmentation nous permet d'anticiper un taux de chômage de 7,8 % en 2004.

### **3- LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'ANNÉE 2001-2002**

Les stratégies retenues par le Conseil régional reposent sur six enjeux soulevés par la problématique régionale du marché du travail. Nous vous les présentons ci-dessous, accompagnés des stratégies retenues :

#### **3.1 *La diversification de l'économie régionale dans un contexte de développement durable***

Un consensus régional a fait naître en 1998 la Politique sur la diversification de la Capitale. Au-delà du constat que l'économie régionale reposait en trop grande partie sur les services gouvernementaux, cette politique engage les différents acteurs régionaux sur la voie de la diversification économique axée sur le développement des secteurs basiques. Rappelons que ces bases ou ces secteurs se définissent essentiellement comme des activités économiques qui drainent, à partir d'autres régions ou pays, « de l'argent neuf » sur un territoire donné.

Pour appuyer cette stratégie régionale, Emploi-Québec entend, au cours de l'année, faire une tournée de vulgarisation et d'information ayant pour but l'appropriation par les intervenants locaux du concept des secteurs basiques et des priorités régionales en matière de développement économique durable. Le développement de l'information sur le marché du travail de ses secteurs viendra affiner nos connaissances et appuyer les actions à entreprendre.

L'appui à ce redéveloppement régional se fera dans l'esprit d'une concertation locale et régionale essentielle à la coordination des efforts de chacun. De plus, il est important, dans un esprit de soutien de ces secteurs et de consolidation de l'emploi, d'assurer l'accroissement de nos services en entreprise. Une attention particulière sera apportée aux travaux des comités sectoriels œuvrant dans les secteurs basiques.

L'arrivée des nouvelles communautés métropolitaines et le regroupement de plusieurs municipalités en une seule entité sont des éléments qui viendront modifier les rapports que nous entretenons avec les villes ainsi qu'avec les organisations de développement économique. Des démarches seront faites auprès du comité de transition afin d'avoir des actions proactives avec les employés à statut précaire (occasionnels, contractuels, saisonniers). De plus, cette fusion pourrait avoir un impact sur l'organisation des services au niveau local.

#### **3.2 *La création, la stabilisation et le maintien de l'emploi en appui au développement local, régional et à la lutte aux disparités.***

La croissance économique que nous vivons dans la région, ainsi que les prévisions régionales pour les prochaines années sont positives et, à moins d'événements majeurs, cette croissance se poursuivra.

Pourtant, ce ne sont pas toutes les zones de la région qui profitent également de cette croissance. La création d'emplois, l'accès aux emplois, l'augmentation des revenus des personnes, le développement socio-économique n'étant pas les mêmes pour tous, le développement ne se fait pas également sur tout le territoire.

Emploi-Québec, dans le respect de sa mission, entend appuyer les initiatives allant dans le sens d'une amélioration de la situation de l'emploi (l'accès à l'emploi, son maintien et sa stabilisation), dans les diverses zones du territoire vivant ce phénomène de disparité. C'est dans une optique d'appui au développement local et régional que les différentes composantes de notre organisation sont appelées à soutenir les projets structurants.

### 3.3 Répondre aux demandes en main-d'œuvre des employeurs

La pierre angulaire de toute stratégie visant à répondre aux attentes des employeurs, surtout en période de croissance, est l'information sur le marché du travail (IMT). En ce sens, nous maintiendrons et développerons nos enquêtes et nos analyses, en maintenant le cap sur la vulgarisation et la diffusion rapide de cette information. Des partenariats seront concrétisés avec le ministère de l'Éducation afin de rendre disponible l'IMT auprès des intervenants et des étudiants.

L'approfondissement de nos connaissances des secteurs d'emploi est une de nos priorités. En ce sens, un effort d'intégration des informations détenues par les comités sectoriels de main-d'œuvre sera fait afin d'améliorer nos connaissances.

La faiblesse du volet gestion des ressources humaines chez les entreprises est constatée par plusieurs partenaires consultés. Ce volet, qui inclut la planification, le recrutement, la formation et la rétention de la main-d'œuvre, fera l'objet d'interventions spécifiques par les conseillers en main-d'œuvres des Centres locaux d'emploi. De plus, des interventions de sensibilisation seront réalisées auprès d'agents multiplicateurs (CLD, consultants, financiers) ainsi qu'auprès des dirigeants d'entreprises au rôle stratégique de la gestion des ressources humaines. S'ajoute à ces actions la promotion de la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) qui peut s'avérer un outil intéressant de transition pour les travailleurs et les entreprises aux prises avec le vieillissement de la main-d'œuvre.

Le fait que se transigent des centaines d'emplois du domaine des technologies de l'information, par le biais du réseau Internet, nous questionne. En partenariat nous comptons développer un indicateur d'emploi dans ce domaine ce qui nous permettra de mieux suivre l'évolution de ce secteur.

L'amélioration de l'efficacité des services de placement est aussi un des éléments de réponse aux besoins des employeurs. Dans un contexte de croissance de l'emploi et de pénurie dans certains secteurs, l'appariement entre les personnes sans emploi et les employeurs potentiels apparaît comme un incontournable. Des efforts devront être faits afin que, cette année, nous puissions mieux arrimer les offres d'employeurs et les personnes sans emploi, avec ou sans soutien public du revenu.

Nous entendons impliquer un plus grand nombre d'entreprises à participer aux activités alternatives à la formation, notamment l'alternance travail-études, les stages en entreprise et la participation au régime de qualification.

### 3.4 L'intégration au marché du travail des chômeurs de longue durée

La durée moyenne de prestation à l'assurance-emploi a augmenté de près de 10 % entre juin 1999 et juin 2000; tandis que la durée consécutive à l'aide de dernier recours augmentait de 7 % au cours de cette même période pour la région de la Capitale-Nationale.

La problématique des personnes sans emploi recevant des prestations publiques de soutien du revenu change. La clientèle s'alourdit. Les sans-emploi de date récente voient leur réintégration sur le marché du travail se faire avec plus de facilité, compte tenu de la croissance de l'emploi. Le bassin de main-d'œuvre disponible se rétrécit d'autant, tandis que certaines personnes nouvellement sans emploi et ayant moins d'aptitudes, de compétences ou encore ayant un long historique d'emploi chez un employeur unique voient leurs périodes de chômage s'allonger.

Par ailleurs, les chômeurs de longue durée (trois ans et plus), avec ou sans soutien public du revenu, sont victimes de l'exclusion causée par une longue période d'inactivité sur le marché du travail ou, parfois, par une absence de compétences professionnelles ou un problème d'intégration sociale.

Les mesures d'aide offertes doivent aussi s'adapter à ces situations en privilégiant des stratégies dessinées en fonction d'objectifs réalisables d'intégration au marché du travail. Nous devons adapter nos partenariats de services afin que les ressources externes puissent mieux répondre aux besoins fluctuants des personnes sans emploi. En conséquence, une formule d'ajustement continue de l'offre de services sera mise en place de façon graduelle d'ici 2003. De plus, nous devons assurer aux citoyens de l'ensemble du territoire un accès adéquat aux services spécialisés d'insertion en emploi.

Une attention particulière devra être apportée au continuum de services offerts aux personnes chômeuses de longue durée. Le maillage des services offerts entre, par exemple, les mesures d'insertion sociale et les autres mesures (projets de préparation à l'emploi, services d'aide à l'emploi, subvention salariale, etc.) devra être plus soutenu par le réseau d'Emploi-Québec.

Les problématiques d'intégration au travail des personnes immigrantes, des personnes de 45 ans et plus ainsi que des chefs de famille monoparentale feront l'objet d'une étude plus approfondie. Viendront se greffer à ces connaissances, des actions préventives ou réactives au niveau régional et local.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2001, Emploi-Québec sera responsable de la prestation des services de base universels auprès de la clientèle des personnes handicapées. De plus la gestion de la mesure « contrat d'insertion au travail » sera, à compter de cette date, sous la responsabilité d'Emploi-Québec qui s'assurera d'une transition harmonieuse de cette mesure et services.

### 3.5 Aider au maintien en emploi des personnes à statut précaire

La reprise économique a eu pour effet qu'un nombre important de personnes nouvellement arrivées sur le marché de l'emploi ainsi que des milliers de sans emplois se sont trouvés un emploi. D'autres qui représentent plusieurs milliers de personnes travaillent à temps partiel.

Il devient donc nécessaire d'apporter un soutien aux personnes à statut précaire, nouvellement arrivées sur le marché du travail, qui n'ont pas toujours les outils nécessaires pour se maintenir à moyen terme en emploi. Nous amorcerons des actions visant le maintien en emploi. En ce sens, la formation à temps partiel apparaît comme une stratégie appropriée.

S'adressant aux personnes en emploi de façon continue depuis moins de trois ans, aux travailleurs autonomes, aux travailleurs à temps partiel (30 heures et moins par semaine) ainsi qu'aux chefs de famille monoparentale<sup>1</sup> en emploi, cette mesure leur permet de participer à un cours ou deux par session et pourra améliorer leurs chances de se maintenir en emploi. Les cours offerts seront de niveaux secondaire et collégial.

### 3.6 L'égalité et l'équité à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Dans le respect du principe d'égalité<sup>2</sup> entre les femmes et les hommes et de l'équité de traitement, Emploi-Québec s'engage à ajuster son offre de services 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 ce document;
- Présenter, en collaboration avec le comité adviseur Femmes, la problématique et la stratégie au personnel des différents paliers de l'organisation et aux partenaires selon une formule adaptée à chacun des groupes visés;
- 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.

En ce sens, il apparaît essentiel d'outiller le personnel pour que l'évaluation des besoins permette de saisir ces réalités particulières. Certaines femmes expriment des besoins qui sont communs à d'autres segments de la main-d'œuvre. D'autres femmes démontrent des besoins spécifiques à leur groupe d'appartenance. Ceux-ci doivent être considérés comme tels, c'est-à-dire propres aux femmes, et se traduire dans le plan d'intervention élaboré et l'accompagnement offert.

En matière de prestation de services aux entreprises, il faut rappeler qu'Emploi-Québec offre des services-conseils au plan de la gestion des ressources humaines afin de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Or, il apparaît primordial d'exploiter cet accès privilégié aux employeurs afin de les sensibiliser au travail des femmes. Cette considération part d'une double prémisse : tout d'abord que l'attitude des employeurs a une influence certaine sur l'intégration professionnelle des femmes et, ensuite, que les services aux entreprises constituent des leviers stratégiques pour l'amélioration du marché du travail et de l'emploi<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Selon une étude du Conseil du statut de la femme, « *Les femmes et le travail atypique* », 25 % des femmes occupent un emploi à temps partiel alors que 66 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

<sup>2</sup> L'égalité signifie que les femmes et les hommes ont les mêmes droits, jouissent des mêmes conditions permettant l'exercice de ces droits, disposent des mêmes possibilités pour participer pleinement à la vie collective ainsi qu'au développement de la société québécoise et bénéficient des retombées de ce développement.

<sup>3</sup> Emploi-Québec (1999). *Les services aux entreprises à Emploi-Québec : Orientations et mise en œuvre*. Québec.

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

4.1 Répartition du Fonds de développement du marché du travail par unités administratives

Répartition du Fonds de développement du marché du travail par unités administratives

Centre local d'emploi	Pondération %
Baie-St-Paul	3,1
Beauport	10,5
Charlesbourg	11,3
Côte-de-Beaupré	3,4
La Malbaie	4,8
Limoilou	12,2
Loretteville	7,4
Portneuf	6,7
Quartiers-Historiques	16,3
Ste-Foy	13,7
Vanier-Des rivières	10,6
TOTAL :	100

4.2 Répartition provisoire

RÉPARTITION PROVISOIRE

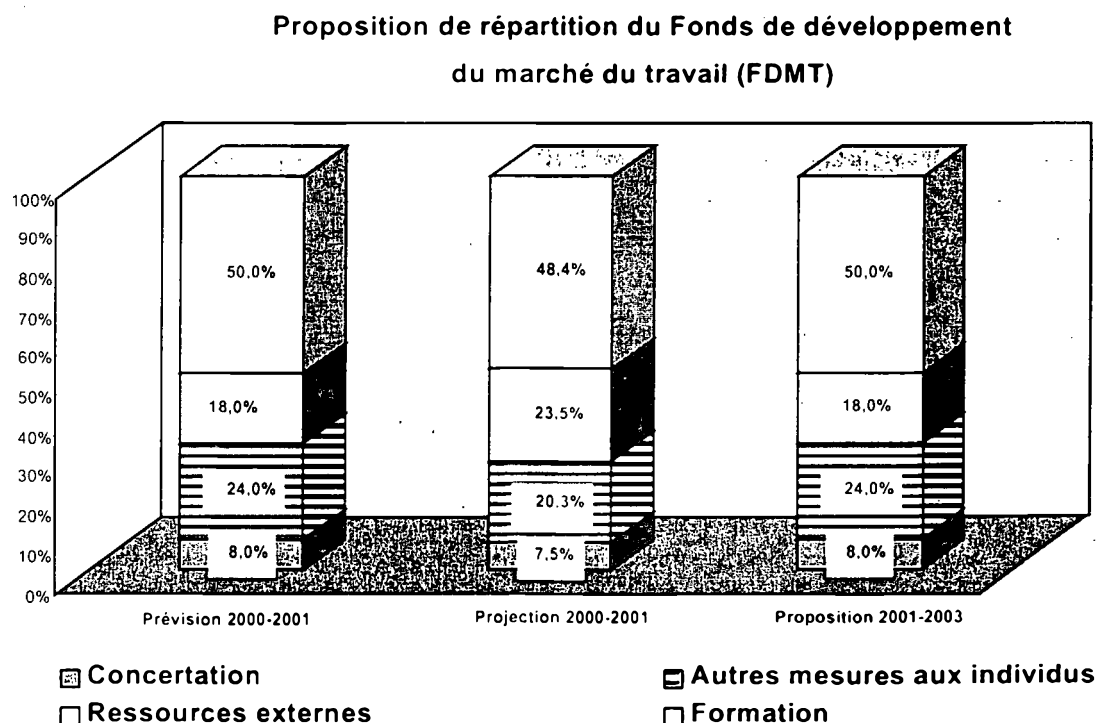
Proposition de distribution des crédits budgétaires du FDMT 2001-2002  
(considérant les projets pour lesquels les CLE sont agents payeurs)

Budget FDMT 2001-2002					
Unité administrative	Budget de base	Enveloppe régionale (ententes régionales et réserve)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de la CUQ		TOTAL
			Offre de formation	Ressources externes	
03 Budgets non répartis	26 037 800	- 4 836 900	- 10 752 400	- 7 550 500	2 898 000
03 Services régionalisés		1 844 200	9 452 400		11 296 600
CLE de Baie-Saint-Paul	1 559 000	121 700			1 680 700
CLE de Beauport	3 031 500	35 000	65 200	140 200	3 271 900
CLE de Charlesbourg	3 253 300				3 253 300
CLE de La Côte-de-Beaupré	985 800				985 800
CLE de La Malbaie	2 414 000				2 414 000
CLE de Limoilou	3 524 400	989 700	250 000	1 360 800	6 124 900
CLE de Loretteville	2 144 300			195 800	2 340 100
CLE de Portneuf	3 369 500	60 900			3 430 400
CLE des Quartiers-Historiques	4 707 500	199 300	984 800	1 726 500	7 618 100
CLE de Sainte-Foy	3 943 400	1 345 100		1 293 500	6 582 000
CLE de Vanier-Des Rivières	3 056 100	241 000		2 833 700	6 130 800
TOTAL	58 026 600	0	0	0	58 026 600

6 février 2001

#### 4.3 Répartition du Fonds de développement du marché du travail par fonds

Le graphique ci-dessous illustre les prévisions inscrites au Plan d'action régional 2000-2001, fait état des projections d'investissements par regroupements de mesures telles qu'elles se présentaient en décembre 2000, ainsi que la prévision 2001-2003. Le Conseil régional a entériné une proposition à l'effet de tendre vers cette répartition du Fonds de développement du marché du travail sur un horizon de deux ans, 2001-2003, dans une perspective où le budget régional d'opération soit le même, au cours des deux prochaines années, que celui qui prévaut pour l'année 2000-2001.



## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

N <sup>o</sup>	INDICATEURS DE RÉSULTATS <sup>4</sup> 2001-2002	CIBLES DE RÉSULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	18 477
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	16 951
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 864
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,4 %
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	29,7 \$
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsable de famille monoparentale	2 000
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	21,5 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	6 667
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,8 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	225
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	88
12	Prestation non-versée à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16,9 \$
13	Prestation non-versée à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	12,8 \$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	8 660
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ( <b>ENTENTE CANADA-QUÉBEC</b> )	4 048
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé ( <i>occupation en demande et risque élevé de chômage de longue durée</i> )	75 %
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %

<sup>4</sup> Le libellé des indicateurs de résultats varie de celui utilisé dans le PAR 2000-2001. Le nombre d'indicateurs varie lui aussi à la hausse par rapport à l'an 2000-2001.



SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002

RÉGION 17

DIRECTION RÉGIONALE CENTRE-DU-QUÉBEC

Québec

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

CETTE SECTION RAPPELLE LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, IDENTIFIE LES CLIENTÈLES ET DÉCRIT LES SERVICES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC.

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

### 2.1 Profil de la région du Centre-du-Québec

Créée officiellement le 30 juillet 1997, la nouvelle région administrative 17, Centre-du-Québec, est située sur la rive sud du fleuve, à mi-chemin entre Québec et Montréal et elle est constituée des MRC d'Arthabaska, de Bécancour, de Drummond, de L'Érable et de Nicolet-Yamaska. La région comptait quelque 215 200 résidents selon le dernier recensement de Statistique Canada en 1996, ce qui représente 3 % de la population du Québec.

La région connaît des disparités tant au niveau de la croissance de la population que de la création d'emplois. Les MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour dont les populations ne croissent pas connaissent une faible création d'emplois. Les MRC de L'Érable, d'Arthabaska et de Drummond connaissent une augmentation de leur population et une forte création d'emplois. La MRC de Drummond se démarque et donne le ton à la croissance de la région.

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart s'est creusé entre 1986 et 1996. Cependant, une plus grande proportion de la population de 15 ans et plus du Centre-du-Québec possède un certificat de l'école de métier (formation secondaire professionnelle au Québec) que la population de l'ensemble du Québec et ce, tant en 1986 qu'en 1996. L'importance du secteur industriel pourrait expliquer cette situation.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), en 1999, le salaire horaire moyen pour les salariés à temps plein et à temps partiel est inférieur au Centre-du-Québec (13,88 \$) en regard de celui du Québec (15,70 \$).

### 2.2 Évolution récente du marché du travail

Selon les données de l'EPA (moyenne mobile de trois mois), si l'emploi avait diminué en 1999, les neuf premiers mois de l'année 2000 s'avèrent excellents pour le Centre-du-Québec. En effet, du troisième trimestre 1999 au troisième trimestre 2000, l'emploi aurait été en hausse de 14,3 % au Centre-du-Québec. Au Québec, pour la même période de 12 mois, l'emploi aurait été en hausse de 2,5 %. L'évolution récente du marché du travail dans la région du Centre-du-Québec est marquée par une forte progression de l'emploi, notamment l'emploi à temps plein. Plusieurs entreprises connaissent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Il est prévu que la croissance actuelle devrait se poursuivre, mais à un rythme moins prononcé.

### 2.3 Les secteurs d'activités

L'activité agricole fournit la grande majorité des emplois du **secteur primaire**. Avec 8,2 % des personnes occupées travaillant en agriculture, celle-ci occupe une place prépondérante dans la région du Centre-du-Québec par rapport à l'ensemble du Québec (2,3 %). Il y a eu une légère baisse des emplois dans le secteur primaire entre 1991 et 1996 et les prévisions pour 2000-2004 prévoient aussi une légère baisse de l'emploi dans ce secteur. Cependant, le secteur connaît des difficultés de recrutement de main-d'œuvre des travailleurs agricoles. De plus, ce secteur, où l'emploi saisonnier est très présent, connaît aussi des difficultés de recrutement de main-d'œuvre lors des périodes de récolte. Par ailleurs, l'âge moyen des propriétaires exploitants est à la hausse et la gestion de leurs investissements nécessite un niveau de connaissance élevé pour adopter de nouveaux procédés plus productifs. Avec la valeur marchande croissante des fermes, la relève a besoin d'être bien préparée pour affronter les défis liés à la libéralisation des marchés et à la complexité des nouvelles technologies en production autant végétale qu'animale. Par ailleurs, cette hausse de la valeur marchande des fermes limite l'accès à la propriété de la ferme pour les jeunes, ce qui entraîne des difficultés de relève.

L'**activité manufacturière** est sans nul doute le moteur du développement économique régional. On y retrouvait, au dernier recensement, plus de 26 % des emplois en région comparativement à 17 % pour l'ensemble du Québec. La structure de l'activité manufacturière s'est fortement diversifiée depuis deux décennies délaissant la traditionnelle dépendance envers le textile, le meuble et le bois, même si l'on retrouve encore dans ces industries près de 40 % des emplois du tissu industriel régional. L'expansion des secteurs du papier, des produits métalliques, de la machinerie et du matériel de transport, de l'électronique, des produits plastiques et matériaux composites a grandement contribué à cette diversification. D'autre part, les secteurs traditionnels continuent à relever le défi de la compétitivité et à créer des emplois. Le secteur de la construction est légèrement plus présent dans la région que dans l'ensemble du Québec, avec 4,9 % des emplois contre 4,3 %.



Le secteur manufacturier devrait continuer de connaître une croissance de l'emploi au cours des prochaines années, même si la croissance serait inférieure à la croissance des dernières années. La croissance devrait être plus prononcée dans le secteur des biens durables qui continuerait à être le moteur régional de la création d'emplois. Le secteur de la construction devrait croître aussi au cours des prochaines années.

Même si la région a connu des pertes d'emplois majeures en 2000 avec la fermeture d'usines importantes, l'industrie manufacturière a continué de faire progresser l'économie régionale en créant de nombreux emplois et au net, il y a création d'emplois dans la région. Cette création d'emplois s'est faite surtout par des PME locales, ce qui montre le dynamisme de l'entrepreneuriat régional. Ce dynamisme est plus fort dans les MRC de Drummond, d'Arthabaska et de L'Érable.

Cette création d'emplois fait que les difficultés de recrutement vécues depuis plusieurs années par quelques entreprises se sont quasiment généralisées à l'ensemble de l'industrie manufacturière régionale. Et présentement, des entreprises ont de la difficulté à combler des postes même pour des emplois semi-spécialisés. Ces difficultés nuisent au développement de certaines entreprises.

D'autre part, la diversité industrielle de la région implique une large gamme de niveaux de technologies de production, donc de compétences. De plus, la mondialisation des marchés augmente les échanges et les entreprises de la région ne sont pas qu'en compétition avec des entreprises du Québec ou du Canada, mais aussi avec des entreprises de d'autres pays. Les entreprises régionales se sont modernisées et continuent de le faire afin d'être plus compétitives. Ainsi, les besoins de perfectionnement des salariés de production de même que l'actualisation des compétences de base de la main-d'œuvre sans emploi sont multiples. L'incapacité de certaines entreprises à s'adapter aux changements technologiques, organisationnels et de marché se traduit pour celles-ci par une perte de compétitivité et d'emplois; pour d'autres entreprises, par leur incapacité à exploiter des occasions d'affaires intéressantes et à créer des emplois. Le commerce électronique vient modifier les pratiques de commercialisation et de distribution pour les entreprises; les entrepreneurs et les responsables des achats et des ventes ont besoin de support, de conseil et de formation en regard du commerce électronique.

Alors que trois emplois sur quatre se retrouvent dans le **secteur tertiaire** dans l'ensemble du Québec, ce sont seulement trois emplois sur cinq dans la région du Centre-du-Québec. La région compte, proportionnellement, moins d'emplois dans le secteur des services gouvernementaux, dans celui des services aux entreprises, dans le secteur des communications et autres services publics ainsi que dans le secteur des intermédiaires financiers. Par ailleurs, les secteurs d'activités comptant le plus d'emplois sont le commerce de détail, la santé et les services sociaux, les services d'enseignement, l'hébergement et la restauration, le commerce de gros et le transport.

Une proportion importante des emplois du secteur tertiaire sont des emplois à temps partiel ou temporaire ou à contrat, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture. Beaucoup de ces emplois sont occupés par des femmes et par des jeunes. Les technologies de communication et de bureautique sont très présentes dans le secteur tertiaire. Ainsi, les besoins de formation sont nombreux principalement en regard de l'Internet et des différents logiciels.

Selon les données du recensement de 1996, dans la région du Centre-du-Québec, les industries à **concentration élevée de savoir** regroupent 9,4 % de la main-d'œuvre régionale par rapport à 16,8 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation s'explique en partie par la faiblesse relative du secteur tertiaire dans notre région par rapport au Québec. Le nombre d'emplois dans ce secteur de l'économie est en croissance dans la région, entre autres avec l'implantation des carrefours de la nouvelle économie (CNE), et ceci pourrait favoriser le retour en région des jeunes qui sont allés étudier à l'extérieur de la région. Par ailleurs, cette croissance de l'emploi demande aussi de bien connaître les besoins des employeurs afin de bien préparer la main-d'œuvre tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien dans un emploi.

#### 2.4 Les clientèles à risque de chômage prolongé

Certaines personnes sont considérées loin du marché du travail, entre autres à cause d'une scolarité faible, d'une absence prolongée du marché du travail ou d'un manque d'expérience. Ces personnes vivent souvent une situation d'**exclusion sociale** et l'obtention d'un emploi peut grandement améliorer leur situation. Cependant, leur accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance. Ainsi, le réseau de l'emploi doit pouvoir leur offrir des services adaptés à leurs besoins et ce, en concertation avec les autres ressources, notamment les ressources communautaires, les ressources du réseau de la santé et les modules de la sécurité du revenu, qui interviennent auprès de ces personnes.

Il y a une baisse des **prestataires de l'assurance-emploi** et des **prestataires de l'assistance-emploi**. La majorité de ces prestataires ont de l'expérience dans des métiers non spécialisés ou groupes de professions (CNP) nécessitant des niveaux de compétences élémentaires où le diplôme n'est pas une exigence ou présentent une absence de qualification professionnelle.

Les **jeunes** de 18-24 ans continuent d'être plus touchés par le chômage que leurs aînés. Ces derniers sont souvent de jeunes décrocheurs et l'incidence du chômage chronique se révèle alors fort élevée. Il importe aussi de considérer l'exode des jeunes qui affecte plus intensivement plusieurs des localités rurales les plus éloignées des bassins urbains d'emplois.

Les **femmes** participent de plus en plus à l'essor économique de la région, cependant elles sont toujours défavorisées sur le marché du travail par rapport aux travailleurs masculins, plus particulièrement les femmes **responsables de famille monoparentale**. Le taux d'activité des femmes (54,5 % en 1996) demeure largement inférieur à celui des hommes (71,0 % en 1996). Il y a encore une grande disparité entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes. Les femmes ont rattrapé et souvent même dépassé les hommes dans plusieurs professions où l'on exige une formation universitaire. Toutefois, dans les métiers où l'on exige une formation technique ou professionnelle, on doit poursuivre les efforts afin d'aider les femmes à accéder à plus d'emplois dits non-traditionnels.

Les **travailleurs âgés de 45 ans et plus**, en particulier s'ils sont victimes de licenciement et faiblement scolarisés, représentent un groupe à risque de chômage prolongé. Les changements structurels et technologiques affectent grandement ces travailleurs. Or, la problématique de ce groupe s'avère la réintégration ou la réinsertion au marché du travail.

Selon une étude récente menée pour le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les **personnes handicapées**, la population handicapée représente 9,1 % de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) de la région du Centre-du-Québec. Parmi les principaux faits saillants de cette étude, on remarque que la population handicapée a un taux de chômage supérieur à 20 % et que son taux d'inactivité s'approche de 80 %. Également, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. Enfin, on constate qu'il existe un sérieux problème de sous-scolarisation puisque 44 % de la population handicapée possède moins de neuf ans de scolarité, ce qui est deux fois et demie plus élevé que chez les personnes sans incapacité.

La région accueille toutes les catégories de **personnes immigrantes**, dont les réfugiés car Drummondville et Victoriaville sont deux des MRC identifiées par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) pour accueillir les réfugiés. Au cours des prochaines années, le MRCI prévoit augmenter le nombre de personnes immigrantes dans notre région. Les personnes immigrantes présentent un taux d'activité inférieur aux personnes nées au Canada, un taux de chômage supérieur et un revenu total médian inférieur.

Nous n'avons pas de données régionales sur les **personnes judiciarisées adultes**. Cependant, nous savons que celles-ci sont souvent sous-scolarisées. Si la majorité n'avait pas d'emploi avant leur admission dans un établissement correctionnel, ces personnes connaissent des difficultés majeures à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

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

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec retient **quatre orientations** et chaque orientation implique plusieurs **stratégies**.

#### Orientation 1

**AMÉLIORER L'APPARIEMENT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE AFIN DE SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS ET LA CROISSANCE DES ENTREPRISES**

#### Stratégies :

- améliorer l'appariement entre les gens en recherche d'emplois (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées) offerts par le service de placement;
- améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- soutenir le Centre d'emploi agricole;
- mettre à la disposition des clientèles des services et des outils performants tels que des guichets emploi, des équipements conviviaux, une salle multiservices animée;
- améliorer les performances des mesures actives d'aide à l'emploi, notamment par un meilleur repérage des usagers possédant des compétences dans les emplois en demande, particulièrement les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi;
- offrir aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures de courte durée nécessaires à leur retour rapide en emploi;

- sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert plutôt que de compétences générales;
- sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales et les horaires de travail, afin de faciliter leur recrutement;
- faire mieux connaître les mesures et les services d'Emploi-Québec;
- identifier les groupes et les secteurs d'activité où il y a, présentement, une forte demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement;
- identifier les secteurs d'activité qui connaîtront, prochainement, une forte demande de main-d'œuvre;
- identifier les groupes de professions qui connaîtront, dans les prochaines années, un fort taux de remplacement de main-d'œuvre;
- mettre en place des mécanismes d'échange d'information, au niveau régional, entre le ministère de l'Industrie et du Commerce et Emploi-Québec;
- mieux faire connaître les produits développés sur l'information du marché du travail;
- améliorer notre concertation avec les partenaires pour mieux identifier les entreprises créatrices d'emplois afin de bien répondre à leurs besoins de main-d'œuvre;
- participer au financement de *Place aux Jeunes*;
- implanter le programme pour les jeunes diplômés *Ma première expérience de travail* en concertation avec les chambres de commerce.

## Orientation 2

**FAVORISER L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CLIENTÈLE SANS EMPLOI ET PEU SCOLARISÉE PAR LE REHAUSSEMENT DE LA SCOLARITÉ, PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES OU L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL**

### Stratégies :

- améliorer les outils de lutte à l'exclusion, notamment par les mesures d'alphabétisation et d'insertion sociale;
- s'impliquer activement dans l'Entente spécifique sur le développement social dans la région du Centre-du-Québec;
- poursuivre le repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée parmi les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi;
- porter une attention particulière à la détermination des besoins, de référence et de suivi auprès des personnes repérées;
- amener les prestataires n'ayant pas une scolarité de niveau secondaire à développer toute forme de formation de base requise ou toute autre forme de qualification répondant aux exigences du marché du travail pour les emplois et compétences en demande;
- offrir les mesures répondant aux besoins des prestataires de l'assistance-emploi référés dans le cadre de *Destination Emploi*;
- promouvoir et gérer des projets dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté pour la réinsertion au travail;
- sensibiliser les entreprises, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, à embaucher des personnes ne possédant pas un diplôme d'études secondaires, mais possédant les compétences répondant aux besoins de l'emploi;
- fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- offrir aux jeunes qui manquent de qualification professionnelle une diversité plus grande de voies de formation ou des moyens d'acquérir des expériences de travail;
- diversifier, en concertation avec les partenaires, les passerelles entre la formation et le marché du travail;
- adapter l'offre de mesures d'insertion à l'intention des jeunes qui éprouvent des difficultés particulières d'intégration économique et sociale;
- soutenir les entreprises d'insertion travaillant auprès des jeunes;
- implanter le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi pour les jeunes de 18-24 ans;
- assurer le suivi des participantes et des participants au projet *Solidarité Jeunesse*;
- implanter la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, dont <sup>1</sup>:
  - favoriser l'intégration de femmes dans les formations offertes pour des emplois non-traditionnels et dans les secteurs d'avenir;
  - faciliter l'intégration des femmes au marché du travail, plus particulièrement les responsables de famille monoparentale, dont les jeunes chefs de famille monoparentale;
  - favoriser la conciliation travail-famille;

<sup>1</sup> Les stratégies soulignées sont en lien avec la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*.

- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi des femmes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans les emplois non-traditionnels et les secteurs d'avenir;
- actualiser rapidement les compétences des personnes de 45 ans et plus sans emploi vers les secteurs en croissance;
- sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- exercer un meilleur repérage des personnes de 45 ans et plus présentant un risque élevé de chômage de longue durée pour faciliter leur retour en emploi;
- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes de 45 ans et plus, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- promouvoir et contribuer aux projets pilotes destinés aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans;
- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion et au maintien en emploi des personnes handicapées, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins;
- appliquer la Stratégie à l'égard des personnes handicapées et assurer la gestion du programme Contrat d'intégration au travail;
- collaborer à la réalisation du Plan d'action régional triennuel 2000-2003 pour l'intégration au travail des personnes handicapées du Centre-du-Québec;
- s'impliquer activement dans l'Entente spécifique sur la régionalisation de l'immigration dans la région du Centre-du-Québec;
- susciter une plus grande sensibilisation et une meilleure concertation entre les intervenants pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes;
- offrir, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les services nécessaires à l'insertion en emploi des personnes judiciairisées adultes, incluant les mesures de longue durée, selon l'évaluation de leurs besoins.

### **Orientation 3**

**RENFORCER LA COMPÉTITIVITÉ ET LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE LEUR MAIN-D'ŒUVRE, NOTAMMENT AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES, DE MANIÈRE À PRÉVENIR LES PERTES D'EMPLOIS, À MAINTENIR ET À STABILISER LES EMPLOIS, À SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS ET À ÉVITER DES DIFFICULTÉS À COMBLER LES POSTES VACANTS**

#### **Stratégies :**

- Développer une offre intégrée de services aux entreprises adaptée aux besoins de celles-ci, notamment en matière :
  - ✓ de gestion et de formation de leurs ressources humaines
  - ✓ d'organisation du travail
  - ✓ de stabilisation de l'emploi
- poursuivre notre collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce dans le sens de l'*Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises* entre Emploi-Québec et le ministère de l'Industrie et du Commerce;
- identifier et intervenir auprès des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- arrimer ce dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce;
- favoriser la formation des travailleurs en emploi suite à 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;
- supporter la main-d'œuvre licenciée collectivement;
- 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 Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- en incitant les entreprises en prendre en compte les besoins de formation de leur main-d'œuvre féminine dans les projets soumis au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- en supportant la formation par le Régime de qualification;
- en assurant la qualification professionnelle dans les métiers réglementés et dans le programme des normes interprovinciales;
- favoriser et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier;
- favoriser le développement d'une culture de concertation et de formation dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole;
- 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 et les secteurs d'avenir;
- sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert plutôt que de compétences générales;
- sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales et les horaires de travail, afin de faciliter leur recrutement;
- soutenir les entreprises dans leur restructuration suite à une croissance rapide;
- favoriser l'implantation du commerce électronique en entreprise.

**Orientation 4**  
**SOUTENIR LA CRÉATION D'EMPLOIS**

Stratégies :

- Soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux, dont :
  - soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole en concertation avec l'Union des producteurs agricoles régionale;
  - supporter l'implantation d'entreprises liées à l'économie du savoir en concertation avec les centres locaux de développement;
- soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi en collaboration avec les centres locaux de développement;
- adapter le soutien à l'entrepreneuriat féminin aux difficultés spécifiques auxquelles elles font face.

**4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002**

Prenant comme hypothèse que le budget régional serait de l'ordre de 20 M \$, ce budget, incluant les reports, aurait la répartition suivante :

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Budget total (\$)
Direction régionale			1 800 000 \$	1 800 000 \$
Sous-total			1 800 000 \$	1 800 000 \$
Bécancour	8,8 %	363 500 \$	1 230 820 \$	1 594 320 \$
Drummondville	42,9 %	1 926 700 \$	5 873 820 \$	7 800 520 \$
L'Érable	8,6 %	389 700 \$	1 175 500 \$	1 565 200 \$
Nicolet	11,4 %	516 600 \$	1 558 200 \$	2 074 800 \$
Victoriaville	28,4 %	1 260 200 \$	3 904 960 \$	5 165 160 \$
Sous-total		4 456 700 \$	13 743 300 \$	18 200 000 \$
TOTAL		4 456 700 \$	15 543 300 \$	20 000 000 \$

Cette répartition de l'enveloppe sera révisée au moment de la confirmation des crédits budgétaires alloués au Centre-du-Québec.

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

INDICATEURS	CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002	ORIENTATIONS RÉGIONALES CONCERNÉES			
		1	2	3	4
<b>Accessibilité des services pour la main-d'œuvre</b>					
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	5 728	X	X	X	X
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	2 922	X	X	X	X
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 321	X	X	X	X
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	779	X	X	X	X
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 %	X	X		
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	X	X		
Nombre de nouvelles ententes de qualification	53			X	
<b>Accessibilité des services pour les entreprises</b>					
Nombre de vacances signalées par les services de placement	10 130	X		X	X
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active	95			X	X
<b>Efficacité des interventions</b>					
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 941	X	X		X
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 371	X	X		X
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,5 %	X	X		X
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	29,6 %	X	X		X
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,9 %	X	X		X
<b>Efficience des interventions</b>					
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	10 000 000 \$	X	X		X
Sommes des prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 700 000 \$	X	X		X
Sommes des prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 300 000 \$	X	X		X
<b>Information complémentaire sur les services</b>					
Nombre de nouvelles personnes ayant bénéficié d'une évaluation initiale	Il n'y a pas de cibles pour ces indicateurs dont les résultats seront l'objet d'un suivi	X	X		X
Nombre de personnes engagées dans un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi		X	X		X

SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002

RÉGION (09)

DIRECTION RÉGIONALE CÔTE-NORD

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

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

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

Trois groupes de services sont offerts aux clientèles :

- ♦ l'information sur le marché du travail contribuant à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique;
- ♦ les services de placement contribuant à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants;
- ♦ les mesures actives d'emploi comprenant les mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi et de création d'emplois :
  - ⇒ **La préparation à l'emploi** : ces mesures répondent notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de counselling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique;
  - ⇒ **l'insertion en emploi** : les aides comprennent, entre autres, des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et à l'acquisition d'expérience professionnelle;
  - ⇒ **le maintien en emploi** : les aides portent notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail dont l'aménagement et la réduction du temps de travail, et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;
  - ⇒ **la stabilisation de l'emploi** : des aides financières, techniques et conseils peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire;
  - ⇒ **la création d'emplois** : des aides à la formation ou au soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévues. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.



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

### 2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 343 000 km carrés au nord du fleuve Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et la frontière du Labrador. Selon les estimations de Statistiques Canada, en 2000, la population de la Côte-Nord était de 102 357 personnes, ce qui représente une baisse de près de 3 000 personnes (2,6 %) par rapport à 1996. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 1,3 % (+100 000 personnes). Ce sont les MRC de l'ouest du territoire qui enregistrent les diminutions les plus importantes même si toutes présentent des baisses.

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

### 2.2 Les tendances du marché du travail

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

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

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

Les prévisions préparées par Emploi-Québec laisse présager une croissance annuelle moyenne de 1,5 % de l'emploi entre 2001 et 2004 ce qui représenterait un gain total de 3 300 postes en quatre ans. Encore là, l'augmentation de l'emploi sera largement absorbée par une hausse de la population active et la diminution du taux de chômage demeurera minime. En fait, le taux de chômage régional devrait atteindre 12,0 % en 2004 comparativement à 7,2 % dans l'ensemble du Québec.

### 2.3 Les problématiques du marché du travail

#### a) Les femmes

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

Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la fabrication, où la rémunération est relativement élevée et sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau où la rémunération est plus faible. De plus, elles représentent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation

susceptible d'aggraver la pauvreté et le risque de chômage de longue durée, en particulier lorsqu'elle se trouve associée à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité.

b) Les jeunes

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

c) Les personnes de 45 ans et plus

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

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

d) Les personnes handicapées

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

e) Les difficultés de recrutement de main-d'oeuvre

Les changements technologiques ont entraîné des changements importants dans la structure occupationnelle de la région. Comme ailleurs, les nouveaux emplois créés exigent des connaissances qui n'étaient pas requises il y a dix ans. Par conséquent, le niveau de scolarité demandé est de plus en plus élevé.

L'essor plus important de certains secteurs a entraîné des déséquilibres de main-d'œuvre dans la région. Une étude portant sur le vieillissement de la main-d'œuvre régionale montre que des besoins importants de main-d'œuvre spécialisée apparaissent en raison de la prise de retraite des travailleurs. Déjà, malgré le chômage persistant, la demande dans certaines professions fait en sorte que les entreprises doivent faire appel à des travailleurs de l'extérieur pour combler leurs besoins.

Certains secteurs de la Côte-Nord sont caractérisés par des taux de chômage nettement supérieur à la moyenne. D'autres connaissent un essor important et sont en situation de pénurie appréhendée.

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

### ORIENTATION 1

#### 1. ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE CHÔMAGE

Une vigoureuse action d'Emploi-Québec Côte-Nord 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 Côte-Nord devra:

- s'impliquer davantage dans les domaines de l'information sur le marché du travail, du placement et des services aux entreprises;
- inciter les entreprises à réaliser l'adaptation de leur main-d'œuvre et à faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre actuels et futurs afin de bien informer les personnes des réalités du marché du travail.

#### 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 une culture de 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 ressources humaines, Emploi-Québec Côte-Nord devra 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, 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. De plus, une attention particulière devra être apportée aux territoires où le chômage est le plus important, notamment la Basse-Côte-Nord.

**Stratégies retenues :**

- 2.1 **Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre et de développement de la main-d'oeuvre**
- 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 ENTREPRISES 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 entreprises.

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

**Stratégies retenues :**

- 3.1 **Soutenir les entreprises 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 leur main-d'oeuvre**

**ORIENTATION 4**

4. **RAFFERMIR LA GESTION PAR RÉSULTATS**

La mise en œuvre des stratégies d'intervention nécessaires à la concrétisation des trois orientations précédentes sera d'autant plus efficace qu'Emploi-Québec Côte-Nord raffermira son mode de gestion par résultats. Emploi-Québec Côte-Nord 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 entreprises de son territoire.

**Stratégie retenue :**

- 4.1 **Améliorer la mesure et la diffusion des résultats**

## 4. BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

## 4.1 CRITÈRES DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE (En nombre)

Critères		Baie-Comeau	Sept-Îles	Forestville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	Total
Prestataires de l'assurance-emploi (40 %)	Nombre total (20 %)	2 096	2 111	765	1 706	686	389	7 753
	Nombre de moins de 35 ans (20 %)	858	815	293	627	261	158	3 012
Prestataires de l'assistance-emploi (40 %)	Nombre total de prestataires aptes (13,3 %)	1 238	1286	523	326	213	445	4 031
	Nombre de moins de 35 ans (13,3 %)	559	541	180	125	106	213	1 724
	Nombre de familles monoparentales 3,3 %	278	313	93	79	38	113	914
Nombre d'entreprises (20 %)		1449	1 488	311	626	539	405	4 818

## 4.2 CRITÈRES DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE (En %)

Critères		Baie-Comeau	Sept-Îles	Forestville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	Total
Prestataires de l'assurance-emploi (40 %)	Nombre total (20 %)	27,0	27,2	9,9	22,0	8,8	5,0	100
	Nombre de moins de 35 ans (20 %)	28,5	27,1	9,7	20,8	8,7	5,2	100
Prestataires de l'assistance-emploi (40 %)	Nombre total de prestataires aptes (13,3 %)	30,7	31,9	13,0	8,1	5,3	11,0	100
	Nombre de moins de 35 ans (13,3 %)	32,4	31,4	10,4	7,3	6,1	12,4	100
	Nombre de familles monoparentales 3,3 %	30,4	34,2	10,2	8,6	4,2	12,4	100
Nombre d'entreprises (20 %)		30,1	30,9	6,5	13,0	11,2	8,4	100

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

	Baie-Comeau	Sept-Îles	Forestville	Havre-Saint-Pierre	Les Escoumins	Port-Cartier	Total
Part en % 1999-2000	29,6	29,1	9,6	14,9	8,1	8,6	100
Part en % 2000-2001	29,9	30,5	9,2	14,5	7,1	8,8	100
Part en % 2001-2002	29,6	30,0	9,7	14,4	7,8	8,5	100
Moyenne	29,7	29,9	9,5	14,6	7,7	8,6	100
Fonds fédéraux	2 680,2	2 697,3	857,5	1 316,9	694,3	779,9	9 026,2
Fonds du Québec	726,8	731,4	232,5	357,1	188,3	211,5	2 447,5
TOTAL	3 407,0	3 428,7	1 090,1	1 674,0	882,5	991,4	11 473,7

Une réserve de 200 000 \$ provenant des fonds fédéraux est attribuée à la direction régionale. L'augmentation du budget régional est de 11,0 % pour un budget total de 11 673 700 \$.

5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

(Région Côte-Nord)

INDICATEURS	CIBLES 2001-2002
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	2600
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	3400
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1150
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,9%
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	5,8 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	480
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	29,1%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	1300
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,3%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	60
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	6
12. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	3,3 \$
13. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2,5 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	1750
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	800
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%



## **SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002**

### **RÉGION ESTRIE**

**DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT**

## 1.0 LA MISSION, LES SERVICES ET LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE

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

Le partenariat est privilégié dans la mise en œuvre des services. 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 types de services sont offerts :

- l'information sur le marché du travail, qui contribue à réaliser l'équation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique;
- les services de placement, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants;
- les mesures actives d'emploi, 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 des capacités d'insertion socio-professionnelle, 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 d'insertion en 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, sur la mise en place de comités de main-d'œuvre (CMO) 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 aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire;
  - **la création d'emplois** : des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévus. 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.

Au 24 novembre 2000, notre clientèle régionale se composait à 57 % de prestataires de l'assurance-emploi, à 33 % de prestataires de l'assistance-emploi et pour 10 % de personnes sans soutien public du revenu.

## 2.0 LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ESTRIE

**La population** : L'Estrie continue à afficher un taux de croissance de sa population adulte nettement au-dessus de la moyenne nationale. Depuis 1999, le nombre de personnes de 15 ans et plus a augmenté de plus de 2 400 pour une augmentation de 1,03% alors que la croissance de l'ensemble de la province atteignait 0,71%. Cette hausse ne reflète qu'en partie la performance du marché du travail estrien. Il est à noter que le groupe des 55 ans et plus augmente de façon équivalente à celui des 15-34 ans. Le groupe des jeunes, de 15 à 34 ans, compte actuellement 76 600 personnes en novembre 2000, alors qu'ils étaient 73 200 en 1999 pour 3 400 individus de plus. C'est une augmentation 4,64%. Les 55 ans et plus, quant à eux, sont actuellement plus de 66 700, alors qu'ils étaient 60 500 en 1999; il en résulte un gain de 6 200 personnes, et un taux d'augmentation très supérieur à celui des jeunes puisqu'il se situe à 10,25%.

**L'emploi** : Au chapitre de l'emploi, par rapport à la même période de 1999, c'est-à-dire en novembre, la région enregistre donc un gain d'emplois appréciable de 7 300, atteignant un niveau record de 141 600 emplois. Les emplois créés le sont de façon à peu près équivalente entre la MRC de la Région-Sherbrookoise et l'ensemble des autres MRC de la région. Ainsi, alors que la création d'emploi amorcée dans l'année 1999 attirait de nombreux jeunes de 15-24 ans en région, une bonne part de l'année 2000 a vu les jeunes se retirer du marché du travail. Même la Région-Sherbrookoise n'arrivait plus à attirer les jeunes de 15 à 34 ans. Cependant, depuis le troisième trimestre, les choses se sont rétablies et l'on constate une remontée du nombre de jeunes et de leur participation au marché du



travail. La vigueur confirmée du marché du travail estrien a sans aucun doute contribué largement à cette situation. Il y a lieu cependant de garder un œil vigilant sur ce phénomène d'exode des jeunes avec lequel certaines MRC sont aux prises.

Les emplois créés depuis novembre 1999 sont principalement des emplois à temps partiel. Il y a, en effet, 4 300 emplois à temps partiel de plus, ce qui représente une augmentation de 18,3%. L'emploi à temps plein, quant à lui, n'a augmenté que de 2,8%, un gain de 3 100 emplois. Il y a, en Estrie, 3 100 chômeurs de moins qu'à la même époque de 1999. Le taux de chômage est en baisse drastique depuis le début de l'an 2000, passant de 9,1% à 6,2% en septembre. Il s'établit actuellement à 6,5%. Comparé au taux de chômage à la même période de l'an dernier, celui de novembre 2000 est en baisse de 2,3 points de pourcentage.

L'agglomération de Sherbrooke continue à se distinguer avec un gain de 3 800 emplois, dont 1 700 à temps plein. Le secteur de la fabrication a accusé une perte totale de 300 emplois entre novembre 1999 et novembre 2000, malgré la croyance populaire qui veut que le secteur manufacturier ait connu une croissance exceptionnelle. C'est dans le secteur des services que la croissance de l'emploi à Sherbrooke s'est fait sentir. En effet, près de 3 600 emplois y ont été créés pendant cette période. Les secteurs des services personnels (+ 1 500), du commerce (+ 1 200) et des soins de santé et d'assistance sociale (+ 800) ont connu les hausses les plus marquées. Le reste de la région connaît aussi une évolution intéressante avec un gain de 3 500 emplois dont 1 400 sont occupés à temps plein. C'est le secteur de la fabrication qui est le principal créateur d'emplois grâce à une création nette de 4 500 postes. Les secteurs des produits du bois, de la production de meubles et de matériel informatique et électrique ont été les principaux créateurs d'emplois. Les activités liées à la construction et à l'agriculture sont, quant à elles, les sources principales de pertes d'emplois pour le reste de la région estrienne excluant Sherbrooke. Globalement donc, malgré l'apparence d'un essor industriel largement médiatisé, les nouveaux emplois créés à Sherbrooke sont principalement concentrés dans le secteur tertiaire et sont en grande partie à temps partiel. Ce sont les autres MRC de la région qui sont les principales sources d'emplois industriels à temps plein.

**L'emploi selon sexe :** Depuis novembre 1999, la situation des femmes estriennes s'est sensiblement améliorée sur le marché du travail. En effet, la plupart des indicateurs montrent des signes encourageants. Ainsi, l'emploi des femmes s'est accru de 5,54%, soit 3 200 emplois, alors que l'emploi des hommes augmentait de 5,23% pour 4 000 emplois de plus. Autre donnée très intéressante : les femmes ont vu l'emploi à temps partiel n'augmenter que de 4,82% alors que les hommes augmentaient leur participation au marché du travail à temps partiel dans une proportion de 48,57%. Inversement, alors que les hommes voyaient le travail à temps plein n'augmenter que de 1,1%, les femmes voyaient le leur augmenter de 5,83%. Rappelons néanmoins que les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel, alors que 28,5 % de leurs emplois sont de ce type, une réalité qui ne concerne que 12,9% des hommes.

Cette croissance de l'emploi a fait en sorte de retrancher 1 100 chômeuses du bassin des sans-emplois et 2 000 chômeurs. La durée moyenne de la période de chômage est, quant à elle, nettement à l'avantage des femmes. En effet, elle s'établit à 15,9 semaines en novembre 2000, en baisse de 11,8 semaines par rapport à la même époque l'an passé. Pour les hommes, la durée moyenne du chômage est de 19,8 semaines, une baisse de 6,8 semaines comparativement à 1999. Cette baisse de la durée moyenne du chômage confirme l'hypothèse que les nouveaux emplois créés en région ont été occupés par des travailleurs jusqu'alors sans emploi, et non par des nouveaux venus dans la région ou par de nouveaux diplômés. Ce qui s'explique aussi par le constat que pendant de nombreux mois, la population active de la région a décliné au cours de l'année 2000.

**L'emploi selon l'âge :** La situation des travailleurs de 45 ans et plus demeure dramatique, malgré la croissance de l'emploi que nous avons connue en 2000. Ils sont en effet les seuls à avoir enregistré des pertes d'emplois, et ces dernières sont particulièrement importantes pour les 45-54 ans: 4 000 emplois de moins en novembre 2000 comparativement à 1999. Les groupes des 15-24 ans (4 400), des 25-34 ans (2 600) et des 35-44 ans (2 800) enregistrent tous des hausses.

**Les prestataires des deux régimes :** À la fin de juin 1999, le nombre de prestataires actifs et aptes au travail à l'assurance-emploi était de 10 550 personnes. Ils ne sont plus que 8 642 en juin 2000, une baisse de 18,1%. Pour l'ensemble du Québec, la baisse du nombre de prestataires actifs n'atteint que 7,3%. L'Estrie est d'ailleurs la région qui a connu la baisse la plus marquée de toutes les régions du Québec.

La situation concernant les bénéficiaires de l'assistance-emploi est moins marquée. En juin 1999, il y avait en Estrie 7 327 prestataires adultes ne présentant aucune contrainte à l'emploi. Cette donnée n'est passée qu'à 7 054 en juin 2000. Ce sont les territoires des CLE d'Asbestos (-10,4%) et de Magog (-5,6%) qui ont connu les baisses les plus significatives du nombre de prestataires, alors que seul le territoire du CLE de Lac-Mégantic (5,4%) a vu son nombre de prestataires augmenter.

### **3.0 PROBLÉMATIQUES ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002 DE L'ESTRIE.**

#### **3.1 LES DIFFICULTÉS D'APPARIEMENT ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE COMMANDENT LA POURSUITE D'EFFORTS SOUTENUS.**

La région est confrontée à des difficultés d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre lesquelles progressent inégalement et plus ou moins rapidement selon les MRC. Plusieurs entreprises expriment des difficultés à recruter des personnes compétentes pour combler leurs postes disponibles et à les garder à leur emploi. Elles ont diminué leurs exigences pour combler des besoins pressants. Cette nouvelle main d'oeuvre, insuffisamment qualifiée, demeure vulnérable et représente toujours un risque de retour au chômage, à plus ou moins court terme.

- Améliorer les mécanismes d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et
- 3.1.1 prévoir de nouvelles approches visant à réduire les déséquilibres.
- Optimiser le repérage des clientèles (entreprises et individus) et utiliser les mesures actives
- 3.1.2 pour combler les emplois disponibles et en demande.
- Élaborer et mettre en œuvre une offre de formation répondant aux besoins du marché du
- 3.1.3 travail tenant compte des disparités territoriales et sectorielles.

#### **3.2 LE FAIBLE TAUX DE SCOLARISATION D'UN BON NOMBRE DE JEUNES SANS EMPLOI ET L'ARRIMAGE INADÉQUAT ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI PROVOQUENT DES DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ CETTE CLIENTÈLE. PAR AILLEURS, LES DISPARITÉS LOCALES, LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET L'EXODE DES JEUNES DIPLÔMÉS MENACENT LE DÉVELOPPEMENT ET LA CRÉATION D'EMPLOIS.**

Les jeunes ont souvent une méconnaissance du marché et des milieux de travail. Ils ont aussi souvent abandonné l'école prématurément. Par ailleurs, les concentrations d'emplois dans quelques secteurs, le faible niveau de technologie de certaines entreprises et l'exode des jeunes constituent autant de facteurs qui menacent le développement de certaines MRC.

- 3.2.1 Favoriser l'insertion des jeunes diplômés dans leur communauté.
- 3.2.2 Supporter la mise en œuvre de projets concrets visant à contrer le décrochage scolaire auprès des jeunes de l'Estrie et proposer aux jeunes, notamment à ceux ayant quitté l'école prématurément, de s'inscrire dans une démarche active d'insertion en emploi.
- 3.2.3 Favoriser le recours à des stratégies d'apprentissage, autres que la formation traditionnelle, en vue de l'intégration des jeunes au marché du travail.

#### **3.3 LA RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE SUSCITE DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE POUR ASSURER LE MAINTIEN DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EMPLOI. LA DIVERSIFICATION INDUSTRIELLE, L'EXPORTATION ET CERTAINS PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE, DEMANDENT UNE MAIN-D'ŒUVRE AUX QUALIFICATIONS MULTIPLES. PAR AILLEURS, LE TRAVAIL PRÉCAIRE ET LES EMPLOIS SAISONNIERS CONSTITUENT UNE MENACE DE CHÔMAGE PROLONGÉ.**

Les dirigeants d'entreprises doivent adopter des pratiques de gestion plus modernes afin que l'entreprise devienne un lieu où les employeurs et les employés se concertent pour planifier et adapter la gestion des ressources humaines aux nouvelles réalités de l'emploi. Pour les entreprises exportatrices, la concurrence avec les autres pays de l'ALÉNA implique une révision des stratégies de production, ce qui peut, dans certains cas, affecter les conditions de travail. Par ailleurs, de nouvelles technologies dans les domaines de la conception, de la fabrication et de la gestion commandent, pour les sans-emploi, l'acquisition d'habiletés comportementales ainsi que des compétences techniques. Enfin, les entreprises des secteurs de l'agriculture, de l'exploitation forestière, des loisirs et des services récréatifs, ainsi que des secteurs du tourisme, de la restauration et de l'hébergement, sont fortement touchées par la problématique de la précarité des emplois saisonniers.

- 3.3.1 Soutenir la prise en charge de la formation et du développement des compétences de la main-d'œuvre par les employeurs.
- 3.3.2 Soutenir des initiatives touchant le maintien des emplois et le développement des ressources humaines dans les milieux de travail.
- 3.3.3 Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion.
- 3.3.4 Proposer des mesures visant à stabiliser les emplois dans les secteurs plus exposés aux emplois précaires et saisonniers.
- 3.3.5 Soutenir les projets économiques d'envergure.
- 3.3.6 En partenariat avec les intervenants du milieu, soutenir les entreprises qui se tournent vers l'exportation et de leur main-d'œuvre.

### **3.4 LE FAIBLE TAUX DE SCOLARISATION ET LE MANQUE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE SANS EMPLOI (NOTAMMENT LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE-EMPLOI) CONSTITUENT TOUJOURS DES ENTRAVERES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.**

Pour bon nombre de personnes, l'absence de qualification professionnelle et de diplôme ou l'existence de nombreuses contraintes rendent difficile leur intégration ou leur réintégration au marché du travail.

- 3.4.1 S'assurer que les personnes susceptibles de bénéficier d'un accès aux mesures de longue durée soient identifiées adéquatement.
- 3.4.2 Soutenir le retour au travail des personnes sans emploi qui démontrent un bon potentiel d'insertion professionnelle, dans le cadre d'un réemploi rapide.
- 3.4.3 Proposer des activités d'insertion aux prestataires de l'assistance-emploi dont le potentiel d'intégration ou de réintégration au marché du travail est faible.

### **3.5 LES FEMMES PARTICIPENT DE PLUS EN PLUS À L'ESSOR ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION. TOUTEFOIS, ELLES CONNAISSENT UN TRAITEMENT DIFFÉRENT DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. LES JEUNES FEMMES RESPONSABLES DE FAMILLES MONOPARENTALES, CONSTITUENT QUANT À ELLES, UNE CLIENTÈLE PARTICULIÈREMENT À RISQUE DE CHÔMAGE PROLONGÉ.**

Les femmes sont surtout présentes dans les métiers reliés aux services et dans des secteurs traditionnels. Elles occupent souvent des emplois mal rémunérés et offrant des conditions de travail qui ne leur permettent pas de concilier travail et famille. Composée de jeunes femmes la plupart du temps, la clientèle monoparentale doit souvent surmonter d'importantes difficultés pour s'intégrer au marché du travail. Plusieurs n'ont pas complété leurs études, n'ont que peu ou pas d'expérience de travail et doivent, de plus, apprendre à jongler avec leurs nouvelles responsabilités familiales.

- 3.5.1 Amorcer l'implantation de la stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine.
- 3.5.2 Promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux métiers non traditionnels dans des secteurs d'avenir.
- 3.5.3 Favoriser l'intégration ou la réintégration des femmes responsables de familles monoparentales.

### **3.6 LES PERSONNES ACTIVES ÂGÉES DE 45 ANS ET PLUS, EN PARTICULIER SI ELLES SONT VICTIMES DE LICENCIEMENT ET FAIBLEMENT SCOLARISÉES, REPRÉSENTENT UN GROUPE À RISQUE DE CHÔMAGE PROLONGÉ.**

Les études menées à ce jour, montrent que le fait d'avoir plus de 45 ans associé à la présence de caractéristiques socio-professionnelles défavorables telles une faible scolarité, une polyvalence limitée, des expériences jugées non-transférables, augmentent le risque de chômage prolongé.

- 3.6.1 S'associer aux initiatives visant le retour en emploi des 45 ans et plus.
- 3.6.2 Utiliser les mesures actives pour répondre aux besoins spécifiques de ces personnes.

### **3.7 LES PERSONNES HANDICAPÉES VIVENT L'EXCLUSION SOCIALE EN RAISON D'UN ENSEMBLE DE CONTRAINTES LIÉES À LA FORMATION ET AU MILIEU DE TRAVAIL.**

Les personnes handicapées ont un taux de chômage supérieur à la moyenne et leur taux d'activité est très faible. Une forte proportion de ces personnes vivent sous le seuil de la pauvreté.

- 3.7.1 Poursuivre l'adaptation des mesures et services d'Emploi-Québec pour favoriser l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

### **3.8 LES DIFFÉRENCES CULTURELLES ET LES DIFFICULTÉS D'ARRIMAGE DES COMPÉTENCES ENGENDRENT UNE PROBLÉMATIQUE PARTICULIÈRE D'INTÉGRATION AU TRAVAIL POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES.**

Les membres des communautés culturelles ont de la difficulté à faire reconnaître leurs acquis scolaires et professionnels obtenus dans leur pays d'origine. Ils sont également souvent confrontés à une maîtrise insuffisante du français. Leur méconnaissance du marché et de la culture du travail québécois ajoute à leur difficulté d'intégration.

- 3.8.1 Offrir les mesures et services d'Emploi-Québec aux personnes immigrantes afin de faciliter leur intégration en emploi.
- 3.8.2 Soutenir l'alphabétisation et la francisation des personnes immigrantes par les mesures appropriées.

### **3.9 LES PERSONNES JUDICIARISÉES RENCONTRENT TOUJOURS DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.**

L'intégration professionnelle des personnes judiciairisées représente toujours une problématique particulière. La présence de préjugés, souvent associé à une formation scolaire ou professionnelle insuffisante constituent des entraves à leur intégration.

- 3.9.1 Offrir les mesures et services d'Emploi-Québec pour améliorer l'accès des personnes judiciairisées au marché du travail.

### **3.10 PLUSIEURS PROJETS DE CRÉATION D'ENTREPRISES CONNAISSENT DES DIFFICULTÉS DE DÉMARRAGE OU NE RÉUSSISSENT PAS À MAINTENIR LEURS ACTIVITÉS UNE FOIS EN OPÉRATION.**

On constate que plusieurs entreprises éprouvent des difficultés au démarrage en raison d'un manque de planification et d'encadrement. La concurrence, l'innovation et la présence d'un marché sont des éléments qui ne sont pas suffisamment considérés par les promoteurs.

- 3.10.1 Contribuer à la formation des clientèles dont le parcours a comme objectif de créer leur propre entreprise.
- 3.10.2 Soutenir des projets d'entreprises viables.
- 3.10.3 Assurer un suivi des besoins de formation et d'encadrement des nouveaux entrepreneurs.

### **3.11 LE PARTENARIAT, LA COLLABORATION ET LA CONCERTATION CONSTITUENT, POUR EMPLOI-QUÉBEC, UN MODE D'ACTION INSCRIT AU CŒUR MÊME DE SA MISSION ET DE SON ORGANISATION, COMME EN TÉMOIGNE D'AILLEURS LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET SES CONSEILS RÉGIONAUX. C'EST POURQUOI EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE ENTEND ACCENTUER, DE FAÇON PLUS SPÉCIFIQUE, L'APPROCHE PARTENARIALE DANS LES INTERVENTIONS PRÉVUES À SON PLAN D'ACTION 2001-2002.**

La période 2002-2005, marquera pour Emploi-Québec un second cycle triennal de planification. Nous voulons donc profiter de l'année 2001-2002, pour amorcer avec nos partenaires une révision de nos associations et de notre offre de service en matière de développement de l'emploi, d'intégration au marché du travail, de formation et de soutien aux entreprises. Nous voulons également poursuivre les efforts en vue d'une compréhension commune du mode de gestion partenarial à Emploi-Québec.

L'approche partenariale pour Emploi-Québec s'exprime à plusieurs niveaux :

- à travers des ententes formelles convenues provincialement avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux ou régionalement avec des intervenants régionaux et locaux tels le Conseil régional de développement (CRD) et les Centre locaux de développement (CLD).
- à travers les contrats de services conclu avec de nombreuses ressources régionales et locales spécialisées.
- dans la collaboration avec les Comités sectoriels et les Comités aviseurs provinciaux, les comités de main d'œuvre territoriaux, et autres intervenants régionaux et locaux.

L'action partenariale au service des clientèles, est donc une réalité quotidienne à Emploi-Québec.

- 3.11.1 Viser l'harmonisation de nos actions quant aux ententes et aux stratégies d'intervention provinciales ou régionales convenues avec nos divers partenaires.
- 3.11.2 Dans un contexte d'évolution des besoins des clientèles, s'assurer que les interventions des ressources régionales spécialisées soient harmonisées et complémentaires aux nôtres dans les domaines du développement de l'emploi, de l'intégration en emploi, de la formation et de la création d'entreprises.
- 3.11.3 Dans un souci d'efficience et d'efficacité, maintenir notre collaboration avec les intervenants provinciaux, régionaux et locaux oeuvrant auprès de notre clientèle.
- 3.11.4 Poursuivre la promotion de l'approche partenariale comme mode de gestion au service des clientèles.

#### 4.0 LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002 D'EMPLOI-QUÉBEC ESTRIE

Le budget 2001-2002 du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec Estrie est estimé à 26 743 340 \$. Il s'agit sensiblement de la même enveloppe budgétaire que pour l'exercice financier 2000-2001. Dans les faits, le budget du Québec demeure au même niveau alors que l'enveloppe provenant de la Caisse de l'assurance-emploi augmente de moins de 1%. Le niveau de report devrait se situer à environ 25%, ce qui permet de planifier de nouvelles activités pour plus de 20 700 000 \$. Un peu moins de la moitié de ces reports seront affectés à l'enveloppe des services régionalisés.

CLE	Budget du Québec planifié en \$	% du budget du Québec planifié	Budget fédéral planifié en \$	% du budget fédéral planifié	Budget total planifié en \$	% total du budget planifié
Asbestos	218 000 \$	21%	809 000 \$	79%	1 027 000 \$	100%
Coaticook	112 900 \$	18%	527 900 \$	82%	640 800 \$	100%
East-Angus	226 000 \$	17%	1 141 600 \$	83%	1367 600 \$	100%
Lac-Mégantic	199 500 \$	16%	1 052 000 \$	84%	1 251 500 \$	100%
Magog	327 100 \$	20%	1 303 200 \$	80%	1 630 300 \$	100%
Sherbrooke-Est	1 299 000 \$	48%	1 428 000 \$	52%	2 727 000 \$	100%
Sherbrooke-Ouest	1 436 000 \$	38%	2 324 000 \$	62%	3 760 000 \$	100%
Windsor	236 000 \$	18%	1 093 000 \$	82%	1 329 000 \$	100%
Services régionalisés	1 736 680 \$	25%	5 298 460 \$	7%	7 035 140 \$	100%
Total argent neuf	5 791 180 \$	28%	14 977 160 \$	72%	20 768 340 \$	100%
Reports estimés	1 493 750 \$	25%	4 481 250 \$	75%	5 975 000 \$	100%
Total avec reports	7 284 930 \$	27%	19 458 410 \$	73%	26 743 340 \$	100%

**5.0 LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002 EN ESTRIE**

indicateurs de résultats	Cibles 2001-2002	CLE d'Asbestos	CLE de Coaticook	CLE de East- Angus	CLE de Lac- Mégantic	CLE de Magog	CLE de Sherbrooke- Est	CLE de Sherbrooke- Ouest	CLE de Windsor
Nombre de nouvelles entreprises aidées par une mesure active (1) (8)	170	7	11	12	12	26	33	49	20
Nombre de vacances signalées au service de placement (2) (8)	11 000	465	710	730	800	1 680	2 150	3 195	1 270
Nombre de nouvelles ententes de qualification (3)	75	---	---	---	---	---	---	---	---
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (4) (8)	7800	565	450	635	565	1 090	1 550	2 140	800
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (8)	2 800	202	163	228	202	392	556	769	288
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2%	---	---	---	---	---	---	---	---
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de familles monoparentales (5) (répartie selon l'historique des 3 premières années)	875	65	30	50	50	100	200	300	80
Taux d'emploi des responsables de familles monoparentales ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1%	---	---	---	---	---	---	---	---
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans (6) (répartie selon l'historique des 3 premières années)	3 120	225	150	200	215	350	750	950	280
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,6%	---	---	---	---	---	---	---	---
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (7) (8)	4 000	290	230	325	290	560	800	1 100	405
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (8)	2 000	145	115	163	145	280	400	550	202

indicateurs de résultats	Cibles 2001-2002	CLE d'Asbestos	CLE de Coaticook	CLE de East- Angus	CLE de Lac- Mégantic	CLE de Magog	CLE de Sherbrooke- Est	CLE de Sherbrooke- Ouest	CLE de Windsor
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondants aux critères de repérage	75%	---	---	---	---	---	---	---	---
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	---	---	---	---	---	---	---	---
Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (8) (arrondi au millier près)	14 400 000 \$	1 041 000 \$	841 000 \$	1 172 000 \$	1 040 000 \$	2 016 000 \$	2 857 000 \$	3 954 000 \$	1 479 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (8) (arrondi au millier près)	6 200 000 \$	448 000 \$	360 000 \$	505 000 \$	448 000 \$	868 000 \$	1 230 000 \$	1 704 000 \$	637 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (4) (8) (arrondi au millier près)	8 200 000 \$	593 000 \$	481 000 \$	667 000 \$	592 000 \$	1 148 000 \$	1 627 000 \$	2 250 000 \$	842 000 \$

(1): Cible basée sur l'historique des 3 premières années et sur le ratio de répartition 75% / 25%. La cible proposée par le national était de 341

(2): Cible basée sur l'historique des 3 premières années et sur le retour de Priorité Emploi.

(3): Cible basée sur l'historique des 3 premières années et sur la présence d'une équipe opérationnelle

(4): Destination emploi sur 12 mois et parcours obligatoire pour les - de 25 ans

(5): La cible nationale proposée était de 1120. Il nous est difficile de rejoindre cette cible compte tenu des bassins potentiels non desservis et de notre historique des 3 premières années.

(6): Cible réaliste compte tenu de notre historique des 3 dernières années et de l'intégration du parcours obligatoire pour les - de 25 ans. De plus, cette clientèle demeure prioritaire dans nos critères de repérages.

(7): Concernant les cibles de l'entente Canada-Québec, en raison de l'absence de données sur les résultats de l'année courante, il a été convenu de maintenir les cibles 2001-2002 au niveau de 2000-2001.

(8): Cible répartie selon le modèle de répartition de l'annexe 2

**SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002**

**RÉGION GASPÉSIE — ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

**DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT**



## 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 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.*

Ainsi, elle vient en aide aux *demandeurs d'emploi* qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux *chômeurs de longue durée* ou qui risquent de le devenir, aux *travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement*, 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 différents types d'aides aux *entreprises*, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

Trois groupes de services sont offerts aux clientèles :

- ✓ **l'information sur le marché du travail;**
- ✓ **les services de placement;**
- ✓ **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 *decréation* d'emplois et la mesure *recherche et innovation* :

Emploi-Québec offre aussi des services de soutien à la formation en entreprise, de développement et d'encadrement du Régime de qualification ainsi que des services de qualification professionnelle dans les métiers réglementés hors-construction, de certification et de reclassement des travailleurs licenciés collectivement. Enfin, Emploi-Québec offre des services liés à d'autres lois dans le cadre de mandats spéciaux (loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, comité de reclassement, etc.).

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 permet aux participants d'entreprendre une démarche encadrée leur donnant accès à des aides adaptées.

## 2. CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL GASPÉSIEN ET MADELINOT

Toutes les MRC de la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine ont connu une baisse de population au cours des 10 dernières années. Depuis 1976, la population a diminué de 8,3 %. Selon les estimations de l'Institut de la Statistique du Québec, elle s'élevait à 103 799 personnes en 1999.

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

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

Principaux indicateurs du marché du travail et de la population sans-emploi

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

Moyenne annuelle (décembre 1999 à décembre 2000)			
Population 15-64 ans	83 700	Nombre de chômeurs	8 600
Population active	43 100	Population inactive	40 600
Emplois	34 500	Taux d'activité	51,5 %
Temps plein	27 700	Taux de chômage	19,9 %
Temps partiel	6 800	Taux d'emploi	41,2 %

Source : Développement des ressources humaines du Canada. Enquête sur la population active, décembre 2000

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

Selon les données émanant du ministère de la Solidarité sociale pour le mois d'août 2000, il y avait 6 892 prestataires adultes de la sécurité du revenu dans la région. En août 2000, plus de quatre adultes sur cinq (83 %) prestataires de la sécurité du revenu y avaient eu recours pour une période cumulative dépassant quatre ans. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble du Québec (76 %).

Selon des estimations partielles, le nombre de ces prestataires représente environ 10,3 % de l'ensemble des personnes entre 15 et 65 ans de la région. Cependant, le nombre de prestataires est à la baisse puisque le nombre a chuté de 7,6 % au cours de la dernière année.

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

Principales activités économiques

Le marché du travail de la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine se caractérise par l'importance du travail saisonnier. 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. Les activités économiques principales fluctuent au rythme des saisons et sont, dans plusieurs cas, tributaires des fluctuations des marchés internationaux. On remarque que les industries qui génèrent le plus d'emplois sont : aliments et boissons, exploitation forestière, transformation du bois, commerces de détail, services médicaux et sociaux, hébergement et restauration.

Malgré un marché du travail affichant des résultats peu enviables, le nombre d'employeurs et d'emplois a progressé au cours des deux dernières années.

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

Les six CLE ont élaboré des plans d'action locaux en considérant les caractéristiques de l'économie de chaque territoire. De son côté, la Direction régionale planifie également des actions d'envergure régionale pour diminuer les impacts des problématiques du marché du travail. Pour présenter une synthèse des stratégies d'intervention des CLE et de la direction régionale, les problématiques ont été regroupées par thème. Cependant, la programmation complète des activités des CLE se retrouve dans chacun des plans d'action locaux.

Voici un résumé des principaux défis identifiés par Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine pour intervenir efficacement auprès des individus et des entreprises.

## SÉRVICES AUX INDIVIDUS

### Amélioration du taux de scolarisation

Cette problématique touche l'ensemble de la région et chaque CLE propose une série d'interventions pour améliorer cette situation en référant la clientèle appropriée à des mesures de formation. La formation générale de base nécessaire pour accéder à la formation professionnelle sera prioritaire pour améliorer le taux de scolarisation de la région. De son côté, la Direction régionale travaillera en étroite collaboration avec les intervenants en formation pour développer une approche spécifique pour supporter les personnes qui doivent recourir à l'alphabetisation fonctionnelle pour développer leur employabilité.

### Diminution du taux de chômage

La Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine affiche le plus haut taux de chômage au Québec. Tous les CLE proposent des stratégies pour réduire le nombre de chômeurs et la période d'inactivité causée par l'importance des industries saisonnières. Les stratégies proposées permettront de :

- ✓ maximiser l'utilisation des services de placement ;
- ✓ améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail ;
- ✓ procéder rapidement à l'évaluation des besoins des personnes qui viennent de perdre leur emploi par le biais des ententes de référence avec DRHC et la Sécurité du revenu ;
- ✓ supporter les clients dans leurs démarches de recherche d'emploi ;
- ✓ soutenir financièrement l'intégration en emploi des personnes à risque de chômage prolongé.

### Amélioration des conditions de travail des travailleurs saisonniers

Les observations des effets engendrés par un marché du travail constitué, d'une large part, d'emplois saisonniers permettent d'identifier les caractéristiques suivantes: faible scolarisation, emplois liés étroitement aux conditions climatiques et aux aléas des marchés internationaux, faible revenu et insécurité financière.

D'un autre côté, les entreprises saisonnières sont parfois limitées pour le développement de nouveaux produits et de nouvelles technologies. Une amélioration du marché du travail régional passe inévitablement par l'expansion et la diversification des entreprises saisonnières. Cependant, des investissements importants sont habituellement nécessaires. La consolidation de ces entreprises saisonnières devrait se faire de concert avec l'amélioration de la main-d'œuvre et l'implication des partenaires gouvernementaux.

Dans cette perspective, Emploi-Québec souhaite minimiser les effets du chômage saisonnier en supportant les entreprises désireuses de prolonger leur saison d'opération et en soutenant les travailleurs par l'acquisition de compétences.

Certaines interventions sont prévues pour consolider le marché du travail saisonnier :

- ✓ Sensibilisation à l'importance de la formation de base ;
- ✓ Support aux entreprises pour la stabilisation des emplois ;
- ✓ Formation des travailleurs en emploi ;
- ✓ Réalisation de projets communautaires par l'aide à la création d'emplois temporaires.

### Support à la recherche d'emploi

Emploi-Québec entretient des relations d'affaires avec quatre (4) services d'aide à l'emploi distincts sur le territoire. Au cours de l'exercice 2001-2002, Emploi-Québec complétera le déploiement des services d'aide à l'emploi sur le territoire tout en préservant les services adaptés aux besoins des personnes handicapées.

### Aide aux travailleurs en situation précaire

Depuis sa mise sur pied, Emploi-Québec est sollicitée, à chaque année, pour soutenir temporairement des travailleurs qui rencontrent des difficultés à se maintenir actifs sur le marché du travail. Le document *Planification des interventions pour soutenir la création d'emplois temporaires 2001-2002* a été élaboré en collaboration avec le ministère des Régions pour favoriser la réalisation d'activités structurantes. Selon nos estimations, il est prévu que plus de 3 000 personnes risquent de se retrouver en situation précaire et de recourir aux mesures de création d'emplois temporaires.

## Interventions auprès des clientèles à risque de chômage prolongé

Malgré l'universalité des services publics d'emploi, Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine planifie des actions spécifiques auprès de clientèles particulièrement défavorisées sur le plan de l'emploi.

### ➤ Personnes de 16 à 29 ans

Les différentes analyses démontrent que les jeunes travailleurs rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : rareté des emplois, manque d'expérience, formation inadéquate et méthode de recherche d'emploi peu efficace.

Pour favoriser l'intégration au marché du travail, Emploi-Québec planifie les actions suivantes :

- Implication constante dans la mise en œuvre de la mesure *Solidarité-Jeunesse* ;
- Aide à l'obtention d'une formation complète ;
- Support pour l'acquisition de compétences pratiques de travail ;
- Réalisation des projets communautaires et/ou personnels avec la mesure *Jeunes Volontaires* ;
- Participation à la commission sectorielle Jeunesse.

### ➤ Femmes

Les femmes, malgré une présence importante dans l'économie de la région, doivent encore affronter des obstacles liés à la culture du marché du travail, les privant ainsi d'emplois de qualité. De plus, leurs revenus sont généralement inférieurs à ceux des hommes et elles occupent une large part des emplois à temps partiel.

Emploi-Québec a adopté une *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* qui s'articule autour de deux axes majeurs :

- 1° La reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine ;
- 2° L'organisation de l'offre de services de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

Pour intervenir efficacement auprès de cette clientèle, Emploi-Québec retient les actions suivantes :

- Révision des méthodes d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail ;
- Promotion des services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès ;
- Sensibilisation du personnel aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans leurs démarches d'intégration en emploi et le développement des outils d'identification appropriés ;
- Diversification des choix professionnels des femmes en utilisant la promotion, l'analyse des opportunités réelles et la sensibilisation des employeurs ;
- Prise en compte des réalités des femmes en instaurant l'analyse différenciée selon les sexes, en développant un réseau interne d'information sur la condition féminine et en participant aux mécanismes de concertation régionale ;
- Participation aux travaux de la commission *sectorielle Femmes et développement régional* et au comité condition féminine de la *Conférence administrative régionale* ;
- Mise sur pied de projets spécifiques pour les femmes (jeunes mères monoparentales, retour au travail, etc.).

### ➤ Personnes handicapées

Il est difficile d'évaluer précisément le nombre de personnes handicapées qui peuvent intégrer le marché du travail. La rareté des emplois sur le territoire et les caractéristiques de cette clientèle entravent considérablement leur accès au marché du travail.

En avril 2001, Emploi-Québec intégrera les mesures spécifiques d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées, dont les *Contrats d'intégration au travail* (CIT) qui seront offerts par les CLE. Pour faciliter la transition, il faudra que les actions suivantes soient réalisées :

- Formation du personnel pour connaître les problématiques rencontrées par les personnes handicapées ;
- Adaptation de la mesure CIT aux réalités régionales ;
- Concertation avec les ressources spécialisées.

### ➤ **Travailleurs âgés de 55 ans et plus**

Les personnes de plus de 55 ans rencontrent parfois des difficultés pour conserver leur emploi ou pour trouver un nouvel emploi. Dans plusieurs cas, les expériences de travail et les compétences qu'ils détiennent ne sont pas celles qui sont recherchées par les employeurs.

Au cours de l'automne 2000, Emploi-Québec a conclu une entente avec *Développement des ressources humaines du Canada* pour mettre sur pied le programme *Projet pilote pour les travailleurs âgés (PPTA)*. Ce programme permet d'explorer des nouvelles avenues pour favoriser le maintien et l'insertion en emploi de ces travailleurs. Les projets peuvent être soumis par des entreprises ou des organismes de développement de l'emploi et ils doivent prévoir des moyens d'intervention appropriés (formation, acquisition de compétences, support à la recherche d'emploi, démarrage d'entreprises, etc.).

Emploi-Québec suscitera la mise sur pied de projets pilotes pour faciliter l'accès des travailleurs âgés au marché du travail.

## **SERVICES AUX ENTREPRISES**

Les stratégies retenues par les CLE visent à favoriser la croissance de l'emploi par des interventions appropriées auprès des entreprises. Que ce soit par la création de nouveaux emplois ou par le maintien des emplois existants qui sont menacés, les actions se réaliseront dans le cadre d'une démarche proactive auprès des entreprises et par l'aide-conseil.

Les conseillers en développement de la main-d'œuvre offriront des aides technique et financière au niveau du développement des ressources humaines dans les entreprises de la région. De plus, le développement de la formation continue dans les entreprises par l'entremise de la Loi 90, de la mesure de formation pour les entreprises et du *Fonds national de formation de la main-d'oeuvre* seront prioritaires dans le cadre des interventions en entreprise.

### **Développement de l'entrepreneuriat**

Tous les CLE proposent de supporter les initiatives entrepreneuriales innovatrices dans leur collectivité. Les personnes qui voudront démarrer une entreprise pourront compter sur l'aide technique des CLD pour l'élaboration de leur plan d'affaires et le suivi des premières années. En 2001-2002, la région prévoit offrir la mesure *Soutien au travail autonome* à plus d'une centaine de personnes par le biais d'un soutien du revenu.

### **Support à la Stratégie de relance et de diversification économique**

Depuis la mise sur pied de la *Stratégie de relance et de diversification économique*, Emploi-Québec s'implique dans la réalisation des projets retenus par le comité de coordination en utilisant les mesures d'aide disponibles pour favoriser le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. Toutes ces interventions sont réalisées en concertation avec les partenaires gouvernementaux sectoriels. Au 31 décembre 2000, Emploi-Québec avait supporté le maintien et la création de 674 emplois en investissant 2,2 M \$ pour la réalisation de 22 projets.

### **Support aux industries de la région**

De plus, Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine compte adopter des stratégies spécifiques pour les secteurs d'activités significatifs présents dans la région en concertation avec les ministères et les organismes sectoriels.

Les secteurs suivants feront l'objet d'interventions particulières au cours de l'exercice 2001-2002:

#### ➤ **Pêche et aquiculture**

- Poursuite des activités de formation pour la professionnalisation des pêcheurs et aides-pêcheurs ;
- Support à la diversification des productions ;
- Stabilisation des emplois saisonniers ;
- Amélioration des compétences des travailleurs en emploi.

➤ **Forêt**

- Support au maintien des emplois malgré la réduction des volumes de bois ;
- Formation des travailleurs forestiers ;
- Amélioration des compétences des travailleurs en emploi ;
- Support à la diversification des productions.

➤ **Tourisme**

- Sensibilisation à l'importance de la qualité de l'accueil auprès des travailleurs des commerces et services ;
- Soutien aux initiatives de développement touristique régional ;
- Support à la réalisation d'infrastructures récréo-touristiques ;
- Stabilisation des emplois.

➤ **Agriculture**

- Poursuite des activités du service de placement agricole ;
- Préparation et formation de travailleurs agricoles ;
- Soutien aux coopératives de travailleurs ;
- Soutien au démarrage des entreprises serricoles.

➤ **Culture**

- Support à la réalisation d'un portrait des emplois dans l'industrie culturelle ;
- Aide à la consolidation d'emplois culturels ;
- Amélioration des compétences des travailleurs en emploi.

➤ **Nouvelles technologies de l'information**

- Sensibilisation des gestionnaires d'entreprises ;
- Utilisation des informations de la veille informationnelle ;
- Activités de formation.

#### 4. BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

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

Les données sur le nombre de chômeurs qui ne reçoivent aucun soutien de revenu gouvernemental ne sont pas comptabilisées par les enquêtes statistiques connues. De telles données seraient appréciées pour déterminer l'importance de cette clientèle admissible aux services d'Emploi-Québec.

##### Budget prévisionnel 2001-2002

	Poids relatif CLE	Fonds Québec	Fonds Canada	BUDGET TOTAL
Avignon	12,6 %	717 758	1 804 504	2 522 261
Bonaventure	17,0 %	970 271	2 439 345	3 409 616
Côte-de-Gaspé	17,6 %	1 006 144	2 529 531	3 535 675
La Haute-Gaspésie	14,5 %	830 616	2 088 241	2 918 857
Îles-de-la-Madeleine	14,1 %	805 826	2 025 917	2 831 743
Rocher-Percé	24,2 %	1 382 985	3 476 943	4 859 928
Réserve régionale		1 428 400	3 591 120	5 019 520
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>7 142 000</b>	<b>17 955 600</b>	<b>25 097 600</b>

En cours d'année, les budgets des CLE seront bonifiés par les transferts de la Direction régionale destinés à compenser les dépenses encourues pour les interventions spéciales à l'intention des travailleurs en situation précaire. De plus, le recours à des budgets spéciaux pour les projets d'envergure est possible pour la réalisation d'activités destinées à favoriser la mise sur pied de nouvelles entreprises.

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

Dans le cadre de l'élaboration du plan annuel d'Emploi-Québec 2001-2002, les attentes de résultats suivantes attribuées à Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine ont été déterminées en considérant le poids relatif de la région dans l'ensemble du Québec. La direction régionale Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine devra viser les cibles de résultats suivantes :

1.	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	4 000
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	5 200
3.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 500
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	25,4%
5.	Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$
6.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	600
7.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	21,8%
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	1 500
9.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	25,0%
10.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	126
11.	Nombre de nouvelles ententes de qualification	24
12.	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 400 000 \$
13.	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 000 000 \$
14.	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	3 717
15.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 266
16.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
17.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%



SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2004

RÉGION LANAUDIÈRE

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT



## 1. LE RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DES CLIENTÈLES

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

Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi, elle vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, 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.

## 2. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MACHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE LANAUDIÈRE

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 Km<sup>2</sup>. Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte près de 70 municipalités. Les municipalités sont regroupées en 6 municipalités régionales de comté (MRC) dont la superficie et la population sont variables. On y retrouve aussi la communauté Atikamek de Manawan au nord de la MRC Matawinie.

La région comporte de nombreux avantages favorables à son développement économique. On pense notamment à la proximité d'un vaste bassin de main-d'œuvre et de consommateurs, à la disponibilité de terrains à vocation résidentielle, commerciale, industrielle ainsi qu'à la présence d'une économie diversifiée.

### 2.1 ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE :

De 1986 à 1996, la région de Lanaudière a connu une croissance démographique de 34,5 % comparativement à 9,3 % pour le Québec. Dans la région, cette évolution s'est manifestée très différemment selon les MRC. Les MRC des Moulins et de l'Assomption ont été responsables d'une bonne partie de cette augmentation. L'étalement urbain s'est poursuivi et il s'est étendu aux MRC plus au Nord et à l'Est de la région. La MRC de Montcalm a vu s'accroître la population des municipalités situées au Sud de son territoire. Quant à la MRC d'Autray, ce sont les municipalités situées à l'Ouest qui ont connu les plus fortes hausses de population.

Parallèlement à cet étalement urbain, on assistait à une augmentation importante de la population de la MRC de Matawinie. Cette croissance peut, en partie, être attribuée à une population plus âgée, majoritairement retraitée, désireuse de renouer avec les plaisirs de la campagne.

La population lanaudoise est plus jeune que la population québécoise. En effet la population âgée de « 0-14 ans » est plus importante dans la région qu'au Québec et inversement, la population âgée de « 65 ans et plus » est plus importante au Québec que dans la région.

En 1996, la proportion d'hommes et de femmes dans la population était sensiblement la même et elle oscillait autour de 50 %, et ce, tant pour le Québec, la région et les MRC de notre territoire.

### 2.2 ÉVOLUTION DE LA SCOLARITÉ:

Le niveau de scolarité des québécois et des lanaudois s'est amélioré de 1991 à 1996. Malgré cette amélioration, on observe des différences importantes entre le profil des deux territoires. En 1996, la proportion de la population avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ou certificat, est plus importante dans la région qu'au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un grade universitaire est nettement plus élevée que la proportion régionale.

### 2.3 PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

Suivant la tendance amorcée depuis plusieurs années, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées, au cours des dernières années. Toute proportion gardée, le nombre de personnes occupées tend généralement à augmenter plus fortement dans la région qu'au Québec.

De 1991 à 1996, la croissance québécoise et régionale du nombre de personnes occupées a permis une légère baisse du taux de chômage. Par contre, au même moment, on assistait à un léger recul des taux d'activité et d'emploi.

Toutefois, cette évolution très similaire des indicateurs du marché du travail de 1991 à 1996 dissimule de fortes disparités entre les MRC de la région. En 1996, les MRC de l'Assomption et des Moulins avaient des taux de chômage inférieurs à 10 %, des taux d'activité avoisinant les 70 % et des taux d'emploi nettement supérieurs à la moyenne québécoise et régionale. Au même moment, les MRC de Matawinie et de Montcalm avaient des taux de chômage égaux ou supérieurs à 14 %, des taux d'activité inférieurs à 60 % et des taux d'emploi inférieurs à 50 %.

Au cours de la période de 1989 à 1999, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées. La variation annuelle moyenne du nombre de personnes occupées était de 2,4 % dans la région, par rapport à 0,7 % pour le Québec, soit une moyenne régionale de plus de trois fois supérieure à celle du Québec.

De 1989 à 1993, le taux de chômage de la région s'est toujours maintenu en dessous de celui du Québec. Cependant depuis 1994, le taux de chômage de la région oscille annuellement autour de celui du Québec. Quant aux taux d'activité et d'emploi de la région, ils ont toujours été supérieurs à ceux du Québec depuis 1989, à l'exception de 1994.

L'examen par groupe d'âge démontre que le taux d'activité est généralement plus élevé chez la population de « 30 à 44 ans » et de « 45 à 54 ans » que chez les « 15 à 29 ans », depuis 1991. La population de « 55 à 64 ans » a généralement un taux d'activité plus faible que les groupes d'âge situés entre « 15 et 54 ans ». Cette situation s'explique probablement par une part importante de personnes à la retraite chez le groupe des « 55 à 64 ans », ce qui a pour effet de diminuer le taux d'activité de ce groupe. L'analyse du taux d'emploi par groupe d'âge permet de dégager sensiblement le même constat que pour le taux d'activité.

Lorsqu'on examine les données concernant le nombre de personnes occupées selon les MRC, l'âge ou le sexe, on observe que le marché du travail a connu des modifications importantes au cours des dernières années. Ces changements sont venus modifier considérablement des fonctions autrefois dévolues à certaines professions et ainsi transformer l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises. Pour plusieurs d'entre elles, cette situation s'est traduite par l'impartition de certaines tâches. Cet élément n'est certainement pas étranger à la croissance du nombre de travailleurs autonomes de 1991 à 1996, au Québec et dans l'ensemble des MRC de notre région.

Dans la région de Lanaudière, la part des travailleurs autonomes, sur l'ensemble des personnes occupées de la région, est plus élevée que celle de l'ensemble du Québec, en 1996. On remarque toutefois que les travailleurs autonomes sont davantage présents dans les MRC rurales du territoire, c'est-à-dire les MRC de d'Autray, de Montcalm et de Matawinie. La concentration d'exploitants agricoles qui sont dénombrés à titre de travailleur autonome, pourrait expliquer cette situation.

### 2.4 LA MAIN-D'ŒUVRE :

Les principales études réalisées sur les causes du chômage prolongé démontrent que les facteurs premiers d'exclusion du marché sont davantage liés à des caractéristiques socio-professionnelles que démographiques. C'est d'ailleurs pour cette raison que le repérage de la clientèle d'Emploi-Québec s'effectue sur la base de critères tels que : la scolarité, la durée de chômage et le taux de salaire. Ces facteurs sont déterminants dans l'analyse du risque de chômage prolongé et de la dépendance aux programmes publics de soutien du revenu. Dans ce contexte, certains groupes plus à risque devront faire l'objet d'une attention particulière : les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, la main d'œuvre féminine et les responsables de famille monoparentales, les jeunes de 15 à 30 ans, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes immigrantes. Ces groupes démographiques présentent des particularités qui influencent grandement leur problématique d'intégration au marché du travail. Pour la plupart de ces groupes, les facteurs déterminants dont nous venons de traiter sont vécus de manière différente soit par leur acuité ou par la présence de plusieurs de ceux-ci. De plus, le cumul de certains facteurs aggravants, joue un rôle majeur dans la situation d'employabilité et le besoin de service qui peut en découler.

## 2.5 SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE :

De 1989 à 1999, la région de Lanaudière a connu une croissance annuelle moyenne de 2,4% de son nombre de personnes occupées. Toute proportion gardée, la hausse régionale a été trois fois plus forte que celle du Québec. L'évolution des personnes occupées s'est répartie très différemment selon les secteurs d'activité économique, au cours de cette période.

Pour la région de Lanaudière, le scénario de prévisions anticipe une croissance moyenne du nombre de personnes occupées de 1,4 % par année entre 2000 et 2004. Au niveau sectoriel, ces prévisions se traduisent à la fois par des hausses, des baisses et des effets nuls en ce qui concerne l'évolution du nombre de personnes occupées.

### 2.5.1 La branche du primaire

Dans la branche du primaire, le secteur de l'agriculture est celui qui occupe le plus de personnes dans la région. Au cours des dernières années, le secteur agricole a assisté à un accroissement de la taille des fermes et à une diminution de son nombre. Parallèlement, le secteur s'est modernisé avec l'utilisation de plus en plus répandue de nouvelles technologies adaptées à ce secteur.

Les prévisions d'emploi pour la période de 2000 à 2004, pour la branche du primaire, sont à l'image de la tendance passée. Toutefois, il n'y aura pas de recul de l'emploi et on assistera davantage à une relative stabilité du nombre de personnes occupées dans cette branche.

### 2.5.2 La branche du secondaire

Pour les fins de cette analyse, la branche du secondaire se subdivise principalement en trois grands secteurs, soit le manufacturier biens non durables, le manufacturier biens durables et la construction. Comme nous le verrons, ces grands secteurs connaîtront des croissances égales ou supérieures à la moyenne régionale.

#### *La branche du secondaire, manufacturier biens non durables*

Au cours des dix dernières années, le grand secteur du manufacturier biens non durables a connu une croissance annuelle moyenne légèrement inférieure à la moyenne régionale de son nombre de personnes occupées. Pour notre période de prévisions, cette croissance devrait être similaire à celle de la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 1,4 % annuellement. Toutefois, cette évolution se traduira différemment selon les secteurs d'activité économique concernés. (aliments, boissons et tabac; caoutchouc et plastique; textile; habillement et cuir; papier et produits connexes; imprimerie et édition; industrie pétrolière et industrie chimique; autres industries manufacturières)

#### *La branche du secondaire, manufacturier biens durables*

Toute proportion gardée, les secteurs du manufacturier biens durables font partie des secteurs ayant contribué le plus à la croissance du nombre de personnes occupées dans la région au cours des dix dernières années. Pour notre période de prévisions, ils devraient connaître une croissance annuelle moyenne de leur nombre de personnes occupées supérieure à la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 2,5 %. Cette augmentation sera principalement attribuable aux secteurs du bois, du meuble, des produits métalliques et de la machinerie. (bois; meubles; métaux primaires; produits métalliques; machinerie (sauf électrique); matériel de transport; produits électriques et électroniques; produits minéraux non métalliques.

#### *La branche du secondaire, construction*

La bonne santé de l'économie en général, le nombre élevé d'investissements réalisés pour l'agrandissement d'entreprises existantes et pour l'implantation de nouvelles entreprises, ainsi qu'une demande résidentielle relativement importante, ont permis au secteur de la construction de connaître une hausse du nombre de personnes occupées au cours des années 90. Pour notre période de prévisions, le secteur de la construction connaîtra une croissance de son nombre de personnes occupées légèrement supérieure à la moyenne régionale.

### 2.5.3 La branche du tertiaire

Les activités de la branche du tertiaire sont principalement liées aux services. C'est dans un contexte régional de forte croissance de la population et d'augmentation importante du nombre de nouvelles entreprises que la branche du tertiaire a évolué au cours des dernières années.

Pour les prochaines années, l'augmentation de la population, conjuguée à la croissance des activités manufacturières de la région, devraient permettre à la branche du tertiaire de connaître une croissance de son nombre de personnes occupées. Cette hausse devrait osciller autour de 1,3% annuellement d'ici 2004.

3. ORIENTATIONS, STRATÉGIES RÉGIONALES ET PISTES D'ACTION

Afin d'assurer la mise en œuvre des orientations, le conseil régional des partenaires du marché du travail a défini différentes stratégies. Ces stratégies régionales se concrétiseront dans différentes actions locales et régionales. Le coffre à outils d'Emploi-Québec assure une part importante des réalisations mais plusieurs actions de support sont prévues afin d'en optimiser l'efficacité. De plus, des actions complémentaires aux mesures et services sont aussi à réaliser afin d'assumer pleinement notre rôle dans le développement de la main d'œuvre et de l'emploi.

Dans le but d'illustrer la volonté d'Emploi-Québec d'aller de l'avant dans la mise en œuvre des diverses stratégies, quelques pistes d'action sont présentées. Cette liste, loin d'être exhaustive, permet de mettre en lumière certaines des actions locales et régionales prévues dans le cadre de la planification 2001-2004.

1. FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN D'ŒUVRE	
Stratégies	Pistes d'action
1.1 Favoriser le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Élaboration et diffusion des perspectives professionnelles</li><li>➤ Élaboration et mise à jour de la liste des professions en demande</li><li>➤ Mise à jour des fiches sectorielles</li><li>➤ Réalisation de l'exercice d'estimation des besoins de formation et de nouvelle main-d'œuvre</li><li>➤ Réalisation et diffusion de la problématique régionale</li><li>➤ Production et diffusion d'information sur la situation locale du marché du travail</li><li>➤ Mise à jour régulière de l'information disponible pour les sessions de groupe et les salles multiservices</li></ul>
1.2 Soutenir l'intégration rapide de la main d'œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Utilisation des mesures et services : activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi et services de placement</li><li>➤ Soutien à l'utilisation optimale des services de placement notamment la salle multiservice, par la promotion auprès des partenaires et de la clientèle</li><li>➤ Tenue de salons de l'emploi</li><li>➤ Négociation des ententes annuelles et suivi de la mesure Soutien au travail autonome avec les Centres locaux de développement (CLD) ou organismes coordonnateurs</li></ul>

2. RÉDUIRE LA PÉRIODE D'INACTIVITÉ DES PERSONNES À RISQUE DE CHÔMAGE PROLONGÉ	
Stratégies	Pistes d'action
2.1 Assurer une offre de services variée aux chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir afin de les supporter dans leur démarche vers l'emploi	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Utilisation des mesures et services : projet de préparation à l'emploi, mesure de formation, insertion sociale, subvention salariale, supplément de retour au travail et fonds de lutte contre la pauvreté <i>notamment :</i></li><li>➤ Projets spécifiques pour jeunes mères (souvent chefs de famille monoparentales) en collaboration avec la Sécurité du revenu dans le cadre de « ma place au soleil »</li><li>➤ Collaboration à Destination emploi pour faciliter la référence des prestataires de l'assistance emploi aux mesures et services d'Emploi-Québec</li><li>➤ Collaboration à la stratégie jeunesse, solidarité jeunesse et aux programmes fédéraux d'emploi pour les jeunes</li><li>➤ Développement de projets « jeunes volontaires » et du volet jeunes diplômés dans subvention salariale</li><li>➤ Collaboration au transfert de la mesure « contrats d'intégration au travail » de l'office des personnes handicapées du Québec vers Emploi-Québec</li><li>➤ En volet innovation, projet pilote travailleurs âgés pour les travailleurs de 55 à 64 ans, en emploi ou dont l'emploi est menacé</li></ul>

3. CONTRIBUER À LA RECONNAISSANCE DE PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES SPÉCIFIQUES À CERTAINS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES À RISQUE ÉLEVÉ DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE	
Stratégies	Pistes d'action
3.1 Maintenir et développer des liens de partenariat actif avec les regroupements représentant des clientèles à risque de chômage de longue durée, les ministères et organismes gouvernementaux.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Participation active aux diverses tables régionales dont la conférence administrative régionale et son comité de travail sur la condition féminine ainsi que la table des partenaires en développement social et son comité sur le décrochage scolaire</li><li>➤ Participation aux comités de régie CRHC-EQ (Centre des ressources humaines du Canada-Emploi-Québec) et SR-EQ (Sécurité du revenu-Emploi-Québec)</li><li>➤ Participation et soutien au Regroupement Lanaudière pour l'intégration au travail et à la Table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées</li></ul>
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 spécifiques dont la stratégie d'intervention à l'égard de la main d'œuvre féminine et la stratégie à l'égard des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Collaboration à l'étude sur le profil des clientèles judiciairisées adultes pour la région métropolitaine de recensement de Montréal</li><li>➤ Dans le cadre de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine<ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer la connaissance régionale de la main-d'œuvre féminine</li><li>• Organisation d'activités de diffusion et de sensibilisation pour les membres du conseil régional, l'ensemble du personnel des CLE ainsi que différents partenaires</li><li>• En collaboration avec les CLE, élaboration d'un plan de travail régional regroupant l'ensemble des engagements locaux et régionaux</li></ul></li><li>➤ Dans le cadre de la stratégie à l'égard des personnes handicapées<ul style="list-style-type: none"><li>• Suite au diagnostic régional, participation au projet « les personnes handicapées et l'intégration au travail » ayant pour but de réaliser un profil de la clientèle désireuse d'intégrer le marché du travail et de ses besoins par type de handicap et par MRC.</li></ul></li></ul>

4. FAVORISER L'ARRIMAGE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN D'OEUVRE	
Stratégies	Pistes d'action
4.1 Maintenir et développer des liens de partenariat avec les regroupements sectoriels, les ministères et organismes à vocation économique	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participation au comité de développement économique et au comité de développement social de la conférence administrative régionale (CAR)</li> <li>➤ Émission d'un avis intégré Emploi-Québec/Sécurité du revenu sur le plan stratégique régional en vue de l'élaboration de l'entente-cadre 2000-2005</li> <li>➤ Mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Culture et des Communications et réalisation d'un portrait et d'un plan d'action pour le secteur culturel dans la région</li> <li>➤ Participation à la table métropolitaine et contribution au développement de projets de nature métropolitaine</li> <li>➤ Participation aux rencontres des partenaires régionaux notamment, le Conseil régional de développement de Lanaudière, Lanaudière Économique et la Table des partenaires en développement social</li> <li>➤ Collaboration active des gestionnaires locaux au conseil d'administration des Centres locaux de développement et réalisation d'activités en partenariat</li> </ul>
4.2 Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises, soutenir le maintien en emploi des travailleurs et la création d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en œuvre de la mesure concertation pour l'emploi, du volet employeur de la mesure de formation et des services de placement</li> <li>➤ Intervention-conseil en support à la gestion des ressources humaines en entreprise</li> <li>➤ Promotion, information, accompagnement et suivi en relation avec la loi favorisant le développement de la main-d'œuvre.</li> </ul>

5. 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
5.1 Poursuivre les travaux d'amélioration continue des services à la clientèle individu et entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formation continue du personnel notamment en regard de la protection des renseignements personnels et de l'accès à l'information ainsi que de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.</li> <li>➤ Suivi et accompagnement du personnel en regard du parcours, de l'approche d'intervention et du soutien du revenu</li> <li>➤ Réalisation et suivi de la planification stratégique locale et régionale notamment la planification des activités du CLE (PAC) et le plan d'action régional (PAR)</li> <li>➤ Suivi mensuel et analyse des résultats</li> <li>➤ Support aux CLE dans la planification budgétaire opérationnelle</li> <li>➤ Application et suivi des mécanismes de contrôle et conformité dans la gestion des mesures</li> <li>➤ Mise en œuvre de la démarche « Déclaration de services aux citoyens »</li> </ul>
5.2 Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participation à la table de concertation régionale sur la formation professionnelle et technique</li> <li>➤ Participation à la table régionale MEQ-MSS (Ministère de l'Éducation du Québec-Ministère Solidarité sociale)</li> <li>➤ Coordination du forum régional ressources externes</li> </ul>

4. LA RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS ET DU BUDGET D'INTERVENTION

4.1 Critères de répartition

La part régionale du Fonds de développement du marché du travail (Fdmt) ainsi que les cibles de résultats ont été réparties entre les CLE selon les variables et les sources suivantes :

- Prestataires de l'assurance-emploi: Développement des Ressources Humaines du Canada, moyenne de septembre et décembre 1999 et de mars et juin 2000. (40%)
- Prestataires de l'assistance-emploi: Prestataires sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi; Ministère de la Solidarité Sociale, Juin 2000.(40%)
- Personnes occupées: Statistique Canada, recensement de 1996. (20%)

Ce modèle a été adopté par le conseil régional le 14 novembre 2000. Les variables sont retenues pour une période de 3 ans. Les données seront mises à jour annuellement.

4.2 Répartition 2001 - 2002

Pour 2001-2002, la répartition budgétaire et des cibles de résultats s'effectuera comme suit :

Berthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	St-Jean de Matha	Ste-Julienne	Terrebonne
11,8%	16,6%	20,9%	8,7%	6,3%	12,5%	23,2%

Des ajustements subséquents pourront être effectués à la lumière des budgets octroyés et des ententes de services entre les CLE notamment en regard de certains services régionaux centralisés dans un CLE et ouverte à la clientèle de plusieurs CLE ex. : SEMO.

4.3 Les ressources allouées : Projet de répartition du budget par CLE

En l'absence de répartition nationale provisoire entre les régions, l'hypothèse ci-après est basée sur le budget de 2000-2001. Dans l'éventualité d'un budget régional différent de l'an dernier, des modifications seront apportées.

	TOTAL	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC
Budget initial	33 197,1	25 950,1	7 247,0
Budget régional non réparti	500,	390,8	109,2
Solde disponible réparti par CLE selon le poids relatif des clientèles	32 697,1	25 559,3	7 137,8

CLE	POIDS RELATIF 2001-2002	BUDGET INITIAL(HYPOTHÈSE DE TRAVAIL)		
		TOTAL	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC
Berthierville	11,8%	3 859,3	3 016,8	842,5
Joliette	16,6%	5 414,0	4 232,1	1 181,9
Repentigny	20,9%	6 822,9	5 333,4	1 489,5
Rawdon	8,7%	2 840,1	2 220,1	620,0
St-Jean de Matha	6,3%	2 063,7	1 613,2	450,5
Ste-Julienne	12,5%	4 096,2	3 202,0	894,2
Terrebonne	23,2%	7 600,6	5 941,3	1 659,2
TOTAL	100%	33 197,1	25 559,3	7 137,8

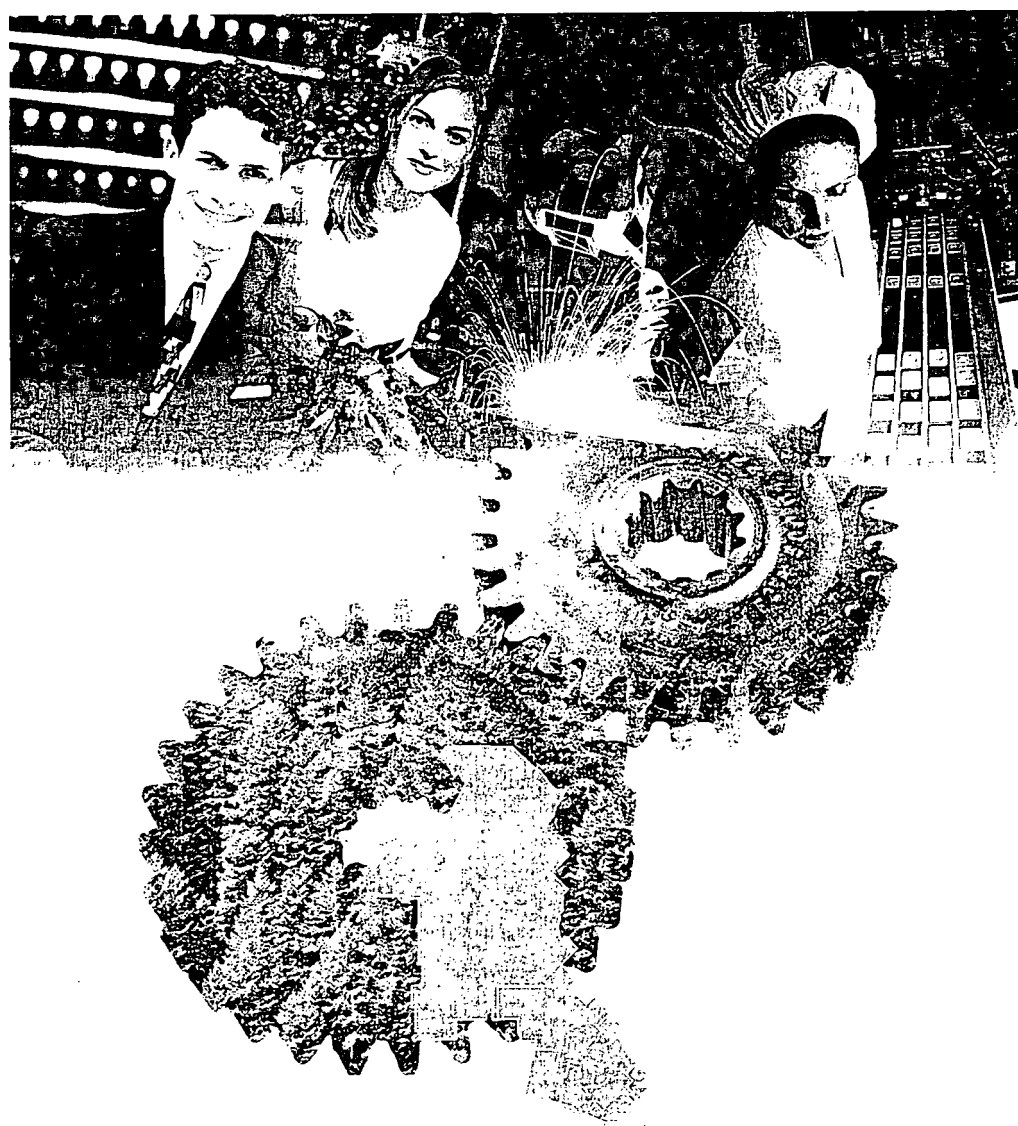
## 5. CIBLES PROVISOIRES 2001 – 2002 PAR CLE

	Indicateurs	Cibles 2001-2002							
		Cibles Lanaudière	Berthier	Joliette	Rawdon	Repentigny	St-Jean de Matha	Ste-Julienne	Terrebonne
			11,8%	16,6%	8,7%	20,9%	6,3%	12,5%	23,2%
Plan annuel	1. Nombre de vacances signalées au Service National de Placement	9 566		9 566					
	2. Taux de satisfaction des usagers de l'information sur marché du travail disponible dans les salles	70%							
	3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 601	1 133	1 594	835	2 007	605	1 200	2 227
	4. Proportion des participants aux mesures actives répondant critères de repérage des personnes à risque de chômage courte durée ou de longue durée	75%							
	5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 355	396	557	292	701	211	419	778
	6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,0%							
	7. 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			Cible à confirmer					
	11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 379	163	229	120	288	87	172	320
	12. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,8%							
	13. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	4 113	485	683	358	860	259	514	954
	14. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,3%							
	15. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	115	14	19	10	24	7	14	27
	16. Nombre de nouvelles entente de qualification	60	60						
	17. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,7M	1,3M	1,8M	0,9M	2,2M	0,7M	1,3M	2,5M
	Entente Canada-Québec	18. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,0 \$	0,7 \$	1,0 \$	0,5 \$	1,3 \$	0,4 \$	0,8 \$
1. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec		4 888	577	811	425	1 022	308	611	1 134
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec		2 600	307	432	226	543	164	325	603



## SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002

### RÉGION DES LAURENTIDES



## 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 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. Elle vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs et travailleuses 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 et chômeuses en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes aides aux entreprises, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité économique.

Trois groupes de services sont offerts aux clientèles, soit : l'information sur le marché du travail, les services de placement et les mesures actives d'emploi. La mise en œuvre de ces 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.

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

La région des Laurentides fait partie des régions limitrophes de la métropole. Cette position géographique exerce une influence importante sur son évolution socio-économique surtout en ce qui a trait aux MRC intégrées à la région métropolitaine, soit les MRC de Thérèse-De Blainville, de Deux-Montagnes et de Mirabel. La MRC d'Antoine-Labelle, quant à elle, se distingue en raison de son éloignement et de son économie basée sur l'exploitation des richesses naturelles. Par ailleurs, les MRC des Laurentides et des Pays-d'en-Haut se caractérisent par le dynamisme du secteur récréotouristique alors que la MRC de La Rivière-du-Nord se retrouve littéralement au centre du territoire et offre le double visage d'une MRC industrielle et récréotouristique. Située hors de l'axe nord-sud de la région, la MRC d'Argenteuil doit, pour sa part, miser davantage sur ses propres ressources et compter sur le développement du réseau routier environnant.

Évoluant dans un contexte où le marché du travail a été influencé par plusieurs changements structurels importants, la région des Laurentides a enregistré une progression de 78 600 personnes occupées<sup>1</sup> durant la période 1987-1999. En termes relatifs, la croissance régionale s'est révélée nettement supérieure à celle du Québec et les prévisions d'ici 2004 indiquent que cette tendance se maintiendra.

Le secteur primaire représentait 3,4 % des personnes occupées en 1999. Au cours des prochaines années, ce secteur ne sera pas une importante source de création d'emplois. Avec 16,6 % des personnes occupées, le secteur manufacturier occupait une place légèrement plus faible que celle du Québec en 1999. Les perspectives pour la période 2000-2004 sont positives; plusieurs secteurs, comme par exemple ceux du bois, des produits métalliques, des aliments et boissons et de l'aéronautique contribueront à la création d'emplois. Du côté du matériel de transport terrestre, l'avenir de General Motors demeure incertain. La construction occupe une place relativement plus importante qu'au Québec et on s'attend à une progression au cours de la période 2000-2004. Dans la région comme au Québec, le secteur tertiaire domine avec trois emplois sur quatre dans l'économie. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé près de 80 % de l'augmentation observée entre 1987 et 1999. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse au cours de la période 2000-2004 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services aux entreprises et les services à la consommation seront particulièrement créateurs d'emplois.

Bon an mal an, le taux de chômage des 15 à 24 ans se maintient au-dessus de la moyenne. On note cependant des disparités importantes à l'intérieur même du groupe des 15 à 24 ans. D'autre part, la durée du chômage est plus élevée chez les personnes âgées. En ce qui a trait au taux de chômage des femmes, il a souvent été supérieur à celui des hommes entre 1987 et 1999, avec cependant une amélioration de la situation. Ajoutons que la participation des femmes au marché du travail a été en hausse au cours des dernières années et que 70 % des emplois à temps partiel sont occupés par celles-ci.

1. Personnes occupées : personnes en emploi peu importe le lieu de résidence.

Les données administratives indiquent que la région comptait près de 16 350 prestataires de l'assurance-emploi<sup>2</sup> au troisième trimestre de 2000. Du côté de l'assistance-emploi, l'effectif de prestataires aptes atteignait près de 15 900 en juin 2000. La tendance est à la baisse depuis quelques trimestres et ce, tant chez les prestataires de l'assurance-emploi que chez les prestataires de l'assistance-emploi.

Enfin, il est important de signaler que les taux de chômage présentent des écarts importants d'une MRC à l'autre. Comme le démontrent les données du recensement de 1996, les MRC d'Antoine-Labelle et des Laurentides affichaient un taux de chômage de 19 % et 16,9 % respectivement, alors qu'il atteignait 8,8 % dans Thérèse-De Blainville et 9,9 % dans Deux-Montagnes. De fait, l'indice de disparité calculé pour les MRC de la région confirme ce déséquilibre.

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

Pour l'année 2001-2002, le Conseil est d'avis de reconduire les six orientations retenues l'an passé. Ceci permet une continuité et une stabilité en ce qui a trait aux priorités régionales. Toutefois, une mise à jour du contexte et des stratégies liées aux orientations a été effectuée.

Pour l'exercice 2001-2002, le Conseil tient aussi à maintenir le principe de positionner les individus et les entreprises au centre de ses priorités. Ainsi, il a toujours à cœur que la région des Laurentides se démarque par la qualité de sa prestation de services envers sa clientèle. Il prône une approche axée sur la communication, l'écoute et l'accompagnement, tout en ne perdant pas de vue les résultats visés tant pour les individus que pour les entreprises. Ce positionnement du client au centre de nos interventions se reflétera dans les programmations locales, selon les défis organisationnels du CLE et les stratégies d'intervention. De plus, afin de créer et de maintenir des emplois, le Conseil est d'avis que l'enjeu de la région demeure «d'accroître l'autonomie des personnes et d'appuyer la compétitivité des entreprises en regard des exigences du marché du travail». **Enfin, le Conseil précise qu'il faudra apporter une attention particulière aux problématiques de la main-d'œuvre féminine en regard du marché du travail. À cet effet, les six orientations retenues comporteront des stratégies d'intervention spécifiques à la réalité de la main-d'œuvre féminine.**

Voici les orientations et les principales stratégies retenues par le Conseil régional pour l'année 2001-2002.

#### **SOUTENIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR LA FORMATION**

- ⇒ Soutenir les personnes sans emploi dans leurs efforts pour intégrer le marché du travail en leur offrant la possibilité de suivre une formation préalable à une formation professionnelle puis une formation professionnelle ou technique en lien avec un objectif professionnel et les besoins du marché du travail.
- ⇒ Aider les gens sans emploi à réintégrer le marché du travail en offrant des activités de formation professionnelle, technique et sur mesure, dans des métiers en demande, afin de recycler ou de perfectionner cette main-d'œuvre sans emploi et de les préparer aux nouvelles exigences du marché du travail.
- ⇒ Améliorer l'employabilité des personnes sous-scolarisées en leur offrant la possibilité de poursuivre leurs études en formation générale de niveau secondaire.
- ⇒ Inclure dans la formation des activités visant le développement d'attitudes et de comportements recherchés par le milieu du travail.
- ⇒ Mettre en place des activités jumelant l'alphabétisation et l'insertion sociale pour une clientèle fortement défavorisée sur le plan de l'emploi.
- ⇒ Utiliser les données recueillies auprès des entreprises quant à leurs besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre recherchée afin de mieux répondre à leurs besoins.
- ⇒ Promouvoir et soutenir les efforts des entreprises quant à la formation continue de leurs employés (Loi 90, FNFMO, aide-conseil et financière).
- ⇒ Favoriser l'embauche et la formation structurée d'apprentis en milieu de travail.
- ⇒ Dispenser aux entreprises des ateliers de formation sur la gestion de la formation.
- ⇒ Évaluer les résultats d'insertion en emploi suite à la participation de nos clientèles à des activités de formation et publiciser ces résultats (horizon de 3 ans).
- ⇒ Poursuivre et promouvoir la formation à temps partiel des travailleurs et travailleuses en emploi, dans une perspective de les maintenir en emploi et de développer leurs compétences.

2. Prestataires aptes et actifs.

**L'APPORT DU CONSEIL RÉGIONAL**

- ⇒ Poursuivre les travaux du comité du Conseil régional en vue de susciter l'engagement des entreprises à valoriser le diplôme en embauchant des jeunes ayant complété l'ensemble de leur formation.
- ⇒ Suggérer à la Commission de faire la promotion d'ententes de partenariat entre les employeurs et les centrales syndicales pour favoriser la tenue de stages pratiques rémunérés et non rémunérés dans les entreprises.
- ⇒ Sensibiliser la Commission afin qu'elle entreprenne une démarche de sensibilisation et de réflexion sur la reconnaissance des acquis comme moyen d'insertion sur le marché du travail.

**AMÉLIORER LA PRESTATION DU SERVICE À LA CLIENTÈLE**

- ⇒ Produire des outils efficaces d'information sur le marché du travail, notamment en ce qui a trait aux professions en demande et organiser et adapter, sur une base continue et systématique, la connaissance de l'information sur le marché du travail au niveau local.
- ⇒ Mettre en oeuvre la Stratégie nationale de placement.
- ⇒ Pénétrer davantage le marché des entreprises et améliorer la prestation de services à l'intention des entreprises en redressement ou en développement, notamment par l'aide-conseil et par un soutien financier lors de diagnostics, d'activités de développement de la gestion des ressources humaines particulièrement en ce qui concerne le recrutement de la main-d'œuvre, par la mise en place et la réalisation de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), de projets de stabilisation, etc.
- ⇒ Mettre en oeuvre les mécanismes régionaux pour actualiser l'Entente pour une intervention concertée auprès des entreprises afin d'intensifier la concertation avec le ministère de l'Industrie et du Commerce de manière à offrir des services complémentaires aux entreprises en fonction de priorités d'interventions déterminées conjointement.
- ⇒ Améliorer notre approche auprès des personnes présentant des problématiques importantes sur le plan de l'emploi et favoriser le développement d'activités d'insertion sociale.
- ⇒ Poursuivre les travaux du Forum régional des ressources externes.
- ⇒ Poursuivre le développement des salles multiservices et en promouvoir l'utilisation.
- ⇒ Mettre en place les mécanismes et les améliorations requises pour satisfaire les exigences posées par la déclaration de services aux citoyens du projet de modernisation de la gestion publique prévue par la Loi sur l'administration publique.

**L'APPORT DU CONSEIL RÉGIONAL**

- ⇒ Poursuivre les travaux du comité sur les services de placement.
- ⇒ Participer au Forum des ressources externes.
- ⇒ Mettre au point des mécanismes d'arrimage avec les partenaires collaborateurs d'Emploi-Québec et avec les autres Conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

**FAVORISER L'ARRIMAGE DES VISIONS ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

- ⇒ Favoriser la croissance du secteur de l'économie sociale par le soutien des CLE à la mise sur pied d'entreprises d'économie sociale.
- ⇒ Collaborer avec le CLD à la mise sur pied d'entreprises d'économie sociale favorisant la création d'emplois durables.
- ⇒ Réaliser une étude sur la situation des entreprises de l'économie sociale sur notre territoire.

**L'APPORT DU CONSEIL RÉGIONAL**

- ⇒ Établir un lien étroit entre le CRDL et le CRPMT afin que les CLD optimisent leur collaboration avec les CLE.

**INTERVENIR AUPRÈS DES CLIENTÈLES QUI ONT DES PROBLÉMATIQUES PARTICULIÈRES****MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE**

- ⇒ Mettre en oeuvre la stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment par :
  - la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine entre autres, par l'analyse différenciée selon les sexes.
  - La promotion et l'organisation de l'offre de service d'Emploi-Québec.
- ⇒ Améliorer l'information sur le marché du travail en ce qui a trait aux professions en demande (réorientation professionnelle, métiers non traditionnels, etc.) et encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes.

- ⇒ **Participer et collaborer aux travaux du comité sur la condition féminine de la Conférence administrative régionale (CAR).**

#### PERSONNES HANDICAPÉES :

- ⇒ Mettre en œuvre la stratégie nationale d'intégration des personnes handicapées de la Politique active du marché du travail et ce, par la gestion du transfert du programme Contrats d'intégration au travail (CIT) de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et établir des stratégies régionales d'intervention appropriées à la solution de problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes.
- ⇒ Favoriser l'accès pour les personnes handicapées à des mesures et services adaptés à leurs contraintes particulières.
- ⇒ Orienter les personnes handicapées vers les ressources spécialisées et en assurer le suivi.
- ⇒ Accroître la collaboration avec les divers intervenants actifs auprès des personnes handicapées, notamment en siégeant au comité régional pour l'intégration au travail des personnes handicapées.
- ⇒ **Soutenir l'insertion en emploi de la clientèle handicapée en tenant compte de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.**

#### PERSONNES IMMIGRANTES :

- ⇒ S'associer aux ressources du milieu afin d'offrir un soutien particulier aux personnes immigrantes.
- ⇒ Sensibiliser l'ensemble des partenaires à la réalité des personnes immigrantes afin de mettre en œuvre des actions visant à rejoindre cette clientèle.
- ⇒ Participer au comité de suivi de l'entente spécifique quant aux personnes immigrantes.
- ⇒ **Soutenir l'insertion en emploi de la clientèle immigrante en tenant compte de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.**

#### JEUNES :

- ⇒ Favoriser l'accès pour les jeunes à des mesures et des services adaptés à leur réalité de préparation et d'intégration à l'emploi.
- ⇒ Participer au suivi des mesures et des actions découlant des consensus du Sommet du Québec et de la jeunesse.
- ⇒ Réinsérer les jeunes au sein de milieux formateurs afin qu'ils acquièrent et développent les connaissances, les compétences et les attitudes requises pour intégrer le marché du travail.
- ⇒ Participer, en tant qu'organisme-ressource, aux travaux des tables et organismes jeunes de la région, notamment le Forum jeunesse.
- ⇒ S'arrimer avec les organismes d'intégration en emploi des jeunes, notamment les CJE, et établir des stratégies communes d'intervention entre autres, par la consolidation du projet Solidarité jeunesse.
- ⇒ Mettre en œuvre la mesure Première expérience de travail pour jeunes diplômés.
- ⇒ **Soutenir l'insertion en emploi de la clientèle jeune en tenant compte de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.**

#### LES PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS :

- ⇒ Favoriser l'accès pour les personnes de 45 ans et plus, et plus particulièrement les personnes de 45 à 54 ans, à des mesures et des services adaptés à leur réalité.
- ⇒ Soutenir l'adaptation de ces personnes aux nouvelles exigences du marché du travail.
- ⇒ Offrir et faire connaître les services disponibles à cette clientèle.
- ⇒ **Soutenir l'insertion en emploi de la clientèle des personnes de 45 ans et plus en tenant compte de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.**

### AGIR SUR DES PROBLÉMATIQUES DE NATURE SECTORIELLE

#### AGRICULTURE :

- ⇒ Favoriser l'adaptation et le maintien de la main-d'œuvre à l'emploi.
- ⇒ Favoriser l'encadrement et la qualification de la nouvelle main-d'œuvre.
- ⇒ Sensibiliser les employeurs à l'importance des conditions de travail et à la stabilisation des emplois.
- ⇒ **Tenir compte, de façon particulière, des problématiques de la main-d'œuvre féminine de ce secteur.**

**INDUSTRIE DU BOIS ET DU MEUBLE :**

- ⇒ Contribuer au développement des compétences de base de la main-d'oeuvre pour une meilleure adaptation aux nouvelles technologies.
- ⇒ Sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation et soutenir la gestion de la formation en entreprise.
- ⇒ Soutenir la formation et le perfectionnement de la main-d'oeuvre afin de répondre aux besoins reliés à la croissance des activités de ce secteur.
- ⇒ Sensibiliser les employeurs à l'importance d'offrir des bonnes conditions de travail afin de favoriser le maintien en emploi.

**CULTURE ET COMMUNICATIONS :**

- ⇒ Donner suite à l'entente spécifique en poursuivant le financement des activités de perfectionnement de la main-d'oeuvre de ce secteur.
- ⇒ Aider les employeurs dans leur gestion et la mise en marché de leurs produits et l'exploitation de nouveaux marchés.
- ⇒ Favoriser l'adaptation des ressources humaines.
- ⇒ Agir auprès des entreprises et travailleurs autonomes afin de favoriser l'expansion des activités ainsi que le maintien et la stabilisation des emplois dans le secteur culturel.

**SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX :**

- ⇒ Contribuer, avec les partenaires concernés, à accélérer l'arrivée de nouvelle main-d'oeuvre et à valoriser le métier d'infirmière et supporter les employeurs dans les problématiques de gestion des ressources humaines qui découlent de cette situation.
- ⇒ S'associer aux intervenants du réseau de la santé afin de lancer des initiatives régionales pour contrer les difficultés de recrutement des infirmières.
- ⇒ Participer à la recherche et au développement de nouvelle main-d'oeuvre des le métier d'ambulancier et d'ambulancière.
- ⇒ Supporter les gestionnaires des centres de petite enfance (CPE) en gestion des ressources humaines et favoriser une meilleure connaissance de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre (Loi 90).
- ⇒ Participer au recrutement et au développement de la nouvelle main-d'oeuvre et participer à la qualification de la main-d'oeuvre en place.
- ⇒ Donner suite à l'entente spécifique avec le CRDL et répondre aux besoins de main-d'oeuvre reliés au développement du réseau des services de garde.

**SERVICES AUX ENTREPRISES :**

- ⇒ Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'une solution d'affaires en commerce électronique.
- ⇒ Soutenir les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies et contribuer à l'adaptation des travailleurs et travailleuses en emploi.
- ⇒ Favoriser la formation de la nouvelle main-d'oeuvre afin de répondre aux besoins reliés à la croissance des activités, notamment en technologie de l'information et multimédia.

**TRANSPORT :**

- ⇒ Soutenir la formation de nouvelle main-d'oeuvre et le perfectionnement de travailleurs et travailleuses en emploi afin de répondre aux besoins reliés à l'expansion du secteur de l'aéronautique.
- ⇒ Favoriser le perfectionnement et l'adaptation des travailleurs et travailleuses aux nouvelles technologies afin de contribuer à l'amélioration de la compétitivité des entreprises de la région.

**TOURISME :**

- ⇒ Sensibiliser les employeurs à l'importance d'offrir des conditions de travail pouvant favoriser le maintien et la stabilisation en emploi **notamment auprès des femmes**.
- ⇒ Contribuer au développement et à la formation de nouvelle main-d'oeuvre, particulièrement au niveau de l'anglais.
- ⇒ Favoriser l'adaptation de la main-d'oeuvre à l'emploi plus spécifiquement en ce qui a trait à l'accueil et aux services à la clientèle.

**LES GESTIONNAIRES EN RESSOURCES HUMAINES :**

- ⇒ Soutenir le Réseau de gestionnaires en ressources humaines et recueillir les besoins de formation continue de leur personnel ainsi que leurs difficultés d'embauche.

LES ENTREPRISES EXPORTATRICES :

- ⇒ Promouvoir le service à l'exportation dans nos contacts avec les entreprises.
- ⇒ Participer aux travaux menant à l'élaboration de l'entente spécifique sur les services à l'exportation.
- ⇒ Participer à l'élaboration du Plan de développement stratégique international.
- ⇒ Supporter les projets visant l'intégration et la création d'emploi **en tenant compte des problématiques de la main-d'œuvre féminine.**

**AGIR SUR DES PROBLÉMATIQUES COMMUNES DE NATURE MÉTROPOLITAINE PAR DES ACTIONS CONCERTÉES**

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel, de Thérèse-de Blainville font partie de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière.

La région métropolitaine, qui réunit près de la moitié de la population du Québec, est caractérisée par une grande mobilité de sa main-d'œuvre à l'intérieur de son territoire. Le tiers de sa main-d'œuvre se déplace chaque jour pour le travail d'une région administrative à l'autre. Par ailleurs, les régions qui composent la CMM regroupent plusieurs secteurs d'activité qui ont des problématiques communes. En tenant compte de cette dynamique, Emploi-Québec Laurentides s'est entendu avec les autres régions de la CMM sur des orientations communes. Au cours des prochains mois, cette entente se traduira par l'élaboration d'actions concertées qui répondront davantage aux problématiques du marché du travail métropolitain.

Les secteurs d'activité économique retenus sont: le matériel de transport, en particulier le sous-secteur de l'aéronautique, les produits métalliques, le transport, les services aux entreprises. La clientèle priorisée est les personnes immigrantes.

Enfin, soulignons que le Conseil tient à établir, avec la table métropolitaine, des liens de concertation et d'harmonisation en regard des stratégies de nature métropolitaine.

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

Le Conseil a convenu de retenir le modèle à risque de chômage. Le modèle sera appliqué après avoir conservé 15 % du budget au niveau régional pour assurer la réalisation de projets régionaux. Le modèle retenu amène la répartition suivante :

**RÉPARTITION DU BUDGET DU FONDS DU DÉVELOPPEMENT  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002 \***

	POIDS RELATIF	BUDGET TOTAL 2001-2002	FONDS DU QUÉBEC 2001-2002	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI 2001-2002
LACHUTE	8,39%	2 611 898 \$	642 441 \$	1 969 456 \$
MONT-LAURIER	11,13%	3 464 889 \$	852 249 \$	2 612 640 \$
ST-JÉRÔME	21,35%	6 646 486 \$	1 634 818 \$	5 011 668 \$
STE-THÉRÈSE	20,12%	6 263 573 \$	1 540 634 \$	4 722 940 \$
STE-AGATHE	11,18%	3 483 568 \$	856 843 \$	2 626 724 \$
ST-EUSTACHE	15,73%	4 896 919 \$	1 240 481 \$	3 692 437 \$
MIRABEL	4,69%	1 460 048 \$	359 124 \$	1 100 924 \$
STE-ADELE	7,41%	2 306 813 \$	567 400 \$	1 739 413 \$
TOTAL CLE	100%	31 131 080 \$	7 657 225 \$	23 473 855 \$
DIRECTION RÉGIONALE		5 493 720 \$	1 351 275 \$	4 142 445 \$
TOTAL RÉGION		36 624 800 \$	9 008 500 \$	27 616 300 \$

Basée sur le budget initial 2000-2001

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

Indicateurs ciblés		Cibles régionales de résultats 2000-2001	Cibles régionales de résultats 2001-2002	Ecart
<b>Indicateurs du Plan d'action annuel Emploi-Québec</b>				
1.	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	14 000	18 000	4 000 + 28 %
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 576	10 722	1 146 + 12 %
3.	Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 940	4 150	1 210 + 41 %
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,7 %	39,4 %	- 5,3 %
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 230	1 524	294 + 24 %
6.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,7 %	33,8 %	+ 0,1 %
7.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	3 700	4 546	846 + 22 %
8.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,2 %	38,7 %	- 3,5 %
9.	Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	129	152	23 + 18 %
10.	Nombre de nouvelles ententes de qualification	30	30	-
11.	Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	11,9 M \$	12,3 M \$	400 000 \$ + 3 %
12.	Sommes des prestations non-versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	18,8 M \$	21,5 M \$	2,7 M \$ + 14,3 %
13.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	-	75 %	-
14.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	-	75 %	-
<b>Indicateurs de l'Entente Canada-Québec</b>				
15.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 388	5 478	90 + 1 %
16.	Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 671	2 931	260 + 9,7 %
17.	Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,9 M \$	9,3 M \$	2,4 M \$ + 34,8 %
<b>Indicateurs de gestion</b>				
18.	Nombre d'entreprises visitées pour la promotion de la loi 90 et du FNFMO (conditionnel à l'acceptation du projet relié au 3%)	121	266	145 + 120 %



## SOMMAIRE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2003

### DE LA RÉGION DE LAVAL

#### Année 2

---

#### 1. Les grandes caractéristiques du marché du travail de la région

La population lavalloise connaît une croissance démographique nettement supérieure à la moyenne québécoise.

En 1996, 330 093 personnes résidaient à Laval faisant de cette ville la deuxième plus importante du Québec et la deuxième région la plus densément peuplée.

La structure industrielle de la région est diversifiée. On retrouve près de 10 000 entreprises et environ 108 000 emplois sur le territoire.

Le taux de chômage de Laval a tendance à toujours être inférieur à celui du Québec et son taux d'activité fait partie des plus élevés du Québec. Au cours du troisième trimestre de l'an 2000, le taux de chômage était de 6,1 % comparativement à 7,5 % à pareille date l'an dernier. Ce taux était le plus bas de tout le Québec pour cette période.

Plusieurs facteurs concourent au développement économique de la région telles la proximité d'un bassin de population important, la présence de secteurs d'activité économique très dynamiques (firmes d'informaticiens et d'ingénieurs, produits pharmaceutiques, etc.), l'existence d'un parc scientifique et de haute technologie.

#### 2. Les problématiques de développement de la main-d'œuvre

*Assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre demeure l'une de nos grandes priorités :* selon une enquête menée auprès des entreprises de Laval, un bon nombre de celles-ci connaissent des difficultés de recrutement, notamment dans des emplois qualifiés et semi-qualifiés. De plus, malgré des résultats encourageants, il existe encore un bassin important de personnes sans emploi.

*Rehausser le niveau de préemployabilité et d'employabilité des personnes présentant un risque de chômage de longue durée* par le biais notamment d'approches renouvelées en matière d'intervention auprès de nos clientèles (clientèles plus éloignées du marché du travail, main-d'œuvre féminine, personnes immigrantes, etc.).

*Travailler à l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements dans les entreprises :* la diffusion des nouvelles technologies, le recours à des formes d'organisation du travail exigeant une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre et le développement de nouveaux marchés mettent à rude épreuve la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter et posent, avec encore plus d'acuité, le défi de la formation continue, qualifiante et transférable.

*Travailler au rehaussement des compétences en gestion des ressources humaines principalement dans les entreprises aux prises avec des problématiques de création importante d'emplois ou de maintien d'emplois :* le phénomène de fusion d'entreprises, le développement de nouveaux marchés ou l'obtention de nouveaux contrats et autres, obligent souvent la révision de la structure organisationnelle, ce qui amène, notamment, des besoins en gestion des ressources humaines.

*Afin de résoudre ces deux dernières problématiques, nous devons accroître notre visibilité auprès des entreprises et favoriser une plus intense coordination des intervenants dans la recherche de solutions à des problématiques communes.*

### 3. Les principales stratégies retenues par le Conseil régional pour l'année 2000-2003

#### Orientation 1

**Contribuer à la lutte au chômage par l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et par la mise sur pied d'activités visant le maintien en emploi des participants**

**Problématique 1 :** répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises créatrices d'emplois en assurant un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

- Améliorer l'efficacité du service de placement
- Améliorer la connaissance du marché du travail de Laval et des territoires de CLE
- Améliorer les salles multiservices par l'enrichissement en ressources

#### Orientation 1

**Contribuer à la lutte au chômage par l'amélioration de l'efficacité des mesures et des services dédiés aux individus en recherche d'emploi de la région de Laval et par la mise sur pied d'activités visant le maintien en emploi des participants**

**Problématique 2 :** intervenir auprès des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi afin de les intégrer au marché du travail

- Rehausser le niveau de préemployabilité et d'employabilité des personnes présentant un risque de chômage de longue durée
- Améliorer notre connaissance des clientèles menacées d'exclusion sociale et économique

#### Orientation 2

**Participer au développement économique de la région de Laval en favorisant la concertation et en augmentant notre prestation de services auprès des entreprises vivant des problèmes reliés à la création et au maintien d'emplois**

**Problématique 3 :** améliorer notre prestation de services auprès des entreprises de la région de Laval

- Augmenter le nombre de clients entreprises par territoire de CLE
- Consolider l'intervention sectorielle des CLE
- Travailler au développement des ressources humaines des entreprises lavalloises
- Intervenir auprès des entreprises en difficulté
- Augmenter la qualification et la transférabilité de la formation dispensée en entreprise

#### Orientation 3

**Travailler à l'harmonisation des interventions des partenaires du marché du travail de Laval en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre**

**Problématique 4 :** travailler au développement harmonieux du partenariat régional et local dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre

- Consolider nos liens avec les partenaires du marché du travail afin de mieux connaître et intervenir sur la réalité du marché du travail régional et local
- Consolider le financement des organismes communautaires afin de favoriser une meilleure concertation avec le milieu

#### 4. Les ressources allouées : répartition du budget par CLE

##### 4.1 Répartition budgétaire provisoire par mesure, par fonds et par CLE 2001-2002 : Fonds du Québec

MESURES	FONDS DU QUÉBEC					
	Laval-des-Rapides	St-Vincent-de-Paul	Chomedey-Ste-Dorothée	Ste-Rose	Services région	Total
Reports 2000-2001*	600,0 \$	207,7 \$	807,0 \$	454,0 \$	0,0 \$	2 068,7 \$
Mesure de formation**	495,4 \$	86,5 \$	580,3 \$	361,0 \$	0,0 \$	1 523,2 \$
Préparation pour l'emploi**	398,3 \$	473,8 \$	127,2 \$	531,3 \$	0,0 \$	1 530,6 \$
Services d'aide**	10,1 \$	1,7 \$	12,4 \$	2,1 \$	0,0 \$	26,3 \$
Subventions salariales	297,1 \$	82,3 \$	126,1 \$	121,8 \$	0,0 \$	627,3 \$
Supplément de retour au travail	52,5 \$	7,0 \$	51,2 \$	27,0 \$	0,0 \$	137,7 \$
Soutien au travail autonome**	6,7 \$	0,0 \$	16,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	22,7 \$
Concertation pour l'emploi***	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Insertion sociale (EXTRA)	190,6 \$	47,4 \$	60,0 \$	156,8 \$	0,0 \$	454,8 \$
Aide d'appoint	18,2 \$	3,5 \$	20,1 \$	10,8 \$	0,0 \$	52,6 \$
Réserve****					100,0 \$	100,0 \$
<b>Budget total</b>	<b>2 068,9 \$</b>	<b>909,9 \$</b>	<b>1 800,3 \$</b>	<b>1 664,8 \$</b>	<b>100,0 \$</b>	<b>6 543,9 \$</b>

\* Les reports 2000-2001 ont été évalués à partir de la planification révisée à la fin du mois d'octobre 2000 et seront ajustés à la fin de l'exercice financier.

\*\* La répartition budgétaire liée aux achats de cours de formation et aux ententes de services a été faite à partir des montants alloués en 2000-2001 et des besoins pour 2001-2002.

\*\*\* Les budgets pour la mesure Concertation incluent 20,0 % consacrés à des projets spéciaux, soit au total 200 000 \$.

\*\*\*\* La réserve permettra de conserver une marge de manœuvre pour l'ajustement des reports ou pour réaliser des projets spécifiques.

##### 4.2 Répartition budgétaire provisoire par mesure, par fonds et par CLE 2001-2002 : Fonds fédéraux

MESURES	FONDS DU COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI					
	Laval-des-Rapides	St-Vincent-de-Paul	Chomedey-Ste-Dorothée	Ste-Rose	Services région	Total
Reports 2000-2001*	2 954,0 \$	777,5 \$	2 021,0 \$	1 865,0 \$	155,0 \$	7 772,5 \$
Mesure de formation**	1 452,4 \$	622,9 \$	1 802,0 \$	1 977,9 \$	0,0 \$	5 855,2 \$
Préparation pour l'emploi**	169,8 \$	137,1 \$	150,0 \$	321,3 \$	0,0 \$	778,2 \$
Services d'aide**	328,1 \$	732,1 \$	332,3 \$	340,9 \$	0,0 \$	1 733,4 \$
Subventions salariales	387,7 \$	208,3 \$	294,1 \$	543,7 \$	0,0 \$	1 433,8 \$
Supplément de retour au travail	42,5 \$	13,0 \$	28,8 \$	22,5 \$	0,0 \$	106,8 \$
Soutien au travail autonome**	57,1 \$	25,2 \$	209,4 \$	82,2 \$	0,0 \$	373,9 \$
Concertation pour l'emploi***	228,2 \$	137,1 \$	324,5 \$	310,2 \$	0,0 \$	1 000,0 \$
Insertion sociale (EXTRA)	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Aide d'appoint	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Réserve****					500,0 \$	500,0 \$
<b>Budget total</b>	<b>5 619,8 \$</b>	<b>2 653,2 \$</b>	<b>5 162,1 \$</b>	<b>5 463,7 \$</b>	<b>655,0 \$</b>	<b>19 553,8 \$</b>

\* Les reports 2000-2001 ont été évalués à partir de la planification révisée à la fin du mois d'octobre 2000 et seront ajustés à la fin de l'exercice financier.

\*\* La répartition budgétaire liée aux achats de cours de formation et aux ententes de services a été faite à partir des montants alloués en 2000-2001 et des besoins pour 2001-2002.

\*\*\* Les budgets pour la mesure Concertation incluent 20,0 % consacrés à des projets spéciaux, soit au total 200 000 \$.

\*\*\*\* La réserve permettra de conserver une marge de manœuvre pour l'ajustement des reports ou pour réaliser des projets spécifiques.

4.3 Répartition budgétaire provisoire par mesure, par fonds et par CLE 2001-2002 :  
B1udget total

MESURES	TOTAL DES DEUX FONDS					
	Laval-des-Rapides	St-Vincent-de-Paul	Chomedey-Ste-Dorothée	Ste-Rose	Services région	Total
Reports 2000-2001*	3 554,0 \$	985,2 \$	2 828,0 \$	2 319,0 \$	155,0 \$	9 841,2 \$
Mesure de formation**	1 947,8 \$	709,4 \$	2 382,3 \$	2 338,9 \$	0,0 \$	7 378,4 \$
Préparation pour l'emploi**	568,1 \$	610,9 \$	277,2 \$	852,6 \$	0,0 \$	2 308,8 \$
Services d'aide**	338,2 \$	733,8 \$	344,7 \$	343,0 \$	0,0 \$	1 759,7 \$
Subventions salariales	684,8 \$	290,6 \$	420,2 \$	665,5 \$	0,0 \$	2 061,1 \$
Supplément de retour au travail	95,0 \$	20,0 \$	80,0 \$	49,5 \$	0,0 \$	244,5 \$
Soutien au travail autonome**	63,8 \$	25,2 \$	225,4 \$	82,2 \$	0,0 \$	396,6 \$
Concertation pour l'emploi***	228,2 \$	137,1 \$	324,5 \$	310,2 \$	0,0 \$	1 000,0 \$
Insertion sociale (EXTRA)	190,6 \$	47,4 \$	60,0 \$	156,8 \$	0,0 \$	454,8 \$
Aide d'appoint	18,2 \$	3,5 \$	20,1 \$	10,8 \$	0,0 \$	52,6 \$
Réserve****	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	600,0 \$	600,0 \$
Budget total	7 688,7 \$	3 563,1 \$	6 962,4 \$	7 128,5 \$	755,0 \$	26 097,7 \$

\* Les reports 2000-2001 ont été évalués à partir de la planification révisée à la fin du mois d'octobre 2000 et seront ajustés à la fin de l'exercice financier.

\*\* La répartition budgétaire liée aux achats de cours de formation et aux ententes de services a été faite à partir des montants alloués en 2000-2001 et des besoins pour 2001-2002.

\*\*\* Les budgets pour la mesure Concertation incluent 20.0 % consacrés à des projets spéciaux, soit au total 200 000 \$.

\*\*\*\* La réserve permettra de conserver une marge de manœuvre pour l'ajustement des reports ou pour réaliser des projets spécifiques.

## 5. Les cibles de résultats de la région

INDICATEURS	TOTAL
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	14 589
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions <sup>1</sup> d'Emploi-Québec	7 615
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 833
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,8 %
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	14 700 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	100,0 % 1 082
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,5 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	100,0 % 3 228
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,2%
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	100,0 % 80
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	30
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8 400 000 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 300 000 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi <sup>2</sup> aux interventions d'Emploi-Québec	100,0 % 3 891
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 001
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75,0%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%

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.



# **SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002**

## **RÉGION MAURICIE**

## 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 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.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail pour la réalisation des objectifs communs et pour la recherche de solution mutuellement avantageuses.

### Services offerts aux clientèles

#### Aide aux personnes :

Services universels :

- ✓ Accueil
- ✓ Information sur marché du travail
- ✓ Services de placement

Services spécialisés :

- ✓ orientation;
- ✓ activités favorisant le développement des compétences;
- ✓ aide personnalisée pour la recherche d'emploi;
- ✓ formation qui permet le recyclage, l'accroissement des compétences et l'adaptation aux nouvelles technologies;
- ✓ partenariat avec organismes et entreprises pour l'offre de divers services spécialisés.

#### Aide aux entreprises :

- ✓ diffusion d'information utile sur le marché du travail;
- ✓ accès à des outils informatiques pour le recrutement de personnel;
- ✓ offre conseil en gestion des ressources humaines;
- ✓ établissement de diagnostic d'une entreprise;
- ✓ élaboration d'un plan d'action adapté;
- ✓ aide monétaire destinée à des entreprises et à des travailleuses et travailleurs autonomes pour la formation de la main-d'œuvre.

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

- ✓ L'emploi total en Mauricie atteignait pour les trois premiers trimestres de 2000, 110 200 emplois soit le plus haut sommet depuis 1994.
- ✓ Le totalité des nouveaux postes sont des emplois à temps plein correspondant à un accroissement de 1,6 %. Le nombre d'emplois à temps plein est passé de 86 900, en 1999, à 88 400 en 2000.
- ✓ L'effet de la création d'emplois sur la conjoncture du chômage a été beaucoup moins important en Mauricie. De 1999 à 2000, le nombre de personnes en chômage a chuté de 3,8 % en Mauricie comparativement à 11 % pour le Québec.
- ✓ Contrairement à l'ensemble du Québec, où on connaît une hausse de 4,4 %, l'emploi à temps plein des femmes en Mauricie a chuté de 2,3 %.
- ✓ Le pourcentage des hommes sans emploi a glissé de 11,6 % à 10,9 % en 2000. La principale raison est l'augmentation de 2,1 % de la population inactive.

- ✓ Plus du tiers des emplois existants en Mauricie requièrent peu de qualification spécifique. Plusieurs occupations dites semi-spécialisées sont en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement. Par contre, pour les occupations de niveau élevé de savoir, la région connaît une faible création d'emploi.
- ✓ En juin 2000, on dénombrait 15 065 prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte et avec contrainte temporaire, une baisse de 6,5 %. Baisse du nombre de prestataires âgés de moins de 30 ans et âgés de 45 ans et plus.
- ✓ Plus des 2/3 des jeunes de moins de 25 ans à la Sécurité du revenu ont une scolarité moindre que le Secondaire 5.
- ✓ Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi se chiffre à 10 610 en juin 2000 soit une baisse de 3,7 %. 59,5 % étaient des hommes et 40,5 % des femmes, soit une légère baisse de 1 %.
- ✓ La durée moyenne de chômage en Mauricie est de beaucoup supérieure à celle de l'ensemble du Québec (30,9 semaines en Mauricie versus 24,1 semaines au Québec).
- ✓ La majorité des femmes choisissent des programmes d'études traditionnellement féminins. Les travailleuses de la région sont surreprésentées dans le secteur tertiaire (79,0 %) et surreprésentées dans les métiers et professions reliés au secteur secondaire (9,3 %).
- ✓ En Mauricie, la majorité des personnes handicapées (79,8 %) se retrouvent en milieux urbains. Ces personnes se retrouvent avec un taux d'inactivité très élevé (81,6 %) et un taux de chômage à 19,8 %.
- ✓ Les personnes handicapées sont très peu scolarisées. Plus de la moitié n'ont pas atteint la 9<sup>e</sup> année. La moitié (50,2 %) des jeunes handicapés de 15-24 ans ne fréquentent plus l'école comparativement à 45,6 % pour le Québec.
- ✓ La majorité, soit 79,5 % des personnes judiciairisées se retrouvent dans les MRC de Francheville et du Centre-de-la-Mauricie. Les hommes constituent la plus grande part de la clientèle judiciairisée. 43,0 % de cette clientèle n'a pas terminé ses études secondaires.
- ✓ Les personnes judiciairisées rencontrent les mêmes difficultés que les jeunes décrocheurs face à l'intégration au marché du travail.
- ✓ La région connaît une baisse de la population âgée de 15 à 24 ans. Le taux de chômage chez cette strate d'âge est élevé (13,2 %), les plus affectés étant ceux ne possédant de formation terminée.
- ✓ En Mauricie, les fermetures d'entreprises notamment dans les secteurs du bois et des pâtes et du papier ont entraîné de nombreux licenciements. Les 45 ans et plus ont été particulièrement touchés. Ces derniers représentent près de 35 % des prestataires tant à l'assurance-emploi qu'à l'assistance-emploi.

### 3. PROBLÉMATIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

#### A) Problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée

- ✓ Sous-scolarisation et décrochage scolaire;
- ✓ Absence prolongée du marché du travail;
- ✓ Peu ou pas de connaissance du marché du travail;
- ✓ Attitude et comportement face au marché du travail;
- ✓ Peu ou pas d'expérience sur le marché du travail;
- ✓ Expérience unique sur le marché du travail;
- ✓ Capacité restreinte;



- ✓ Problématiques mixtes (toxicomanie, alcoolisme);
- ✓ Limitations fonctionnelles;
- ✓ Casier judiciaire

#### **B) Problématiques main-d'œuvre (entreprises)**

- ✓ Désintéressement des travailleurs en regard des conditions du marché du travail pour certains secteurs d'activités;
- ✓ Manque de qualification;
- ✓ Manque ou absence de relève;
- ✓ Vieillesse de la main-d'œuvre;
- ✓ Roulement de main-d'œuvre;
- ✓ Sous-scolarisation

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

#### **STRATÉGIES D'INTERVENTION AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE INDIVIDU**

Les huit Centres locaux d'emploi ont élaboré leur programmation d'activités locales à partir des problématiques des clientèles à risque de chômage prolongé ou de longue durée sur leur territoire. Les programmations prennent en compte les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail de même que les clientèles priorisées par ce dernier.

Les stratégies d'intervention prévues pour améliorer, soit l'employabilité des personnes en chômage de longue durée, soit l'intégration ou la réintégration des personnes à risque de chômage prolongé sont :

- ✓ Informer et soutenir les femmes, dont les monoparentales, ayant de l'intérêt à développer des compétences dans des métiers non traditionnels et dans des secteurs d'avenir;
- ✓ Offrir aux clientèles défavorisées des moyens afin de concilier leur démarche d'intégration en emploi avec les différentes dimensions de leur vie; plus particulièrement, les femmes dont les monoparentales, les personnes handicapées, les adultes judiciairisés et les 45 ans et plus;
- ✓ Hausser le niveau de scolarité de base des clientèles défavorisées sur le marché du travail;
- ✓ Développer les attitudes et les compétences professionnelles des clientèles défavorisées sur le marché du travail;
- ✓ Collaborer, avec les partenaires régionaux et locaux, à la mise en œuvre de projets, notamment en économie sociale, générant des emplois qualifiants et durables;
- ✓ Permettre aux chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes diplômés, les personnes handicapées, les adultes judiciairisés et les femmes, d'acquérir une expérience de travail transférable;
- ✓ Supporter, en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, les chercheurs d'emploi ayant un potentiel entrepreneurial à créer leur propre emploi;
- ✓ Intégrer les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, dont l'expérience récente de travail correspond à une occupation en demande, au marché du travail;
- ✓ Accroître la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail;

- ✓ Développer et rendre accessibles des outils «d'information sur le marché du travail» dont les données et analyses seront différenciées selon les sexes, à l'intention des clientèles individus et entreprises, des partenaires et du personnel d'Emploi-Québec en Mauricie;
- ✓ Soutenir la réalisation de projets de développement social favorisant l'insertion sociale et l'intégration en emploi des personnes défavorisées au plan social et économique;
- ✓ Inciter les employeurs, par des mesures concrètes, à intégrer en emploi les clientèles judiciarisées, handicapées et les 45 ans et plus en regard de leur besoin en main-d'œuvre;
- ✓ Contribuer, avec les partenaires régionaux et locaux, à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux;
- ✓ Soutenir la clientèle de 45 ans et plus dans leur démarche de réinsertion en emploi afin que cette perte d'emploi ne se transforme en une cessation permanente d'activité;
- ✓ Collaborer à la valorisation de la formation professionnelle et technique dans les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emplois;
- ✓ Généraliser l'accès aux banques d'emplois disponibles sur Internet à l'ensemble des Centres locaux d'emploi de la région Mauricie.

#### **Stratégies d'intervention auprès de la main-d'oeuvre féminine**

- ✓ Informer et soutenir les femmes dont les monoparentales ayant de l'intérêt à développer des compétences dans des métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir.
- ✓ Offrir aux femmes des moyens afin de concilier leur démarche d'intégration en emploi avec les différentes dimensions de leur vie.
- ✓ Permettre aux femmes à la recherche d'un emploi d'acquérir une expérience de travail transférable.
- ✓ Rendre accessibles des outils d'information sur le marché du travail dont les données et analyses seront différenciées selon le sexe à l'intention de la clientèle individu, entreprise et partenaires d'Emploi-Québec.

#### **STRATÉGIES D'INTERVENTION AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE ENTREPRISE**

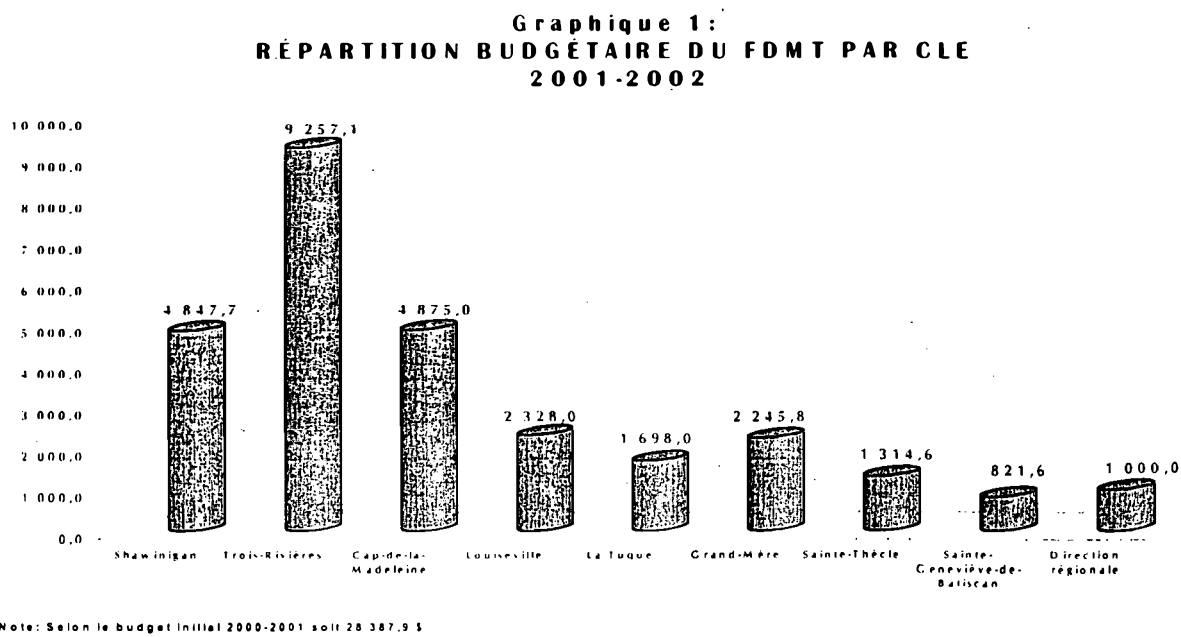
Les Centres locaux d'emploi ont élaboré, également, leur programmation d'activités locales à partir des problématiques de la main-d'œuvre et de l'emploi au sein des entreprises sur leur territoire. Les programmations prennent en compte les secteurs d'activité économique prioritaires par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Les stratégies d'intervention prévues pour prévenir les pertes d'emplois, maintenir et stabiliser les emplois, soutenir la création d'emploi et à éviter des difficultés à combler les postes vacants, sont :

- ✓ Développer et consolider l'offre de services aux entreprises en complémentarité avec les autres intervenants;
- ✓ Ajuster les compétences de base et professionnelles de la main-d'œuvre en emploi;

- ✓ Accroître la culture de formation dans les entreprises, plus particulièrement auprès des PME;
- ✓ Promouvoir et soutenir la formation en emploi, plus particulièrement chez les femmes, les personnes handicapées et les 45 ans et plus;
- ✓ Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre en favorisant, au besoin, le regroupement d'entreprises sur une base sectorielle;
- ✓ Valoriser les emplois dans les secteurs de l'économie sociale, agroalimentaire et forestier;
- ✓ Sensibiliser les entreprises, notamment dans les secteurs de l'économie sociale, agroalimentaire, foresterie et habillement, aux causes des difficultés de recrutement;
- ✓ Intensifier avec les partenaires régionaux et locaux, les activités de recrutement afin d'accroître le volume de main-d'œuvre rejointe et la mettre en relation avec les entreprises ayant des emplois à combler;
- ✓ Offrir, dans la mesure des ressources et des outils disponibles, un service de présélection de candidatures dans les entreprises créatrices d'emploi;
- ✓ Proposer aux entreprises des mesures et services afin notamment de réduire leurs difficultés de recrutement de main-d'œuvre et de favoriser une plus grande rétention du personnel en place.

5. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002



6. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2001-2002
<b>Accessibilité des services pour les entreprises</b>	
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	10 007
2. Nombre de nouvelles entreprises aidées par les mesures actives	147
<b>Accessibilité des services pour la main-d'oeuvre</b>	
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (individus distincts)	8 417
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi (individus distincts)	4 290

5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale (individus distincts)	1 062
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans (individus distincts)	3 353
7. 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%
8. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75%
9. Nombre de nouvelles ententes de qualification	80
<b>Efficacité des interventions</b>	
10. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 637
11. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 863
12. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,3 %
13. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	27,7%
14. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,7%
<b>Efficiéce des interventions</b>	
15. 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	13,7 M \$
16. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,8 M \$
17. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,9 M \$

ANNEXE

STRATÉGIES	ACTIVITÉS
Informar et soutenir les femmes dont les monoparentales ayant de l'intérêt à développer des compétences dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir.	<ul style="list-style-type: none"><li>› Soutenir financièrement le projet entrepreneuriat féminin régional;</li><li>› Soutenir financièrement le projet régional «Femmes et production industrielle (développement de formation adaptées dans des domaines non traditionnels);</li><li>› Mesure de formation financée par Emploi-Québec;</li><li>› Financer des services d'aide à l'emploi avec SEMO et Stratégie carrière (orientation) pour les femmes dont les monoparentales;</li><li>› Maximiser auprès de la clientèle, l'utilisation des équipements disponibles dans la salle multiservice.</li></ul>
Offrir aux femmes des moyens afin de concilier leur démarche d'intégration en emploi avec les différentes dimensions de la vie.	<ul style="list-style-type: none"><li>› Financer un projet de préparation à l'emploi avec FAIT (organisme d'aide à l'emploi pour femme), le Centre Le Pont (organisme d'aide à l'emploi pour femmes) et d'autres organismes;</li><li>› Supporter des projets de préparation à l'emploi pour des femmes chefs de famille monoparentale;</li><li>› Financer des projets de supplément de retour au travail pour des femmes;</li><li>› Financer des projets d'insertion sociale;</li><li>› Financer des projets de préparation à l'emploi (stage).</li></ul>
Permettre aux femmes à la recherche d'un emploi d'acquérir une expérience de travail transférable.	<ul style="list-style-type: none"><li>› Permettre aux femmes d'acquérir une expérience de travail à l'aide de la mesure subvention salariale.</li></ul>
Rendre accessibles des outils d'information sur le marché du travail dont les données et analyses seront différenciées selon le sexe à l'intention de la clientèle individu – entreprise et partenaires d'Emploi-Québec.	<ul style="list-style-type: none"><li>› Produire une information sur le marché du travail dont les données sont sexuées.</li></ul>



## SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2001

### RÉGION DE L'ÎLE DE MONTRÉAL (06)

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT

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

**Sa mission** est de contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à établir un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur ce marché, à réduire le chômage, l'exclusion sociale et professionnelle, les pertes d'emplois, l'instabilité de l'emploi, les obstacles à la création d'emplois et les coûts économiques et sociaux qui y sont associés.

### Services de base

Les clients qui se présentent dans les centres locaux se voient offrir :

- un service d'accueil, de référence, d'information sur le marché du travail, les mesures et services;
- l'accès libre ou supervisé à une salle multiservice comprenant un guichet emploi, une aire de documentation, une vidéothèque;
- sessions de groupe;
- une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi;
- les services de placement.

### Services spécialisés

Des services spécialisés sont offerts aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières. Il s'agit de services et mesures actives d'emploi qui s'articulent autour des cinq axes de la Politique active du marché du travail soit la préparation à l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emploi. Ces services et mesures actives peuvent prendre la forme de :

**Parcours** qui peut comprendre une participation à une mesure active ou d'autres services spécialisés.

- Orientation, counseling, développement de l'employabilité, évaluation et reconnaissance des compétences, information scolaire et professionnelle, aide à la formation;
- Subventions salariales à l'embauche, services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences professionnelles;
- Soutien aux entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;
- Aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.
- Aide à la formation ou soutien transitoire du revenu pour les travailleurs et travailleuses autonomes.
- Aide financière et soutien technique à des initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets majeurs et des projets économiques d'envergure permettant de créer des emplois.

**Mesures actives** qui se divisent en cinq (5) blocs d'interventions à l'égard des problématiques :

1. de recherche d'emploi;
2. d'employabilité par le développement des compétences de base;
3. d'actualisation des compétences professionnelles;
4. d'affaires (entrepreneuriat);
5. d'entreprises.

### Les clientèles

Les services d'Emploi-Québec Montréal sont destinés à l'ensemble de la **main-d'œuvre** de son territoire sans distinction de statut :

- travailleurs en emploi;
- prestataires de l'assistance-emploi (anciennement sécurité du revenu);
- prestataires de l'assurance-emploi;
- personnes sans soutien du revenu de l'État.

Pour remplir son mandat, Emploi-Québec travaille également auprès des **entreprises**, des **associations** et collabore avec ses partenaires afin de répondre aux besoins de ses clientèles.

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

Le portrait économique régional (section 5 du PAR) montre la présence d'une forte activité, la réduction du taux et de la durée du chômage et la présence de données positives quant aux indicateurs reliés au produit intérieur brut. De plus, ce portrait met en évidence les problématiques qui sont susceptibles de prendre de l'ampleur dans la région soit : celle des personnes immigrantes et celle des travailleurs-euses de 45 ans et plus. Nous présentons (section 9), par ailleurs, les 10 secteurs d'activités qui pourraient connaître les plus forts taux de croissance.

D'autre part, nous présentons (section 6) des données socio-économiques sur la répartition, par territoire des 17 CLE, des personnes qui présentent des risques ou qui sont en chômage (prestataires de l'assistance-emploi, chefs de famille monoparentale, personnes sous-scolarisées, ménages à faible revenu et autres). Ces données montrent certaines concentrations de ces clientèles notamment dans les territoires de Saint-Michel, Pointe-Saint-Charles, Côte-des-Neiges, Hochelaga-Maisonneuve et Montréal-Nord. Par ailleurs, nous présentons (section 7) des données sur la mobilité de la main-d'œuvre en emploi qui montrent que plus de 92 % des résidents de l'île de Montréal en emploi travaillent sur l'île. De plus, nous observons qu'un peu moins de 29 % (en moyenne) des résidents en emploi sur le territoire d'un CLE donné occupent un emploi sur leur territoire de résidence.

Dans les analyses des problématiques régionales (à l'égard des clientèles et des secteurs d'activités) et l'élaboration des 95 pistes d'action afférentes, nous avons tenu compte notamment : - des stratégies et ententes dont la *Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine* - des plans d'action des comités sectoriels de la DGAIS - des orientations et des initiatives inter-régionales issues de la Table métropolitaine.

Nous avons analysé (à la section 6A) les problématiques à l'égard des clientèles suivantes : les personnes faiblement scolarisées, les femmes, les personnes de moins de 30 ans, les personnes handicapées, les personnes immigrantes et les minorités visibles, les personnes judiciarisées, les personnes de 45 ans et plus, les travailleurs autonomes. Pour chacune de ces problématiques nous présentons quarante et une (41) pistes d'action qui pourraient avoir de l'incidence, soit sur un ou plusieurs des « blocs d'interventions à l'égard des différentes problématiques<sup>1</sup> », soit sur des initiatives de concertation, d'innovation, d'information sur le marché du travail ou autres (nous présentons ces liens possibles à la section 15). À titre d'exemple, voici les pistes d'action à l'égard de la main-d'œuvre féminine :

« Comme le stipule la politique gouvernementale en matière de condition féminine, nous instaurerons une analyse différenciée de nos pratiques selon le sexe. De plus, nous entendons :

4. Promouvoir et encourager les jeunes filles à choisir les carrières scientifiques et technologiques tant dans les mesures visant la préparation à l'emploi que l'insertion en l'emploi.
5. Parallèlement, travailler en concertation avec d'autres instances à assurer des moyens pour soutenir le maintien en emploi des femmes qui ont choisi les carrières non traditionnelles.
6. Soutenir adéquatement la démarche de réinsertion ou d'intégration en emploi des femmes chefs de famille monoparentale prestataires de l'assistance-emploi, notamment en apportant notre appui à des projets d'action concertée.
7. À l'intérieur de nos mesures, prévoir une intervention adaptée auprès de la clientèle des femmes chefs de famille monoparentale, notamment en ce qui concerne l'accès aux formations professionnelles qualifiantes.
8. Fournir des outils et de la formation aux agents d'aide des CLE afin de cibler les clientèles femmes à risque de chômage prolongé, notamment les jeunes mères de famille monoparentale.
9. Susciter la participation des employeurs dans des projets spéciaux (CLE et prise d'offres) et dans le placement.
10. Travailler avec les institutions scolaires pour sensibiliser la population à la problématique des femmes sur le marché du travail et aux possibilités dans des métiers non traditionnels.
11. Participer à une recherche action sur l'abandon des filles inscrites dans des formations associées à des métiers non traditionnels.
12. Participer au Concours " Chapeau les filles " financé par le MEQ.
13. Suivre de près les travaux du « comité aviseur femmes » et adapter les recommandations aux particularités de notre région.
14. Voir à l'application de la Politique en matière de condition féminine et de la Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine. »

Par ailleurs, nous avons analysé (à la section 9) les problématiques à l'égard des vingt et un (21) secteurs d'activités suivants<sup>2</sup> : aérospatiale, arts et culture, centres d'appels, commerce, construction, environnement, finances et assurances, habillement, production multimédia, produits en matière plastique, restauration et hébergement, santé et services sociaux, services automobiles, services aux entreprises, services des télécommunications, ainsi que les industries suivantes : aliments et boissons (incluant le bioalimentaire), produits métalliques, produits pharmaceutiques et biotechnologiques, matériel informatique et biens des télécommunications, meuble et articles d'ameublement, transport (des marchandises et des personnes).

Nous présentons à la suite de chacune de ces problématiques, quarante-quatre (44) pistes d'action qui pourraient avoir une incidence, soit sur un ou plusieurs des « blocs d'interventions à l'égard des différentes problématiques », soit sur des initiatives de concertation, d'innovation, d'information sur le marché du travail ou autres (nous présentons ces liens possibles à la section 15).

<sup>1</sup> Les cinq (5) problématiques sont, rappelons-le : 1) la recherche d'emploi 2) l'employabilité 3) l'actualisation 4) les affaires (entrepreneuriat) 5) les entreprises. Il ne faut pas confondre ces problématiques avec celles des clientèles et des secteurs qui sont ici analysées aux sections 6A et 9 du PAR.

<sup>2</sup> On trouvera, à la « table des matières » du PAR 2001-2002, le classement de ces secteurs par ordre alphabétique.



### 3. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL POUR L'ANNÉE 2001-2002

**Les orientations** qui suivent s'inspirent du « Plan stratégique 1999-2002 d'Emploi-Québec de la région de Montréal » et elles ont été bonifiées suite aux commentaires des CLE ainsi que de plusieurs partenaires des centres locaux de développement (CLD) de leur territoire respectif. On retrouve nos orientations régionales en lien avec les cinq grands défis complémentaires identifiés dans le Plan stratégique. Ces orientations ont une incidence sur les « blocs d'interventions » qui constituent les stratégies adoptées par le Conseil régional à l'égard des cinq problématiques régionales de développement de l'emploi et de la main-d'oeuvre.

Défi 1 : Pour une intégration et une insertion durable au marché du travail

*Ces orientations font référence aux blocs d'interventions 1 et 2 à l'égard des problématiques de recherche d'emploi et d'employabilité*

#### **Orientation 1**

Développer et diffuser une information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des différentes clientèles et des décideurs.

#### **Orientation 2**

Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, en définissant une offre de service et des normes de qualité et en portant une attention particulière au placement des participants aux mesures actives.

#### **Orientation 3**

Développer les compétences des personnes à risque de chômage prolongé en mettant à profit l'expertise des groupes du milieu.

Défi 2 : Pour une formation professionnelle et technique adaptée et accessible

*Ces orientations font référence au bloc d'interventions 3 à l'égard de la problématique d'actualisation*

#### **Orientation 4**

Assurer une plus grande accessibilité aux différentes clientèles visées localement à des activités de formation professionnelle et technique pertinentes

#### **Orientation 5**

Arrimer la formation professionnelle et technique avec les besoins en formation des entreprises, notamment avec la collaboration des comités sectoriels.

#### **Orientation 6**

Assurer une utilisation accrue et régulière du régime de qualification, d'activités d'alternance travail-études ainsi que le développement des initiatives en reconnaissance des acquis.

Défi 3 : Pour un entrepreneuriat dynamique

*Ces orientations font référence au bloc d'interventions 4 à l'égard de la problématique d'affaires*

#### **Orientation 7**

En regard des mesures et programmes gérés par Emploi-Québec et en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation adéquats des futurs entrepreneurs.

#### **Orientation 8**

En regard des mesures et programmes gérés par Emploi-Québec et en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, apporter un soutien accru aux nouvelles entreprises ayant moins de trois (3) ans d'existence afin de favoriser leur consolidation.

Défi 4 : Pour un marché de l'emploi solidaire

#### **Orientation 9**

Aider les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation et cela, 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. *(Cette orientation fait référence au bloc d'interventions 5 à l'égard de la problématique d'entreprises)*

#### **ORIENTATION 10**

Développer et collaborer aux différentes stratégies de nos partenaires en lien avec nos dossiers de main-d'œuvre et d'emploi à l'égard des personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes immigrantes, les chefs de famille monoparentales, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. Toutefois, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes et aux travailleurs âgés. *(Cette orientation fait référence au bloc d'interventions 5 à l'égard de la problématique d'entreprises mais aussi aux quatre autres blocs d'interventions)*

Défi 5 : Pour une organisation efficace et efficiente

*Ces orientations font référence aux cinq (5) blocs d'interventions à l'égard des cinq problématiques*

#### **Orientation 11**

Assurer une diffusion adéquate de l'information sur les mesures et services d'Emploi-Québec auprès des clientèles et des entreprises.

Orientation 12

Réaliser des interventions concertées entre les partenaires des différents niveaux en s'assurant que ces interventions sont modulées selon les besoins du milieu.

Orientation 13

Développer avec les ressources externes une offre de service adaptée aux besoins des clientèles dans une vision régionale et locale.

Orientation 14

Améliorer la performance des mesures actives notamment par un repérage de la clientèle qui permet de lui offrir les services et mesures appropriés.

Orientation 15

Améliorer la démarche d'intégration du client ainsi que le suivi de cette démarche.

Orientation 16

Assurer un système de suivi de gestion efficace et adapté aux besoins des utilisateurs et utilisatrices.

Les stratégies 2001-2002

Les stratégies régionales du PAR 2001-2002 ont été élaborées en tenant compte : des orientations nationales et régionales, de la stratégie de développement régional (CRDÎM), des éléments relatifs aux services publics d'emploi dans les PALÉE, des politiques, ententes et stratégies (notamment de la *Stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine* présentée à la section 14 du PAR), de la conjoncture économique et de l'emploi, ainsi que de l'historique des résultats opérationnels et budgétaires et de leurs prévisions pour l'année 2000-2001. Nous présentons donc ces stratégies telles qu'elles ont été réparties dans les blocs d'interventions à l'égard des problématiques d'individus (1 à 4) et d'entreprises (5).

Bloc d'interventions à l'égard de la problématique	Mesures et services	Résultats attendus*		Budget FDMT 2001-2002 prévu (en 000 \$)
		Nouveaux participants	Nouvelles entreprises aidées	
INDIVIDUS				
1) de recherche d'emploi	Service d'aide à l'emploi	8 107		16 480,1
	Activités d'aide à l'emploi	23 173		
	Suppl. de retour au travail	4 592		
2) d'employabilité	Insertion sociale	1 459		76 929,9
	Formation générale	3 860		
	Préparation à l'emploi	2 730		
	Subvention salariale (OBNL)	1 707		
	FLCP **	168		
3) d'actualisation	Formation professionnelle	8 330		63 293,8
	Subvention salariale (privé et économie sociale)	1 583		
4) d'affaires	Soutien au travail autonome	639		6 806,9
ENTREPRISES ET ORGANISMES				
5A) d'entreprises	CAMO, PDRH, ARTT, MFOR entreprises, stabilisation, reclassement		610	8 618,4
(5B- organismes)	Table de concertation et autres activités de concertation + réserve régionale (1 000,0 K\$)		Ne s'applique pas	12 575,6
TOTAL		56 848	610	184 704,7

\* Ne pas confondre les « résultats attendus » avec les « cibles » qui sont présentées à la 5<sup>e</sup> partie de la présente synthèse du PAR.

\*\* Le budget du Fonds de lutte contre la pauvreté n'est pas compris dans le budget FDMT

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2001-2002

CLE	Fonds du Québec* (en ,000 \$)	Compte de l'assurance-emploi** (en ,000 \$)	Total*** (en ,000 \$)
Ahuntsic	1 836,6	4 909,6	6 746,2
Anjou/Montréal-Est	646,5	1 424,2	2 070,7
Côte-des-Neiges	2 922,3	5 376,8	8 299,1
Hochelaga-Maisonneuve	4 903,8	9 168,1	14 071,9
Lachine	524,6	1 757,3	2 281,9
LaSalle	1 166,3	2 291,6	3 457,9
Montréal-Nord	1 517,7	3 099,3	4 617,0
Ouest-de-l'Ile	1 213,2	4 036,1	5 249,3
Plateau-Mont-Royal	4 527,9	8 483,8	13 011,7
Pointe-aux-Trembles	1 201,0	3 410,0	4 610,9
Pointe-Saint-Charles	1 973,1	3 904,4	5 877,5
Rosemont	3 054,8	6 203,6	9 258,4
Saint-Alexandre	2 544,4	5 982,6	8 527,0
Saint-Laurent	938,8	4 204,8	5 143,5
Saint-Léonard	728,1	3 169,1	3 897,2
Saint-Michel	3 649,9	7 087,3	10 737,1
Verdun	1 462,4	4 274,7	5 737,2
Direction régionale	26 845,2	44 264,9	71 110,1
TOTAL	61 656,4	123 048,2	184 704,7

\* avec un report FQ estimé à 21 517,3 K\$ en janvier 2001

\*\* avec un report CAE estimé à 43 941,3 K\$ en janvier 2001

\*\*\* avec un report TOTAL estimé à 65 458,6 K\$ en janvier 2001

## 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

Voici les cibles des résultats opérationnels actuellement prévues pour l'année 2001-2002, telles qu'elles nous ont été transmises par la DPIMT et la DGADE en décembre 2000 et qu'elles ont été révisées en janvier 2001. Les cibles pour Montréal, constituent des paramètres de base pour la détermination et l'imputabilité face aux interventions régionales.

### Cibles opérationnelles 2001-2002

Ordre de présentation	TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES MONTRÉAL
1	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	71 218
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	53 161
3	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	18 243
4	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,9 %
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	89,3 M\$
6	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	7 556
7	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	30,0 %
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	22 537
9	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,3 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	610
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	240
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	53,9 M\$ <sup>3</sup>
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	35,4 M\$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	27 160
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	12 884
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupation 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 %

<sup>3</sup> IMPORTANT : le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal réitère l'importance d'adopter une approche centrée sur les clientèles ayant le plus de difficultés à intégrer le marché du travail et il considère, dans cette optique, que cette cible des « prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi » risque de ne pas être atteinte.

**Synthèse**  
**du**  
**Plan d'action régional**  
**2001-2004**  
**Montérégie**

Ce plan a été adopté par le  
*Conseil régional*  
*des partenaires du marché du travail de la Montérégie*  
le 31 janvier 2001

# Tendances du marché du travail et de l'emploi et problèmes afférents

## 1.1 Vieillessement de la population

La proportion des baby-boomers est demeurée relativement stable dans l'ensemble du Québec entre 1987 et 1999 alors qu'elle a augmenté de 20% en Montérégie.

On observe d'importantes différences entre les sexes en Montérégie, selon l'effet d'âge. L'évolution des populations masculine et féminine en Montérégie est très différenciée entre les 15 et 44 ans, comparativement à l'ensemble du Québec. Le poids démographique des femmes diminue plus rapidement que celui des hommes entre 20 et 24 ans, mais il se rapproche de celui des hommes dans la tranche d'âge allant de 25 à 29 ans.

Les populations de 45-54 ans étant la plus populeuse éprouvent plus de difficultés que les autres groupes sur le marché du travail. Elle est soumise à une plus forte concurrence sur le marché de l'emploi. Voilà entre autres pourquoi les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi se retrouvent majoritairement dans la cohorte des 40-45 ans. Les jeunes en Montérégie étant proportionnellement plus nombreux que dans le reste du Québec, ils exercent également plus de pression sur le marché de l'emploi.

## 1.2 Croissance soutenue de l'emploi

Selon les données révisées de *Statistique Canada*, l'emploi est à la hausse depuis trois ans, tant en Montérégie qu'au Québec. Cependant, 1999 aura été l'année la moins créatrice d'emplois des trois. Au Québec, le marché du travail s'est enrichi de 75 900 emplois (2,3 %), soit un peu moins que les 86 400 (2,7 %) postes de 1998.

Si le nombre des emplois a été moindre en 1999, il faut toutefois spécifier que la qualité de ces derniers s'est améliorée, ceux-ci étant tous à plein temps. En Montérégie, tout comme au Québec d'ailleurs, le temps partiel affiche un premier recul depuis 1996, avec 2 500 postes en moins (-2,3%).

Le marché du travail montréalais connaît présentement, malgré un ralentissement de la croissance de l'emploi en 1999, ses meilleurs moments depuis près d'une décennie. Tout porte à croire que cette situation se poursuivra en 2001. Malgré qu'il ne se soit ajouté que 9 100 emplois de plus dans l'économie régionale en 1999, l'année 2000 devrait amener la création de près de 30 000 emplois de plus qu'en 1999.

## 1.3 Hausse du chômage dans un contexte d'amélioration de certains indicateurs de marché

Le taux de chômage en Montérégie a atteint en 1998, son plus bas niveau (7,6 %) depuis 1987, première année où des données d'enquête sur la population active (EPA) ont été disponibles. L'ajout, en 1998, de 25 800 emplois à l'économie régionale avait grandement contribué à faire reculer le chômage. En 1999 la croissance de l'emploi n'a atteint que 1,4 % et n'a bénéficié qu'à 9 100 personnes. Il n'en fallait pas plus pour que le taux de chômage rebondisse pour atteindre 8,2 % en 1999.

En Montérégie, la croissance de l'emploi a évolué plutôt modestement au cours de 1999. La population active<sup>1</sup> a connu une croissance beaucoup plus soutenue de 2,1 %. Elle a eu pour effet de gonfler le nombre de chômeurs et, par conséquent, le taux de chômage. Au cours de 1999 nous avons assisté à un retour important sur le marché de l'emploi des personnes désireuses de profiter de la conjoncture.

Sans avoir retrouvé les taux d'emploi et d'activité de 1990, qui étaient respectivement de 63,7 % et 70 %, précisons que malgré l'augmentation du taux de chômage la situation sur le marché de l'emploi en Montérégie a été meilleure en 1999 qu'en 1998, parce que le taux d'emploi s'est accru pour la troisième année consécutive.

<sup>1</sup> Les personnes dans la population totale qui désirent travailler.

#### 1.4 Appropriation des nouveaux emplois par les 30 ans et plus

Les personnes de 30 ans et plus ont obtenu la majorité des nouveaux emplois en 1999 et occupent 8 700 postes de plus qu'en 1998. Avec un taux de chômage de 6,5 % et un taux d'emploi de 61,4 %, les 30 ans et plus ont retrouvé leur niveau avant la récession de 1989.

Toutefois, la durée du chômage pour ce groupe, s'est allongée au cours des années. Les personnes sans-emploi de 30 ans et plus ont, en moyenne, été en chômage pendant 44,3 semaines avant de trouver un autre emploi, comparativement à 22,8 semaines en 1990.

#### 1.5 Situation des jeunes

En dépit d'un niveau de scolarité plus élevé, les jeunes éprouvent certains problèmes d'intégration sur le marché du travail. Par ailleurs, la durée du chômage des jeunes de la Montérégie a diminué pour se situer à 11,4 semaines, ce qui ne s'était pas vu depuis 1988. Les personnes de 30 ans et plus font face à une durée de chômage particulièrement longue, soit de 44,3 semaines en moyenne.

#### 1.6 Gains réalisés par les femmes

L'année 1999 s'est terminée avec 6 300 (2,2 %) emplois de plus pour les femmes, comparativement à 2 900 (0,8 %) chez les hommes. De plus, les nouveaux emplois chez les femmes sont tous à plein temps alors que les emplois à temps partiel étaient en baisse pour une deuxième année consécutive.

En 1999, le taux de chômage des femmes est descendu sous le niveau de celui des hommes, soit 8,0 % comparativement à 8,4 % pour ces derniers.

Au cours des dernières années, le taux d'emploi chez les femmes n'a cessé d'augmenter. Il est passé de 49,2 % à 55,2 % entre 1988 et 1999. Pour la même période, les hommes ont connu la situation inverse: le taux d'emploi de ces derniers est en effet passé de 73,6 % à 69,1 %. Concrètement, ceux-ci comptent pour près de 50 % de toute la population régionale et masquent complètement par leur poids démographique, les réalités qui se dessinent derrière eux, en particulier chez les moins de 30 ans (Stock). En effet, les femmes se positionnent maintenant avantageusement devant les hommes du même âge pour l'ensemble des indicateurs. On observe toutefois encore des écarts significatifs entre les revenus moyens d'emplois et le temps de travail chez les hommes et les femmes, ces dernières consacrant moins de temps que les hommes au travail rémunéré et subissant toujours un écart salarial défavorable.

#### 1.7 Nombre relatif de familles monoparentales moins élevé que dans le reste du Québec, mais forte tendance à la hausse dans les MRC les plus riches.

Le nombre relatif de familles monoparentales sur le territoire de la Montérégie est moins élevé que dans le reste du Québec, mais la progression du phénomène (18,8 %) y est cependant beaucoup plus importante.

Ce sont les populations situées dans la couronne urbaine qui sont les plus touchées par cette tendance. Phénomène bien connu, les femmes sont, dans 80 % des cas, chefs de famille monoparentale.

Fait significatif, l'augmentation de la monoparentalité n'est pas liée à la pauvreté, les MRC les plus riches présentant les plus fortes augmentations du phénomène.

## 1.8 Concentration des immigrants dans la MRC Champlain

L'augmentation de la population immigrante en Montérégie (8,7 %) s'est faite deux fois plus vite que celle de la population totale (4,8 %). C'est dans la MRC Champlain que se concentre la plus grande partie des immigrants de la région (55 %), mais la MRC Rouville connaît la plus forte croissance de sa population immigrante (22,1 %).

## 1.9 Clientèle adulte judiciarisée

En 1998, 7 333 individus purgeaient une peine au Québec. De ce nombre 98 % des personnes incarcérées dans les prisons fédérales étaient de sexe masculin. La criminalité constitue une réponse extrême au phénomène de la pauvreté et de l'exclusion. De façon générale, 90 % de cette clientèle n'a pas terminé ses études secondaires et la moitié n'a jamais travaillé.

## 1.10 Incidence du chômage en lien avec la taille des cohortes de population

En Montérégie, on peut observer que les hommes détenant un diplôme de métier s'en tirent relativement mieux que les hommes de niveau universitaire. L'hypothèse qui peut être avancée est que le niveau moyen de formation de la main-d'œuvre disponible est supérieur au niveau correspondant à la demande. Plus simplement, devant l'abondance de personnes diplômées, les employeurs exercent une discrimination fondée sur des facteurs autres que la formation et les aptitudes personnelles, notamment le goût et l'intérêt pour le travail. Ce raisonnement vaut aussi pour la variable de l'âge. En effet, on observe que les cohortes des 40 à 44 ans constituent les plus importants contingents de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi et ce, tout simplement parce que ce groupe d'âge est le plus important dans la population.

## 1.11 Concentration des prestataires de l'assurance-emploi (PAAT) dans seulement 8 % des professions

Les prestataires d'assurance-emploi sont fortement concentrés dans un nombre limité de professions. En fait, en mars 2000, 62,2 % de tous les prestataires de l'assurance-emploi (28 565) de la Montérégie se concentraient dans seulement 8 % de toutes les professions. Plus remarquable encore, la comparaison des fichiers de l'assurance-emploi avec ceux du Soutien du revenu révèle que les groupes professionnels touchés sont essentiellement les mêmes. Concrètement, une partie importante du chômage (25 %) s'expliquerait par le manque de diversification des compétences professionnelles. Le cas échéant, ces prestataires viendraient gonfler les rangs de l'assistance-emploi (aide sociale), en raison d'un déséquilibre important en défaveur de l'offre (chômeurs). Concrètement, il y a trop de chômeurs dans ces occupations pour le nombre d'emplois disponibles.

Tout comme les prestataires aptes de l'aide sociale, les personnes recevant des prestations d'assurance-emploi présentent des problèmes de surreprésentation et de concentration dans des professions qui demandent un niveau de compétence élémentaire ou intermédiaire. Actuellement, les femmes représentent 45 % des personnes en emploi, mais constituent seulement 40 % de l'ensemble des prestataires de l'assurance-emploi. Ce taux atteint 41,4 % dans le cas des professions à risque de chômage prolongé. Il est à noter que les femmes inscrites dans les professions non traditionnelles à risque de chômage de longue durée sont exposées une fois sur deux (10/21) à un niveau de chômage plus important que les hommes.



### 1.12 Système de transport pour la mobilité de la main-d'oeuvre

En Montérégie plusieurs constats sont faits à l'effet que l'efficacité du système de transport tant au niveau des personnes que des marchandises devraient être améliorées. Plusieurs chercheurs d'emploi dans certaines MRC ont des compétences qui sont recherchées par des employeurs localisés dans d'autres MRC. Les difficultés de transport intra et inter municipalités de l'est à l'ouest du territoire figurent parmi l'une des hypothèses ne facilitant pas l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.

### 1.13 Perspectives sectorielles encourageantes<sup>2</sup>

En Montérégie, les perspectives économiques laissent envisager l'ajout de 40 000 nouveaux emplois d'ici la fin de 2001. Au rythme annuel de croissance de 3,1 %, l'emploi surpassera l'augmentation de la population active, ce qui devrait se traduire par un repli de plus de 1 % du taux de chômage.

Au niveau sectoriel, ce sont les activités du secteur de la transformation, ainsi que celles du tertiaire, qui contribueront à l'expansion de l'emploi, le secteur primaire connaissant une diminution significative du niveau de ses emplois. De façon plus spécifique, on doit s'attendre à ce que l'emploi dans le secteur manufacturier progresse davantage pour l'industrie des biens durables, plus particulièrement des produits électriques et électroniques (premiers produits d'exportation), des produits métalliques et des meubles.

En ce qui a trait au secteur tertiaire, la croissance se manifestera dans les domaines du divertissement, des loisirs, de l'hébergement, de la restauration et du commerce, en raison de la forte création d'emploi et de l'augmentation du revenu disponible.

### 1.14 Emplois en demande

Nous constatons que la concentration des besoins de la main-d'oeuvre est liée particulièrement à plus de trente professions réparties dans quelques secteurs d'activités économiques.

<sup>2</sup> Les éléments de prospective énoncés dans cette section ont été basés sur des données de novembre 2000. Il se peut donc, qu'à la lecture de ceux-ci, certains nouveaux indices permettent de croire que la croissance économique ne sera pas aussi appréciable que celle prévue.

## Défis à relever dans la Montérégie (*stratégies et moyens*)

### 2.1 Stratégies sectorielles

Les stratégies pour favoriser l'essor des entreprises dans les secteurs d'activité économique de la fabrication métallique, les produits électriques et électroniques ainsi que la technologie de l'information et des communications sont les suivantes:

- Accroître la connaissance et la visibilité de ces secteurs dans les CLE par la collecte, la transmission et l'échange d'information sectorielle sur le marché du travail provenant de différentes sources.
- Favoriser la concertation en arrimant nos actions d'une part avec celles des comités sectoriels et de la DGAIS et d'autre part aux besoins des entreprises, des CLE et des maisons d'enseignement en tenant compte de l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Contribuer à la réalisation de projets liés à la main-d'œuvre par la production d'avis technique et, s'il y a lieu, par une contribution financière à des activités de développement viable proposées par les comités sectoriels ou des regroupements, particulièrement dans les corps d'emploi en pénurie.
- Mettre en place des activités d'information s'adressant spécifiquement aux dirigeants de petites et moyennes entreprises. Les thèmes abordés seront, entre autres, les conditions de travail (rémunération) et la gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- Favoriser la réalisation d'activités inscrites ou non aux plans d'action des comités sectoriels.

Dans tous les autres secteurs d'activités, nous poursuivrons nos activités régulières. De plus, nous tenterons d'assurer une veille en ce qui a trait à l'évolution, au suivi et au développement de la connaissance de ces secteurs afin d'intervenir plus efficacement et d'informer les CLE.

### 2.2 Stratégies en lien avec les orientations régionales

#### ■ ORIENTATION 1

**Les stratégies retenues pour Soutenir les entreprises, notamment les PME, en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, entre autres en favorisant la culture de formation sont les suivantes :**

- Organiser des rencontres avec les entreprises pour les sensibiliser à l'importance d'une saine gestion des ressources humaines et les accompagner dans la mise en place de systèmes de gestion des ressources humaines et dans la mise au point d'outils servant notamment au recrutement et à la sélection de personnel. Pour ce qui est des entreprises en croissance, nous les inciterons et les aiderons s'il y a lieu à embaucher un responsable des ressources humaines.
- Amener les dirigeants d'entreprises à mieux comprendre l'importance de la formation et la valeur ajoutée que représente une bonne formation des ressources humaines.
- Aider les entreprises assujetties à la Loi 90 à mieux structurer et à améliorer le contenu de leurs activités de formation et les soutenir dans leur démarche de préparation et de dépôt de projets afin qu'ils puissent faire une meilleure utilisation de la formation et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Épauler les entreprises dans leurs projets de formation continue, de rehaussement des compétences, de qualifications de main-d'œuvre ainsi que de formation de leurs nouveaux employés pour améliorer leur compétitivité.

- Aider en matière d'embauche et de formation de la main-d'œuvre les entreprises en croissance ayant des projets majeurs de création d'emploi ainsi que les nouvelles entreprises génératrices d'emploi.
- Soutenir les entreprises dans l'élaboration de diagnostics organisationnels conduisant à l'identification de solutions et favoriser le développement de des compétences des gestionnaires en gestion des ressources humaines afin de les habiliter à de nouvelles approches dans ce domaine.
- Avec la collaboration de d'intervenants socio-économiques, dépister les entreprises qui éprouvent des difficultés de gestion des ressources humaines, trouver et appliquer des solutions aux problèmes liés au marché du travail ayant des incidences sur la création et le maintien en emploi et évaluer les besoins de formation en entreprise afin d'ajuster nos interventions aux besoins des organisations pour développer une attitude proactive dans nos actions.
- Promouvoir la loi 90, le Fonds national de formation, le régime de qualification, la prise d'offres et les services de placement, ainsi que toutes les mesures et services qui peuvent aider les individus et les entreprises à améliorer la gestion des ressources humaines en entreprise.

## ■ ORIENTATION 2

**Les stratégies retenues pour Accentuer nos interventions auprès des entreprises qui éprouvent des problèmes de recrutement sont les suivantes :**

- Soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en rendant plus accessible l'information sur le marché du travail et de l'emploi
- Promouvoir la main-d'œuvre disponible et qualifiée, les emplois offerts et les professions en demande, en faisant connaître le marché du travail aux chercheurs d'emploi. Favoriser également la mise à jour des compétences et des expériences de travail de la main-d'œuvre afin de répondre adéquatement aux nouvelles exigences du marché du travail en offrant des formations correspondant aux besoins du marché du travail ainsi que des services d'information et de recherche d'emploi aux chercheurs d'emploi.
- Organiser des activités à l'intention des chercheurs d'emploi dans le but de développer leurs méthode de recherche d'emploi, de promouvoir et de valoriser certains secteurs d'activités économiques en demande.
- Intervenir plus spécifiquement auprès de personnes dont les professions sont en demande et auprès des nouveaux prestataires dans le but de réduire leur période d'inactivité en leur donnant de l'information sur les outils et les services disponibles et en favorisant leur présentation accrue dans les salles multiservices.
- Dépister, avec la collaboration des partenaires du milieu, les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises éprouvant des difficultés de recrutement.
- Sensibiliser les employeurs à l'importance d'investir en formation.
- Organiser différentes activités de promotion afin d'inciter les employeurs à utiliser le service de placement pour signaler leurs postes vacants.
- Soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement au moyen d'un suivi rigoureux de la prise d'offres, de la transmission d'information pertinente, de mises à jour concernant les conditions de travail et d'une offre de services plus personnalisée.
- Favoriser l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en assurant une utilisation maximale des services de placement, de l'information sur le marché du travail et des salles multiservices par une offre de service plus personnalisée. Celle-ci se traduira par une augmentation de l'affichage des

postes vacants des entreprises locales dans les guichets info-emploi. Elle se manifestera également par l'organisation et la participation à des événements et activités qui permettront d'aider les PME à surmonter leurs difficultés de recrutement.

- Soutenir les entreprises dans l'acquisition et l'implantation de systèmes de gestion adaptés en favorisant l'assistance professionnelle dans le domaine de la gestion (coaching de gestion).

### ■ ORIENTATION 3

**Les stratégies retenues pour Augmenter et, s'il y a lieu, diversifier les qualifications des chômeurs, particulièrement de ceux à risque de chômage prolongé et de ceux qui sont dans des professions où il y a de forte concentration de chômage, se résument comme suit :**

- Mettre en place des stratégies qui permettront aux chercheurs d'emploi et à d'autres clientèles, notamment celles qui éprouvent de grandes difficultés d'intégration sur le marché du travail, d'acquérir des compétences professionnelles ou générales, de les mettre à jour, de les rehausser ou de les diversifier.
- En plus d'aider les personnes sous-scolarisées à mettre à jour ou à acquérir des compétences de base, nous favorisons l'acquisition d'une formation générale de base qui leur permettra d'avoir accès plus rapidement à de la formation professionnelle complémentaire ou de mise à niveau. D'autres types de formations sont aussi prévus, notamment de la formation de niveau collégial, de même que de la formation sur mesure comprenant des stages en entreprise. On aura également recours à de la formation de courte durée.
- Offrir aux travailleurs de 45 ans et plus qui proviennent du secteur manufacturier et qui éprouvent des difficultés de réintégration au travail en raison d'une scolarité insuffisante, des formations qui leur permettront d'occuper des emplois en demande ou en émergence comme le multimédia, la microédition, l'hypermédia, la gestion des réseaux et le commerce électronique.
- En plus d'offrir nos conseils et de soutenir les chômeurs dans leur démarche de réintégration, nous les sensibiliserons au marché du travail et aux possibilités d'emplois connexes offrant de meilleures perspectives d'emploi. Une aide particulière sera allouée aux personnes qui ont un projet susceptible de les rendre plus autonomes sur le marché de l'emploi. Nous offrirons aussi du soutien et de la formation aux personnes qui ont lancé une entreprise grâce à la mesure « soutien aux travailleurs autonomes », dans le but de consolider leur entreprise.

### ■ ORIENTATION 4

**Les stratégies retenues pour Augmenter la mobilité de la main-d'œuvre en Montérégie et de la main-d'œuvre d'autres régions vers la Montérégie se résument comme suit :**

- Faire connaître certaines offres de formation à l'extérieur de la MRC et à susciter la venue dans le territoire de main-d'œuvre qualifiée ou susceptible de se qualifier. Nous favoriserons également la référence de clientèle d'une MRC à d'autres MRC qui éprouvent des pénuries de main-d'œuvre de travailleurs qualifiés pour exercer les emplois en demande.
- Avec la collaboration des partenaires du milieu, trouver des pistes de solution, comme le transport de la clientèle et le développement de points de service sur le territoire pour la clientèle exclue.
- Organiser des événements spéciaux pour mettre en contact les entreprises de l'extérieur ayant des postes à combler et les chercheurs d'emploi prêts à se déplacer dans les régions voisines.

## ■ ORIENTATION 5

**Les stratégies pour Augmenter les interventions auprès des personnes exclues du marché du travail afin de les aider à trouver un emploi se résument comme suit :**

- Développer les compétences sociales et générales tout en favorisant une expérience de travail adaptée au moyen de stages d'insertion sociale dans les organismes du milieu..
- Mettre en œuvre un plan d'intervention visant à améliorer les attitudes et les comportements de ces clientèles par rapport au marché du travail et de l'emploi.
- Offrir un accompagnement soutenu et individualisé en tenant compte des particularités des prestataires dans leurs démarches d'intégration, et ce dès leur arrivé à l'assistance-emploi, dans le cadre de la stratégie Destination emploi.
- Encourager les personnes à faible revenu et les prestataires de la sécurité du revenu qui bénéficient de l'assistance-emploi depuis plus de deux ans à rechercher et à accepter un emploi en leur versant un supplément de retour au travail.
- Mettre sur pied un plus grand nombre de sessions de groupes visant à donner à ces personnes de l'information sur les mesures et les services offerts.
- Offrir un ensemble de services favorisant la connaissance de soi et l'information sur le marché du travail.
- Soutenir les chercheurs d'emploi qui ne peuvent trouver un emploi satisfaisant correspondant à leur champ de compétences pour l'élaboration de projets d'entreprises économiquement viables et la mise sur pied de celles-ci.
- Permettre aux personnes dont le chômage risque de se prolonger d'accéder à des emplois en signant des contrats de subvention salariale avec des entreprises privées et des organismes à but non lucratif.
- Faire connaître aux femmes en situation de chômage les possibilités de travail qu'offrent les métiers non traditionnels, leur permettre l'accès à ceux-ci afin d'assurer leur autonomie financière et les aider à se préparer adéquatement à ces métiers par de la formation.
- Améliorer l'employabilité des travailleurs âgés de 45 ans et plus en leur proposant de suivre des formations visant notamment l'accroissement des compétences générales et l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et de participer à des ateliers de soutien à la recherche d'emploi. Il convient aussi, pour cette clientèle, de promouvoir les deux « projets pilotes » auprès des CLE et les soutenir dans leurs démarches. Précisons, que deux autres projets sont présentement à l'étude.
- Offrir un service personnalisé d'accompagnement, d'encadrement et de soutien à la clientèle fortement défavorisée désirant développer des attitudes, des comportements et des habiletés en participant à des stages d'insertion sociale ou à des stages exploratoires de courte durée initiatique à une éventuelle mesure.
- Augmenter le niveau de francisation des travailleurs anglophones afin d'éliminer leurs obstacles à l'emploi.
- Participer à différentes tables de concertation réunissant les intervenants du milieu de l'employabilité pour déterminer entre autres les difficultés rencontrées par ces clientèles et cibler leurs besoins.

## ■ ORIENTATION 6

**Les stratégies récurrentes pour Intensifier nos interventions auprès de la clientèle des jeunes afin de les aider à s'intégrer sur le marché du travail se traduisent comme suit :**

- Faire découvrir aux jeunes sans-emploi la possibilité de découvrir leur potentiel et de se prendre en charge en faisant l'expérience de situations d'apprentissage, en acquérant et en validant leurs compétences ainsi qu'en élaborant et réalisant des projets particuliers. Ils bénéficieront notamment d'un accompagnement soutenu.
- Offrir aux jeunes prêts à retourner aux études la possibilité d'acquérir une formation générale, technique ou professionnelle dans des emplois en demande et des métiers en émergence répondant à la fois à leurs besoins réels et à ceux du marché du travail (professions et métiers qui présentent de bonnes perspectives d'emploi).
- Proposer aux jeunes qui sont dynamiques et fortement motivés un programme d'orientation et de stage ainsi qu'un suivi individualisé, et nous leur offrirons la possibilité de lancer leur propre entreprise et de les accompagner dans leurs démarches.

### 2.3 Stratégies relatives à des clientèles spécifiques

#### ■ Clientèle féminine

Les solutions envisagées pour réduire les problèmes de la clientèle féminine consistent à informer les CLE de la stratégie d'intervention de la main-d'œuvre féminine. Nous poursuivrons aussi l'engagement convenu dans l'entente cadre sur la condition féminine. Le recours à des ressources externes spécialisées sera favorisé et nous développerons une approche visant à sensibiliser les employeurs à considérer l'embauche de main-d'œuvre féminine pour combler les emplois dans des domaines d'activité non traditionnels. Nous les sensibiliserons également à l'importance de mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration en milieu de travail.

Les CLE ont aussi défini des stratégies visant à intégrer cette clientèle sur le marché du travail. Ils proposent en l'occurrence de permettre à des femmes d'identifier un objectif d'emploi hors des ghettos d'emplois féminins souvent moins rémunérés et précaires afin qu'elles puissent accéder à un emploi en demande offrant de bonnes perspectives d'emploi ou à de la formation dans un métier non traditionnel.

- **Vallée-du-Richelieu** - Soutenir les femmes qui ont des projets de développement d'entreprise comme travailleur autonome. Participer également à la préparation de la Journée de la femme avec d'autres partenaires du milieu, dont le Centre d'action bénévole, Option non traditionnelle et le Centre des femmes.
- **Valleyfield** - Offrir aux jeunes mères des activités de préparation à l'emploi souples et adaptées à leurs besoins particuliers. Les aider aussi à découvrir et à utiliser leurs habiletés moins traditionnelles.
- **Haut-Richelieu et Marieville** - Faire participer les femmes à des projets préparatoires à l'emploi spécifiques aux métiers traditionnellement occupés par des hommes afin de les aider à se fixer un objectif de carrière et les soutenir dans la réalisation de leur plan d'action afin qu'elles occupent un emploi dans le domaine de la téléphonie.
- **Haute-Yamaska** – Élaborer une mesure dans le but de répondre aux besoins des femmes monoparentales, pour donner suite aux constats d'une étude sur cette clientèle. Par ailleurs, dans le but de faire suite aux états généraux sur la condition féminine, identifier en collaboration avec les partenaires des moyens pour améliorer les conditions des femmes sur le marché du travail.

#### ■ Clientèle handicapée

Afin de maintenir et de favoriser l'accessibilité des services pour cette clientèle, nous proposons de sensibiliser les CLE à la stratégie d'intervention pour celle-ci. De plus, nous favoriserons le recours aux ressources spécialisées en matière d'emploi et nous suivrons aussi l'évolution des travaux sur le transfert des Centres d'intégration au travail et sur les contrats de travail adaptés.

#### ■ Clientèle immigrante

En Montérégie, nous savons que la formation et l'expérience acquises à l'étranger par les personnes immigrantes sont difficilement reconnues. Pour résoudre ce problème, nous envisageons de former un comité régional de travail. Ses objectifs consisteront à favoriser la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes, à voir à la mise sur pied de formations de courtes durées dans les secteurs d'activités économiques en demande et à sensibiliser les CLE à l'importance d'assurer un encadrement adéquat afin de favoriser l'intégration en emploi.

Dans la même ligne de conduite, les CLE de la MRC Champlain (Brossard, Longueuil-Est, Longueuil-Ouest et St-Hubert) proposent de continuer à développer, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et les immigrants et d'autres partenaires, la reconnaissance des acquis scolaires afin de permettre aux immigrants d'effectuer, s'il y a lieu, une mise à niveau de leur profession afin de mieux répondre aux particularités du marché du travail québécois.

#### ■ Clientèle des 45 ans et plus

La Montérégie poursuivra la promotion des deux projets pilotes mis sur pied dans le cadre du programme pour les travailleurs âgés (PATA) auprès des CLE et les soutiendra dans leurs démarches auprès de cette clientèle. Nous participerons aussi à la signature des deux autres projets à l'étude.

D'autres stratégies sont préconisées par les CLE. Des efforts particuliers seront déployés pour informer cette clientèle de la réalité du marché du travail, pour les aider à faire un bilan et pour leur offrir la possibilité d'acquérir ou d'actualiser leurs connaissances et leurs expériences de travail. Les CLE verront également à leur permettre d'accéder à de la formation générale ou de mise à niveau.

#### ■ Clientèle judiciairisée

La clientèle judiciairisée qui désire s'intégrer à court terme sur le marché du travail est fortement défavorisée sur le plan de l'emploi. Pour trouver des solutions à ce problème, nous collaborerons à la réalisation d'une étude exhaustive de la clientèle adulte judiciairisée.

Cibles de résultats et budget d'intervention

■ Cibles de résultats	Cible 2001-2002
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	29 078
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	14 855
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente ans	12 327
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	4 133
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%
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%
Nombre de nouvelles ententes de qualification	228
■ Pour les entreprises	
Nombre de vacances signalées au service national de placement	31 287
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	435
■ Pour les personnes	
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	11 273
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'E.Q.	7 962
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'E.Q.	39,4%
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'E.Q.	33,8%
Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'E.Q.	38,8%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation, autre que prof. ou technique	
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	58 500 000 \$
Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'E.Q. visant le retour en emploi	33 300 000 \$
Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'E.Q. visant le retour en emploi	25 200 000 \$

■ Budget d'intervention (au 1 <sup>er</sup> septembre 2000)	TOTAL	Fonds fédéral	Fonds Québec
Services régionalisés	7 489 422 \$	5 826 118 \$	1 663 304 \$
Acton Vale	1 541 649 \$	1 259 838 \$	281 811 \$
Boucherville	4 741 125 \$	4 376 583 \$	364 542 \$
Brome-Missisquoi	3 366 162 \$	2 696 437 \$	669 725 \$
Brossard	6 531 207 \$	5 239 533 \$	1 291 674 \$
Châteauguay	3 302 123 \$	2 602 304 \$	699 819 \$
Contrecoeur	771 961 \$	663 158 \$	108 803 \$
Huntingdon	1 698 966 \$	1 250 171 \$	448 795 \$
La Haute-Yamaska	6 496 628 \$	5 230 578 \$	1 266 050 \$
La Vallée-du-Richelieu	7 362 224 \$	6 252 948 \$	1 109 276 \$
Le Haut-Richelieu	8 335 885 \$	6 479 644 \$	1 856 241 \$
Longueuil-Est	7 067 332 \$	5 126 533 \$	1 940 799 \$
Longueuil-Ouest	6 391 621 \$	4 442 247 \$	1 949 374 \$
Marieville	2 123 045 \$	1 748 831 \$	374 214 \$
Saint-Constant	4 236 502 \$	3 463 392 \$	773 110 \$
Saint-Hubert	4 579 626 \$	3 865 561 \$	714 065 \$
Saint-Hyacinthe	6 760 601 \$	5 559 752 \$	1 200 849 \$
Saint-Rémi	1 995 587 \$	1 748 742 \$	246 845 \$
Sorel	5 411 068 \$	4 038 644 \$	1 372 424 \$
Valleyfield	5 557 404 \$	4 023 160 \$	1 534 244 \$
Vaudreuil - Soulanges	4 534 699 \$	3 850 363 \$	684 336 \$
Total :	100 294 837 \$	79 744 537 \$	20 550 300 \$







PROJET

SYNTHÈSE

PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
2001-2002

EMPLOI-QUÉBEC  
NORD-DU-QUÉBEC

## 1. RAPPEL DE LA MISSION, DES SERVICES ET DE LA CLIENTÈLE 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 oeuvrant 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 et 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.

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. Les grandes caractéristiques du marché du travail de la région

### Les clientèles:

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 chômeur (-23,2 %) de même qu'une diminution de l'emploi (-1,4 %) et de la population active (-4,3 %).

Il y a 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. En effet, plus de la moitié des 1 060 chômeurs (53,2 %) ont terminé, au plus, une treizième année. De plus, le profil de ces chercheurs d'emploi ne correspond pas à la scolarité exigée dans les postes vacants et les intentions d'embauches signifiés par les employeurs lors de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre en Jamésie réalisée en novembre 1999.

Les femmes en Jamésie, tout comme dans l'ensemble du Québec, sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail. Ainsi, en 1996, la proportion des femmes sur le marché du travail était de 38,7 % comparativement à 61,3 % pour les hommes.

Bien que les indicateurs du marché du travail chez les 15-34 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 15-34 ans se situe à 60,6 % alors qu'il est de 75,8 % chez les 35-44 ans. De plus, 66 % de ces jeunes travaillent à temps partiel.

En septembre 2000, le nombre total de prestataires de l'assistance-emploi de la Jamésie est à son plus bas niveau depuis septembre 1998 avec 476 adultes. Cette tendance s'observe autant chez prestataires sans contrainte à l'emploi que chez les prestataires avec contraintes temporaires à l'emploi. Plus de la moitié des personnes sans contrainte à l'emploi sont prestataires depuis plus de 12 mois et 32 % le sont depuis plus de 48 mois.

La région (Jamésie) comptait en septembre 2000, 1 442 prestataires actifs de l'assurance-emploi. De ce nombre, 60 % sont âgés de 25 à 44 ans et près de 25 % ont plus de 45 ans.

### L'économie de la région:

La Jamésie compte 909 entreprises qui emploient 9 907 travailleurs. De ce nombre, 19 entreprises de 100 employés et plus se partagent plus de la moitié des emplois totaux (50,2 %).

Bien que le secteur tertiaire soit le plus important pour ce qui est des employeurs (79,1 %) et des emplois (56,1 %), l'économie de la Jamésie est d'abord et avant tout alimentée par le secteur primaire qui représente 20,3 % des travailleurs de même que par le secteur secondaire avec 23,7 % des emplois totaux. Plus particulièrement, c'est dans les secteurs de la forêt, des mines et de la transformation du bois où près de 12 % des entreprises emploient près de 38 % de la main-d'œuvre régionale.

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

### 3.1 ORIENTATIONS RÉGIONALES

#### *TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL*

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 dans le contexte particulier d'ententes spécifiques ou dans les objectifs particuliers retenus par Emploi-Québec dans le cadre de sa politique d'intervention telle qu'approuvée par le Comité de gestion d'Emploi-Québec en 1999-2000.

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.

En ce qui a trait à la forêt, plusieurs compagnies forestières d'exploitation et de transformation y sont installées. Dans le secteur des mines, la situation actuelle est beaucoup moins prospère qu'elle ne l'était quelques années auparavant. L'hydroélectricité a contribué historiquement au développement de la région. Le secteur tertiaire représente la plus forte proportion de travailleurs en Jamésie.

#### L'exploitation forestière

La forêt régionale est constituée à 87% d'essences résineuses. La région constitue une réserve de bois de qualité et non négligeable pour l'ensemble de l'industrie forestière québécoise. La forêt régionale constitue une réserve d'emplois dont bénéficient aussi les travailleurs des autres régions du Québec. Les compagnies Donohue, Domtar, Norkraft ainsi que d'autres compagnies privées telles que Barette-Chapais inc. et les Chantiers Chibougamau Ltée, fournissent plus de

2 300 emplois directs dans le secteur de la Jamésie. La nouvelle table régionale sectorielle de la forêt, mise en place suite aux nombreuses répercussions du film "L'erreur boréale" de Richard Desjardins, poursuit une réflexion sur le développement de ce secteur et entend supporter les activités de formation de la main-d'œuvre forestière particulièrement sous-scolarisée afin d'améliorer son employabilité.

Ce secteur a connu un certain ralentissement à l'hiver 2000 compte tenu de la conjoncture prévalant sur la vente du bois-d'œuvre sur le plan international, mais les entreprises qui ont investi dans la deuxième transformation du bois ont été nettement moins affectées par cette problématique. Des efforts soutenus pour supporter la formation de la main-d'œuvre en fonction de cette diversification devront être apportés en 2001-2002.

#### Les activités minières

Des douze mines en production en 1988, il n'en restait à la fin de 1999-2000 que sept. Bien que certains projets comme Troilus, Bell Allard et Miné Langlois aient vu le jour en créant plus de 700 emplois, ces derniers ne comblent pas les pertes engendrées par les autres fermetures. Le nombre d'emploi relié à ce secteur demeure très sensible aux fluctuations du prix de l'or et à la situation internationale des mouvements des capitaux. C'est un secteur particulièrement soutenu par les injections massives de fonds gouvernementaux. Il fait également appel aux programmes d'embauche, de réorganisation, de relance ou de mises à pied massives gérés par Emploi-Québec. Secteur important pour la région mais d'une grande instabilité, il est difficile de prévoir à moyen et à long terme son impact réel sur la rentabilité de nos investissements.

Encore une fois, l'hiver 2000-2001 a été particulièrement difficile pour ce secteur et un ralentissement important s'est fait sentir. Ressources Breakwater a procédé à un licenciement collectif de ses 130 travailleurs et doit procéder à des études de faisabilité sur de nouvelles réserves de minerai. L'état de friabilité des sites de travaux va également demander de solutionner à moyen et long terme d'importants problèmes techniques.

Ressources Meston a également procédé à la mise à pied temporaire de ses 258 travailleurs et arrêté toutes ses opérations. Elle est passée sous le contrôle de Campbell et de nouvelles études laisse prévoir la possibilité d'une relance des activités pour la fin du printemps 2001. Cependant, cette reprise ne se fera pas sans une réorientation sensible des méthodes d'extraction et une réorganisation des opérations qui nécessiteront la formation du personnel. Par contre, la relance de M.S.V. prévue également pour le printemps 2001, devrait engendrer une nouvelle dynamique prometteuse pour les travailleurs de la région et les entreprises complémentaires (mécanique, transport, services...).

Une étude de faisabilité est en voie de réalisation pour la mise en place d'une coopérative de mineurs qui mettrait en valeur de plus petits gîtes d'extraction pour le cuivre, l'or et le zinc dans la région de Chibougamau-Chapais. Si ce projet voit le jour, il pourrait générer du travail pour une cinquantaine de travailleurs et aurait également un impact direct sur les entreprises secondaires de la région.

Dans la région de Matagami, après la fermeture des mines Norita et Îles Dieu pendant plus d'un an, la compagnie Noranda Mines Matagami opère son nouveau gisement de Bell Allard permettant la consolidation des emplois existants et l'embauche de nouveaux travailleurs. L'annonce de la découverte d'un nouveau gisement de surface avec un très bon potentiel a permis la mise en œuvre d'une nouvelle étude de faisabilité. L'exploitation pourrait commencer en cours d'année 2001 et pourrait assurer la consolidation des emplois existants et la création de 20 à 30 nouveaux emplois.

Si ces divers projets se concrétisent nous entendons faire appel à nos ressources externes et au budget consenti pour les projets majeurs afin de donner tout le support requis à un secteur qui est, avec l'exploitation forestière, un des moteurs les plus importants de l'économie régionale.

#### La production de l'hydroélectricité

La région présente le plus grand potentiel d'harnachement avec les rivières Grande-Baleine, Eastmain, Nottaway, Broadback et Rupert, mais le développement de ce secteur est fortement relié à la volonté politique d'investir dans son développement. La problématique de l'utilisation de la main-d'œuvre régionale se pose toujours car les politiques d'embauche d'Hydro-Québec font en sorte que la grande masse de ses travailleurs est issue de l'extérieur de notre région. Une action concertée de toutes les forces vives de la région, en collaboration avec les représentants de cette entreprise majeure devrait donner des résultats significatifs à moyen terme.

#### Le tourisme

Les infrastructures de ce secteur sont lentes à se mettre en place principalement à cause d'une absence importante de concertation des instances du milieu et d'un net manque d'apport financier du réseau public et parapublic. Il s'agit cependant d'un secteur prometteur (chasse, pêche, motoneige, visites industrielles,...) 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. Pour le moment, il s'agit encore d'un domaine privilégié pour une main-d'œuvre saisonnière et peu scolarisée.

Pour Matagami, un projet important est en développement et devrait se concrétiser pour le printemps 2001. Le projet d'écotourisme Lunehiver est dans sa phase finale de financement et positionne bien l'implantation de l'Écolodge Matagami. Ce projet est promoteur de création d'emplois mais nécessitera des activités de formation assez importantes.

### 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.

### CLIENTÈLES INDIVIDUS

En 2000-2001, un effort particulier a été alloué pour mieux cerner les problématiques relatives à l'économie sociale et au soutien des organismes œuvrant dans ce secteur. Pour 2001-2002, nous entendons consolider nos actions par une politique soutenue de positionnement et de support des actions à entreprendre, surtout au niveau des jeunes et des familles monoparentales. Un Comité de concertation avec les autres instances publiques et parapubliques est mis en place afin que tous les efforts soient concertés pour rentabiliser les interventions des organismes communautaires. À ce titre, nous entendons continuer à supporter les initiatives de la Table régionale des organismes communautaires (TROC) qui fait actuellement un énorme travail de regroupement et de développement au sein des organismes oeuvrant sur l'ensemble du territoire de la Jamésie.

Nous sommes toujours à la recherche de la meilleure solution pour la mise en place d'un Carrefour Jeunesse-Emploi (CJE) pour la région Nord-du-Québec. Les travaux entrepris en ce sens devraient donner des résultats pour le printemps 2001. À ce jour, nous n'avons encore aucune structure porteuse nous permettant de mettre en œuvre la stratégie Solidarité jeunesse du MSS.

Nous entendons porter une attention particulière dans le support aux entreprises permettant d'intégrer une main-d'œuvre féminine qualifiée et demeurerons sensibles aux initiatives et aux représentations de la clientèle féminine qui a toujours démontré une qualité de leadership et d'entrepreneurship dans les petites localités de notre région. Ces initiatives sont particulièrement remarquables dans le secteur de Villebois, Val-Paradis et Beaucanton (VVB).

Notre région possède un bassin important de travailleurs et travailleuses de plus de 55 ans sous-scolarisés et susceptibles de ne pas être en mesure de réintégrer le marché du travail suite aux nombreuses fermetures de mines. Nous entendons poursuivre notre réflexion avec les ressources externes du milieu afin de mettre en place des projets qui permettront une utilisation plus rentable des expertises de ces personnes en fonction des orientations portant sur la diversification de l'économie de la région pour 2001-2002 (projets reliés à l'agriculture nordique et à la pisciculture entre autres).

### LE DOSSIER AUTOCHTONE

#### Inuits

La population du territoire du Nunavik (nord du 55<sup>ème</sup> parallèle) maîtrise en totalité le dossier du développement de la main-d'œuvre suite à la signature de diverses ententes spécifiques. L'Administration régionale Kativik (A.R.K.) gère également l'entente de transfert des responsabilités relatives aux prestataires de l'assistance-emploi depuis juin 1999. L'entente de base sur le financement de la pré-employabilité a été renégociée pour une nouvelle période de 5 ans et est en force depuis le 1 avril 2000.

#### Cris

En l'absence d'ententes spécifiques similaires, la Nation crie continue de recevoir les services d'Emploi-Québec, mais ceux-ci lui sont offerts dans un contexte de complémentarité tel que définit dans les orientations politiques en matière de gestion du dossier autochtone, approuvées par le Comité de gestion d'Emploi-Québec en 1999. Pour 2001-2002, ces interventions viseront principalement le domaine de la formation des éducatrices dans le domaine de la petite enfance. Nous continuerons cependant à supporter en complémentarité divers projets, mais les négociations majeures portant en particulier sur le secteur forestier suivent leur cours. Dans la mesure où de nouvelles ententes seraient conclues avec les Cris, les fonds requis pour la mise en œuvre de celles-ci proviendront du secteur des projets majeurs d'Emploi-Québec.

### 3.2 LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES

**Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail rendu disponible dans les salles multiservices des CLE.**

- Assurer le développement du support informationnel régional 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.
- Assurer les résultats de nos récentes expérimentations en matière de développement socio-économique.

**Assurer que la bonne mesure et le bon service soient offert à la bonne personne au bon moment afin de favoriser une insertion durable en emploi la plus rapide possible.**

- Assurer notre relation avec les ressources externes.
- Améliorer notre rapport avec les mesures propres au développement des infrastructures relatives à l'aide à l'emploi.

**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.
- Supporter la mise en place d'un Carrefour Jeunesse-Emploi.
- En concertation avec les forces du milieu, soutenir la mise en place d'une structure permanente du Mouvement Jeunesse Baie-James.
- Raffermer les liens avec la Table Régionale des Organismes Communautaires (TROC).
- 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 la main-d'œuvre féminine.

**Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, notamment aux nouvelles technologies, de manière à prévenir les pertes d'emploi, à maintenir et à stabiliser les emplois, à soutenir la création d'emploi et à éviter les difficultés à combler les postes vacants.**

- 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, formation et administration de leur main-d'œuvre.
- Généraliser l'accès aux banques d'emplois disponibles sur Internet.
- Intensifier, avec les partenaires régionaux et locaux, les activités de 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 provinciaux afin de les sensibiliser sur les problématiques particulières de la région Nord-du-Québec.
- Assurer la maîtrise des mesures relatives à la Concertation pour l'emploi et à l'application de la Loi du 1 %.
- 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.
- Soutenir la mise en place de tables sectorielles et y participer activement.

**Contribuer, par l'insertion durable 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 de la dépendance de la population en âge de travailler à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage.**

- Améliorer les communications entre les deux réseaux afin d'être proactif dans l'identification de la main-d'œuvre à risque.
- Soutenir la mise en place d'un repérage dynamique et qui peut s'ajuster aux particularités économiques de la région.

3.3 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 avez entre 18 et 45 ans et vous ne possédez pas de diplôme d'études.
- Vous avez été sans emploi pendant 12 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. En 2001-2002 nous serons confrontés à cette situation afin de faire face à la situation qui prévaut dans le secteur des mines.

4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

La Direction régionale Nord-du-Québec est complètement centralisée. Son budget d'intervention pour 2000-2001, avant ajustement était de 5 266,7.

Il n'y a pas de répartition de budget par CLE car il est totalement géré par la Direction régionale.

Répartition budgétaire régionale par axes

AXES	2000-2001 Au 29 décembre 2000			2001-2002		
	Budget disponible : 5 266,7			Budget anticipé: 5 300,0		
	Part.	Int. ext.	Bud. all.	Part.	Int. Ext.	Bud. all.
Préparation	616	37	2 176,5	1 000	20	2 000,0
Insertion	160	74	361,8	200	100	500,0
Maintien (entr.)		52	1 626,5		45	723,0
Stabilisation (entr.)	0	4	137,0		4	100,0
Création (STA)	16	7	147,3	20	10	200,0
Hors AXE (autoch.)	10	8	1 751,9			1 777,0
TOTAUX	802	169	6 201,0	1 220	179	5 300,0

Les ententes spécifiques avec les Inuits sont de l'ordre de 1 777,0 \$.

Nous entendons continuer sur le même rythme tout en consolidant nos acquis au sein des entreprises. Il est déjà convenu que nos actions porteront plus spécifiquement sur les participations et plus particulièrement sur la formation et la réinsertion en emploi des travailleurs du secteur minier. Les fonds afférents à ces projets majeurs seront en grande partie pris à même l'enveloppe des projets majeurs (enveloppe centralisée) et affecteront dans une moindre mesure notre budget d'intervention annuel régulier.



5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES RÉGIONALES
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	506
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	700
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	260
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,6 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour au travail	1,9 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsable de famille monoparentale	90
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,4 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	270
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,0 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	20
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	0
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1,1 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	0,8 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	400
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	200
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 %

Cette synthèse reprend les principaux éléments du Plan d'action régional et reflète la volonté d'utiliser les moyens requis pour permettre d'inverser la tendance actuelle et de débiter ce troisième millénaire dans une perspective de réussite. L'adaptabilité des mesures d'Emploi-Québec représente un atout majeur pour accompagner la relance économique de la région.



SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2001-2002

OUTAOUAIS (07)

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU PARTENARIAT

## **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 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, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée 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 mesures d'aide 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 a aussi le mandat de renforcer 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.

## **Les grandes caractéristiques du marché du travail de la région**

La région administrative de l'Outaouais se compose d'une communauté urbaine (CUO), dont font partie les villes suivantes : Aylmer, Hull (sauf la partie ouest), Gatineau, Buckingham et Masson-Angers; elle comprend également quatre municipalités régionales de comté (MRC) : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. Cette vaste région s'étend sur 33 000 km<sup>2</sup>.

Entre 1991 et 1996, la population de l'Outaouais a augmenté de 8,3 %, le nombre de résidents passant de 283 773 à 307 420. La grande majorité d'entre eux, soit 70,8 %, est d'ailleurs établie dans la Communauté urbaine de l'Outaouais.

Autre caractéristique importante : la présence d'anglophones en Outaouais. En effet, 15 % de la population est de langue maternelle anglaise. De toutes les MRC, celles de Pontiac et des Collines présentent la plus grande proportion d'anglophones, avec 58,3 % et 28,2 % de leur population respective. La population de l'Outaouais croît démographiquement plus rapidement que les autres régions du Québec.

Elle se caractérise aussi par le fait qu'elle est la région la plus tertiarisée au Québec surtout à cause de l'omniprésence du gouvernement fédéral.

La main-d'œuvre de l'Outaouais est aussi très mobile. Plus de 50 000 personnes empruntent les ponts pour aller travailler en Ontario chaque matin. Cette proportion représente presque le tiers de sa population active.

Les secteurs d'activité économique qui se développent sont d'abord le secteur des technologies de l'information, celui du tourisme et celui du bois. En haute technologie, le Centre de développement des technologies de l'information (CDTI) vient à peine de voir le jour qu'il est déjà rempli à pleine capacité. Pour résoudre le problème d'espace, l'acquisition d'un autre édifice serait d'ailleurs prévue. L'entrepreneuriat lié à la matière grise et à la haute valeur ajoutée se porte donc mieux que jamais. Dans celui du tourisme, l'ajout de joueurs importants (le Casino

de Hull et le Musée canadien des civilisations), combiné à la mise sur pied d'événements marquants (entre autres, le Festival des montgolfières de Gatineau), permet non seulement d'offrir un produit touristique plus complet, mais de créer des alliances stratégiques pour le développement de l'emploi dans ce secteur crucial pour la région.

Quant à ceux qui sont en restructuration et en modernisation, la région n'échappe pas à la règle. Ce sont d'abord, celui de la santé et des services sociaux et celui des pâtes et papier. Dans le domaine de la santé et des services sociaux, la stratégie de rapatriement de la clientèle, qui tend à fuir vers Ottawa, porte ses fruits. Elle a permis la création d'emplois et d'entreprises satellites, en plus de contribuer à renforcer le développement intrarégional.

L'Outaouais connaît aussi des secteurs en émergence. Ainsi, celui de la mode trouve de plus en plus sa place dans notre région. Celui de l'industrie du matériel de transport se retrouve aussi dans cette catégorie.

De façon générale, il faut préciser que notre région vit en très étroite relation économique (économie intégrée) avec celle d'Ottawa qui a présentement le vent dans les voiles. En fait, on surnomme la région d'Ottawa-Hull la « Silicon Valley » du nord et ce n'est pas pour rien. De nombreux emplois se créent surtout dans le secteur de la haute technologie ce qui provoque un « boum » économique qui se répercute entre autres, au chapitre de la construction domiciliaire par exemple.

La région se particularise aussi par son très fort taux d'abandon scolaire et de décrochage. Des conditions économiques particulièrement propices sont sans doute à l'origine de cette problématique souvent désastreuse pour notre jeunesse. Beaucoup d'emplois sont à la portée des jeunes qui se laissent souvent séduire par un appât du gain immédiat sans pour autant penser au lendemain.

L'économie de l'Outaouais est en profonde mutation et, de toute évidence, n'est plus ce qu'elle était au début de la décennie. Les difficultés qu'elle a connues ont cependant mené à une prise de conscience collective de l'importance que revêt la concertation en matière de développement régional. En soi, il s'agit d'un énorme progrès.

Cette prise de conscience s'est d'ailleurs concrétisée par la création d'une table Éducation - Main-d'œuvre, qui est à concevoir une approche intégrée du décrochage scolaire, de la sous-scolarisation de la main-d'œuvre et de la fuite importante d'étudiants vers le côté sud de la rivière des Outaouais.

### **Les principales stratégies retenues par le Conseil régional pour l'année 2001-2002**

Essentiellement, les stratégies régionales n'ont guère changé depuis la rédaction du PAR 2000-2003, si ce n'est qu'elles ont été bonifiées eu égard aux nouvelles stratégies mises de l'avant pour la clientèle féminine, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes handicapées et d'autres encore. Dans ce contexte, le Conseil régional des partenaires du marché du travail s'attardera cette année à :

- **Intégrer à l'emploi, avec un accompagnement approprié, l'ensemble des clientèles et notamment les prestataires à l'assurance emploi et à l'assistance emploi en utilisant un niveau de service ou un recours aux mesures adaptées à leurs besoins.**
- **Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail**

- Assurer de façon pro-active, avec et pour les entreprises, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Développer nos communications et notre concertation avec nos partenaires, en vue de clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectives et complémentaires d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et de ses diverses clientèles.
- Maximiser les répercussions de la diffusion de l'information sur le marché du travail

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

Il va sans dire que les défis identifiés pour 2000-2003 demeurent encore très d'actualité. C'est donc dire qu'au cours de l'année 2001-2002, ils seront bonifiés à partir du contenu des programmations locales des CLE. Ces défis sont de taille pour l'organisation et sont, en raison de leur importance, partie prenante de toutes les stratégies et de tous les enjeux relevés.

- Développer davantage les services de base universels dans les CLE
- Offrir un encadrement adapté aux personnes qui éprouvent des difficultés à rencontrer les exigences de leur formation en terme de rendement scolaire.
- Améliorer son service aux entreprises
- Augmenter la qualité de nos services
- Assurer une meilleure gestion financière de l'organisation
- Appuyer l'intervention des CLE
- Se positionner comme principal interlocuteur sur les questions de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et d'information du marché du travail
- Collaborer aux axes de développement mentionnés par le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO)
- Viser une meilleure concertation avec les ressources externes
- Stabiliser l'effectif
- Créer un climat organisationnel favorisant le travail d'équipe et le sentiment d'appartenance
- Recenser les perspectives d'emploi dans les métiers non traditionnels.
- Offrir aux immigrants un stage rémunéré d'immersion professionnelle en entreprise pour permettre de s'intégrer au marché du travail.
- Adapter l'offre de services d'Emploi-Québec aux nouveaux immigrants en collaboration avec le MRCI pour assurer une continuité dans leur cheminement vers l'emploi.
- Mettre en place des stratégies de recrutement et promouvoir les services et mesures offerts aux jeunes
- Développer, en collaboration avec les différents partenaires concernés par la problématique de l'abandon scolaire des projets novateurs visant à contrer le décrochage scolaire chez les jeunes adultes
- Assurer une meilleure adéquation entre les compétences des chômeurs et des travailleurs et les besoins des entreprises par des formations de courte durée.
- Rejoindre les femmes monoparentales (les jeunes surtout) en milieu rural pour leur offrir des activités de formation de courte durée adaptées à leurs besoins (garde, transport).
- Assurer un meilleur arrimage entre la mesure « subvention salariale » et la prise d'offre d'emplois informatisée en rencontrant les finissants en francisation, ceux étudiant dans un métier semi-spécialisé et les finissants des cours d'appoint pour leur présenter la mesure.
- Entente de repérage avec DRHC et Sécurité du revenu en fonction des critères de l'âge et de la durée cumulative de chômage en vue d'une participation accrue aux mesures d'insertion en emploi.
- Accroître la promotion du Régime de qualifications auprès des entreprises et des finissants de formation professionnelle des commissions scolaires;

## Le budget du Fonds de développement du marché du travail 2001-2002

Le budget d'intervention provisoire de notre région pour l'année 2001-2002 est de 28 842 500 \$. Afin de bien mettre en évidence que la plupart des opérations s'effectueront dans les centres locaux d'emploi, nous indiquerons ici la part du budget d'intervention réservé à chacun des CLE et à l'administration régionale.

### Budget d'intervention de la Direction régionale

Pour l'année 2001-2002, une réserve de 1 100 000 \$ du budget d'intervention est maintenue et gérée au niveau régional afin, par exemple, de répondre à des besoins de nature régionale ou encore à des besoins supplémentaires de financement de la part d'un CLE. Cette réserve devra être investie ou redistribuée, au besoin, dans les CLE d'ici la fin de l'année financière. De plus, nous consacrerons 1 500 000 \$ pour les services régionalisés.

### Budgets d'intervention des CLE

La part du budget d'intervention pour les CLE, qui est de 26 242 500 \$, sera déterminée selon le modèle appelé modèle de risque de chômage. Ce modèle répartit les budgets entre les CLE en considérant un certain nombre de facteurs pouvant augmenter le risque de chômage chez une personne. Les données ont été compilées en fonction de la situation de chacun des CLE.

	<i>Répartition du budget dans les CLE</i>	<i>Budget total 2001- 2002</i>	<i>Fonds fédéral</i>	<i>Fonds du Québec</i>
<i>Budget Total 2001- 2002 E-Q Outaouais</i>		<b>28 842 500 \$</b>	<b>21 821 900 \$ (75,7%)</b>	<b>7 020 600 \$ (24,3%)</b>
<i>Réserve régionale<sup>1</sup></i>		1 100 000 \$ (3,8%) <sup>2</sup>	900 000 \$ (86%)	600 000 \$ (14%)
<i>Services régionalisés<sup>3</sup></i>		1 500 000 \$ (5,2%)	1 135 500 \$ (75,7%)	364 500 \$ (24,3%)
<i>Budget régional mesure DRHC</i>		0 \$	0 \$	0 \$
<i>Somme à répartir entre les CLE</i>	100,00 %	26 242 500 \$	19 865 572 \$	6 376 928 \$
<i>CLE Aylmer</i>	9,53 %	2 500 910 \$	1 893 189 \$	607 721 \$
<i>CLE Buckingham</i>	8,24 %	2 162 382 \$	1 636 923 \$	525 451 \$
<i>CLE Gatineau</i>	30,56 %	8 019 708 \$	6 070 913 \$	1 948 789 \$
<i>CLE Hull</i>	20,74 %	5 442 694 \$	4 120 119 \$	1 322 575 \$
<i>CLE des Collines</i>	4,24 %	1 112 682 \$	842 300 \$	270 382 \$
<i>CLE Papineauville</i>	9,11 %	2 390 692 \$	1 809 754 \$	580 938 \$
<i>CLE Maniwaki</i>	10,44 %	2 739 717 \$	2 073 966 \$	665 751 \$
<i>CLE Campbell's Bay</i>	7,13 %	1 871 090 \$	1 416 415 \$	456 675 \$

<sup>1</sup> La réserve régionale correspond à des ajustements à effectuer aux CLE, entre autres au niveau de projets de concertation pour l'emploi régionaux.

<sup>2</sup> Les pourcentages qui apparaissent dans ce tableau correspondent au pourcentage de l'enveloppe globale.

<sup>3</sup> Les services régionalisés correspondent au budget prévu pour des activités de formation régionales. Ces sommes seront réparties aux CLE concernés en cours d'année, lors de l'engagement des projets

N.B.: Des sommes supplémentaires pourraient s'ajouter au budget pour des projets économiques d'envergure.

Les indicateurs et les cibles de résultats 2001-2002

INDICATEURS	CIBLES
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	7 311
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 330
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 083
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,6 %
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	16 000 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 184
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,3 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 532
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	78
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	30
12. Prestations non-versées à l'assistance emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 100 000 \$
13. Prestations non-versées à l'assurance emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 900 000 \$
14. Nombre de participants de l'assurance emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 256
15. Nombre de participants de l'assurance emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 178
16. Proportion des personnes qui participent 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 %

Conclusion

Il va sans dire que les diverses stratégies et orientations mises de l'avant dans le PAR 2000-2003 demeurent un but à atteindre en 2001-2002. Emploi-Québec Outaouais, à partir de différentes programmations locales de cette année, verra dans un premier temps, à consolider ses actions et dans un second, intégrer les nouvelles stratégies de clientèles (clientèle féminine, travailleurs de 45 ans et plus, immigrants, personnes handicapées, etc). Pour ce faire, les programmations locales ont identifié des actions précises qui visent une meilleure intégration en emploi de ces clientèles en même temps que la poursuite des activités déjà entreprises au cours de l'année 2000-2001.



**PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE  
ET D'EMPLOI  
2001-2002**

**Emploi-Québec  
Saguenay-Lac-Saint-Jean**

**VERSION SYNTHÈSE**

**tirée de la version intégrale adoptée  
au Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 23 janvier 2001**



## 1- RAPPEL DE LA MISSION, DES CLIENTÈLES ET DES SERVICES 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 main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.*

### Les clientèles

Emploi-Québec offre ses services en matière de main-d'œuvre et d'emploi aux :

- personnes sans emploi;
- personnes en emploi;
- entreprises.

### 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 oeuvrant 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 et de création d'emploi :

## 2- LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION

Voir les éléments de problématique régionale dans le tableau synthèse de la section 3.2

## 3- LES PRINCIPALES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2001-2002 *(voir également les orientations et les stratégies régionales et des activités des CLE en lien avec notre problématique régionale qui se retrouvent dans tableau synthèse section 3.2)*

### 3.1 LES ACTIONS RÉGIONALES EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS NATIONALES

#### 3.1.1 Actions régionales en vue d'assurer une insertion maximale en emploi

Au niveau de l'information sur le marché du travail et du placement

- Développement et mise à jour d'un fichier informatisé d'entreprises qui permet notamment de produire des listes d'employeurs qui facilitent la recherche d'emplois des clients.
- Développement d'une application informatique qui recueille, classifie et compile les offres d'emplois parues dans l'ensemble des journaux de la région.
- Enquête sur l'érosion de la main-d'œuvre des entreprises du secteur Lac-Saint-Jean.
- Relevé, analyse et diffusion des professions en demande sur le marché du travail de la région.

#### 3.1.2 Actions régionales en vue de soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail

Repérage précoce des chômeurs de longue durée

- Dispositif de repérage des clientèles à risque de chômage de longue durée appliqué à toute la clientèle.
- Comité de repérage des clientèles qui veille au bon fonctionnement du dispositif de repérage.

Collaboration avec les partenaires pour la mise en œuvre de stratégies d'intervention adaptées

- collaboration, notamment, avec Ministère de la solidarité sociale-sécurité du revenu-, Conseil régional de concertation et de développement (CRCDD), comité régional du Fonds de lutte contre la pauvreté, etc., dans le cadre des stratégies telles :
  - la lutte à la pauvreté pour les personnes à faible revenu ;
  - solidarité jeunesse pour les 18 - 21 ans présentant une demande à l'assistance-emploi ;
  - destination-emploi pour les prestataires de l'assistance-emploi ;
  - stratégie à l'égard des personnes handicapées ;
  - plan d'action régional sur la régionalisation de l'immigration ;
  - stratégie à l'égard des jeunes mères monoparentales, etc. ;
- Accès à des services spécialisés d'employabilité et d'insertion à l'emploi de certaines clientèles (jeunes, femmes, personnes handicapées, mères monoparentales, personnes immigrantes, personnes de 45 ans et plus, clientèle judiciarisée adulte) en maintenant notre partenariat et/ou notre soutien financier à l'égard de diverses ressources externes en employabilité.
- Forum régional des ressources externes en employabilité en vue d'une adaptation des stratégies d'intervention et des services à l'égard de certaines clientèles.
- Comité du Forum visant à mieux définir les problématiques à l'égard des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi dans le cadre du prochain cycle de planification d'Emploi-Québec.

### Mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine

En plus de certaines actions spécifiques à l'égard de la main-d'œuvre féminine prévues par les CLE ( voir la problématique #2 dans le tableau synthèse de la section 3.2), voici des actions régionales en lien avec la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine » :

- comité consultatif main-d'œuvre féminine en tant que mécanisme de consultation qui permet de proposer des stratégies régionales d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine ;
- formation et intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir, en collaboration avec les ressources spécialisées dans ce domaine, par la poursuite de notre soutien financier dans le cadre de l'entente spécifique sur les métiers non traditionnels, signée le 8 novembre 1998 et d'une durée de cinq (5) ans, qui comporte quatre (4) volets :
  - aide et support aux femmes ;
  - services aux entreprises ;
  - comité Emploi d'avenir ;
  - sensibilisation et promotion.
- Accès des femmes à des services spécialisés d'accompagnement vers l'emploi en se souciant de préserver l'expertise développée par les ressources externes spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine par un soutien financier à des organismes tels : Accès-Travail-Femmes et SEMO Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Mise sur pied d'initiatives particulières afin de favoriser l'insertion en emploi de la main-d'œuvre féminine, par exemple, la mise sur pied de l'entreprise d'insertion « 3 F », en collaboration avec l'entreprise d'insertion Le Toumant, qui permet à de jeunes mères monoparentales de travailler dans le domaine de la livraison de mets préparés.

#### **3.1.3 Actions régionales pour aider les entreprises à accroître leur capacité à maintenir et à créer des emplois**

- Mise en œuvre des orientations et des stratégies d'Emploi-Québec en matière des services aux entreprises, notamment en renforçant les liens entre les services aux entreprises, les services de placement et d'information sur le marché du travail ;
- concertation avec le Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), visant à offrir des services complémentaires aux entreprises; notamment :
  - en accroissant la compétitivité des entreprises par l'adoption de nouvelles pratiques d'affaires ;
  - en offrant des activités de développement des compétences des dirigeants et du personnel ;
  - en mettant en place un mécanisme structuré de vigie et d'intervention auprès des entreprises de façon à détecter, de façon précoce, les signes avant-coureurs de fermetures ou d'expansion ;
- maillages avec nos partenaires économiques (Conseil régional de concertation et de développement (CRCD), Centres locaux de développement (CLD) de la région, etc.) afin de soutenir le développement de certains secteurs d'activité économique spécifiques tels : l'aluminium, le bois, la deuxième et la troisième transformation, etc.

#### **3.1.4 Actions régionales pour raffermir la gestion par résultats**

Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean entend raffermir sa gestion par résultats :

- en formant son personnel, notamment, sur le suivi des cibles de résultats à l'aide de l'application informatique PEQ (plan action Emploi-Québec) et dans le cadre de la mise à niveau des compétences des agents d'aide à l'emploi leur permettant de mieux comprendre la portée des indicateurs de résultats et de mieux saisir les résultats dans les systèmes informatiques ;
- en développant les habiletés des gestionnaires par le biais du volet « Gestion par résultats » prévu dans leur plan de formation (coaching) ;
- en investissant des efforts particuliers pour opérationnaliser le système d'information de gestion développé par Emploi-Québec permettant de mieux rendre compte des résultats et d'améliorer la performance des interventions d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- en faisant des efforts particuliers pour assurer l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données utilisées pour la reddition de comptes;
- en continuant à investir dans des actions avec le Forum des ressources externes afin d'obtenir des effets de levier en matière de détermination et de suivi des cibles de résultats dans les ententes avec les ressources externes;

#### Au niveau des technologies de l'information :

Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean s'inscrira systématiquement dans les développements nationaux visant à tirer le meilleur profit des technologies de l'information et opérationnalisera les moyens développés à cet effet.

### **3.2 LES ORIENTATIONS, LES STRATÉGIES ET LES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Voir le tableau synthèse suivant.

## AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

### PROBLÉMATIQUE # 1

#### UNE AMÉLIORATION TEMPORAIRE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI...

En matière d'emploi, l'année 1999 s'est terminée avec une réduction de l'écart entre la région et l'ensemble du Québec. L'investissement majeur d'Alcan pour la construction de l'aluminerie d'Alma a eu un effet conjoncturel fort bénéfique pour la région. La croissance de l'emploi dans la région a atteint quasi 7 %, alors que celle de l'ensemble du Québec s'est établie à 2,3 %. L'emploi a même continué de progresser en 2000, mais à un rythme moins rapide. Cette très bonne conjoncture au chapitre de l'emploi tire cependant à sa fin. En effet, les travaux de construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma devraient être terminés en 2001, de sorte que de nombreuses personnes qui travaillent actuellement sur ce chantier se retrouveront sans emploi.

#### ...AVEC UN CHÔMAGE PERSISTANT

Une partie importante de la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean connaît des difficultés d'intégration au marché du travail. Le taux de chômage régional était de 11,5 % en 1999, comparativement à 9,3 % dans l'ensemble du Québec. On comptait ainsi près de 16 000 personnes à la recherche active d'un emploi dans la région.

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

VISERA À ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE, NOTAMMENT PAR UNE PLUS GRANDE INFORMATION DES SERVICES DE PLACEMENT DISPONIBLES POUR LES CHÔMEURS ET LES ENTREPRISES ET PAR UNE PLUS GRANDE DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

### ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002

#### 1.1 Assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail rendus disponibles dans les salles multiservices des Centres locaux d'emploi (CLE)

- En faisant la promotion de ces services auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à combler.
- En informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec et en les invitant à les utiliser.

#### 1.2 Développer les services de placement dans les Centres locaux d'emploi (CLE) par une amélioration des liens entre les entreprises qui ont des postes à combler et les chercheurs d'emploi

Par exemple :

- En mettant sur pied des banques de candidats disponibles parmi la clientèle des Centres locaux d'emploi (CLE) pour combler les postes offerts par les entreprises;

#### 1.3 Accentuer la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) auprès de la clientèle (dans une préoccupation d'appariement)

Par exemple :

- En offrant un support personnalisé aux usagers des salles multiservices des Centres locaux d'emploi (CLE);
- En développant l'information sur le marché du travail au niveau local

### TRONC COMMUN D'ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LES CLE

- Faire différentes activités de promotion sur les services de placement (annonces et chroniques dans les journaux et à la radio, activités avec les partenaires, enregistrement téléphonique des offres d'emplois, etc.)
- Tenir une Foire de l'emploi et de l'employabilité (événement emploi)
- Améliorer l'appariement entre l'offre (chercheurs d'emploi) et la demande de main-d'œuvre (postes offerts par les employeurs) par un meilleur suivi (système de rappel, contacts plus assidus avec les employeurs, etc.)
- Faire l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre à l'aide des outils informatiques existants et en développer si nécessaire (banque informatisée ou papier de candidats, service en ligne, etc.)
- Promouvoir la salle multiservices auprès de nos clients (dans entrevue initiale, sessions de groupe, etc.) et leur offrir un support plus personnalisé

### EXEMPLES D'ACTIVITÉS PARTICULIÈRES

#### CLE de Roberval et CLE de Maria-Chapdelaine

- Installer des guichets emplois dans les secteurs de St-Félicien et de Normandin dans le but de les rendre accessibles à une population qui peut avoir des difficultés à se rendre aux bureaux de Roberval et de Dolbeau

#### CLE Lac-Saint-Jean-Est

- Effectuer un sondage afin mieux cerner les attentes des usagers de la salle multiservices et les attentes des entreprises en matière de placement

#### CLE de Jonquière

- Signer des ententes de services afin de créer un carrefour d'offres d'emploi avec certains partenaires comme : Accès-Travail-Femmes, Cible-Action, CJE, SEMO, Cégep, commission scolaire et Chambre de Commerce

#### CLE Maria-Chapdelaine

- Aider des entreprises qui n'ont pas de services des ressources humaines à procéder au recrutement et à la pré-sélection de leur personnel

### INDICATEURS

13. Nombre de vacances signalées au Service national de placement

20. Taux de satisfaction Des usagers IMT

### CIBLES

7417

en développement

AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN  
PROBLÉMATIQUE #2

UN CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET UN DÉCOURAGEMENT TOUJOURS PRÉSENTS...

Le taux de participation au marché du travail dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean est inférieur à celui du Québec. Les conditions du marché de l'emploi étant difficiles, les chômeurs abandonnent leur recherche d'emploi plus rapidement qu'au Québec. C'est ce qui explique que la durée du chômage dans la région est inférieure à celle du Québec. On compte ainsi une plus grande proportion de chômeurs découragés dans la région. Le phénomène du chômage de longue durée tend à être concentrée dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Le chômage de longue durée frappe durement le Saguenay-Lac-Saint-Jean. En août 1999, plus des trois-quarts des prestataires de l'assistance-emploi (plus de 14 300 adultes) avaient été dépendants de l'assistance-emploi pendant plus de 48 mois dans la région. Ceci illustre éloquemment les difficultés marquées pour cette partie de la clientèle à occuper un emploi à court terme.

... ET DES CHÔMEURS AUX CARACTÉRISTIQUES DIFFÉRENTES...

Il existe des groupes qui sont davantage défavorisés au plan de l'emploi (jeunes de moins de 30 ans, femmes, familles monoparentales, prestataires de l'assistance-emploi, travailleurs âgés, personnes handicapées, personnes judiciairisées adultes, immigrants, etc.) Ces personnes font face à des contraintes encore plus grandes en raison de responsabilités familiales, de manque d'expérience, de contraintes physique ou sociales, etc. Ainsi, parmi ces groupes, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, ceux-ci sont davantage déterminés par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes.

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

INTERVIENDRA RAPIDEMENT AUPRÈS DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT DES RISQUES DE CHÔMAGE DE LONGUE OU DE COURTE DURÉE EN MODULANT SON AIDE

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002

2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts au bon moment aux personnes afin de favoriser une insertion en emploi plus rapide.

- En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec, les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger
- En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée (ex. les prestataires qui ont une expérience dans une profession en demande dans le bassin d'emplois du CLE) les mesures d'accès rapide à l'emploi (services d'aide à l'emploi, sessions d'information, activités de formation de la main-d'œuvre de courte durée...)
- 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, (ex. les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée, les subventions salariales d'insertion...).

2.2 Accroître les interventions au sein de la clientèle des chômeurs de longue durée

- En priorisant des approches de formation qui misent d'abord sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée;
- En favorisant la participation des ressources externes en employabilité

2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi (jeunes de moins de 30 ans, femmes, familles monoparentales, prestataires de l'assistance-emploi, travailleurs âgés, personnes handicapées, personnes judiciairisées adultes, immigrants) et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes

- En identifiant avec les partenaires (entres autres les comités aviseurs et les ressources externes spécialisées) les stratégies d'intervention appropriées à la solution des problèmes liés à l'insertion à l'emploi de ces personnes
- En s'inscrivant dans les stratégies déjà identifiées pour certains groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment les stratégies « Solidarité jeunesse » pour les jeunes entre 18 et 21 ans, « Destination-Emploi » pour les prestataires de l'assistance-emploi, le « Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail », la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine », la « Stratégie à l'égard des personnes handicapées », la « Stratégie d'intervention auprès des jeunes mères monoparentales » ...

TRONC COMMUN D'ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LES CLE

- Appliquer le processus de repérage à l'ensemble de la clientèle
- Moduler les critères de repérage en fonction des ressources disponibles
- Maximiser l'utilisation des mesures de type SIS (service d'intégration socio-professionnelle) et INSO (insertion sociale) auprès des chômeurs de longue durée
- Collaborer étroitement avec les ressources externes en employabilité en vue d'une prestation de services adaptée aux chômeurs de longue durée et aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

EXEMPLES D'ACTIVITÉS PARTICULIÈRES

CLE de Chicoutimi

- Expérimenter le volet entrepreneurship avec la mesure Jeunes volontaires et la clientèle de Destination-Emploi en relation avec le CLD
- Développer une formation pour les jeunes dans un métier semi-spécialisé

CLE de Jonquière

- Mesures pour femmes monoparentales dans certains secteurs défavorisés
- Favoriser une formation pour les femmes dans un métier non-traditionnel

CLE de Lac-Saint-Jean-Est

- Collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi via « Place aux jeunes »
- Demander aux ressources externes d'ajouter à leur intervention une période de suivi et d'encadrement pour contrer l'abandon du marché travail

CLE de LaBaie

- Développer un mécanisme avec les groupes socio-communautaires pour favoriser l'utilisation de la mesure INSO (insertion sociale)

CLE de Roberval

- Organiser une formation de type S.I.S. (scolarité-employabilité) dans deux municipalités avec collaboration avec la commission scolaire

INDICATEURS

1. Nombre de nouveaux participants aux int. EQ

2. Nb nouv. participants Part. assurance-emploi

3. Nb nouv. part. (-) 30 ans

4. Nb part. monoparentale

6. Nb personnes en emploi après une intervention EQ

7. Nb part. assur.-emploi en emploi après int. EQ

8. Taux d'emploi des part. après intervention d'EQ

9. Taux d'emploi (-) 30ans

10. Taux d'emploi mono.

18. Proportion des part. EQ répondant critères repérage

19. Prop. part. aux mesures longue durée répondant aux critères de repérage à risque élevé de chômage

CIBLE

S 8965

4580

3800

1274

2941

2077

33,4%

32,8%

28,6%

75%

75%

AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

PROBLÉMATIQUE #3

LES COMPÉTENCES DES CHERCHEURS D'EMPLOI À REHAUSSER

La qualité de la main-d'oeuvre est devenue un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises. La main-d'oeuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base. Ainsi, le tiers des chercheurs d'emploi dans la région n'a pas de diplôme d'études secondaires. Le taux de chômage des personnes avec moins de neuf ans de scolarité ou ne possédant pas de diplôme d'études secondaires est de 25 % dans la région. Chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 71 % n'ont pas de diplôme d'études secondaires.

La main-d'oeuvre sans emploi dans plusieurs professions est aux prises avec des besoins de mise à niveau de ses compétences. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadéquates à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications. Ce problème est plus aiguë chez les chômeurs âgés et chez les chômeurs de longue durée. Plusieurs entreprises du Saguenay—Lac-Saint-Jean éprouvent des difficultés de recrutement dans certaines professions. Les compétences recherchées par les entreprises touchent autant le savoir-faire (techniques propres à la profession) que le savoir-être (responsabilités, travail en équipe, communications, etc.). On constate par ailleurs que les personnes ayant le plus de difficultés d'intégration se retrouvent en majorité dans des professions en forte décroissance et dont les niveaux de compétence sont moins élevés.

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

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

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002

- 3.1 Centrer la démarche de formation des clients en fonction d'un objectif professionnel qui favorisera leur intégration au marché du travail en prenant le plus court chemin.  
 Par exemple :
 
  - En favorisant la prise en compte des connaissances générales et spécifiques des individus dans l'élaboration de leur profil;
  - En augmentant l'utilisation des activités périphériques qui favorise une intégration à l'emploi plus rapide;
- 3.2 Utiliser la formation générale comme préalable à la formation professionnelle
- 3.3 Utiliser la formation pour développer la nouvelle main-d'œuvre dans des professions qui présentent de bonnes perspectives d'emploi.
- 3.4 Favoriser des modes d'intervention qui visent l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises

TRONC COMMUN D'ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LES CLE	INDICATEURS	CIBLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser le meilleur arrimage possible entre les besoins de formation des chercheurs d'emploi et les besoins du marché du travail en collaboration avec nos partenaires (entreprises, établissements de formation, etc.) par le biais de tables locales d'estimation des besoins, d'enquêtes, etc.</li> <li>Privilégier, dans les ententes de formation, des formules qui favorisent l'acquisition d'expérience de travail et l'insertion en emploi (alternance travail-étude, compagnonnage, stage, subvention salariale, etc.)</li> </ul>	11. Taux d'emploi part. à une formation prof./tech.  12. Taux d'emploi part. autres mesures formation	En Développement  En Développement
<b>EXEMPLES D'ACTIVITÉS PARTICULIÈRES</b> CLE de Lac-Saint-Jean-Est, CLE de Roberval et CLE de Maria-Chapdelaine <ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer le meilleur arrimage possible des besoins de formation en utilisant les résultats d'une enquête sur l'érosion de la main-d'œuvre au Lac-St-Jean</li> </ul> CLE de Chicoutimi <ul style="list-style-type: none"> <li>Projet de formation (avec coordonnateur) qui mise sur le savoir-être</li> </ul> CLE Lac-Saint-Jean-Est <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les professions et les secteurs d'activités qui connaissent des besoins de main-d'œuvre qualifiée pour mieux cibler les achats de formation</li> </ul> CLE de Roberval <ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler à la mise en place d'une offre de compagnonnage, via la mesure subvention salariale, en vue des prises de retraite dans les petites entreprises</li> </ul> CLE de Maria-Chapdelaine <ul style="list-style-type: none"> <li>Procéder, en collaboration avec le Cégep et la Commission scolaire, à une réflexion portant sur la valorisation des métiers reliés au travail en forêt</li> </ul> CLE de Jonquière <ul style="list-style-type: none"> <li>Places réservées en formation générale pour prestataires assistance-emploi</li> <li>Banque informatisée de clients intéressés à participer à une formation</li> </ul> CLE de La Baie <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser des groupes de formation pour les clients ayant les mêmes besoins</li> </ul>	N.B. : Les indicateurs et les cibles de résultats de la page précédente s'appliquent également à ce bloc	

AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

PROBLÉMATIQUE #4

L'AMÉLIORATION DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE SA MAIN-D'OEUVRE

Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, capacité renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement aux changements, constitue un facteur de survie à long terme pour plusieurs entreprises et une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreuses personnes dans la région. Dans ce contexte, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'oeuvre. De plus, les entreprises doivent adapter leur structure organisationnelle afin de réduire leurs coûts et pour améliorer leur flexibilité de production. Elles doivent acquérir les technologies dernier cri pour produire au moindre coût. L'adaptation à ces changements constitue l'élément clé de la lutte au chômage structurel. L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises apparaît donc comme stratégique quant au développement à moyen et long termes de la région.

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

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

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002

4.1 Soutenir les entreprises (notamment les PME) 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

- En implantant un dispositif de repérage des entreprises de manière à intervenir rapidement auprès des entreprises qui en ont le plus besoin;
- En utilisant l'offre de services aux entreprises ( « coffre à outils ») d'Emploi-Québec en matière de gestion et de formation des ressources humaines, d'organisation et d'aménagement du temps de travail, de comités de main-d'œuvre (CMO), de reclassement et de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrivent en complémentarité avec les services des autres partenaires voués au développement économique;
- En promouvant la qualification de la main d'œuvre en entreprise et en soutenant l'effort de formation continue des entreprises, notamment 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) et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO);
- En favorisant un meilleur arrimage des formations professionnelles et techniques avec les besoins du marché du travail et des employeurs par une participation active au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation du ministère de l'Éducation.

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

- En supportant techniquement et financièrement les entreprises dans la mise en œuvre de leur projet et la mise en œuvre de leur plan de formation
- En soutenant le développement de l'entrepreneurship et le travail autonome

TRONC COMMUN D'ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LES CLE

- Arrimage avec les partenaires (CLD, comités économiques, etc.) sur les interventions et les secteurs d'activité économique prioritaires (notamment : l'aluminium, le bois, la 2e et 3e transformation, etc.)
- Promotion des services aux entreprises des CLE, de la loi 90 et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (visites aux entreprises, etc.)
- Mettre sur pied des comités de main-d'œuvre dans les entreprises en difficultés et favoriser la formation en entreprise par le biais de la mesure MFOR (mesure de formation)

EXEMPLES D'ACTIVITÉS PARTICULIÈRES

CLE de Chicoutimi

- Préparer des projets de formation en entreprise (mise à niveau) pour les petites entreprises non assujetties à la Loi 90

CLE de Roberval et de CLE de Maria-Chapdelaine

- Collaborer avec le CLD à la mise en place d'agents ruraux dans quelques municipalités ou regroupements de municipalités de même que sur la base d'activités sectorielles (ex. un agent pour le secteur agro-alimentaire)

CLE de La Baie

- En collaboration avec le CLD, initier sur le territoire un projet de concertation pour l'emploi auprès des collectivités du Bas-Saguenay
- Mettre en place, avec le CLD, un processus d'identification du profil entrepreneurial avec test de dépistage et stratégie d'utilisation de STAU

CLE de Jonquière

- Soutenir les activités du comité économique (CLD, SDJ, Chambre commerce, commission scolaire, Cégep, MIC) dans certains secteurs

CLE de Lac-Saint-Jean-Est

- Appuyer le CLD dans la réalisation de son Plan local pour l'économie et l'emploi (PALEE) par les mesures appropriées

INDICATEURS

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

5. Nombre d'ententes de qualification

CIBLES

134

60

AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

PROBLÉMATIQUE #5

LA RÉDUCTION DES SOMMES VERSÉES AUX RÉGIMES D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

De nombreuses personnes doivent faire appel aux régimes d'indemnisation du chômage pour assurer leur subsistance. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, on comptait 21 600 prestataires de l'assurance-emploi et 12 800 prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail en mars 2000. Les prestations versées dans le cadre des programmes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi représentent des sommes importantes et qui, compte tenu du vieillissement de la population, auront tendance à s'alourdir dans un proche avenir.

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

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RÉGIONALES 2001-2002	TRONC COMMUN D'ACTIVITÉS PRÉVUES PAR LES CLE	INDICATEURS	CIBLES
<p>5.1 Contribuer, par l'insertion en emploi des prestataires qui n'ont pas de contraintes à l'emploi et par la prévention des entrées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, à la réduction des coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi</p> <ul style="list-style-type: none"><li>En repérant de façon précoce et si possible avant même qu'elles ne demandent une prestation, les personnes qui courent un risque de chômage prolongé;</li><li>En utilisant de façon efficiente les budgets provenant du Compte de l'assurance-emploi et du Fonds du Québec,</li><li>En augmentant le réemploi rapide des prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans les professions en demande.</li><li>En augmentant l'employabilité des prestataires admissibles à l'assurance-emploi en leur facilitant l'accès aux mesures;</li></ul>	<p>À noter que l'ensemble des activités prévues par les CLE contribuent, de façon directe ou indirecte, à la réduction des prestations versées par les régimes d'indemnisation du chômage d'assistance-emploi et d'assurance-emploi</p>	<p>15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</p> <p>16. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</p> <p>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</p>	<p>8,7 M\$</p> <p>6,6 M\$</p> <p>15,3 M\$</p>

#### 4. LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2001-2002

(selon le budget 2000-2001)

	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	Fonds totaux
Réserve régionale pour éventualités	2 460 000 \$	540 000 \$	3 000 000 \$
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	- \$	1 419 000 \$	1 419 000 \$
Réserve ressources externes + entreprises d'insertion de portée régionale	596 140 \$	130 860 \$	727 000 \$
<b>Totaux des budgets régionalisés</b>	<b>3 056 140 \$</b>	<b>2 089 860 \$</b>	<b>5 146 000 \$</b>
CLE Lac-St-Jean Est (18,79%)	3 819 608 \$	1 019 450 \$	4 839 058 \$
CLE de Chicoutimi (26,68%)	5 636 357 \$	1 237 249 \$	6 873 606 \$
CLE de Jonquière (23,07%)	4 873 730 \$	1 069 843 \$	5 943 573 \$
CLE Maria-Chapdelaine (11,24%)	2 208 165 \$	686 719 \$	2 894 884 \$
CLE de Roberval (12,04%)	2 544 189 \$	558 480 \$	3 102 669 \$
CLE de La Baie (8,18%)	1 727 109 \$	379 121 \$	2 106 230 \$
<b>Totaux des budgets locaux</b>	<b>20 809 156 \$</b>	<b>4 950 864 \$</b>	<b>25 760 020 \$</b>
<b>Grands totaux</b>	<b>23 865 296 \$</b>	<b>7 040 724 \$</b>	<b>30 906 020 \$</b>
<b>Répartition entre les axes PAMT</b>			
Préparation à l'emploi			52%
Insertion en emploi			23%
Maintien et stabilisation en emploi			15%
Création d'emplois			9%
Autres (hors axes, insertion sociale, etc.)			1%

#### 5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002<sup>1</sup>

Indicateurs	Sag.Lac-St-J.	QUÉBEC
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8965	207 989
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4580	106220
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente ans	3800	84 207
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1274	28 230
5. Nombre de nouvelles ententes de qualification	60	1150
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2941	72 865
7. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2077	51461
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	33,4 %	36,1 %
9. Taux d'emploi personnes moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,8 %	35,5 %
10. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,6 %	31,0 %
11. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	en développement	en développement
12. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle et technique	en développement	en développement
13. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	7417	242 073
14. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	134	3000
15. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,7M\$	205,7 M \$
16. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,6 M \$	162,7 M \$
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	15,3 M \$	368,4 M \$
18. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75%	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%	75%
20. Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	en développement	en développement

<sup>1</sup> Numérotation des indicateurs selon le suivi de la planification d'Emploi-Québec (PEQ)



**RECENSEMENT  
DES ACTIVITÉS À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE  
PRÉVUES EN 2001-2002 PAR EMPLOI-QUÉBEC  
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**

**Mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine (PAR 2001-2002)**

Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean s'inscrira dans la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine », notamment :

- en poursuivant les activités de son comité consultatif main-d'œuvre féminine (créé il y a plus de 16 ans) et composé de représentantes provenant des entreprises, des syndicats et d'organismes voués à la main-d'œuvre féminine, en tant que mécanisme de consultation qui permet de proposer des stratégies régionales d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine;
- en soutenant la formation et l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et les secteurs d'avenir, en collaboration avec les ressources spécialisées dans ce domaine, par la poursuite de son soutien financier dans le cadre de l'entente spécifique sur les métiers non traditionnels, signée le 8 novembre 1998, et d'une durée de cinq (5) ans, qui comporte quatre (4) volets :
  - Aide et support aux femmes;
  - Services aux entreprises;
  - Comité Emploi d'avenir;
  - Sensibilisation et promotion.
- en permettant l'accès des femmes à des services spécialisés d'accompagnement vers l'emploi et en se souciant de préserver l'expertise développée par les ressources externes spécialisées en développement de la main-d'œuvre féminine par un soutien financier à des organismes tels : Accès-Travail-Femmes et SEMO Saguenay-Lac-Saint-Jean;
- en permettant la mise sur pied d'initiatives particulières afin de favoriser l'insertion en emploi de la main-d'œuvre féminine, par exemple, la mise sur pied de l'entreprise d'insertion « 3 F » (finesse, fiabilité, flexibilité) en collaboration avec l'entreprise d'insertion « Le Tournant », qui permet à de jeunes mères monoparentales de travailler dans le domaine de la livraison.

**Activités à l'égard de la main-d'œuvre féminine prévues par les CLE dans leurs PAC 2001-2002**

CLE de Chicoutimi

- S'inscrire dans la stratégie d'intervention auprès de la clientèle des jeunes mères monoparentales
- Identifier et développer un projet de type SIS (service d'intégration socio-professionnelle) pour la clientèle des femmes monoparentales
- Développer des activités d'exploration dans les métiers non-traditionnels pour intégrer des femmes dans ces métiers

CLE de Jonquière

- Collaborer dans l'atteinte des objectifs de la « Stratégie pour le développement de la main-d'œuvre féminine » dans le respect de notre mission
- Soutenir, par nos mesures et services, les femmes monoparentales des secteurs défavorisés de Jonquière (St-Mathias et Kénogami)
- Favoriser la formation des femmes dans un métier non-traditionnel déterminé par Emploi-Québec et harmoniser nos interventions avec l'organisme partenaire dans ce domaine

CLE de La Baie

- Référer cinq (5) femmes intéressées par les métiers non-traditionnels à Accès-Travail-Femmes
- Prioriser les femmes monoparentales pour les programmes INSO (insertion sociale) et Subventions salariales dans le but de les intégrer sur le marché du travail

CLE Lac-Saint-Jean-Est

- Développer pour les femmes retirées du marché du travail et admissibles, un contenu d'intervention visant leur réinsertion sur le marché du travail

CLE de Roberval et CLE de Maria-Chapdelaine

Mettre en place les nouveaux programmes concernant les familles monoparentales, les personnes de 54 ans et plus, et poursuivre la mise en place des programmes Solidarité jeunesse, Destination Emploi, Fonds de lutte contre la pauvreté, etc.

PLAID D'ACTION ANNUEL

D'EMPLOI-QUÉBEC

2  
0  
0  
1

2  
0  
0  
2

## TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>1</b>
<b>1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC</b>	<b>1</b>
A) La mission d'Emploi-Québec	1
B) Les clientèles d'Emploi-Québec	1
C) Les leviers d'intervention d'Emploi-Québec et son offre de mesures et de service	2
<b>2. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001</b>	<b>4</b>
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles du plan d'action 2000-2001	4
B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2000-2001	5
<b>3. ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUES DES CLIENTÈLES</b>	<b>10</b>
A) Analyse des tendances du marché du travail	10
B) Éléments de problématique des clientèles individus	13
<b>4. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS</b>	<b>16</b>
A) DÉFIS, ENJEUX ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES D'EMPLOI-QUÉBEC	16
B) PROBLÉMATIQUES, STRATÉGIES ET CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002	17
<b>5. LE NIVEAU DES RESSOURCES ALLOUÉES</b>	<b>31</b>
<b>6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE A : Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2001-2002 d'Emploi-Québec</b>	
<b>ANNEXE B : Critères de répartition régionale du budget d'intervention</b>	
<b>ANNEXE C : Clientèles d'Emploi-Québec en 2000-2001, par mesure.</b>	
<b>NOTES DE FIN DE DOCUMENT</b>	

## AVANT-PROPOS

À la suite d'une série d'initiatives prises depuis 1994 pour amener les ministères et les organismes à adopter un mode de *gestion axée sur les résultats* et le service aux citoyens plutôt que sur les moyens, le gouvernement du Québec a adopté en juin dernier la *Loi sur l'administration publique* définissant le nouveau cadre de *gestion par résultats* qu'il entend se donner pour faire face aux défis de l'an 2000 et améliorer les services aux citoyens.

La gestion par résultats est caractérisée par :

- ❖ Une réduction significative des contrôles *a priori*, exercés notamment par le Conseil du trésor, sur les ministères et les organismes, et un allègement conséquent du cadre normatif régissant les activités de ces derniers; plusieurs initiatives prises ces dernières années par le Conseil du trésor allaient déjà dans ce sens : établissement d'enveloppes fermées, instauration des plans stratégiques pluriannuels, des plans de gestion annuels de dépenses, création de plusieurs unités autonomes de service... pour ne mentionner que celles-là.
- ❖ Un renforcement du rôle de la reddition de comptes, une reddition de comptes axée sur les résultats atteints plutôt que sur les activités et sur les moyens et la conformité des gestes administratifs aux normes et qui se concrétise par la production d'un rapport annuel de gestion.
- ❖ Une plus grande imputabilité des gestionnaires à l'égard des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs et des cibles dans la foulée de la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes* adoptée en 1993 par l'Assemblée nationale du Québec.

Dans le contexte de la gestion traditionnelle, par programme et soumise à de nombreux contrôles *a priori*, l'observation de la règle primait sur le résultat. Dans le contexte de la gestion par résultats, les gestionnaires, tout en restant assujettis aux règles de bonne gestion, disposent de la marge de manœuvre, de la flexibilité et de la souplesse voulues pour choisir les moyens permettant d'assurer un meilleur service aux citoyens et d'atteindre les résultats recherchés, résultats dont ils sont désormais imputables.

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service, s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le nouveau cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec : a) son entente de gestion qui définit son cadre de gestion et précise, notamment, les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes; b) ses plans d'action national et régionaux annuels qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socio-économique et de son contexte organisationnel; et c) son rapport annuel de gestion qui rend compte de ses résultats et de l'atteinte de ses objectifs.

Le plan d'action d'Emploi-Québec est convenu entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail et est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, conformément à la *Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics le plan d'action annuel, de même que les plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Le plan d'action annuel s'appuie sur les dispositions de l'entente de gestion d'Emploi-Québec. Il s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de la Solidarité sociale et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral dans l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

Conformément aux vœux exprimés par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution avec les orientations et les stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et les cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes dans le contexte d'une unité autonome de service, le plan d'action d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, doit dégager une vision à moyen terme des problématiques des marchés du travail et des clientèles ainsi que des enjeux, des orientations et des stratégies, fondée sur une analyse rigoureuse de la réalité, qui intègre les dimensions économique et sociale et qui mobilise les partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés et pour la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec est appelée à préciser les actions qu'elle conduira afin de concrétiser les orientations et d'atteindre les objectifs et les cibles du plan d'action, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2001-2002 se distingue du plan d'action 2000-2001, notamment par l'importance accordée aux besoins de main-d'œuvre des entreprises ainsi qu'à la problématique et à la stratégie de la main-d'œuvre féminine tout en insistant sur la nécessité de poursuivre une lutte vigoureuse au chômage, à l'exclusion, à la dépendance à l'égard des prestations de l'État et à la pauvreté. Cette lutte s'impose toujours, d'autant que la conjoncture actuelle lui est éminemment favorable et que les actions en ce sens et celles visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises tendent à se renforcer mutuellement.

Les cibles du plan d'action d'Emploi-Québec sont fondées sur les meilleures informations disponibles au moment de sa rédaction. Ces cibles seront révisées lorsque les résultats des interventions et les budgets définitifs seront connus.

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

### A) La mission d'Emploi-Québec

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché et à la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle, à la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Ce faisant, Emploi-Québec contribue à la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Emploi-Québec fait sienne la Déclaration pour l'emploi adoptée le 1<sup>er</sup> novembre 1996 par les partenaires du Sommet sur l'économie et l'emploi et reconnaît que le travail est essentiel à l'autonomie financière et à l'insertion sociale des personnes. Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle qui menace une partie de la population et qui constitue un frein au développement économique et social du Québec. Dans cette perspective, Emploi-Québec vise l'insertion sociale et professionnelle des chômeurs en s'efforçant d'éviter leur itinérance d'une mesure à l'autre et en leur offrant un accès équitable à des services de qualité, proches du client et au meilleur coût. Emploi-Québec offre aussi ses services aux personnes en emploi et aux entreprises avec pour objectifs le maintien, la stabilisation et la création d'emplois.

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 contribuent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances telles que la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités d'adaptation de la main-d'œuvre, les comités aviseurs pour les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et les comités de reclassement. Emploi-Québec associe à son action les ministères du gouvernement du Québec (Éducation, Industrie et Commerce, Relations avec les citoyens et Immigration, Revenu, Régions, Affaires municipales et de la Métropole...), les réseaux d'enseignement, les organismes locaux, régionaux et sectoriels ainsi que les ressources externes d'employabilité.

### B) Les clientèles d'Emploi-Québec

Emploi-Québec offre des services universels de base (information sur le marché du travail, placement, services offerts 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, du régime de qualification, etc.) à l'ensemble de la population du Québec, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. Elle offre enfin des services spécialisés :

- ❖ aux personnes à la recherche d'un emploi, notamment à celles qui entreprennent cette recherche pour la première fois ou après une absence prolongée du marché du travail, aux chômeurs de longue durée ou qui courent le risque de le devenir;
- ❖ aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés et aux personnes licenciées qui courent un risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec;
- ❖ aux entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent de la difficulté à combler leurs postes vacants.

Emploi-Québec met en œuvre l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. En vertu de cette dernière, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi – qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail – doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi<sup>1</sup>. Font exception à cette règle les fonds qui sont alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement. Par ailleurs, la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

### C) Les leviers d'intervention d'Emploi-Québec et son offre de mesures et de service

Les leviers d'intervention dont dispose Emploi-Québec sont de nature

- technique, tels l'information sur le marché du travail et le placement, l'aide-conseil aux personnes et aux entreprises, les services offerts aux entreprises en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre...*;
- financière, tels le soutien du revenu aux participants aux mesures actives, les subventions salariales, l'aide aux entreprises du Fonds national de formation de la main-d'œuvre...;
- fiscale, tels la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et le Crédit d'impôts pour stages en milieu de travail.

Les mesures et les services offerts par Emploi-Québec peuvent être regroupés de la manière suivante :

#### ⇒ Les services de base

Les services suivants sont offerts de façon très large à l'ensemble des clientèles d'Emploi-Québec.

- Les services d'**information sur le marché du travail**, qui contribuent à réaliser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponible l'information pertinente et utile à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes qui travaillent 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 services liés à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, notamment le soutien technique et financier à la formation en entreprise et l'encadrement du régime d'apprentissage.
- Les services liés à la *Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'œuvre*, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le régime de qualification et le reclassement en cas de licenciements collectifs.

#### ⇒ Les services spécialisés

Des services plus spécialisés sont offerts par Emploi-Québec **aux personnes et aux entreprises** qui font face à des difficultés particulières. Il s'agit de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation pour l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois :

- Orientation, counselling, développement de l'employabilité, évaluation et reconnaissance des compétences, information scolaire et professionnelle, aide à la formation.
- Subventions salariales à l'embauche, services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences professionnelles.
- Soutien aux entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises.
- Aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes reliés au travail à temps partiel ou précaire.

- Aide à la formation ou soutien transitoire du revenu pour les travailleurs et travailleuses autonomes.
- Aide financière et soutien technique à des initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets majeurs et des projets économiques d'envergure permettant de créer des emplois.

⇒ **Les autres leviers d'intervention d'Emploi-Québec**

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à identifier leurs besoins spécifiques en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** d'Emploi-Québec vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

La gestion du **Fonds de lutte contre la pauvreté** ainsi que les services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), complètent la gamme des interventions d'Emploi-Québec.



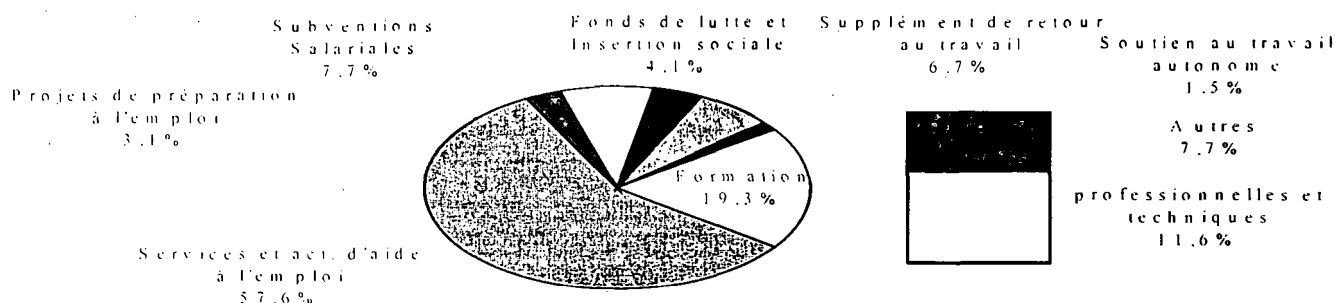
## 2. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001

Cette section présente un bilan préliminaire de l'atteinte des cibles du plan d'action annuel 2000-2001 d'Emploi-Québec de même que des actions d'Emploi-Québec en regard des objectifs de ce plan. Un bilan définitif et plus détaillé sera présenté dans le prochain *Rapport annuel de gestion* d'Emploi-Québec.

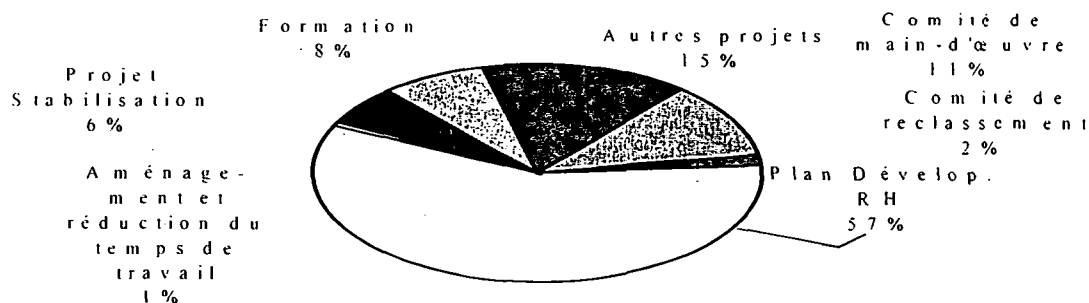
### A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles<sup>2</sup> du plan d'action 2000-2001

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte où l'amélioration de la situation du marché du travail s'est manifestée notamment par une baisse significative du nombre de chômeurs de longue durée au cours des dernières années. Cela a eu pour effet d'accroître la part de la demande de services de courte durée axés sur l'aide à la recherche d'emploi. Nous présentons brièvement les résultats préliminaires relatifs aux principaux indicateurs ciblés dans le plan d'action 2000-2001, estimés sur la base des données disponibles à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre 2000.

- > **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :** 196 100<sup>3</sup> ou 104 % de la cible de 187 989. Un peu plus d'une personne sur deux aura été aidée dans sa recherche d'emploi dans le cadre des services d'aide à l'emploi ou d'activités d'aide à l'emploi, tandis qu'une personne sur cinq aura été soutenue afin de réaliser une formation professionnelle ou technique répondant au besoin du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base.<sup>4</sup>



- > **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :** 26 300<sup>5</sup> ou 103 % de la cible de 25 516. Ce résultat constitue une hausse importante par rapport à l'année dernière.
- > **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans :** 70 200<sup>6</sup> ou 92 % de la cible de 76 110. Les jeunes bénéficiant d'une intervention en 2000-2001 sont plus nombreux que l'année dernière et représentent toujours 36 % des personnes bénéficiant d'une intervention. On prévoit que Solidarité jeunesse implanté à la mi-année augmentera cette proportion, sans toutefois permettre d'atteindre la cible de 2000-2001. La situation des jeunes sur le marché du travail s'est notablement améliorée depuis 1997, à la fois en termes absolus et comparativement à celle des autres groupes d'âge. Cela est particulièrement vrai des jeunes de 15 à 24 ans durement affectés par la dernière récession.
- > **Nombre de vacances signalées au Service national de placement :** 250 800<sup>7</sup> ou 106 % de la cible de 236 132.
- > **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives<sup>8</sup> :** 2 850<sup>9</sup> ou 102 % de la cible de 2 800. Ce résultat représente une hausse de 44 % par rapport à 1999-2000. La mise en œuvre de l'entente avec le ministère de l'Industrie et du Commerce devrait permettre d'accroître le nombre des entreprises rejointes par Emploi-Québec en 2001-2002. Par ailleurs, plus de 30 000 entreprises auront bénéficié en 2000-2001 d'une aide du service national de placement et un nombre significatif, d'information sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.



Le service le plus utilisé par les entreprises en 2000-2001, outre le service de placement, aura été le soutien à l'établissement d'un plan de développement de leurs ressources humaines.

- **Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :** 62 300<sup>10</sup> ou 98 % de la cible de 63 001.
- **Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** 140 M\$<sup>11</sup> ou 70 % de la cible de 200,2 M\$. Comme indiqué au plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2000-2001, la cible de 200,2 M\$ est ambitieuse; le faible taux d'atteinte de cette cible s'explique en partie par les délais qu'il y eut dans la mise en œuvre en 2000-2001 des mesures de mise en mouvement et des activités de soutien à la recherche d'emploi destinées aux prestataires de l'assistance-emploi. On note par ailleurs un alourdissement de la clientèle de l'assistance-emploi qui tend à réduire le montant des prestations non-versées à l'assistance-emploi par personne aidée par Emploi-Québec, compte tenu de leur plus faible taux d'emploi.
- **Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** 180,0 M\$<sup>12</sup> ou 111 % de la cible de 162,2 M\$. La forte hausse de prestataires de l'assurance-emploi ayant été rejoints rapidement au début de leur période de chômage ainsi que l'accent mis sur le recours à des activités d'aide à la recherche d'emploi ont eu pour effet d'augmenter significativement le montant des prestations non versées à l'assurance-emploi par personne aidée.

On trouvera plus de détails à l'annexe C sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2000-2001, ventilées par mesure et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques des participants.

## **B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2000-2001**

Outre les services rendus à la population et aux entreprises par Emploi-Québec en 2000-2001, dont la section précédente fait état, Emploi-Québec a poursuivi diverses actions liées à l'amélioration de son offre de services.

- ❖ **La consolidation de l'offre de mesures et de services.** Emploi-Québec vise à assurer à l'ensemble de la population des services publics d'emploi de qualité et adaptés à ses besoins. La mise en place de *l'Approche d'intervention, du parcours et du soutien du revenu* a été amorcée en 1999-2000 et complétée en 2000-2001 afin de répondre aux besoins des individus face à leur intégration au marché du travail, de leur fournir un accompagnement et un soutien adaptés à leurs besoins et d'optimiser ainsi l'atteinte des résultats escomptés. Tous les agents d'aide à l'emploi ont reçu une formation sur cette approche afin des les habiliter à évaluer l'employabilité des personnes, à identifier les obstacles et les limites à leur intégration en emploi et à les aider à convenir du meilleur plan d'intervention.

Le ministère de la Solidarité sociale et Emploi-Québec ont contribué à mettre en place progressivement au cours de l'exercice 2000-2001 une nouvelle stratégie connue sous le nom de *Destination emploi*, visant à apporter un accompagnement soutenu aux prestataires de l'assistance-emploi dans leurs démarches pour trouver un emploi et pour leur offrir des services appropriés. Cette stratégie permet à Emploi-Québec de rejoindre une clientèle plus éloignée du marché du travail, d'évaluer ses besoins et de lui offrir des services appropriés. La première phase, qui vise les prestataires qui présentent une demande à l'assistance-emploi, a été mise en place en mai 2000; la deuxième phase, qui vise à assurer un suivi périodique des prestataires actifs à l'aide, est entrée en vigueur en septembre 2000.

Le Sommet du Québec et de la Jeunesse, tenu en février 2000, a constitué une occasion privilégiée pour susciter un engagement collectif en faveur de l'insertion sociale et économique des milliers de jeunes québécois qui présentent chaque année une demande d'assistance-emploi. C'est dans cet esprit qu'Emploi-Québec apporte son concours actif à la mise en œuvre de *Solidarité jeunesse* par le réseau de la Sécurité du revenu, à compter de novembre 2000, afin d'aider les jeunes qui présentent une première demande à l'aide de dernier recours et de prévenir leur exclusion du marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec accueille et accompagne des jeunes de *Solidarité jeunesse* dans le cadre de ses mesures actives. C'est également dans la foulée du Sommet que la mesure *Première expérience de travail pour les jeunes diplômés* a été élaborée en vue de favoriser l'insertion en emploi des jeunes diplômés.

Suivant les orientations gouvernementales et dans le but d'intensifier son action auprès des jeunes, Emploi-Québec mettra en place, en février 2001, l'obligation de parcours pour les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans sans contrainte à l'emploi et sans enfant à charge afin de les soutenir dans leurs démarches d'intégration en emploi.

Par ailleurs, diverses initiatives ont été prises en vue de renforcer le réseau des Carrefours Jeunesse emploi (CJE), de garantir à ces derniers un meilleur financement, de s'assurer que les jeunes aient accès à leurs services sur l'ensemble du territoire du Québec et que les CJE puissent rendre compte de leurs activités sur la base d'indicateurs de résultats communs.

- ❖ **L'amélioration de l'information sur le marché du travail (IMT).** Divers travaux ont été conduits en vue d'améliorer la connaissance du marché du travail et notamment des besoins de main-d'œuvre des entreprises. Ainsi, l'exercice des *Perspectives professionnelles* a été remanié en profondeur. Il s'inscrira désormais dans un horizon de cinq ans et mis à jour chaque année, sera fondé sur une prévision améliorée de l'emploi des divers secteurs d'activité économique et intégrera les changements prévus dans la structure professionnelle de l'emploi sectoriel. De plus, un cadre de référence a été élaboré qui servira dès 2000-2001 à la mise à jour deux fois par année de listes d'occupations en demande au niveaux national, régional et local.

De plus, s'agissant plus spécifiquement de la main-d'œuvre hautement qualifiée, le *Centre d'étude sur l'emploi et la technologie* (CETECH) a poursuivi ces travaux. Les travaux réalisés ou en cours concernent : une étude sur les grandes tendances en matière d'emplois scientifiques et techniques, la conception d'un bulletin bi-annuel d'indicateurs de l'offre et de la demande de travail hautement qualifié, une étude sur la main-d'œuvre disponible dans le secteur des services électroniques, du multimédia et du commerce électronique, une enquête auprès des entreprises multimédia, une enquête trimestrielle sur les anticipations d'embauche des employeurs, des collaborations à une enquête du *Conseil sectoriel canadien des ressources humaines* du logiciel auprès des entreprises employant du personnel informaticien ainsi qu'à une étude de *Statistique Canada* portant sur l'offre de diplômés de même qu'aux travaux du ministère de l'Éducation portant sur l'enquête *Relance*.

Suite à l'expérimentation des Observatoires locaux de l'emploi, un réseau de veille locale du marché du travail a été mis en place dans chacune des régions afin d'assurer, notamment, la veille des occupations en demande. Parallèlement à ces développements, tant les unités centrales que régionales ont réalisé des produits d'IMT qui sont disponibles dans les salles multiservices des CLE ainsi qu'auprès des partenaires. Parmi ceux-ci, citons les brochures sur les perspectives d'emplois et les professions en demande, les bulletins régionaux sur le marché du travail, le répertoire des produits d'IMT ainsi que l'étude sur les tendances lourdes du marché du travail. Enfin, Emploi-Québec a poursuivi ses travaux en vue de systématiser la collecte, le traitement et la diffusion des données d'IMT de manière à en accroître l'utilité pour la prise de décision par le personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des usagers.

- ❖ **L'amélioration de l'information de gestion.** Divers travaux ont été conduits afin d'améliorer le mécanisme d'établissement des cibles aux niveaux national et régional, d'améliorer la fiabilité des résultats et de rendre possible le suivi mensuel de ces derniers et du taux d'atteinte des cibles aux niveaux national, régional et local et ce, pour tous les indicateurs ciblés par le plan d'action. Ces travaux devraient se concrétiser par la mise en place du *Système de planification d'Emploi-Québec* (PEQ) en 2001-2002. Par ailleurs, la première livraison, des cinq qui sont prévues, du nouveau système informatique d'Emploi-Québec a été réalisée. Ce système mieux adapté à la gestion par résultats devrait contribuer à améliorer la qualité de la prestation des services aux personnes et aux entreprises. Par ailleurs, une direction responsable du suivi budgétaire et de l'information de gestion opérationnelle a été mise sur pied.
- ❖ **L'évaluation des interventions d'Emploi-Québec.** Divers travaux ont été réalisés par la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de la Solidarité sociale sur divers volets de l'offre de services d'Emploi-Québec dont : les mesures actives destinées aux individus par la complétion de l'évaluation formative et l'amorce des travaux d'évaluation sommative sur le suivi des abandons et la mesure des impacts nets; les services offerts aux entreprises avec 12 études de cas sur l'intervention sectorielle et deux études d'évaluation (quantitative et qualitative) sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*; la salle multiservice a fait l'objet d'une évaluation de même que le *Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail*.

De plus, des travaux d'évaluation ont été menés en regard des services offerts par l'*Office Franco-québécois pour la jeunesse*, pour la préparation de la déclaration de services à la

clientèle (évaluation des attentes et de la qualité des services) ainsi que pour préparer les évaluations des services offerts aux personnes handicapées et dans le cadre des projets pilotes pour les travailleurs âgés.

Les résultats de l'évaluation de la satisfaction des usagers à l'égard des services rendus par Emploi-Québec indiquent que: 1) le taux de satisfaction des attentes des usagers varie selon l'élément étudié de 65 à 88 % et que, selon la mesure ou le service considéré : 2) de 92 à 99 % des participants sont satisfaits de la courtoisie du personnel et de la qualité de la communication; 3) de 80 à 91 % jugent avoir reçu des services adaptés à leur situation et à leurs besoins.

L'amélioration de la qualité de la prestation des services aux citoyens constitue une préoccupation majeure d'Emploi-Québec comme en témoigne notamment la création de la direction générale adjointe aux relations avec les clientèles.

- ❖ **Les projets majeurs.** L'objectif principal de ce type de projets est de favoriser la préparation à l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien et la stabilisation de l'emploi des personnes visées. La *Commission des partenaires du marché du travail* a approuvé, depuis 30 mois, 36 projets majeurs correspondant à des engagements de 31 M\$. Ces projets susciteront directement la participation de 8 447 personnes dont 2 766 sont des chômeurs retournés en emploi par des mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien et de stabilisation de l'emploi et 5 681 sont des personnes en emploi, dont les emplois sont menacés, maintenues en emploi par des mesures de maintien et de stabilisation d'emploi.
- ❖ **Les projets économiques d'envergure.** L'objectif principal de ce type de projets est de faciliter l'embauche dans des emplois nouvellement créés par suite d'investissements liés à l'expansion ou à l'implantation d'entreprises. La priorité est accordée aux projets d'exportation afin de réduire le risque que la création d'emplois dans les entreprises aidées par Emploi-Québec ne conduise à une réduction correspondante de l'emploi dans les entreprises concurrentes. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1998, la *Commission des partenaires du marché du travail* a approuvé 48 projets économiques d'envergure correspondant à des engagements de 48 M\$. L'ensemble des projets devraient contribuer à la création de 9 006 emplois et au maintien en emploi de 2 896 personnes pour un total de 11 902. Soixante-douze pour cent des emplois créés le sont dans le secteur manufacturier, dont 18 % dans le secteur de la nouvelle économie, 18 % dans le secteur des ressources naturelles et 10 %, dans celui des services.
- ❖ **La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.** Conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* adoptée le 22 juin 1995, un bilan des cinq premières années d'application de la Loi a été réalisé et déposé par la ministre responsable à l'Assemblée nationale en juin 2000<sup>13</sup>. Cette Loi — en vertu de laquelle les employeurs doivent consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel — a été mise en application progressivement avec d'abord l'assujettissement le 1<sup>er</sup> janvier 1996 des employeurs dont la masse salariale était de un million de dollars et plus, puis en janvier 1997 des employeurs dont la masse salariale dépassait 500 000 \$ et enfin en janvier 1998 des employeurs dont la masse salariale dépassait 250 000 \$. Par ailleurs, les données du ministère du Revenu les plus récentes au moment du bilan visaient l'année 1998.

En 1998, la proportion des employeurs consacrant l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation s'élevait à 86 % chez les employeurs dont la masse salariale était de un million de dollars et plus, à 75 % chez ceux ayant une masse salariale située entre 500 000 \$ et un million de dollars et à 65 % chez les employeurs avec une masse salariale entre 250 000 \$ et 500 000 \$. Ces derniers en étaient en 1998 à leur première année d'assujettissement à la Loi. Par ailleurs, on note que les projets présentés au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* ne tendent pas à compenser la propension plus grande qu'ont les petites et les moyennes entreprises à verser au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* l'équivalent de 1 % de leur masse salariale plutôt que de l'investir dans la formation de leur main-d'œuvre.

Bien que le recul dont on dispose soit insuffisant pour porter un jugement sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, il apparaît déjà que la faiblesse de l'investissement des petites entreprises — et dans une moindre mesure des entreprises de taille moyenne — pose un défi à Emploi-Québec et à ses partenaires.

Les principaux résultats de l'évaluation de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, issus d'une enquête (auprès de plus de 3 000 entreprises) sont les suivants : 1) les entreprises constatent, en très forte proportion, des retombés de la formation notamment en matière de gestion des ressources humaines, de climat de travail, de compétitivité et de service à la clientèle etc.; 2) en regard de l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, neuf entreprises sur dix déclarent investir en formation et cette proportion a augmenté depuis l'entrée en vigueur de la Loi; la formation dispensée contribue dans deux entreprises sur cinq soit à la promotion des employés, soit au maintien en emploi de certains employés; et dans sept cas sur dix, toutes les catégories de personnel présentes dans l'entreprise ont été touchées; 3) enfin, il y a des améliorations à apporter du côté de la promotion, de l'information et de l'aide conseil en ce qui concerne la Loi et des allègements administratifs faciliteraient son application.

- ❖ **Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.** Le plan d'affectation des ressources du Fonds pour 2000-2001 rend disponibles 60 M\$ pour les subventions et comporte certains éléments nouveaux par rapport au plan précédent, notamment une ouverture au financement de formation plus technique ainsi qu'une orientation aux fins des initiatives de la *Commission des partenaires du marché du travail*. Dans le cadre du plan d'affectation 2000-2001, on estime que 53 M\$ auront été octroyés pour la réalisation de plus de 1 000 projets. Dans le plan d'affectation de 1997-1998, 4 M\$ avaient été mis à la disposition de promoteurs et 4,2 M\$ avaient été accordés pour un total de 123 projets. En 1998-1999, 12 M\$ étaient disponibles; 14,9 M\$ avaient été accordés pour la réalisation de 418 projets. Le plan d'affectation 1999-2000 rendait 18 M\$ disponibles; 17 M\$ ont été octroyés pour 368 projets.

Un plan de 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* a été élaboré et mis en place en 2000-2001, notamment pour réduire la croissance du Fonds et en augmenter l'utilisation. Une cible de 10 000 employeurs avait été établie et, selon les estimés, elle était déjà dépassée au 30 septembre 2000. En fait, à la fin de 2000-2001, plus de 25 000 activités de promotion auront été réalisées auprès d'un nombre plus important d'employeurs.

- ❖ **La concertation avec les autres ministères.** Afin d'assurer une plus grande cohérence de l'action gouvernementale ainsi qu'un meilleur service à la population et d'éviter les chevauchements coûteux, Emploi-Québec compte intensifier ses collaborations avec les autres ministères. Ces collaborations sont déjà nombreuses. Ainsi, les ministères des Affaires municipales et de la Métropole, des Régions, de l'Éducation, de l'Industrie et du Commerce sont membres de la *Commission des partenaires du marché du travail*; les orientations ministérielles concernant le plan d'action d'Emploi-Québec sont présentées chaque année au Conseil des ministres et les comités ministériels de l'emploi et du développement économique, de l'éducation et de la culture et du développement social sont appelés chaque année à commenter ce plan et à faire leurs recommandations au Conseil des ministres. Plusieurs ministères sectoriels participent sur une base régulière aux travaux des divers comités sectoriels.

À l'entente avec le ministère de l'Éducation concernant la formation se sont ajouté deux volets, l'un portant sur un projet pilote Formation – Emploi dans la région de l'Estrie visant à harmoniser l'information dont disposent les deux ministères sur les besoins de main-d'œuvre et de formation, l'autre portant sur un projet conjoint de veille stratégique des professions en demande et des compétences recherchées. Ceci s'ajoute aux échanges qui ont lieu sur une base régulière entre le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et les divers comités sectoriels visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de formation aux besoins des travailleurs et des entreprises. Le ministère de la Solidarité sociale et Emploi-Québec ont participé à l'élaboration de l'énoncé de politique sur la formation continue.

Les travaux se poursuivent avec le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration afin de renforcer la collaboration déjà existante, notamment en ce qui touche l'identification des occupations où il existe une rareté relative de main-d'œuvre, et d'harmoniser l'intervention des deux ministères en matière d'insertion en emploi des personnes immigrantes, d'aide aux jeunes des minorités visibles et de francisation.

Une entente devrait intervenir incessamment avec le ministère de l'Industrie et du Commerce visant, entre autres, à assurer le repérage et la référence à Emploi-Québec des entreprises dont les difficultés de main-d'œuvre risquent de compromettre la compétitivité et la capacité de maintenir et de créer des emplois. Une collaboration existe avec le ministère des Régions

impliquant le transfert de ressources en ce qui a trait au soutien à l'entrepreneuriat par les Centres locaux de développement. Une entente a été conclue avec le ministère de la Culture et des Communications concernant la main-d'œuvre du secteur culturel. Une entente est prévue avec le ministère de la Sécurité publique pour les personnes contrevenantes adultes. Emploi-Québec collabore sur une base régulière avec Investissement Québec dans le cadre des projets économiques d'envergure.

Par ailleurs, la concertation d'Emploi-Québec avec les ministères se concrétise dans une série d'ententes spécifiques impliquant notamment les Conseils régionaux de développement et les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ces ententes s'inscrivent dans le cadre d'une planification stratégique régionale visant le développement économique et social de chacune des régions.

En réponse à la décision du Conseil des ministres concernant le plan d'action d'Emploi-Québec 2000-2001, un comité interministériel regroupant les ministères de l'Industrie et du Commerce, de l'Éducation et des Finances a été mis sur pied par Emploi-Québec pour traiter, en collaboration avec le comité sectoriel des technologies de l'information et le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie — dont les sous-ministres adjoints des ministères des Finances, de l'Industrie et du Commerce, de l'Éducation, de la Recherche, de la Science et de la Technologie sont membres du Comité directeur — de la question des besoins de main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications et de l'adaptation de l'offre de formation à ces besoins.

Un comité auquel participent le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration ainsi que le comité sectoriel du secteur agricole cherche à apporter une solution au problème de la pénurie de main-d'œuvre saisonnière dans les secteurs de la production agricole et de la transformation agricole, et répondre ainsi à la préoccupation soulevée par le Conseil des ministres à cet égard.

### 3. ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUES DES CLIENTÈLES<sup>14</sup>

#### A) Analyse des tendances du marché du travail

##### a) Évolution du chômage

Après trois années de croissance vigoureuse de l'emploi, le taux de chômage, en repli constant depuis 1993 où il culminait à 13,3 %, a atteint en 1999, à 9,3 %, son plus bas niveau depuis le dernier sommet conjoncturel de 1989. L'amélioration des conditions du marché du travail se poursuivant en 2000, le taux de chômage a encore reculé pour atteindre 8,0 % en décembre 2000, son niveau le plus faible depuis un quart de siècle. Ce recul marqué du taux de chômage, combiné à l'augmentation du taux d'activité, fait en sorte que le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé au Québec depuis 1990.

Depuis son sommet conjoncturel de 1993, le nombre de chômeurs a diminué au Québec de 26,0 % pour atteindre 344 200 en 1999. Au cours de cette période, le nombre de chômeurs de longue durée (plus de 52 semaines) a diminué de 52,0 %. Ces derniers qui représentaient 17,8 % des chômeurs en 1994 n'en représentaient plus que 10,3 % en 1999. Par contre, le nombre de chômeurs de très courte durée (1 à 4 semaines) s'est à peu près maintenu depuis 1993 si bien que ces chômeurs constituent une part croissante du chômage, se situant à près de 30 % en 1999.

Malgré une baisse importante, le taux de chômage au Québec reste élevé par rapport à ce que l'on peut estimer être son niveau de plein-emploi (environ 4 %) et à ce que l'on observe dans des économies comparables. Le taux de chômage observé au Québec en 1999 situait ce dernier au cinquième rang des pays de l'OCDE ayant le taux de chômage le plus élevé parmi les 21 pays pour lesquels on dispose de données comparables, à une fois et demi le taux de chômage de l'Ontario (6,3 %), à deux fois ce taux si l'on tient compte que le taux d'activité de la population de l'Ontario est de 6,0 % supérieur à celui de la population du Québec.

En même temps que le chômage demeure à un niveau encore élevé et impose au Québec des coûts économiques et sociaux toujours significatifs, le nombre d'offres d'emplois est en croissance et les signes que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs postes vacants se multiplient. Dans ce contexte, où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel, dont on peut estimer qu'il se situe aux environs de 8,0 %, un contexte caractérisé par la coexistence d'un nombre de postes vacants et de chômage significatif, on ne peut compter sur la seule amélioration de la conjoncture ou sur des mesures macro-économiques (stimulation de la demande : consommation, investissement...) pour réduire significativement le chômage au Québec. De telles mesures ne feraient qu'exacerber les pénuries de main-d'œuvre, engendrer des pressions sur les salaires et les prix et inciter la Banque du Canada à resserrer sa politique monétaire.

L'intervention des services publics d'emploi s'impose donc plus que jamais pour assurer une meilleure adéquation quantitative et qualitative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, pour réduire le chômage et les postes vacants et éliminer les goulots d'étranglement sur le marché du travail qui risquent de compromettre la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

##### b) Évolution de l'emploi

La forte croissance de l'emploi observée depuis 1997 est allée de pair avec une réduction de l'emploi à temps partiel. Cette croissance a bénéficié à l'ensemble des secteurs d'activités économiques, peu importe leur intensité technologique, de même qu'à l'ensemble des personnes, peu importe leur niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. C'est ainsi qu'on a assisté depuis 1997 à une augmentation de l'emploi remarquablement vigoureuse dans certaines industries (vêtement, bois et meuble) et certaines catégories de travailleurs (niveau de compétence élémentaire) dont la tendance de l'emploi au cours des années antérieures s'inscrivait nettement à la baisse.

Cette évolution à court terme de l'emploi — favorable à une action énergique des services publics d'emploi visant à intégrer en emploi les chômeurs — ne doit cependant pas faire perdre de vue la tendance observée à plus long terme où l'on note une hausse importante de l'emploi des secteurs d'activité économique à haute intensité technologique et des travailleurs fortement qualifiés en même temps qu'une diminution significative de l'emploi des secteurs à faible intensité



technologique et des travailleurs faiblement scolarisés et faiblement qualifiés.

Ainsi, sur l'ensemble de la période 1990-1999, le nombre d'emplois occupés par les diplômés de niveau post-secondaire s'est accru de 546 000 alors qu'au cours de la même période, le nombre d'emplois occupés par des travailleurs ayant une scolarité de niveau inférieur a diminué de 330 000.

On doit s'attendre à ce que cette tendance à long terme — observée depuis près d'un quart de siècle — se maintienne et à ce que les changements de la structure des emplois en faveur des activités économiques à plus haute intensité technologique, d'une production à plus forte valeur ajoutée et des travailleurs plus scolarisés les plus qualifiés se poursuivent. C'est là une conséquence directe de changements technologiques majeurs — notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications — et de la mondialisation des marchés.

L'impact de ces changements sur la croissance économique du Québec, sur l'emploi et sur le chômage, dépend essentiellement de la capacité des entreprises et de la main-d'œuvre à s'y adapter. La montée tendancielle du chômage structurel observée au Québec dans les années 60 à 80 s'explique d'ailleurs en grande partie par les difficultés qu'ont éprouvées les entreprises et la main-d'œuvre du Québec à s'adapter aux changements majeurs que connaissait leur environnement économique et technologique.

Un des déterminants majeurs de la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter aux changements est son niveau de scolarité. Un niveau de scolarité élevé favorise l'intégration en emploi, renforce l'incitation des entreprises à investir dans la formation de leur main-d'œuvre de même que la capacité des travailleurs à s'adapter aux changements. Plus que jamais, un faible niveau de scolarité augmente les risques de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail. Ainsi, en 1999, le taux de chômage des personnes ayant une scolarité de niveau primaire s'élevait à 16,0 % comparativement à 5,3 % pour les personnes ayant un grade universitaire. Encore plus significatif, le taux d'emploi des premiers ne s'élevait qu'à 21,5 % alors que celui des seconds atteignait 77,8 %. Les personnes ne détenant aucun diplôme représentent toujours au Québec près de 30 % de la population du Québec âgée entre 15 et 64 ans, une proportion trop élevée en comparaison du reste du Canada et de plusieurs pays de l'OCDE, qui explique pour une bonne part le haut taux de chômage observé au Québec, de 50 % plus élevé que celui de l'Ontario.

Le Québec doit relever le défi d'adapter sa main-d'œuvre à une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

#### c) Les entreprises

L'économie du Québec est l'une des plus fortement exposées à la concurrence étrangère. Les exportations internationales du Québec représentent près de 45,0 % de son produit intérieur brut. Si on tient compte des exportations interprovinciales, c'est près de 55,0 % de son produit intérieur brut qui est exporté. La proportion de la production exposée à la concurrence extérieure est en fait encore plus élevée si l'on tient compte de la production des entreprises du Québec concurrencée par les importations.

La structure des exportations du Québec s'est modifiée de façon sensible au cours des dernières années. Ainsi, en 1988, les deux principales industries d'exportation étaient liées aux ressources naturelles (papier journal et aluminium). En 1999, trois des cinq industries exportant le plus sont des industries à haute intensité technologique (aéronefs et pièces d'aéronefs, équipements de télécommunications, pièces et composantes électroniques). Cette transformation de la structure des exportations en faveur des produits à haute intensité technologique et à plus forte valeur ajoutée devrait se poursuivre à mesure que s'intensifiera la concurrence des pays bien dotés en ressources naturelles et que se modifiera en conséquence l'avantage compétitif des entreprises du Québec.

L'avantage compétitif des entreprises du Québec ne réside plus, comme ce fut historiquement le cas, dans l'abondance de ses ressources naturelles ou d'une main-d'œuvre peu qualifiée et faiblement rémunérée. En effet, dans un monde caractérisé par une forte mobilité du capital physique et financier, et de la technologie, l'avantage compétitif des entreprises réside dans leur capacité à adopter et à adapter les technologies disponibles et à innover, tant au plan des méthodes de production, des produits et services que des modes de gestion, de manière à répondre aux besoins de marchés et de clientèles spécifiques et en changement constant. La réalisation des gains de productivité associés à l'adoption par les entreprises des nouvelles technologies — essentielles pour assurer leur compétitivité — exigent notamment pour se concrétiser que les entreprises adaptent en conséquence leurs pratiques de gestion et de formation de leurs ressources humaines de même que



leur organisation du travail. La capacité d'adaptation des entreprises à ces changements dépend en grande partie de la compétence de leurs gestionnaires et de leurs travailleurs et de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et qui répond à leurs besoins.

Les données les plus récentes laissent voir que les entreprises du Québec connaissent une faible croissance de leur productivité. Ainsi, au cours de la période 1991-1997, la croissance annuelle moyenne de la productivité a été de 0,7 % au Québec comparativement à 3,5 % aux États-Unis et à 3,0 % en Ontario. Cette faiblesse — masquée jusqu'à maintenant par un taux de change du dollar canadien favorable aux exportations — risque de compromettre à terme la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois, et le niveau de vie des Québécois.

Dans cette perspective, on doit se préoccuper:

- 1) du fait que la majorité des entreprises du Québec semblent peu sensibles au rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines et l'impact majeur que leurs pratiques en matière de recrutement, de développement et de rétention de leurs ressources humaines est susceptible d'avoir sur leur performance dans un contexte de changement technologique. Selon une enquête<sup>15</sup> réalisée auprès de l'ensemble des établissements du Québec de cinq employés et plus (services gouvernementaux et d'enseignement exceptés), il ressort que, globalement, les activités de gestion des ressources humaines et de formation sont peu structurées dans une majorité d'établissement. Cinquante-sept pourcent des entreprises n'ont pas de service du personnel et ne bénéficient pas d'une telle structure au siège social; moins de 15 % ont un plan d'embauche; sauf en ce qui a trait aux conditions de travail, moins de 30 % sont dotés d'une politique écrite de gestion des ressources humaines.
- 2) de la faiblesse des investissements des entreprises du Québec dans la formation de leur main-d'œuvre<sup>16</sup>, vu le lien étroit qui existe entre, d'une part, ces investissements, et, d'autre part, les difficultés qu'éprouvent les entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, leur capacité à innover et leur performance. Le Canada et le Québec sont, parmi les régions de l'OCDE, celles où le taux de participation de la main-d'œuvre à des activités de formation structurée est le plus faible. Et, selon la dernière *Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, le Québec est la province du Canada ayant le taux de formation de la main-d'œuvre en emploi le plus faible. Ce taux est particulièrement faible chez les travailleurs des petites entreprises qui comptent pour 90 % des entreprises et 25,0 % de l'emploi, chez les travailleurs les moins scolarisés et les plus âgés ainsi que chez les travailleurs à temps partiel.

En 1999, 40 % des chômeurs québécois l'étaient devenus suite à une mise à pied permanente dans l'année qui précédait. Le taux de mises à pied permanentes — qui est de 60 % plus élevé au Québec qu'en Ontario (8 % contre 5 %) — est quatre fois plus élevé chez les petites entreprises (moins de 20 employés) que chez les grandes (500 employés et plus). Paradoxalement, ce sont les petites entreprises — celles qui perdent le plus d'emplois — qui contribuent à la création d'emplois le plus fortement. Ainsi de 1983 à 1996, les petites entreprises qui représentaient 25 % de l'emploi ont contribué à 36 % de la création d'emplois alors que les grandes entreprises qui représentaient 40 % de l'emploi y ont contribué pour 18,0 %.

On trouve là une partie de l'explication de l'écart de taux de chômage entre le Québec et l'Ontario. Si le taux de chômage est plus élevé au Québec qu'en Ontario, ce n'est pas parce que le Québec crée moins d'emplois salariés que l'Ontario mais bien parce qu'il ne parvient pas aussi bien à maintenir les emplois existants. Ainsi, au cours de la période 1983-1996, le taux moyen de gain brut d'emplois salariés a été de 11,76 % au Québec comparativement à 11,48 % en Ontario pour un écart de 0,28 % en faveur du Québec. Par contre, au cours de la même période, le taux moyen de perte brute d'emplois salariés a été de 10,16 % au Québec contre 9,69 % en Ontario, pour un écart moyen de 0,47 % en faveur de l'Ontario.

Le Québec doit donc relever le défi de stabiliser et de maintenir les emplois et d'assurer la survie de ses entreprises, en particulier des plus petites.

#### d) Les disparités régionales du marché du travail

Les régions du Québec sont caractérisées par une grande diversité de leur structure industrielle et de la situation de leur marché du travail.

Ainsi, en 1999, le secteur primaire représentait 0,3 % de la population active de Montréal comparativement à 13,6 % en Abitibi-Témiscamingue; le secteur secondaire représentait 13,3 % de la population active en Outaouais et 34,1 % au Centre-du-Québec; le secteur tertiaire représentait

58,0 % de la population active du Centre-du-Québec alors qu'il était de 84,0 % dans la région de la Capitale Nationale.

Les régions du Québec souffrent de façon variable du chômage et du sous-emploi. Ainsi, en 1999, le taux de chômage allait de 20,8 % en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine à 6,9 % en Chaudière-Appalaches et le taux d'emploi, de 39,8 % en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine à 62,1 % en Montérégie.

L'île de Montréal, qui représente 25 % de la population totale du Québec, compte 37 % des ménages vivant sous le seuil de faible revenu, 70 % des immigrants, 75 % des membres des minorités visibles, 36 % des prestataires aptes de l'assistance-emploi.

Cette grande diversité des marchés du travail régionaux exige des interventions adaptées aux spécificités régionales.

#### f) L'importance grandissante du facteur démographique

Si l'augmentation considérable de la population active peut, dans une certaine mesure, avoir déstabilisé le marché du travail il y a une trentaine d'années, c'est au contraire le vieillissement de la population et de la force de travail qui constitue aujourd'hui un défi important pour l'avenir. La population en âge de travailler augmente aujourd'hui beaucoup moins rapidement et l'âge moyen des travailleurs est à la hausse.

Les personnes en âge de travailler seront, selon les dernières projections de l'*Institut de la statistique du Québec*, de moins en moins nombreuses pour soutenir une population âgée de plus en plus grande. Ce phénomène ira d'ailleurs en s'accéléralant au fur et à mesure de l'arrivée à la retraite des membres de la génération du *baby-boom*.

Le niveau de vie des Québécois dépend de la proportion de la population qui occupe un emploi et de sa productivité. Dans ce contexte, le Québec aura besoin plus que jamais du dynamisme des plus jeunes, de l'expérience des travailleurs âgés, de la vitalité de chacune des régions et du concours de tous ceux et celles qui sont en mesure d'offrir une contribution à la société.

### B) Éléments de problématique des clientèles individus

#### a) Les prestataires réguliers de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi a diminué de 48,3 % de 1991 à 1999. Il s'élevait à 187 740 personnes en avril 2000. La baisse marquée du nombre de prestataires de l'assurance-emploi a été accélérée artificiellement par les resserrements successifs des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi depuis 1990. Ainsi, au Québec en 1989, 94 % des personnes qui perdaient leur emploi touchaient des prestations d'assurance-emploi; en 1997, à peine 50 % d'entre eux y avaient accès. Cela a, bien entendu, eu un effet inverse sur le nombre de prestataires de l'assistance-emploi.

En 1996, les deux tiers des prestataires actifs avaient déjà eu recours au régime d'assurance-emploi au moins une autre fois au cours des quatre dernières années et la moitié avaient fait trois demandes ou plus. La saisonnalité des emplois est une source importante de ces recours répétés à l'assurance-emploi.

#### b) Les prestataires de l'assistance-emploi

Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi a diminué de 28,3 % entre 1997 et 2000 pour s'établir à 208 464 en avril 2000, un résultat obtenu en dépit du resserrement des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, qui a poussé vers l'aide sociale un nombre significatif de travailleurs faiblement qualifiés.

Le profil des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi était le suivant en avril 2000 : 14,4 % (29 974) étaient responsables de famille monoparentale; 24,1 % avaient moins de trente ans. Par ailleurs, de mars 1993 à mars 1999, la proportion des prestataires sans contrainte à l'emploi présents à l'aide sans interruption depuis moins de deux ans a baissé de 56,7 % à 43,6 % alors que la proportion des prestataires présents à l'aide sans interruption depuis 5 ans et plus a crû de 21,1 % à 33,3 %. Comme l'on sait que la probabilité de sortie de l'aide diminue avec le nombre de mois passés à l'aide, ce constat signifie un alourdissement de la clientèle.

## c) Les femmes

De 1976 à 1999, le taux d'activité des femmes est passé de 41,4 % à 55,1 % au Québec et leur taux d'emploi, de 37,4 % à 50,2 %. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures, elles créent plus de nouvelles entreprises, ont de meilleurs résultats scolaires et un taux de chômage inférieur à celui des hommes depuis le début des années 90. En outre, leur présence s'est, de façon générale, accrue chez les directeurs, les administrateurs et les professionnels.

Toutefois, malgré de notables améliorations, les femmes font toujours face à des difficultés d'intégration au marché du travail. En dépit d'une forte progression depuis 25 ans — une progression qui s'est toutefois ralentie ces dernières années — le taux d'emploi des femmes reste inférieur de près de 14 % à celui des hommes. La proportion des femmes en emploi qui occupent un emploi à temps partiel était en 1999 de 25,7 % comparativement à 10,6 % pour les hommes. Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs et le personnel scientifique, où la rémunération est relativement élevée et elles sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau, où l'emploi a fortement baissé et où la rémunération est relativement faible. En dépit des progrès réalisés, leur salaire hebdomadaire moyen ne représentait en 1999 que 71,5 % de celui des hommes. Les femmes représentent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation susceptible d'aggraver significativement le risque de chômage de longue durée des personnes concernées lorsqu'elle se trouve associée à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité. On retrouve beaucoup de ces femmes à l'assistance-emploi. Enfin, la difficile conciliation des exigences professionnelles et familiales touche particulièrement cette clientèle.

## d) Les jeunes

Les jeunes, à l'instar des autres groupes démographiques, ne constituent pas un groupe homogène. On observe en effet au sein de ce groupe une grande hétérogénéité des risques de chômage. Ainsi, le taux de chômage des jeunes varie du simple au quadruple selon le niveau de scolarité considéré. Dans ces circonstances, la réaction qu'ont eue plusieurs jeunes de prolonger leurs études face à la faiblesse du marché du travail du début des années 1990 paraît judicieuse. On note toutefois récemment une baisse du taux de fréquentation scolaire des jeunes. Malgré cette baisse — liée à l'amélioration particulièrement significative de la situation des jeunes sur le marché du travail depuis 1997 — le taux de fréquentation scolaire à temps plein des jeunes reste nettement plus élevé qu'il y a vingt ans, ce qui ne peut que contribuer à l'amélioration de leur situation sur le marché de travail.

Alors que la situation sur le marché du travail des 25 à 29 ans tend à se confondre avec celle des travailleurs plus âgés, les jeunes de 15 à 24 ans ont particulièrement été affectés par la dernière récession. Ces derniers ont cependant vu leur situation s'améliorer significativement depuis 1997, leur taux d'emploi augmentant de 1997 à 1999 de plus de 5 % alors que le taux d'emploi de l'ensemble de la population en âge de travailler progressait au cours de cette période de 2 %.

Malgré cette amélioration, le taux de chômage des 15 à 24 ans reste élevé. Il s'élevait en 1999 à 21,3 % pour les 15-19 ans et à 12,7 % pour les 20-24 ans comparativement à 9,3 % pour l'ensemble de la population. Il convient cependant de distinguer le chômage des jeunes qui, tout en poursuivant leurs études, sont à la recherche d'un emploi, le plus souvent à temps partiel, du chômage des jeunes qui ont quitté les études sans avoir obtenu un diplôme. Ces derniers sont particulièrement à risque de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve d'ailleurs à l'assistance-emploi beaucoup de ces jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La prévention du décrochage scolaire s'impose plus que jamais vu les exigences croissantes du marché du travail.

## e) Les personnes de 45 ans et plus

Les difficultés des travailleurs âgés de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et d'emploi plus faibles, une durée moyenne de chômage et une fréquence du chômage de longue durée plus élevées.

Toutefois, l'incidence des difficultés vécues par les travailleurs âgés est largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Ainsi, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs varient du simple au triple selon leur scolarité. D'ailleurs, l'augmentation du niveau moyen de scolarité de ces travailleurs constitue la principale explication à l'amélioration de leur situation relative sur le

marché du travail au cours des dernières années.

Les travailleurs âgés, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise avec des qualifications spécifiques à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active; ces risques augmentent avec l'âge des travailleurs.

#### f) Les personnes immigrantes et les minorités visibles

Les personnes immigrantes représentaient 9,4 % de la population en 1996. Elles font souvent face à des obstacles lors de leur arrivée au pays qui compromettent leur entrée sur le marché du travail : non-reconnaissance de leurs diplômes et acquis, barrières linguistique et culturelle, etc. L'obtention d'un premier emploi dans leur pays d'accueil peut donc s'avérer excessivement difficile.

Les données tendent à démontrer cependant qu'à mesure que le temps passe la situation sur le marché du travail des personnes immigrantes devient assimilable à celle des personnes nées au pays ayant des caractéristiques socioprofessionnelles comparables.

Les personnes appartenant aux minorités visibles font face à des difficultés d'intégration au marché du travail qui se reflètent dans un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé.

Une attention particulière doit donc être apportée aux personnes immigrantes nouvellement arrivées et aux minorités visibles pour faciliter leur intégration au marché du travail.

#### g) Les personnes handicapées

Bien que la situation vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées soit caractérisée par une grande hétérogénéité et que le risque de chômage de longue durée de ces personnes varie en fonction de la nature de leur handicap et de leurs caractéristiques socio-économiques, le fait d'être handicapé constitue un facteur aggravant du risque 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 supérieurs à la moyenne.

#### h) La clientèle judiciairisée adulte

Plus de 600 000 personnes ont un casier judiciaire. Le tiers de ces personnes ont été incarcérées. Il s'agit d'une clientèle généralement masculine, peu scolarisée, et dont les principales sources de revenu sont la sécurité du revenu et le travail au noir.

Cette clientèle se bute souvent à de multiples obstacles qui rendent sa réinsertion très ardue : peu ou pas d'expérience de travail, une absence prolongée du marché du travail (assimilable au chômage de longue durée qui est déjà une barrière imposante en soi), un niveau de scolarité très faible, des préjugés sociaux difficiles à surmonter...

Une attention particulière doit donc être apportée aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, en particulier, aux membres sous-scolarisés de ces groupes. C'est d'ailleurs dans cette perspective qu'ont été mis sur pied le comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, le comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées et les comités aviseurs pour les jeunes, pour les femmes, pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans et pour les personnes judiciairisées adultes.

#### 4. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS

##### A) DÉFIS, ENJEUX ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES D'EMPLOI-QUÉBEC

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population du Québec, aux personnes et aux entreprises, des services publics d'emploi performants, adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des clientèles. Ces services doivent faire une utilisation efficiente des budgets investis pour réduire les coûts économiques et sociaux associés aux multiples dysfonctionnements du marché de travail. Des dysfonctionnements qui se manifestent dans le chômage et le sous-emploi, l'exclusion sociale et professionnelle, les pertes d'emplois et l'instabilité de l'emploi, une création d'emplois inférieure à ce qu'autoriserait le potentiel de l'économie du Québec, les difficultés des entreprises à combler leurs postes et à retenir leur main-d'œuvre, l'inadéquation des compétences des travailleurs aux besoins des entreprises.

Ces dysfonctionnements du marché du travail imposent des coûts importants au Québec, dont on trouve une manifestation, notamment dans : 1) les revenus plus faibles des travailleurs; 2) les profits moindres des entreprises; 2) les recettes fiscales plus faibles et des dépenses publiques plus élevées pour le Gouvernement, notamment au titre des programmes sociaux et de soutien du revenu; 3) la capacité réduite de ce dernier à alléger le fardeau fiscal des contribuables québécois, à soutenir la croissance économique et la création d'emplois par ses investissements stratégiques, à lutter contre la pauvreté, à maintenir et améliorer les programmes sociaux et l'aide aux personnes les plus démunies et les plus vulnérables de notre société.

L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles d'Emploi-Québec suggère que le support à l'insertion en emploi des chômeurs, notamment des chômeurs de longue durée menacés d'exclusion sociale et professionnelle et que le soutien au développement économique par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre, notamment en assurant une meilleure réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, constituent les principaux enjeux auxquels Emploi-Québec est confrontée.

Emploi-Québec structurera en conséquence ses interventions en fonction des quatre grandes orientations stratégiques suivantes :

1. **Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage.**
2. **Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**
3. **Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'oeuvre.**
4. **Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.**

Ces orientations, qui guident l'action d'Emploi-Québec, s'inscrivent dans les orientations du gouvernement du Québec, soit de favoriser une gestion rigoureuse de l'État, une économie compétitive, d'avant-garde et créatrice d'emplois; une société solidaire et équitable et des services adaptés et accessibles; un Québec ouvert sur le monde et soucieux de préserver et de promouvoir son identité; un État moderne, branché, flexible, associé aux partenaires du marché du travail, pour le meilleur service aux citoyens. L'action d'Emploi-Québec en 2001-2002 s'inscrit également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État visant l'amélioration des services aux citoyens.

Par son plan d'action Emploi-Québec contribue à la concrétisation des orientations et des politiques gouvernementales et ministérielles, notamment de la stratégie de lutte contre la pauvreté, de la politique jeunesse, de la politique de formation continue et de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, une stratégie qui vise plus de la moitié la population en âge de travailler du Québec. C'est l'ensemble des mesures et des services d'Emploi-Québec qui sont interpellés par cette stratégie qui commande que l'intervention d'Emploi-Québec repose sur une approche différenciée en fonction du sexe des usagers chaque fois que l'exige une meilleure réponse aux besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine.

## B) PROBLÉMATIQUES, STRATÉGIES ET CIBLES DE RÉSULTATS 2001-2002

### ORIENTATION NO 1 : ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE

En dépit de sa diminution, ces dernières années, due essentiellement à l'amélioration de la conjoncture, le taux de chômage persiste au Québec à un niveau élevé par rapport à ce qui pourrait être considéré son niveau de plein emploi (environ 4 %) et à ce qu'on observe ailleurs dans le monde. Par ailleurs, les disparités régionales persistent à un niveau élevé, le taux de chômage en Gaspésie-îles-de-la-Madeleine était en 1999 trois fois plus élevé que celui de la région Chaudière-Appalaches.

Ce haut taux de chômage impose à la société québécoise des coûts économiques et sociaux considérables. C'est ainsi qu'on peut estimer à quelque 25 milliards de dollars<sup>17</sup> les pertes de revenus subies par l'ensemble des Québécois en 1999 en raison de ce haut taux de chômage. Les coûts sociaux du chômage sont plus difficiles à chiffrer mais n'en sont pas moins réels. Un taux de chômage élevé affecte donc directement le niveau de vie des Québécois et contribue à réduire la marge de manœuvre dont dispose le Gouvernement pour réduire le fardeau fiscal des Québécois, pour soutenir par ses investissements stratégiques la croissance de l'économie et la création d'emplois, pour améliorer les programmes sociaux et lutter contre la pauvreté.

Le chômage observé au Québec est essentiellement de nature structurelle comme l'attestent la persistance des disparités régionales et le fait qu'il ne soit jamais passé sous la barre des 8,4 % au cours du dernier quart de siècle. Les causes du chômage structurel sont nombreuses. Mentionnons, sans prétendre à être exhaustif, un fardeau fiscal élevé ayant une incidence négative sur l'incitation à travailler, à consommer, à épargner et à investir et sur la création d'emplois, un haut taux de roulement de la main-d'œuvre associé notamment à des taux élevés de disparition et de création d'entreprises et au caractère saisonnier des emplois, le prolongement des durées de chômage dû à l'inefficacité des mécanismes d'appariement de l'offre et de la demande d'emplois et à l'inadéquation des compétences des chômeurs aux besoins des employeurs.

En même temps que le chômage demeure à un niveau encore élevé, le nombre d'offres d'emplois est en croissance et les signes que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs postes vacants se multiplient. Dans ce contexte où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel et coexiste avec un nombre élevé de chômeurs et de postes vacants, l'intervention des services publics d'emploi s'impose plus que jamais pour assurer une insertion maximale des chômeurs dans les postes vacants et ce faisant, atténuer les difficultés de recrutement des entreprises, lesquelles risquent de compromettre la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

La conjoncture actuelle, caractérisée par une augmentation de l'emploi bénéfique à l'ensemble des secteurs d'activité économique, peu importe leur intensité technologique, de même qu'à l'ensemble des personnes, peu importe leur niveau de scolarité et de qualifications professionnelles, est éminemment favorable à la poursuite d'une action vigoureuse d'Emploi-Québec en ce sens.

#### **Axe d'intervention no. 1 : Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion des chômeurs dans les postes vacants**

Chaque année, près d'un million de Québécois connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à combler. La grande majorité de ces chômeurs sont à même de se trouver un emploi seul mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités que leur offre le marché du travail.

En offrant aux chômeurs et aux entreprises des services de placement efficaces et en mettant à leur disposition une information sur le marché du travail accessible et fiable, Emploi-Québec contribue à la réduction de la durée du chômage et des postes vacants et des coûts économiques qui y sont associés.

**Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage et, notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi**

- ❖ En assurant une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail rendus disponibles dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi et en assurant un meilleur soutien au personnel y œuvrant.
- ❖ En faisant la promotion de ces services auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à combler et en informant de façon systématique de l'existence de ces services 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.
- ❖ En mettant en place un service en ligne d'appariement des offres et des demandes d'emplois.
- ❖ En produisant une information sur le marché du travail adaptée aux besoins des participants aux sessions de groupe, notamment des femmes, et à sa diffusion sur l'internet.
- ❖ En assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du Service national de placement, des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes impliqués dans la production et la diffusion de l'IMT (MEQ, MIC...) et dans le placement (MIC, MRCI, UPA).

*Cibles de résultats 2001-2002*

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	236 132	257 018 <sup>18</sup> (+8,8 %) <sup>19</sup>
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	75 %	80 %

**Axe d'intervention no. 2 : Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi la plus rapide possible**

Bien que la grande majorité des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seul en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans même connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada de 1999 indiquent que 29 % des chômeurs ont connu une durée de chômage de 4 semaines ou moins, 23,6 %, une durée de chômage supérieure à 26 semaines, dont 10,3 % de plus de 52 semaines, ces derniers constituant par définition des chômeurs de longue durée. Bien que le chômage de courte durée soit *per capita* moins coûteux que le chômage de longue durée, il n'en reste pas moins qu'il impose au Québec un coût économique important en raison du nombre significatif de personnes qu'il concerne, un coût qui se reflète dans un revenu plus faible pour les chômeurs, des postes vacants moins rapidement comblés et des profits moindres pour les entreprises, un niveau de prestation plus élevé et des recettes fiscales plus faibles pour le Gouvernement.

Les femmes ont tendance à chômer moins longtemps que les hommes. Ainsi en 1999, la durée moyenne du chômage des femmes était de 23,8 semaines comparativement à 30,5 semaines pour les hommes et 8,6 % des femmes en chômage l'étaient depuis plus de 52 semaines comparativement à 11,7 % chez les hommes. Le chômage de moins longue durée des femmes s'explique au moins en partie par la propension plus grande qu'ont ces dernières lorsqu'elles sont en chômage à mettre fin à leur recherche d'emploi avant d'avoir trouvé un emploi et à se retirer de la population active. Ce comportement explique en partie la faiblesse du taux d'activité et du taux d'emploi des femmes et le sous-emploi qui caractérise leur situation sur le marché du travail.

Une utilisation efficiente des ressources dont dispose Emploi-Québec et le respect du principe d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne au bon moment exigent d'Emploi-Québec qu'elle: 1) évite d'intervenir autrement que par ses services de placement et d'information sur le marché du travail auprès des personnes qui ne courent pas le risque de voir la durée de leur chômage (ou de sous-emploi)<sup>20</sup> se prolonger; 2) intervienne rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de cette intervention, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue; 3) module l'importance de l'aide accordée aux personnes en fonction de l'importance de leur risque de chômage et de sous-emploi et des coûts économiques et sociaux que l'intervention d'Emploi-Québec permet d'éviter; et, en conséquence 4) offre des mesures d'accès rapide à l'emploi relativement peu coûteuses, incluant le service de placement assisté et les activités de formation de courte durée, aux personnes, notamment aux prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, qui, bien que ne courant pas un risque élevé de chômage de longue durée, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec; 5) réserve ses mesures de plus longue durée, les plus coûteuses, aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et pour lesquelles une intervention d'Emploi-Québec est susceptible de générer une réduction significative des coûts économiques et sociaux.

Stratégie

**Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger<sup>21</sup> afin d'assurer leur insertion durable<sup>22</sup> en emploi la plus rapide possible :**

- ❖ En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec<sup>23</sup>, les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue (incluant les prestataires dans des occupations en demande), afin qu'elles puissent rapidement bénéficier d'une entrevue d'évaluation initiale et des services spécialisés adaptés à leur besoin — tenant compte notamment de la spécificité des besoins de la main-d'œuvre féminine.
- ❖ En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée et aux prestataires qui ont une expérience dans une occupation en demande dans le bassin d'emplois du CLE les mesures et les services nécessaires à leur insertion en emploi dans ces occupations, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour ceux qui ont toutes les compétences exigées par ces occupations, soit des formations de courte durée pour ceux qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises.
- ❖ 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, les plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion,...).

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	187 989	207 989 <sup>24</sup> (+10,6 %)
4. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé <sup>25</sup>	75 %	75 % <sup>26</sup>
5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	63 001	72 865 <sup>27</sup> (+15,7 %)
6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2 %	36,1 % <sup>28</sup>
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	43,9 %	43,8 %
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	25,6 %	25,5%



**ORIENTATION NO 2 : SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET D'EXCLUSION DANS LEURS EFFORTS POUR INTÉGRER OU RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

En dépit de l'amélioration notable des conditions du marché du travail, du recul sensible du chômage depuis 1993 et du fait que la proportion des chômeurs qui sont des chômeurs de longue durée a décliné de 17,8 % qu'elle était en 1994 à 10,3 % en 1999 — une proportion tout de même trois fois plus élevée qu'en 1976 — le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce chômage de longue durée tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants. L'allongement de la durée du chômage, qui conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté, s'accompagne non seulement d'un alourdissement des pertes de revenu mais également d'une incidence accrue des maladies physiques et mentales, de la délinquance et de la criminalité, engendrant des coûts humains et sociaux tout aussi réels que difficiles à chiffrer, qui se reflètent pour une partie dans les coûts des services de santé, des services sociaux et de la sécurité publique.

Avec, en juin 2000, plus de 600 000 prestataires, dont plus de 400 000 à l'assistance-emploi, des dépenses au titre des prestations de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi qui s'élèvent à près de 6 milliards de dollars par année, le Québec est l'un des pays du monde où la proportion du produit intérieur brut consacrée à ces dépenses est la plus élevée. Le Québec occupe — juste derrière Terre-Neuve — le second rang des provinces du Canada ayant le taux de dépendance de la population à l'assistance-emploi le plus élevé.

Les travailleurs faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque de chômage de longue durée et de pauvreté. Ces travailleurs — dont le niveau de l'emploi s'inscrit dans une tendance baissière à long terme — ont vu leur situation aggravée par la dernière récession. Ces travailleurs sont en effet les premiers à être licenciés par les entreprises en cas de récession. Ce sont aussi les derniers à être embauchés lors de la reprise. La croissance vigoureuse de l'économie s'est accompagnée d'une forte augmentation de l'emploi au cours des dernières années dont même les travailleurs les moins scolarisés et les moins qualifiés bénéficient, comme en témoigne d'ailleurs la réduction significative du nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi observée ces dernières années. Ce nombre reste toutefois trop élevé et le contexte est éminemment favorable à la poursuite d'une action vigoureuse pour réduire encore davantage la dépendance de la population du Québec à l'égard des prestations de l'État.

Le chômage de longue durée et la dépendance aux régimes d'indemnisation du chômage sont deux des manifestations, particulièrement coûteuses, des difficultés d'intégration au marché du travail qu'éprouvent certaines personnes. On en trouve également une manifestation dans le fait que le taux d'emploi des femmes — qui représente 51 % de la population en âge de travailler mais seulement 45 % de l'emploi — est de 14 % inférieur à celui des hommes, que seulement 37 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi à temps plein, qu'elles sont sous-représentées dans les professions les mieux rémunérées — telles les professions de gestion et des sciences naturelles — et que leur salaire hebdomadaire moyen correspond à 71,5 % de celui des hommes. Les difficultés d'intégration au marché du travail auxquelles font face les femmes s'expliquent au moins en partie par les choix professionnels de ces dernières, encore trop nombreuses à opter pour des métiers traditionnels féminins, et par un partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes globalement défavorable à leur pleine intégration au marché du travail, et qui a notamment comme conséquence de réduire la rentabilité des investissements des femmes dans leur formation.

La lutte au chômage, à l'exclusion économique et sociale, et à la pauvreté qui en résulte de même qu'au sous-emploi qui affectent certains groupes, et au premier chef les femmes, s'impose, non seulement au nom de la solidarité sociale mais au nom même de la prospérité du Québec qui ne peut se permettre un tel gaspillage de ses ressources humaines. Cette lutte s'impose d'autant plus que le contexte actuel de faible croissance démographique et de vieillissement de la population laisse présager un alourdissement progressif du fardeau qu'auront à assumer les travailleurs en emploi pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux, des programmes dont dépendront un nombre croissant de personnes et dont la viabilité pourrait se trouver ainsi compromise.

### Axe d'intervention no. 3 : Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

La Stratégie de développement économique du gouvernement du Québec «Objectif emploi» identifie un certain nombre de groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels Emploi-Québec doit apporter une attention particulière : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes immigrantes... Comme l'analyse des données l'indique, il existe au sein de chacun de ces groupes démographiques une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe démographique donné donne donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce risque est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par la présence de caractéristiques démographiques défavorables, comme le fait d'être responsable de famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée.

#### Stratégies

#### **Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes :**

- ❖ En repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées.
- ❖ En offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes incluant les mesures de plus longue durée, telle une formation de base générale, professionnelle et technique ou un projet de préparation à l'emploi si l'évaluation de leurs besoins indique qu'il s'agit là d'une stratégie d'intervention gagnante. En utilisant les subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires.
- ❖ En identifiant et en mettant en œuvre avec les partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la solution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Concernant plus particulièrement :
  - les femmes : la mise en œuvre de la « *Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine* »<sup>29</sup>, une stratégie fondée sur :
    - la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le comité aviseur pour les femmes en ce qui touche notamment l'identification des problématiques spécifiques aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;
    - le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration en emploi spécifiques aux femmes, sa formation et son instrumentation lui permettant de mieux identifier leurs besoins et de mieux y répondre;
    - la promotion des services offerts aux femmes par Emploi-Québec et par les ressources externes; la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec des femmes, notamment des responsables de familles monoparentales en difficulté d'intégration au marché du travail et l'élaboration de projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins de ces dernières;
    - le développement d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et ceux dans les secteurs d'avenir, la mise à profit du Régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans ces métiers et de valorisation des métiers à prédominance féminine, le soutien à la formation et à l'intégration en emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir en collaboration avec les ressources externes spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la mise de l'avant par les comités sectoriels de main-d'œuvre de stratégies visant l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;
    - la prise en compte des besoins de formation spécifiques de la main-d'œuvre féminine par les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

- la prise en compte de la stratégie de la main-d'œuvre féminine par les plans d'action régionaux et par le plan opérationnel d'Emploi-Québec<sup>30</sup>.
- Les jeunes : une stratégie fondée sur la collaboration à la politique jeunesse du gouvernement du Québec, la collaboration du comité aviseur pour les jeunes, le recours aux services offerts par les Carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées, la collaboration à la mise en œuvre par le réseau de la Sécurité du revenu de Solidarité jeunesse, l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.
- Les travailleurs âgés de 45 ans et plus: une stratégie fondée sur la collaboration du comité aviseur pour travailleurs âgés de 45 ans et plus, un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables, la mise en œuvre de projets pilotes destinés à ces travailleurs<sup>31</sup> découlant de l'Entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec.
- Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles: une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, de référence et de suivi, notamment dans le cadre de la mesure de la formation de la main-d'œuvre; une stratégie fondée sur l'utilisation des ressources externes spécialisées, la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé, l'élaboration et la mise en œuvre en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration d'un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs fixés en ce domaine.
- Les personnes handicapées : une stratégie visant la mise en œuvre des orientations de la *Commission des partenaires du marché du travail* concernant les personnes handicapées. Une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour les personnes handicapées; la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec; l'accessibilité des CLE, la prise en charge par Emploi-Québec des Contrats d'intégration au travail et le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des personnes handicapées. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé
- Les personnes judiciairisées adultes : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour ces personnes et la collaboration du Comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne judiciairisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.
- ❖

En collaborant à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
9. Proportion des participants des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	25 516	28 230 <sup>32</sup> (+10,6 %)
11. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1 %	31,0 %
12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de trente ans	76 110	79 915 <sup>33</sup> (+5,0%)
13. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,6 %	35,5 %
14. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	200,2 M \$	205,7 M \$ (2,7 %)

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
15. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	162,2 M \$	162,7 M \$ <sup>3,4</sup> (+0,3 %)
16. 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	362,4 M \$	368,4 M \$ (+0,2 %)

*N.B. : un suivi du nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles telles que les femmes, les travailleurs de plus de 45 ans, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciairisés adultes,...*

### **ORIENTATION NO 3 : RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

Les changements technologiques majeurs — notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications — et la mondialisation des marchés tendent à modifier profondément la structure de l'économie du Québec et de l'emploi et sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre.

L'économie du Québec — avec des exportations qui représentent près de 55 % de son produit intérieur brut — est l'une des économies les plus fortement exposées à la concurrence extérieure. Le maintien et la création d'emplois dépendent donc de façon cruciale de la compétitivité et de la productivité des entreprises. Dans le contexte de la globalisation, la compétitivité des entreprises dépend de plus en plus de la compétence des leurs gestionnaires et de leurs travailleurs et de leur capacité à adopter et à adapter les technologies disponibles et à innover tant au plan des méthodes de production, des produits et services qu'à des modes de gestion de manière à répondre aux besoins de marchés et de clientèles spécifiques et en changement constant. Par ailleurs, la réalisation des gains de productivité associée à l'adoption des nouvelles technologies exige des entreprises qu'elles adaptent en conséquence leur organisation du travail ainsi que leurs pratiques de gestion et de formation.

L'impact des changements majeurs de l'environnement économique et technologique des entreprises sur la croissance de l'économie du Québec et sur le niveau de vie des québécois, sur l'emploi et sur le chômage, dépend essentiellement de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dont les compétences répondent aux besoins des entreprises et de la capacité de la main-d'œuvre et des entreprises du Québec à s'adapter à une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

#### **Axe d'intervention no. 4 : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises**

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre. Une capacité d'adaptation insuffisante de la main d'œuvre à ces changements et aux besoins des entreprises entraverait la transformation de l'économie du Québec, compromettrait la croissance de l'économie et de l'emploi et alourdirait le coût de la transition vers la nouvelle économie. Ce coût se refléterait dans l'augmentation simultanée, d'une part, du chômage associé au déclin de l'emploi des entreprises du secteur de l'économie traditionnelle et, d'autre part, des difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans le secteur de la nouvelle économie dont l'expansion et la création d'emplois se trouveraient ainsi compromises.

Ce facteur et l'inadéquation des compétences des chômeurs aux besoins des entreprises se sont conjugués à d'autres facteurs mentionnés plus haut, notamment démographiques, pour expliquer l'augmentation tendancielle du chômage structurel observée au Québec depuis le milieu des années 60 jusqu'à la fin des années 80 et son niveau élevé actuel.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre de même qu'un dispositif de formation continue adaptée aux besoins qui facilite les apprentissages tout au long de la vie active sont essentielles à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Ce dispositif

doit viser à assurer la participation à long terme des citoyens au marché du travail et le maintien de leur productivité tout au long de leur vie active. Dans ce contexte, il devient impératif d'améliorer la connaissance et les prévisions des besoins de main-d'œuvre des entreprises à court et à moyen termes, tant au niveau sectoriel que régional, et d'adapter en conséquence les formations.

Les données disponibles<sup>35</sup> indiquent que les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée susceptibles d'entraîner une perte de production sont relativement peu fréquentes au Québec. Ainsi, la part des livraisons manufacturières des entreprises du Québec ayant rapporté de telles difficultés s'est élevée en moyenne à 5 % au cours de la période 1981-1999. Elle a atteint un maximum de 11,5 % au sommet conjoncturel de 1989 et se situait à 6 % au cours des trois premiers trimestres de l'an 2000. Cette part était même moins élevée en 2000, atteignant 6,0 % en moyenne au cours des trois premiers trimestres, qu'en 1999 où elle s'élevait à 8,8 % et cela, en dépit de la forte progression de l'emploi enregistrée depuis, ce qui témoigne de la grande capacité d'ajustement du marché et de la forte croissance de l'offre de main-d'œuvre qualifiée qu'a connue le Québec au cours de la dernière décennie<sup>36</sup>. Par ailleurs, les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée affectent davantage les petites entreprises que les grandes entreprises et elles semblent dans ce cas avant tout dues à une gestion des ressources humaines (recrutement, développement et rétention) déficiente qu'à une véritable pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché<sup>37</sup>.

Par ailleurs, en période, de haute conjoncture comme celle que connaît le Québec, des difficultés de recrutement tendent à se manifester même dans le cas de professions dont la tendance de l'emploi est à la baisse<sup>38</sup> ou de travailleurs dont le niveau de scolarité est faible, une catégorie de travailleurs dont la population a diminué au cours de la dernière décennie mais dont l'emploi s'est fortement accru depuis 1997<sup>39</sup> — une situation qui risque toutefois de s'inverser rapidement advenant un ralentissement économique.

Bien que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée ne semblent pas à l'heure actuelle un problème généralisé sur le marché du travail du Québec, on ne peut exclure que le problème puisse se poser pour certains secteurs, certaines occupations bien spécifiques ou certaines régions. Des actions ciblées peuvent s'avérer alors nécessaires pour prévenir des pénuries qui pourraient être particulièrement coûteuses lorsqu'il s'agit de secteurs et d'occupations qui ont une importance stratégique pour la croissance de l'économie et de l'emploi, comme c'est le cas par exemple du secteur des technologies de l'information et des communications. Une veille stratégique s'impose donc afin de prévenir de telles pénuries.

Une intervention efficace doit reposer sur un diagnostic correct de la nature et des causes des difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises. L'amélioration de la connaissance du marché du travail et des prévisions des besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises, ainsi que des occupations en demande à court, à moyen et à long termes est essentielle afin, notamment, de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée susceptibles de compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi, d'être en mesure de distinguer les difficultés de recrutement des entreprises imputables à l'existence de véritables pénuries sur le marché de celles qui sont dues à d'autres facteurs et de déterminer — en concertation avec les partenaires et les ministères concernés — les stratégies d'intervention les plus efficaces pour les prévenir.

### *Stratégie*

**Emploi-Québec vise donc à assurer — en concertation avec ses partenaires et les ministères concernés — une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée :**

- ❖ En mettant en oeuvre les actions prévues sous l'orientation no 1 visant à assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en chômage.
- ❖ En élaborant et en mettant en oeuvre, en concertation avec les partenaires, notamment au sein des comités sectoriels de main-d'oeuvre, ainsi qu'avec les ministères concernés (Éducation, Industrie et Commerce, Relation avec les citoyens et Immigration, les ministères sectoriels) — les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée — susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs stratégiques.

- ❖ En assurant, de concert avec les ministères concernés, une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines, notamment dans les domaines scientifiques et techniques et dans les secteurs stratégiques pour le développement d'une économie du savoir, tel le secteur des technologies de l'information et des communications, et en assurant l'adaptation conséquente de l'offre de formation. En mettant sur pied à cette fin un Groupe de travail interministériel (MSS, MIC, MRST, MEQ, MRCI, MF).
- ❖ En s'assurant que les comités sectoriels de main-d'œuvre fassent une veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur; en soutenant les comités sectoriels afin qu'ils intensifient leurs efforts d'identification, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques et en veillant à une meilleure prise en compte des Plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre dans les plans d'action régionaux et locaux.
- ❖ En assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales aux niveaux professionnel et technique avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des occupations en demande à court et à moyen termes, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies et des besoins de formation, par la participation active d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation.
- ❖ En repérant, dès qu'elles demandent une prestation de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, les personnes qui ont une expérience de travail dans les occupations en demande dans le bassin d'emplois du CLE afin de leur offrir les mesures nécessaires à leur insertion en emploi dans ces occupations, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour ceux qui ont toutes les compétences exigées par ces occupations, soit des formations de courte durée pour ceux qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises.
- ❖ En assurant, au sein de chaque CLE, une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du service de placement et des services aux individus et aux entreprises afin, notamment, d'assurer l'insertion dans les postes vacants d'un nombre maximum de chômeurs, d'offrir à ces derniers le cas échéant la formation répondant aux besoins des entreprises et de faciliter le dépistage des entreprises dont la solution des problèmes de recrutement de la main-d'œuvre passe par une amélioration de leurs pratiques de gestion et de formation de leurs ressources humaines.
- ❖ En collaborant à la mise en œuvre de la politique de formation continue.
- ❖ En examinant la pertinence de soutenir la mobilité géographique des travailleurs afin d'atténuer l'impact de la coexistence du chômage plus élevé dans certaines régions et de postes vacants en augmentation dans d'autres.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de travail hautement qualifié, incluant les indicateurs relatifs aux effectifs de diplômés, à l'immigration et à la rémunération — qui feront l'objet d'un bulletin bi-annuel en voie de réalisation au Centre d'étude sur l'emploi et la technologie — permettront de déterminer dans quelle mesure la stratégie mise en œuvre est suffisante pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main d'œuvre aux besoins des entreprises et prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

**Axe d'intervention no. 5 : Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois**

Les données les plus récentes indiquent qu'au cours des dernières années, les entreprises du Québec ont vu leur productivité augmenter nettement moins que ce ne fut le cas en Ontario ou aux États-Unis. Cette situation risque de compromettre à terme la compétitivité des entreprises du Québec, le maintien et la croissance de l'emploi et le niveau de vie des québécois.

La croissance de la productivité passe par l'adoption de nouvelles technologies et par l'innovation, un processus au cœur de la nouvelle économie. Elle exige pour se concrétiser que les entreprises adaptent en conséquence leurs pratiques de gestion et de formation et leur organisation du travail. On doit s'inquiéter dans ce contexte qu'une majorité d'entreprises du Québec ne perçoive pas le rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines de même que la faiblesse des investissements des entreprises du Québec — en particulier des petites entreprises — dans la formation de leur main-d'œuvre vu le lien étroit qui existe entre d'une part ces investissements, et d'autre part, les difficultés des entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, leur capacité d'innover, leur productivité et leur capacité de maintenir et de créer des emplois. Ce sous-investissement en formation est particulièrement notable chez les travailleurs les moins scolarisés et les moins qualifiés ainsi que chez les travailleurs à temps partiel, des femmes dans une proportion de près de 70 %.

Le Québec crée beaucoup d'emplois. Le problème, c'est qu'il en perd beaucoup, en raison notamment d'un taux de mises à pied permanentes élevé. Ce taux est nettement plus élevé chez les petites entreprises qui, paradoxalement, sont aussi celles qui contribuent le plus à la création d'emplois. Le haut taux de roulement de la main-d'œuvre du Québec est une manifestation de la précarité des emplois associée notamment au haut taux de disparition et de création des entreprises, particulièrement des petites entreprises, à la saisonnalité des emplois, aux pratiques de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre déficientes de bon nombre d'entreprises, à la faiblesse de la scolarité et des qualifications d'une partie de la main-d'œuvre.

### Stratégies

**Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères concernés, notamment le ministère de l'Industrie et du Commerce, à renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment aux changements technologiques, à accroître le taux de survie des entreprises, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :**

- ❖ En repérant, de manière à y intervenir rapidement, donc de façon précoce et si possible avant même qu'elles ne s'adressent à Emploi-Québec, les entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants, notamment par l'implantation du dispositif de repérage des entreprises à risque et l'arrimage de ce dispositif avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce.
- ❖ En développant une offre de services aux entreprises adaptés aux besoins de ces dernières, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines et d'organisation du travail, de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrivent en complémentarité des services offerts aux entreprises par le ministère de l'Industrie et du Commerce et par les Centres locaux de développement, notamment par la mise en œuvre de l'entente avec le MIC.
- ❖ En favorisant l'émergence d'une culture de formation continue en entreprise, en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, en soutenant l'effort de formation continue des entreprises, notamment par les services offerts par Emploi-Québec en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, par la mise en œuvre du plan d'affectation du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre ou qui s'adressent à des travailleurs défavorisés sous ce rapport (les travailleurs moins qualifiés, à temps partiel, notamment les femmes) l'implication des comités sectoriels et des ministères sectoriels dans l'identification des besoins de formation et le développement de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, par l'utilisation des nouvelles technologies pour la diffusion des formations.
- ❖ En soutenant les efforts des employeurs en matière de développement et de reconnaissance des compétences; entre autres, par un soutien aux comités sectoriels pour l'élaboration de normes professionnelles.
- ❖ En contribuant au développement des compétences en milieu de travail par l'élargissement du nombre de métiers disponibles dans le Régime de qualification actuel.



- ❖ En contribuant au développement de filières économiques particulièrement créatrices d'emplois, ceci notamment dans le contexte de la stratégie de développement économique du gouvernement du Québec «Objectif emploi», par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois en privilégiant les projets liés à l'exportation et à la nouvelle économie.
- ❖ En soutenant le développement des entreprises du secteur de l'économie sociale avec le concours du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	2 800	3 200 (+14,3 %)
18. Nombre de nouvelles ententes de qualification	1 150	1 265 (10,0 %)
N.B : Emploi-Québec devra mettre au point des indicateurs de résultats en ce qui concerne ses interventions auprès des entreprises (par exemple : accroissement de l'effort de formation dans l'entreprise aidée, nombre d'emplois créés, nombre de pertes d'emplois évitées, allongement de la durée des emplois, etc.).		

ORIENTATION NO 4 : AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de services, s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le nouveau cadre de gestion par résultats que s'est donné le gouvernement du Québec en adoptant la *Loi sur l'administration publique* pour faire face aux défis de l'an 2000. En tant qu'unité autonome de services, gérée par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre additionnelle requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être satisfaites pour non seulement répondre aux impératifs d'une reddition de comptes qui, dans le contexte d'une gestion par résultats, doit être fondée sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers mais également et surtout — c'est là la finalité de la gestion par résultats — pour tirer le meilleur parti de la marge de manœuvre laissée pour répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et d'améliorer les services aux citoyens, Emploi-Québec devra poursuivre en 2001-2002 les efforts entrepris pour:

- a) **Former le personnel** afin d'amener ce dernier à partager une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et de développer les compétences requises lui permettant de poser le bon diagnostic des difficultés des usagers et d'identifier les mesures et les services capables d'apporter la solution la plus efficiente à ces difficultés. Les agents d'aide à l'emploi doivent notamment être sensibilisés aux problématiques spécifiques des clientèles, notamment aux obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail, et à la nécessité d'une approche d'intervention qui tienne compte de ces spécificités. La formation du personnel d'Emploi-Québec appelé à soutenir les agents directement engagés dans la prestation de services aux usagers s'impose également.
- b) **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance** afin notamment de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer la performance de ses interventions. En matière d'information de gestion, les priorités d'Emploi-Québec ont été depuis sa création d'assurer l'intégrité de sa gestion budgétaire et de développer les indicateurs stratégiques servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, tel que prévu à son entente de gestion<sup>40</sup>. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a développé jusqu'à maintenant l'ensemble des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des personnes, des interventions auxquelles Emploi-Québec consacre près de 90 % de son budget d'intervention. La priorité d'Emploi-Québec en 2001-2002 sera de développer au moins deux indicateurs permettant de mieux rendre compte de ses interventions au titre du placement et des services aux entreprises. Également, de poursuivre ses travaux en vue de se doter d'indicateurs d'efficience utiles à sa prise de décision.



De plus, les rapports périodiques existants permettant d'assurer aux niveaux national, régional et local le suivi des budgets et des résultats d'Emploi-Québec en regard des cibles des plans d'action seront complétés au cours de l'année 2001-2002 permettant le suivi d'un ensemble d'indicateurs opérationnels utiles aux gestionnaires et à la gestion courante d'Emploi-Québec. Emploi-Québec compte également systématiser en 2001-2002 ses contrôles de la qualité et de la fiabilité de l'information de gestion. Finalement, chaque fois que cela sera pertinent<sup>41</sup> et possible, des données de gestion sexuées seront produites.

- c) **Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel**, en assurant, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail et des changements qui y interviennent susceptibles d'avoir un impact sur Emploi-Québec; en améliorant notre connaissance du marché du travail ainsi que des besoins de main-d'œuvre et de formation, notamment par la réalisation des Perspectives professionnelles, la production de listes d'occupations en demande aux niveaux national, régional et local, la production d'indicateurs de l'offre et de la demande de main d'œuvre hautement qualifiée lien, notamment, avec les emplois émergents liés à l'essor des nouvelles technologies (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie), en systématisant la collecte et de la diffusion de l'information aux partenaires et aux usagers afin de regrouper les informations provenant de diverses sources dans un format utile à la prise de décision par le personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des usagers. Une attention particulière devra être faite dans la présentation et l'analyse de l'information et des problématiques afin de mettre en évidence ce qui est spécifique aux diverses clientèles et notamment aux femmes.
- d) **Renforcer le partenariat**. L'efficacité des interventions d'Emploi-Québec est tributaire, non seulement de la qualité de ses interventions, mais également d'un ensemble de facteurs qui échappent à son contrôle. La complexité des problèmes du marché du travail et des divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer, et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail et sur ces groupes sont telles qu'elles exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans un plan d'action qui intègre les visions économique et sociale et qui est susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi qui ont été identifiés. Emploi-Québec a à cet égard une responsabilité particulière.

Le développement d'une culture du partenariat et de la concertation constitue, dans cette perspective, un enjeu de taille dont la réalisation passe concrètement par la mise en œuvre de l'entente « Pour une concertation en faveur de l'emploi » intervenue le 2 septembre 1999 entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail, la mise en œuvre des orientations découlant des travaux des chantiers sur la mission des conseils régionaux, par un meilleur appui du Ministère et d'Emploi-Québec aux initiatives des partenaires, par la mise en œuvre de la politique de recours aux ressources externes, lesquelles jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier. Par ailleurs, Emploi-Québec verra à mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur le partenariat<sup>42</sup>.

Emploi-Québec poursuivra également ses efforts (voir la section 2 B) de concertation avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problématiques, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

- e) **Se doter d'une infrastructure technologique adaptée à une gestion par résultats décentralisée et propre à assurer un meilleur service à la population**, qui fasse appel aux nouvelles technologies de l'information et des communications permettant la collecte, le traitement et la diffusion au meilleur coût, tant de l'information de gestion que de l'information sur le marché du travail, une ressource stratégique essentielle à l'efficacité de la gestion par résultats et à un meilleur service à la clientèle. Dans cette perspective, Emploi-Québec poursuivra la modernisation de son système informatique et améliorera le service à la population par la mise en place de points d'accès électroniques dans les places d'affaires gouvernementales, la prestation électronique de services et la collaboration à la mise en œuvre de l'infrastructure gouvernementale. Ainsi, Emploi-Québec prévoit mettre en place en 2001-2002 un service en ligne d'appariement des offres et des demandes d'emplois. Dans une perspective plus large, Emploi-Québec s'engagera publiquement à offrir des services de qualité à la population conformément à la déclaration ministérielle de services aux citoyens.

- f) **Améliorer les communications avec le personnel, les partenaires et la population** de manière notamment à clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectifs d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et des diverses clientèles, à faire la promotion des services d'Emploi-Québec auprès des diverses clientèles, en particulier auprès des femmes, à faire la promotion auprès de ces dernières et du personnel d'Emploi-Québec des avantages que les femmes ont à opter pour un métier non traditionnel et un emploi dans un secteur d'avenir.
- g) **Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec.** Les évaluations d'efficacité et d'impact (effets nets) des mesures actives offertes aux individus amorcées en 2000-2001 se poursuivront en 2001-2002. Ces évaluations permettront d'évaluer l'insertion durable en emploi et la réduction de la dépendance à l'égard de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi imputables à la participation aux interventions d'Emploi-Québec. L'évaluation de l'intervention sectorielle sera complétée en 2001-2002. L'évaluation de la mise en application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* se poursuivra et viendra compléter le rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi produit en 2000 et les résultats de l'enquête réalisée en 2000-2001 auprès des employeurs. Ces activités s'ajoutent au bilan quantitatif réalisé chaque année concernant la participation des employeurs. Des évaluations seront également réalisées dans le cadre des diverses ententes *Canada-Québec* dont celle relative au marché du travail, sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées et sur les projets pilotes visant les travailleurs âgés. Enfin, les travaux d'évaluation seront poursuivis sur la qualité des services offerts à la clientèle, les services offerts par les ressources externes et le nouveau Fonds de lutte contre la pauvreté. Chaque fois que cela sera possible et pertinent, des résultats d'évaluation sexués seront produits.
- h) **Soutenir la planification régionale et locale.** La diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec fait en sorte qu'on ne peut difficilement concevoir qu'une gestion centralisée et normée des interventions sur le marché du travail puisse être efficace. Seuls les acteurs du marché du travail aux paliers régional et local sont à même d'avoir une connaissance suffisamment intime des réalités régionales et locales pour prendre des décisions qui tiennent compte de cette diversité et qui permettent aux services publics d'emploi d'apporter une réponse adaptée aux besoins de la population et des entreprises de chacun des territoires et d'assurer une gestion efficace des interventions. C'est pour cette raison que la gestion d'Emploi-Québec est décentralisée et c'est dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec. Les efforts se poursuivront en 2001-2002 afin d'améliorer la planification régionale et locale, notamment en améliorant l'information sur le marché du travail aux niveaux régional et local, en renforçant les compétences des équipes régionales de planification en matière de planification stratégique axée sur l'identification des problématiques du marché du travail et des clientèles aux niveaux régional et local et sur leur solution, de planification budgétaire et opérationnelle, et en assurant à cette fin la formation requise. Par ailleurs, Emploi-Québec travaillera avec ses conseils régionaux à assurer un meilleur arrimage des planifications des Centres locaux d'emploi avec celles des Centres locaux de développement.
- i. **Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.** La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec est une tâche complexe. Celles-ci doivent, d'une part, être fondées sur les orientations et les stratégies d'intervention du plan d'action d'Emploi-Québec, tout en étant cohérentes avec le principe de la régionalisation et celui d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne et à la bonne entreprise au bon moment; elles doivent, d'autre part, tenir compte du fait que le financement du *Fonds de développement du marché du travail* est tributaire de deux sources de fonds, les Fonds du Québec et le Compte d'assurance-emploi, l'utilisation des fonds de ce dernier étant assujettie aux dispositions de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. Un autre facteur de complexité vient du fait que les budgets sont accordés sur une base annuelle alors que les interventions sont susceptibles de s'échelonner sur plus d'une année. Les activités entreprises par Emploi-Québec pour améliorer la planification, la gestion, le contrôle et le suivi budgétaires se poursuivront en 2001-2002.

**La planification budgétaire et opérationnelle.** La planification budgétaire et opérationnelle est un processus de gestion qui permet de concrétiser les choix stratégiques, de préciser les choix opérationnels qui en découlent, et de contrôler en cours d'année la réalisation des activités en fonction de l'atteinte des résultats. Cette planification est assistée d'un outil informatisé facilitant l'établissement des coûts spécifiques aux divers types d'interventions. Des activités

visant à améliorer l'intégration de la planification budgétaire et opérationnelle à tous les niveaux sont prévues.

*Le suivi budgétaire.* Des rapports mensuels, hebdomadaires et quotidiens sont disponibles, de même que diverses listes, dans le but de réaliser le suivi budgétaire. Les activités visant à s'assurer de la maîtrise des données à tous les niveaux se poursuivront.

*Le contrôle budgétaire.* De la planification budgétaire et opérationnelle découle la planification des engagements budgétaires mensuels. Cette planification servira d'indication pour assurer le contrôle des ressources allouées en 2001-2002 et des reports d'engagements à l'année suivante. Le tableau A.4 (annexe A) illustre la planification nationale des engagements mensuels cumulatifs pour 2001-2002. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année en autant qu'est préservé l'équilibre final.

## 5. LE NIVEAU DES RESSOURCES ALLOUÉES

Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2001-2002 », présente, ventilées par source de financement, les informations sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec en 2001-2002, la répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale et les détails de la répartition de l'enveloppe centrale alors que le tableau A.2 indique les variations de ces enveloppes par rapport à 2000-2001.

Le budget d'intervention disponible au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élève pour l'année 2001-2002 à 796,1 M\$, dont 205,5 M\$ de Fonds du Québec et 590,6 M\$ du Compte d'assurance-emploi. Il convient de rappeler qu'en vertu de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi — qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail — doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi<sup>43</sup>. Font exception à cette règle les fonds alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement. Par ailleurs, toujours en vertu de l'*Entente*, le Québec a convenu que la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le budget québécois disponible pour le FDMT est, en 2001-2002, supérieur de 17 684,3 K\$ à celui de 2000-2001, augmentation résultant de la répartition dès le début de l'année de 17 000,0 K\$ des 20 000,0 K\$ de report de l'exercice 2000-2001, et du solde de compression budgétaire relative aux crédits des Carrefours Jeunesse-emploi. Le budget provenant du Compte d'assurance-emploi est en hausse de 2 042 K\$<sup>44</sup>. Au total, le budget disponible au FDMT augmente donc en 2001-2002 de 19 726,3 K\$, soit de 2,45 % par rapport à 2000-2001.

L'enveloppe centrale s'élève à 111 650,0 K\$ en 2001-2002, une augmentation de 23 913,0 K\$, découlant principalement de décisions dans le cadre de la revue des programmes concernant l'imputation au FDMT des dépenses des services d'aide à l'emploi des Carrefours jeunesse-emploi.

De son côté, l'enveloppe régionale s'établit à 684 475,8 K\$, une diminution de 4 186,7 K\$. Le tableau A.3, intitulé « Fonds de développement du marché du travail : répartition régionale du budget d'intervention 2001-2002 », présente la répartition du budget d'intervention entre les régions. L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget régional d'intervention. Le budget de la Table métropolitaine de Montréal est maintenu à 5,0 M\$ et financé par les régions visées par cette dernière.

Pour l'année 2001-2002, des dispositions, décrites à l'annexe B, ont été appliquées, comme ce fut le cas à chaque année depuis 1998-1999, afin d'éviter de trop grands écarts entre la part du budget alloué aux régions en 2001-2002 et celui qui leur était alloué en 2000-2001, qui auraient résulté de l'application stricte du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec. Ces dispositions ne compromettent cependant pas l'atteinte de l'objectif d'assurer que la répartition du budget d'intervention entre les régions tende à être faite en fonction de l'importance de la population à risque de chômage présente dans chaque région. En effet, comme l'indique l'annexe B, la répartition régionale s'écarte très peu de la répartition souhaitée et elle s'en éloigne moins en 2001-2002 que ce n'était le cas en 2000-2001.

Le tableau A.4, intitulé « Planification des engagements mensuels cumulatifs 2001-2002 », illustre le niveau des engagements cumulatifs prévus par mois, en ce qui concerne le Fonds du Québec et du Compte d'assurance-emploi.

Les ressources de la Commission des partenaires du marché du travail et du Secrétariat de la Commission, au titre de la rémunération et du fonctionnement, s'élèvent à 1 264 100 \$. Cette somme fait l'objet d'un poste budgétaire distinct.

## 6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Un certain nombre de facteurs sont susceptibles de conduire à une révision des cibles du présent plan d'action ou d'avoir un impact sur leur taux d'atteinte par Emploi-Québec en 2001-2002. Parmi ces facteurs, mentionnons :

1. Les cibles mentionnées à la section 4 ont été établies sur la base des données préliminaires concernant les résultats obtenus par Emploi-Québec en 2000-2001 et sur les budgets disponibles en 2001-2002. Ces cibles sont donc préliminaires et elles seront révisées dès que les résultats et les budgets réels seront connus. C'est d'ailleurs la procédure déjà adoptée à l'égard des cibles découlant de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.
2. Ces cibles sont fondées sur un certain nombre de prévisions concernant l'évolution du marché du travail au Québec en 2001-2002. C'est le cas des cibles relatives au nombre de vacances signalées au service national de placement, des cibles d'obtentions d'emplois et de taux d'emploi. Tout écart de la réalité par rapport à ces prévisions risque d'affecter, dans un sens ou dans l'autre, le taux d'atteinte de ces cibles en 2001-2002. Ainsi, bien que le risque apparaisse encore faible, on ne peut exclure que le ralentissement de l'activité économique observé aux Etats-Unis affecte négativement le marché du travail du Québec et rende plus difficile l'atteinte des cibles du présent plan. La reddition de comptes d'Emploi-Québec devra en tenir compte.

---

ANNEXE A

---

Tableau A.1

Fonds de développement du marché du travail

Budget d'intervention 2001-2002

(en milliers de dollars)

ÉVOLUTION	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
2000-2001 - Crédits votés au FDMT	187 795,5	588 604,0	776 399,5
Augmentation du financement de l'Entente C.-Q.		2 042,0	2 042,0
Crédits résiduels des CJE	684,3	-	684,3
2001-2002 Crédits votés au FDMT	188 479,8	590 646,0	779 125,8
Report de l'année précédente	17 000,0	-	17 000,0
2001-2002 Budget FDMT	205 479,8	590 646,0	796 125,8
Proportion par sources de financement	25,8%	74,2%	

RÉPARTITION ENTRE L'ENVELOPPE CENTRALE ET L'ENVELOPPE RÉGIONALE	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
<b>ENVELOPPE CENTRALE</b>			
Intervention sectorielle	-	12 100,0	12 100,0
Commandites Emploi-Québec	400,0	-	400,0
CSST	900,0	300,0	1 200,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0	-	500,0
Office Québec-Amérique pour la jeunesse	150,0	-	150,0
Sprint	100,0	200,0	300,0
Programme d'intégration au travail - OPHQ	6 000,0	-	6 000,0
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	33 000,0	33 000,0
Projets économiques d'envergure	3 000,0	30 000,0	33 000,0
Projets majeurs	2 000,0	13 000,0	15 000,0
Réserve de stabilisation	3 000,0	7 000,0	10 000,0
Enveloppe centrale totale	16 050,0	95 600,0	111 650,0
Proportion par sources de financement	14,4%	85,6%	
<b>ENVELOPPE RÉGIONALE</b>			
Réserve MEQ	-	60 000,0	60 000,0
Ententes avec les autochtones	1 000,0	-	1 000,0
Enveloppe répartie aux régions	188 429,8	435 046,0	623 475,8
Enveloppe régionale totale	189 429,8	495 046,0	684 475,8
Proportion par sources de financement	27,7%	72,3%	
TOTAL DU BUDGET FDMT	205 479,8	590 646,0	796 125,8
Proportion par sources de financement	25,8%	74,2%	

Note 1. La somme disponible de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail s'élève à 596,466 K\$ (préliminaire). La somme de 5,82 K\$ retenue au niveau des crédits par le Conseil du trésor pour le ministère des Régions, depuis le 1er avril 1998, est exclue de la somme disponible au Fonds de développement du marché du travail.

Note 2. Sur les crédits de 27 684,3 K\$ pour les Carrefours Jeunesse-emploi, la ponction dans le cadre de la revue des programmes a été de 27 000,0 K\$, laissant un solde résiduel de 684,3 K\$.

Note 3. Répartition de 17 M\$ des 20M\$ en report de l'année précédente, pour les mesures actives au FDMT.

Note 4. Réserve MEQ: Emploi-Québec affectera 60,0M\$ de son budget à des services éducatifs, principalement en formation professionnelle et technique, dispensés par le MEQ.

Note 5. La somme requise pour la Table métropolitaine de Montréal est prélevée du budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.

Note 6. Ententes autochtones: ARK 1 M\$ et Raglan II 0,8 M\$ (Projets majeurs).

Tableau A.2

## Fonds de développement du marché du travail

## Variation du budget d'intervention

entre les exercices 2000-2001 et 2001-2002

(en milliers de dollars)

Variation totale du budget FDMT	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
Augmentation du financement de l'Entente C.-Q.		2 042,0	2 042,0
Crédits résiduels des CJE	684,3		
Report de l'année précédente	17 000,0	-	17 000,0
<b>2001-2002 Variation du budget FDMT</b>	<b>17 684,3</b>	<b>2 042,0</b>	<b>19 726,3</b>

Variation de l'enveloppe centrale et de l'enveloppe régionale	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
<b>ENVELOPPE CENTRALE</b>			
Intervention sectorielle	-	1 800,0	1 800,0
Commandites Emploi-Québec	-	-	-
CSST	200,0	-	200,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	-	-	-
Office Québec-Amérique pour la jeunesse	150,0	-	150,0
Sprint	(100,0)	(50,0)	(150,0)
Programme d'intégration au travail - OPHQ	1 000,0	-	1 000,0
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	33 000,0	33 000,0
Projets économiques d'envergure	(1 000,0)	(6 000,0)	(7 000,0)
Projets majeurs	(1 000,0)	1 000,0	-
Réserve de stabilisation	(704,0)	(4 383,0)	(5 087,0)
<b>Enveloppe centrale totale</b>	<b>(1 454,0)</b>	<b>25 367,0</b>	<b>23 913,0</b>
<b>ENVELOPPE RÉGIONALE</b>			
Réserve MEQ	-	60 000,0	60 000,0
Ententes avec les autochtones	(90,0)	-	(90,0)
<b>Enveloppe répartie aux régions</b>	<b>19 228,3</b>	<b>(83 325,0)</b>	<b>(64 096,7)</b>
<b>Enveloppe régionale totale</b>	<b>19 138,3</b>	<b>(23 325,0)</b>	<b>(4 186,7)</b>
<b>TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET FDMT</b>	<b>17 684,3</b>	<b>2 042,0</b>	<b>19 726,3</b>



Tableau A.3

## Répartition régionale du budget d'intervention 2001-2002

(en milliers de dollars)

Régions	Fonds du Québec			Compte d'assurance-emploi			TOTAL				Part de la réserve MEQ	Enveloppe régionale
	Répartition	ARK	TOTAL Québec	Répartition	Part des tables	TOTAL CAE	Répartition	Part des tables	ARK	BUDGET TOTAL		
Abitibi-Témiscamingue	4 403,2		4 403,2	10 005,6	-	10 005,6	14 408,8	-	-	14 408,8	1 386,6	15 795,4
Bas St-Laurent	6 448,0		6 448,0	17 452,5	-	17 452,5	23 900,5	-	-	23 900,5	2 300,1	26 200,6
Capitale nationale	16 001,0		16 001,0	36 813,2	-	36 813,2	52 814,2	-	-	52 814,2	5 082,6	57 896,8
Centre du Québec	5 045,2		5 045,2	12 775,0	-	12 775,0	17 820,2	-	-	17 820,2	1 714,9	19 535,1
Chaudière-Appalaches	6 503,4		6 503,4	19 349,4	-	19 349,4	25 852,8	-	-	25 852,8	2 487,9	28 340,7
Côte-Nord	2 852,1		2 852,1	7 639,1	-	7 639,1	10 491,2	-	-	10 491,2	1 009,6	11 500,8
Estrie	7 001,7		7 001,7	17 360,4	-	17 360,4	24 362,1	-	-	24 362,1	2 344,4	26 706,5
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	5 550,0		5 550,0	17 208,0	-	17 208,0	22 758,0	-	-	22 758,0	2 190,1	24 948,1
Île-de-Montréal	59 143,0		59 143,0	108 673,4	(2 410,2)	106 263,2	167 816,4	(2 410,2)	-	165 406,2	16 149,8	181 556,0
Lanaudière	8 566,6		8 566,6	22 075,7	(440,1)	21 635,6	30 642,3	(440,1)	-	30 202,2	2 948,9	33 151,1
Laurentides	9 973,8		9 973,8	23 873,0	(486,1)	23 386,9	33 846,8	(486,1)	-	33 360,7	3 257,2	36 617,9
Laval	6 097,1		6 097,1	17 942,0	(345,3)	17 596,7	24 039,1	(345,3)	-	23 693,8	2 313,4	26 007,2
Mauricie	8 562,9		8 562,9	17 323,2	-	17 323,2	25 886,1	-	-	25 886,1	2 491,1	28 377,2
Montréal	25 066,8		25 066,8	66 723,4	(1 318,3)	65 405,1	91 790,2	(1 318,3)	-	90 471,9	8 833,4	99 305,3
Nord-du-Québec	742,4	1 000,0	1 742,4	2 420,4	-	2 420,4	3 162,8	-	1 000,0	4 162,8	304,4	4 467,2
Outaouais	8 317,6		8 317,6	17 636,4	-	17 636,4	25 954,0	-	-	25 954,0	2 497,7	28 451,7
Saguenay/Lac St-Jean	8 155,0		8 155,0	19 775,5	-	19 775,5	27 930,5	-	-	27 930,5	2 687,9	30 618,4
<b>Total des régions</b>	<b>188 429,8</b>	<b>1 000,0</b>	<b>189 429,8</b>	<b>435 046,0</b>	<b>(5 000,0)</b>	<b>430 046,0</b>	<b>623 475,8</b>	<b>(5 000,0)</b>	<b>1 000,0</b>	<b>619 475,8</b>	<b>60 000,0</b>	<b>679 475,8</b>
Table interrégionale Québec/Chaudière-Appalaches	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Table métropolitaine de Montréal	-		-	-	5 000,0	5 000,0	-	5 000,0	-	5 000,0	-	5 000,0
<b>Total des tables</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5 000,0</b>	<b>5 000,0</b>	<b>-</b>	<b>5 000,0</b>	<b>-</b>	<b>5 000,0</b>	<b>-</b>	<b>5 000,0</b>
<b>Total de l'enveloppe régionale</b>	<b>188 429,8</b>	<b>1 000,0</b>	<b>189 429,8</b>	<b>435 046,0</b>	<b>-</b>	<b>435 046,0</b>	<b>623 475,8</b>	<b>-</b>	<b>1 000,0</b>	<b>624 475,8</b>	<b>60 000,0</b>	<b>684 475,8</b>

Note: La part de chaque région à la réserve MEQ a été calculée au prorata de sa part de la répartition 2001-2002 (colonne Total-Répartition)

Tableau A.4

## Planification des engagements mensuels cumulatifs du budget d'intervention 2001-2002

(en millions de dollars)

Mois	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				TOTAL			
	Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	TOTAL	
Avril	20,2 \$	56,1 \$	76,3 \$	44,6%	103,7 \$	177,7 \$	281,4 \$	45,0%	123,9 \$	233,8 \$	357,7 \$	44,9%
Mai	23,3 \$	64,0 \$	87,3 \$	51,0%	116,6 \$	200,3 \$	316,8 \$	50,7%	139,9 \$	264,3 \$	404,1 \$	50,8%
Juin	25,7 \$	85,9 \$	111,6 \$	65,2%	122,9 \$	272,3 \$	395,2 \$	63,2%	148,6 \$	358,2 \$	506,8 \$	63,7%
Juillet	27,4 \$	94,1 \$	121,5 \$	71,0%	128,1 \$	296,8 \$	424,9 \$	68,0%	155,5 \$	390,9 \$	546,4 \$	68,6%
Août	30,4 \$	101,1 \$	131,5 \$	76,9%	145,3 \$	318,0 \$	463,3 \$	74,1%	175,8 \$	419,0 \$	594,8 \$	74,7%
Septembre	34,4 \$	109,4 \$	143,8 \$	84,1%	165,7 \$	357,9 \$	523,7 \$	83,8%	200,2 \$	467,3 \$	667,5 \$	83,8%
Octobre	37,9 \$	117,3 \$	155,2 \$	90,7%	183,3 \$	379,4 \$	562,7 \$	90,0%	221,2 \$	496,7 \$	718,0 \$	90,2%
Novembre	40,3 \$	122,5 \$	162,9 \$	95,2%	193,4 \$	395,1 \$	588,5 \$	94,2%	233,8 \$	517,6 \$	751,4 \$	94,4%
Décembre	41,3 \$	125,4 \$	166,7 \$	97,5%	195,4 \$	416,9 \$	612,3 \$	98,0%	236,7 \$	542,3 \$	779,0 \$	97,9%
Janvier	42,6 \$	127,5 \$	170,1 \$	99,4%	197,8 \$	421,4 \$	619,2 \$	99,1%	240,4 \$	548,9 \$	789,3 \$	99,1%
Février	43,4 \$	128,3 \$	171,6 \$	100,3%	198,4 \$	422,2 \$	620,6 \$	99,3%	241,8 \$	550,4 \$	792,2 \$	99,5%
Mars	43,8 \$	127,3 \$	171,1 \$	100,0%	197,9 \$	427,2 \$	625,1 \$	100,0%	241,6 \$	554,5 \$	796,1 \$	100,0%

Note: La répartition entre participants et intervenants externes est inscrite à titre indicatif. Les intervenants externes incluent les subventions salariales, les réseaux d'enseignement, et les ressources communautaires.

---

ANNEXE B

---

## 1. LE MODÈLE DE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION

### A) Objectifs et principes

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec a pour objectif de répartir entre les régions le budget du Fonds de développement du marché du travail :

- conformément à l'objectif de la politique active du marché du travail, de réduction du chômage ; le modèle atteint cet objectif en allouant à chaque région une part du budget qui correspond à la proportion de la population à risque de chômage vivant dans cette région. Cela assure que le budget *per capita* alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé ;
- en respectant le principe de décloisonnement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration en emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage ; le modèle atteint cet objectif en incluant dans la population à risque aussi bien les prestataires que les personnes sans chèque qui sont sans emploi ou en emploi ;
- en respectant le principe de la décentralisation et de la régionalisation permettant l'adaptation des interventions aux réalités régionale et locale ; le modèle atteint cet objectif en n'imposant pas aux régions une répartition *a priori* de leur budget entre les mesures actives.

### B) Calculs

Le modèle calcule la part du budget d'intervention allouée à une région en trois étapes :

- Étape 1 : on calcule la proportion de la population à risque de chômage résidant dans la région afin de déterminer la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région. Ce calcul considère le poids démographique relatif de la région et le risque relatif de chômage, notamment de chômage prolongé, de sa population;
- Étape 2 : on calcule la proportion des entreprises qui risquent de contribuer au chômage plus que la moyenne située dans la région, afin de déterminer la part du budget d'aide aux entreprises allouée à la région. Ce calcul tient compte du nombre relatif d'entreprises situées dans la région et de leur risque relatif de contribuer au chômage, soit par un taux élevé de roulement ou de licenciement de leur main-d'œuvre, soit par une création d'emplois plus faible que ce que permet leur potentiel;
- Étape 3 : on calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes, et 10 % à l'aide aux entreprises.

## 2. DISPOSITIONS POUR FACILITER L'AJUSTEMENT À LA NOUVELLE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION

Pour l'année 2001-2002, des dispositions ont été appliquées, comme en 2000-2001, afin notamment d'éviter de trop grands écarts, entre le budget alloué aux régions en 2001-2002 et le montant qui leur était alloué en 2000-2001, qui pourraient résulter de l'application pure et simple du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec adopté par la CPMT en 1998-1999.

Dans cette perspective, le budget des régions a été ajusté d'un montant correspondant à 15,0 % de l'écart entre le budget de 2000-2001 et le budget qui aurait résulté de l'application du modèle, avant l'ajustement de l'enveloppe. La région de la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine –pour qui cette règle aurait entraîné une réduction de 4,0 % de son budget- a été soustraite à son application. Par la suite, la part relative ainsi obtenue pour chaque région a servi à définir la part de chaque région à l'ajustement de l'enveloppe, ainsi que sa part à la réserve MEQ.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait tel qu'établi par le modèle sont en réduction constante depuis 1998-1999. Exprimés en proportion du budget d'intervention régional, ces écarts sont passés de 8,28 % en 1998-1999, à 4,81 % en 1999-2000, à 4,54 % en 2000-2001, à 3,46 % en 2001-2002.

ANNEXE C

Estimation <sup>(1)</sup> des participations à une intervention d'Emploi-Québec au 31 mars 2001 par mesure et selon certaines caractéristiques socio-démographiques

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	nées à l'étranger
Activité d'aide à l'emploi et services d'aide à l'emploi	147 340	50,5%	34,2%	22,2%	12,8%	11,7%
Formation	48 730	52,5%	40,1%	15,9%	15,5%	13,9%
Professionnelle et technique	29 340	46,8%	37,8%	13,9%	13,6%	10,1%
générale et autres	19 390	61,1%	43,6%	18,9%	18,4%	19,7%
Projets de préparation à l'emploi	8 780	60,0%	53,4%	12,4%	18,2%	13,9%
Subventions salariales	18 800	50,6%	31,1%	25,6%	12,3%	5,7%
Soutien au travail autonome	4 000	39,9%	25,3%	21,5%	9,7%	6,3%
Supplément de retour au travail	17 630	41,6%	33,8%	16,9%	16,4%	9,9%
Fonds de lutte et Insertion sociale	9 720	50,4%	24,5%	29,5%	12,8%	7,0%
total des participations	255 000 <sup>(2)</sup>	50,4%	35,1%	20,9%	13,6%	11,4%
		ou 128 520	ou 89 505	ou 53 295	ou 34 680	ou 29 070

- (1) Cette estimation est obtenue à partir du résultat en date du 15 décembre 2000, auquel ont été ajoutées les prévisions de janvier à mars 2001 (PBO) ainsi qu'un ajustement pour saisies à rebours des participations.
- (2) L'estimation de 255 000 nouvelles participations correspond à 196 100 nouveaux participants, soit un ratio de 1,3 participation/participant.
- (3) Les résultats se lisent comme suit : On estime à 255 000 le nombre de nouvelles participations au 31 mars 2001. De ces participations, 50,4% auront été effectuées par des femmes. Ces dernières bénéficieront davantage de formation générale et autres (61,1%, soit au dessus de leur part dans l'ensemble) et seront moins présentes, notamment dans la mesure de soutien au travail autonome (39,9 %).

## NOTES DE FIN DE DOCUMENT

9

<sup>1</sup> Un participant de l'assurance-emploi est une personne pour qui une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois ou des 60 derniers mois dans le cas de congés parentaux.

<sup>2</sup> Les cibles dont il est fait état sont les cibles révisées comme cela était prévu au plan d'action 2000-2001 sur la base des résultats définitifs d'Emploi-Québec en 1999-2000 et des budgets effectivement disponibles pour de nouvelles activités en 2000-2001.

<sup>3</sup> Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de nouvelles participations au 15 décembre (189 861) auquel on a ajouté la prévision de participations de janvier à mars 2001 (63 000) ainsi qu'un nombre de participations saisies à rebours applicables d'avril à décembre (2 139) pour un total d'environ 255 000 participations. Avec le ratio 1,3 participations par participant, on obtient une estimation annuelle de 196 100 nouveaux participants.

<sup>4</sup> La mesure de formation de la main-d'oeuvre comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux employeurs pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois. En 1999-2000, 343,7 M\$ ont été investis dans le cadre de la mesure de formation de la main-d'oeuvre. En 2000-2001, un investissement de 330 M\$ est prévu; ce total présente un accroissement des nouvelles activités et, en conséquence, une diminution de reports par rapport aux résultats de l'année précédente.

<sup>5</sup> Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des responsables de famille monoparentale dans l'ensemble des participants en date du 15 décembre (13,4%), au total estimé de nouveaux participants pour l'année (196 100).

<sup>6</sup> Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des moins de 30 ans dans l'ensemble des participants en date du 15 décembre (35,8%), au total estimé de nouveaux participants pour l'année (196 100).

<sup>7</sup> Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de novembre (183 494) auquel on a ajouté les résultats de décembre à mars 2000 (67 295).

<sup>8</sup> Cet indicateur ne prend en compte que les entreprises aidées financièrement par Emploi-Québec et exclut notamment les entreprises qui bénéficient d'une aide technique d'Emploi-Québec ou qui ont recours au service de placement.

<sup>9</sup> Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif des volets admissibles de la mesure de concertation en date du 15 décembre (2 177) auquel on a ajouté le résultat de janvier à mars 2000 (581) en plus des résultats prévus dans le volet entreprises de la mesure de Formation (200). Le total (2 958) a été ramené à 2 850 pour refléter le concept d'entreprises distinctes.

<sup>10</sup> Cette estimation est obtenue à partir des résultats partiels de retours en emploi. Ont été ajoutés au résultat cumulatif d'octobre de participants à l'assurance-emploi en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec (33 454), le résultat de novembre à mars 2000 (17 908) pour un total partiel estimé de 51 362. À ce résultat partiel a été ajouté le nombre estimé de prestataires de l'assistance-emploi non admissibles à l'assurance-emploi qui auront effectué un retour en emploi (11 000).

<sup>11</sup> Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de novembre (78 M\$) auquel a été ajouté le résultat de décembre à mars 2000 (34 M\$) pondéré pour tenir compte de la hausse anticipée des économies au cours de la dernière partie de l'année (+28 M\$). On ne peut rendre compte actuellement des sommes non-versées à l'assistance-emploi associées à la prévention des entrées à l'assistance-emploi des prestataires de l'assurance-emploi qui épuisent leurs prestations. Cette portion représente 9,9 M\$ de la cible de 200,2 M\$.

<sup>12</sup> Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif d'octobre (116 M\$) auquel a été ajouté le résultat de novembre 1999 à mars 2000 (49 M\$) pondéré pour tenir compte de la tendance observée en 2000-2001 (+15 M\$).

<sup>13</sup> Emploi-Québec, *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre : rapport quinquennal sur la mise en œuvre, 1995-2000*, direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre, 2000.

#### 14. PRINCIPALES SOURCES

- **EMPLOI-QUÉBEC**

- CAMO ET COMITÉS AVISEURS

Fiches synthèses :

CAMO pour personnes handicapées, CAMO pour personnes immigrantes, Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte, Comité aviseur jeunes, Comité aviseur femmes, Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

- *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente, février 1998*, Grenier, A., Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, avril 1999.
- Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2000-2001.
- Plan annuel 2000-2001 et annexe annuelle.
- *Tendances du marché du travail 2000*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.

- **MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC**

- Québec : Objectif emploi, vers une économie d'avant-garde.

- **MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU QUÉBEC**

- Compilation de données : Direction de l'analyse des PME et des régions, ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), 1999.

- **MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

- D.R.E.S.: Données sur les prestataires de juin.
- Plan stratégique 2001-2004 du ministère de la Solidarité sociale.

- **OCDE**

- Perspectives économiques, juin 2000.
- Perspectives de l'emploi, juillet 2000.
- Séries historiques.

- **SECRÉTARIAT DU COMITÉ DES PRIORITÉS**

- Exercice de planification stratégique 2001-2002.

- **SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

- *Analyse du chômage et de l'emploi au Québec*, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, septembre 1996.

- **STATISTIQUE CANADA**

- Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi.
- Données de la Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales.
- Mises à pied permanentes, démissions et embauches dans l'économie canadienne, 1978 à 1995, n° 71-539-XPB, mai 1998.



- Revue chronologique de la population active 1976-1998, produit électronique (1999).

<sup>15</sup> Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Développement des ressources humaines du Canada, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : Résultats globaux*, Montréal, septembre 1996, p. xi

<sup>16</sup> Pour une analyse de la question de la formation des travailleurs adultes dans une perspective internationale, voir *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juillet 1999, chapitre 3.

17. Ce coût est calculé selon la méthode déjà utilisée par le Forum de l'emploi, soit  $26,5 \text{ GS} = 2,5 \times (9,3\% - 4\%) \times 200 \text{ GS}$ , où 2,5 est le coefficient d'Okun, 9,3 % est le taux de chômage au Québec en 1999, 4 % est le taux de chômage frictionnel au Québec en 1999 et 200 milliards de dollars est le produit intérieur brut du Québec. Voir Bellemare, D. et Poulin-Simon, L., *Le plein emploi : pourquoi ?*, IRAT, Université du Québec à Montréal, 1983, chap 3.

<sup>18</sup> La cible 2001-2002 correspond à une hausse de 13,1 % par rapport au résultat de 1999-2000 alors que l'indice de l'offre d'emploi devrait croître de 5,1 % au cours de la même période, ce qui se traduira par une hausse de 7,6 % du taux de pénétration du service national de placement dans le marché.

<sup>19</sup> Dans tous les cas, la variation inscrite sous la cible 2001-2002 correspond à la variation de cette dernière par rapport à la cible 2000-2001.

<sup>20</sup> Contrairement à la définition officielle du chômage, le concept de chômage utilisé ici inclut les personnes en âge de travailler et aptes au travail qui sont sans emploi et qui ne sont pas à la recherche active d'un emploi. Ce concept prend donc en compte le sous-emploi.

<sup>21</sup> Comme l'indique le mémoire à la *Commission des partenaires du marché du travail* du 24 février 1999 sur le dispositif de repérage des clientèles des mesures et des services d'Emploi-Québec, les personnes à risque de chômage prolongé sont des personnes «...avec ou sans soutien (public) du revenu, en emploi ou sans emploi, qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger.» Cette période peut être plus ou moins longue. On parle de chômage de longue durée lorsque sa durée est supérieure à 52 semaines et de chômage de courte durée, autrement. Parmi les travailleurs en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque. Ces travailleurs courent un risque plus élevé d'être mis à pied que les autres et, une fois en chômage, de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleurs sont faibles.

<sup>22</sup> Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent à l'itinérance des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage et d'une mesure à l'autre.

<sup>23</sup> Dans une perspective pro active, ceci implique qu'Emploi-Québec cherche à rejoindre les personnes qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail et qui ne seraient pas naturellement enclines à demander son aide. Ce peut être, notamment, en s'assurant que les organismes du milieu lui réfèrent ces personnes.

<sup>24</sup> La cible 2001-2002 prend en compte les prestataires de l'assistance-emploi non repérés au moment de l'attribution initiale et qui, depuis *Destination emploi*, sont référés à Emploi-Québec et participent à l'activité de soutien à la recherche d'emploi. Le nombre de ces prestataires n'a pas été inclus dans la cible 2000-2001 en raison de l'adoption tardive de *Destination emploi*. La cible de 207 989 — dont 55,7 % sont des prestataires de l'assistance-emploi — a été établie à l'aide du modèle de planification budgétaire et opérationnelle et prend en compte les budgets et les ressources humaines disponibles pour de nouvelles activités en 2001-2002, le coût des mesures par période, la durée des participations, le profil des usagers les plus susceptibles de bénéficier de chacune des mesures ainsi que la clientèle potentielle d'Emploi-Québec. La cible de 207 989 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec correspond à 270 386 nouvelles participations ce qui implique 1,3 participation par participant.

<sup>25</sup> Aux fins de mesurer cet indicateur les personnes répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé sont soit des personnes à risque élevé de chômage de longue durée, soit des prestataires ayant une expérience dans des occupations en demande et qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Dans ce dernier cas, le risque peut être dû, notamment, au fait que la prestation réduit l'incitation à travailler de la personne — un effet qui peut être particulièrement significatif chez les travailleurs faiblement rémunérés — au fait que la personne, bien qu'ayant les compétences de base pour occuper les emplois en demande, n'a pas toutes les compétences requises par ces emplois ou simplement qu'elle a besoin d'aide pour se chercher efficacement un emploi. Les participants aux sessions de groupe sont exclus du calcul de cet indicateur.

<sup>26</sup> L'efficacité d'Emploi-Québec exige que cette dernière évite d'aider, autrement que par ses services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les personnes qui sont capables de se

trouver un emploi seules et qu'elle module le coût de son intervention auprès des personnes en fonction de l'importance du risque de chômage (et de sous-investissement en capital humain) que courent ces personnes et des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter. Les indicateurs relatifs au repérage 4 et 9 permettent de s'assurer que les résultats obtenus par Emploi-Québec, en termes notamment des obtentions d'emploi et des économies, le sont en aidant les bonnes personnes et non en aidant les personnes qui auraient été capables de se trouver une emploi tout aussi rapidement sans l'intervention d'Emploi-Québec. Des résultats et des taux d'atteinte des cibles élevés, mesurés comme ils le sont, en termes bruts, peuvent correspondre en fait à des résultats nets faibles et à une performance médiocre d'Emploi-Québec s'ils sont obtenus en aidant des personnes qui ne sont pas à risque puisque dans ce cas les résultats bruts ne sont pas substantiellement différents de ceux qu'on aurait observés en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.

<sup>27</sup> La cible du nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2001-2002 et de la cible du taux d'emploi de ces participants en 2001-2002.

<sup>28</sup> Cette cible de taux d'emploi, comme les 4 autres cibles de taux d'emploi, est établie en apportant un ajustement de +0,1 % au résultat 1999-2000. Cet ajustement est la somme de trois ajustements, soit 1) un ajustement de +1,8 % pour l'augmentation prévue du taux d'emploi de la population du Québec; 2) un ajustement de +2,0 % pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec; 3) un ajustement de -3,7 % pour tenir compte de l'augmentation prévue de la proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec qui sont des prestataires de l'assistance-emploi et du fait que le taux d'emploi de ces derniers est nettement plus faible que celui des autres clientèles. Les ajustements correspondants pour établir la cible de 2000-2001 étaient de : 1,1 %, 2,0 % et 2,9 %, pour un total de +0,2 %.

<sup>29</sup> *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000.

<sup>30</sup> L'élaboration des plans de travail de chacune des unités centrales, plans qui sont à la base du plan opérationnel d'Emploi-Québec, devra prendre en compte, outre la Stratégie de la main-d'œuvre féminine (voir la note 29), la note du sous-ministre associé d'Emploi-Québec adressée aux directrices et directeurs régionaux et aux gestionnaires des unités centrales, datée du 1<sup>er</sup> décembre 2000, portant sur la mise en œuvre de cette stratégie et le partage des responsabilités entre les diverses unités à cet égard.

<sup>31</sup> Ces projets visent les travailleurs de 55 ans et plus.

<sup>32</sup> Cette cible correspond à 13,6 % de la cible de nouveaux participants. Cette proportion est la même depuis 1998-1999.

<sup>33</sup> Cette cible correspond à 38,4 % de la cible de nouveaux participants. Cette proportion avait été fixée à 40,5 % en 1998-1999, une proportion maintenue en 1999-2000 et 2000-2001 malgré l'amélioration notable de la situation relative des jeunes. Ainsi, en 1997, 27,2 % des prestataires sans contrainte à l'emploi et 36,1 % des personnes sans emploi de 15 à 64 ans avaient moins de trente ans comparativement à respectivement 24,3 % et 34,4 % en 2000.

<sup>34</sup> La cible d'économie à l'assurance-emploi en 2001-2002 correspond à la cible 2000-2001 majorée de l'augmentation du budget provenant du compte de l'assurance-emploi (+0,34 %). La cible de 2000-2001 a été révisée de 123,6 M \$ à 162,2 M \$ pour prendre en compte l'effet des sessions de groupe qui ont pris leur essor en 2000-2001 et que le résultat d'économies de 1999-2000 ne pouvait en conséquence refléter. La cible de 2000-2001 a été établie en ajoutant au résultat 1999-2000 la moitié de l'écart entre ce résultat et celui prévu pour 2000-2001. La cible ainsi obtenue est compatible avec l'objectif que la référence des prestataires soit faite, comme le ministère du développement des ressources humaines du Canada s'y est engagé en mai 1999, par les Centres de ressources humaines du Canada sur la base des critères de repérage établis par Emploi-Québec et que l'on évite ainsi de référer à Emploi-Québec un nombre significatif de prestataires qui ne sont pas à risque et fort capables de se trouver un emploi sans l'intervention d'Emploi-Québec.

<sup>35</sup> Enquête trimestrielle sur les perspectives du monde des affaires, Statistique Canada.

<sup>36</sup> Au cours de la période 1990-1999, la population des diplômés universitaires a augmenté au Québec de 60 % alors que leur emploi a augmenté de 54 %.

<sup>37</sup> Une pénurie de main-d'œuvre correspond à une situation où les entreprises font face à une difficulté persistante et coûteuse de recrutement en dépit du fait qu'elles offrent une rémunération et des conditions de travail correspondant à celles prévalant dans le marché. L'existence de ces pénuries tend à se refléter dans l'évolution des indicateurs du marché du travail, notamment de la rémunération relative, de l'emploi et du chômage relatifs des professions concernées.

<sup>38</sup> On trouve un exemple de cette situation chez les soudeurs.

<sup>39</sup> Cette situation et la saisonnalité des emplois expliquent au moins en partie les difficultés de recrutement auxquelles fait face le secteur agricole.

40. Emploi-Québec doit également mieux connaître les caractéristiques de ses dépenses en formation de la main-d'œuvre.

<sup>41</sup> Notamment, lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

<sup>42</sup> Le mandat de ce groupe de travail, émanant de la Table des régions regroupant les directrices et les directeurs régionaux d'Emploi-Québec, était notamment de préciser le rôle d'Emploi-Québec à l'égard des diverses instances partenariales.

<sup>43</sup> Voir la note 1

<sup>44</sup> Ce montant reste à être confirmé par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada; il pourrait varier légèrement.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 32d)

#### Titre

Copie des ententes liant le ministère de la Ville de Montréal, le ministère de l'Éducation et les autres ministères

Les copies des ententes suivantes se retrouvent en annexe :

- Ville de Montréal ;
- Ministère de la Culture et des Communication ;
- Ministère de l'Industrie et du Commerce ;
- Ministère de la Sécurité publique ;
- Ministère de l'Éducation ;
- Ministère du Revenu du Québec ;
- Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

**SOURCE :** Direction générale adjointe de l'intervention en milieu de travail  
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail 5 mars 2001

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

19 MAR 1998

COCCAT EN CHEF DE LA V

ENTRE: LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ  
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 comblés;

- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>o</sup> 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

Pierre Bourque, maire

par : Louise Harel

Louise Harel

par : Grenier

Greffier

L:\DCA\BPP\CONVENTION\WORD\CONVENTION.DOC

Annexe I

LISTE DES ANCIENS EMPLOYÉS À L'EMPLOI DU SERVICE  
FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC  
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE  
(1<sup>er</sup> avril 1998)

**Note : En vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels, cette liste  
n'est pas fournie.**



Annexe 2

RÉPARTITION DES EFFECTIFS FOURNIS PAR LA VILLE  
AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC  
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> 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.

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.

**ENTENTE POUR LA MISE EN ŒUVRE  
D'UNE STRATÉGIE QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT  
DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE**

**ENTRE**                    **MADAME DIANE LEMIEUX**  
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi

**ET**                        **MADAME AGNÈS MALTAIS**  
Ministre de la Culture et des Communications

Lesquelles déclarent ce qui suit, à savoir :

ATTENDU QUE la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi et la ministre de la Culture et des Communications ont approuvé la proposition de Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture intitulée « Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel »;

ATTENDU QUE le ministère de la Culture et des Communications a la volonté d'assurer et d'harmoniser les interventions en matière de développement des ressources humaines dans le secteur de la culture;

ATTENDU QUE le Conseil des arts et des lettres du Québec et la Société de développement des entreprises culturelles ont acquis une connaissance approfondie des organisations culturelles subventionnées;

ATTENDU QUE les programmes du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec ont un impact sur le développement des ressources humaines;

ATTENDU QU'Emploi-Québec a comme mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché et à la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle, à la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. À ce titre, Emploi-Québec offre des mesures et services dont le cadre est approuvé par le Conseil du trésor et qui peuvent s'adapter aux besoins de la main-d'œuvre culturelle;

ATTENDU QUE le Conseil québécois des ressources humaines en culture a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur;



ATTENDU QUE le secteur culturel constitue un « gisement d'emplois » à prospecter et qu'il peut contribuer positivement à la création d'emplois durables et de qualité;

ATTENDU QUE la main-d'œuvre du secteur culturel doit tenir à jour ses compétences, entre autres pour faire face à la concurrence mondiale et prendre le virage technologique;

ATTENDU QUE le but de la Stratégie est de soutenir le secteur culturel dans ses efforts pour assurer le développement des ressources humaines en tenant compte de ses caractéristiques, à savoir la prépondérance du travail autonome (artistes, artisans, autres travailleurs autonomes) et d'une multitude de petites organisations très diversifiées.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

#### **1. LE BUT DE L'ENTENTE**

La présente entente détermine les engagements conjoints d'Emploi-Québec et du ministère de la Culture et des Communications pour la mise en œuvre d'une Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

#### **2. LES OBJECTIFS DE L'ENTENTE**

Dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie, la présente entente vise à :

- 2.1 contribuer à la consolidation, au développement et à la création d'emplois durables et de qualité dans le secteur des arts et de la culture;
- 2.2 faciliter un plus large accès à la formation continue aux travailleurs du secteur des arts et de la culture;
- 2.3 contribuer à l'amélioration de la connaissance du marché du travail culturel;
- 2.4 favoriser la complémentarité des actions des divers intervenants participant au développement culturel.

#### **3. LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ENTENTE**

L'entente vise à soutenir financièrement les interventions en matière de stabilisation et de développement de l'emploi et de formation continue pour les artistes, artisans et travailleurs culturels ainsi que les organisations culturelles.

#### **4. LES AXES D'INTERVENTION**

Les parties conviennent que les interventions prioritaires retenues s'articuleront autour de trois axes, à savoir : l'emploi, la formation continue et la connaissance du marché du travail.

#### 4.1 L'emploi

Les parties conviennent de soutenir les actions suivantes pour la consolidation, le développement et la création d'emplois :

- 4.1.1 L'élaboration de diagnostics d'entreprise et de plans d'affaires afin de déterminer les fonctions de travail à maintenir et/ou à stabiliser pour le bon fonctionnement des organisations.
- 4.1.2 La création d'emplois liés à des fonctions spécifiques de soutien organisationnel.
- 4.1.3 L'engagement de spécialistes dans les entreprises afin de réaliser des activités de développement dans les domaines de la diffusion, de l'élargissement des publics, de l'expansion des marchés locaux, régionaux, nationaux et internationaux, du « réseautage » et du maillage des organisations et du tourisme culturel.
- 4.1.4 Le soutien des initiatives pour l'intégration professionnelle des jeunes adultes.

POUR CE FAIRE, les parties conviennent que :

- le protocole d'entente déjà intervenu entre le ministère de la Culture et des Communications et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec, après l'accord des parties, devra être actualisé pour tenir compte de la présente entente;
- Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications discuteront, dans le respect de leur mission respective, des aménagements nécessaires avec le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec afin de favoriser le maintien des emplois sur une période d'au moins deux (2) ans.

#### 4.2 La formation continue

Afin de faciliter un plus large accès à la formation continue, les parties conviennent de la réalisation d'un projet pilote de deux (2) ans ayant pour but de contribuer à l'élaboration d'une intervention globale en matière de formation continue à l'intention des travailleurs autonomes et des employés des entreprises non assujetties à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Plus précisément, le projet expérimentera des interventions en rapport avec les problématiques suivantes :

- 4.2.1 La coordination du développement professionnel dans les associations et les regroupements nationaux et régionaux.
- 4.2.2 La diffusion de l'information sur le marché du travail et sur les offres de formation et de perfectionnement auprès des travailleurs culturels.
- 4.2.3 Les mécanismes de reconversion professionnelle.
- 4.2.4 L'identification des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la culture.
- 4.2.5 L'identification des métiers et professions susceptibles d'être intégrés au Régime de qualification de la main-d'œuvre.

#### **4.3 La connaissance du marché du travail**

Les parties conviennent de discuter avec le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications d'un contrat à confier à l'Observatoire de la culture et des communications pour la réalisation d'une « veille de l'emploi ».

POUR CE FAIRE, les parties conviennent :

- de l'élaboration des termes du contrat par Emploi-Québec, le ministère de la Culture et des Communications, le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications;
- du versement par Emploi-Québec au Conseil québécois des ressources humaines en culture des ressources financières pour la réalisation de ce contrat sous réserve de l'approbation de la Commission des partenaires du marché du travail;
- de la signature du contrat pour la réalisation de la « veille de l'emploi » entre le Conseil québécois des ressources humaines en culture et l'Observatoire de la culture et des communications.

#### **5. LES MÉCANISMES DE COLLABORATION**

Pour les aider dans la prise de décision, Emploi-Québec et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec pourront faire appel, dans leur champ de compétences, à l'expertise du Conseil des arts et des lettres du Québec, de la Société de développement des entreprises culturelles, du ministère de la Culture et des Communications ainsi qu'aux instances partenaires d'Emploi-Québec.

#### **6. LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ENTENTE**

##### **6.1 La durée de l'entente**

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et est d'une durée de deux (2) ans, soit pendant les années 2000-2001 et 2001-2002.

##### **6.2 Les investissements**

Les parties s'engagent à rendre disponibles des crédits de 27 600 000 \$ pour la réalisation de l'ensemble des trois (3) axes d'intervention, dont 15 000 000 \$ à titre de contribution d'Emploi-Québec dans le cadre de sa mission, 2 000 000 \$ à titre de contribution du ministère de la Culture et des Communications et 10 600 000 \$ à titre de contribution du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec. La contribution du Fonds est conditionnelle à l'actualisation du protocole entre le ministère de la Culture et des Communications et le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec. Le montant total des investissements sera fonction des projets acceptés.


## 7. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE L'ENTENTE

La présente entente fera l'objet d'une évaluation annuelle par un comité co-présidé par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et par le sous-ministre adjoint du ministère de la Culture et des Communications, qui fera rapport et qui proposera, s'il y a lieu, les ajustements et modifications nécessaires aux signataires de l'entente.

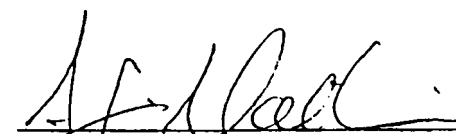
CETTE ENTENTE POURRA ÊTRE MODIFIÉE SUR CONSENTEMENT ÉCRIT DES DEUX (2) PARTIES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, À QUÉBEC, CE DIX-NEUVIÈME JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2000.

La ministre d'État au Travail et à  
l'Emploi, ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi,

  
Diane Lemieux

La ministre de la Culture  
et des Communications,

  
Agnès Maltais

**ENTENTE POUR  
UNE INTERVENTION CONCERTÉE AUPRÈS DES ENTREPRISES**

**ENTRE MADAME DIANE LEMIEUX**  
Ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et  
ministre responsable de l'Emploi

**ET MONSIEUR BERNARD LANDRY**  
Ministre d'État à l'Économie et aux Finances et  
ministre de l'Industrie et du Commerce

**MONSIEUR GUY JULIEN**  
Ministre délégué à l'Industrie et au Commerce

Lesquels déclarent ce qui suit, à savoir :

ATTENDU QUE, le gouvernement du Québec s'est doté d'une stratégie de développement économique qui s'appuie sur le rôle moteur des entreprises dans la création d'emploi;

ATTENDU QUE, les entreprises, pour assurer leur croissance et le développement de l'emploi, ont des besoins liés aux cinq fonctions : administration, production, ressources humaines, marketing et finance;

ATTENDU QU'une offre de services concertés des ministères et organismes gouvernementaux québécois améliore la réponse aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre;

ATTENDU QU'Emploi-Québec a comme mission, en mettant en œuvre les services publics d'emploi, de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre et à lutter contre le chômage, notamment, par l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre;

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'oeuvre d'Emploi-Québec sont conviés à tenir compte des priorités de la présente entente dans leur planification et dans leurs activités, en particulier en matière de développement de la formation continue en entreprise.

#### **5. LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ENTENTE**

##### **5.1 La durée de l'entente**

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et dure jusqu'au 31 mars 2004.

#### **6. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE L'ENTENTE**

La présente entente fait l'objet d'un suivi par un groupe de travail conjoint coprésidé par des représentants d'Emploi-Québec et du MIC. Une fois par année, les deux ministres responsables font une évaluation de l'entente en ce qui a trait, notamment, aux résultats obtenus, à l'approche partenariale et à l'utilisation du FNFMO. Le cas échéant, les deux ministres font les ajustements requis aux dispositions relatives aux priorités d'intervention décrites en annexe. Pour le suivi de l'intervention, des ressources investies et des résultats atteints, le groupe de travail identifie des responsables pour chacune des priorités et voit à ce qu'une information de gestion adéquate et suffisante soit disponible dans les deux organisations.

Le groupe de travail coordonne les activités visées par l'entente en matière notamment de formation et d'information sur le Marché du Travail (IMT), anime les réseaux des deux organisations et détermine l'admissibilité des projets spéciaux. Pour réaliser les travaux requis, le groupe de travail peut mandater des sous-groupes. Le groupe de travail soumet aux ministres signataires un rapport annuel sur la mise en œuvre de l'entente. Ce rapport est également déposé à la CPMT.


La présente entente prévoit également la mise en place de mécanismes de mise en œuvre et de suivi dans chaque région du Québec. Les mandats de ces mécanismes sont décrits à l'annexe 8.

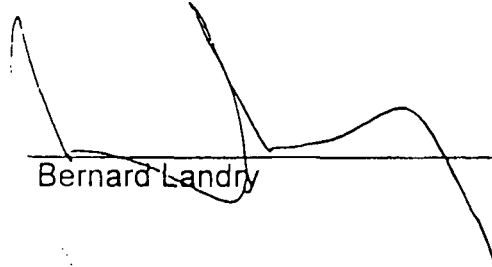
CETTE ENTENTE POURRA ÊTRE MODIFIÉE SUR CONSENTEMENT ÉCRIT DES DEUX (2) PARTIES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DOUBLE EXEMPLAIRE, À QUÉBEC, CE 5<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 2001.

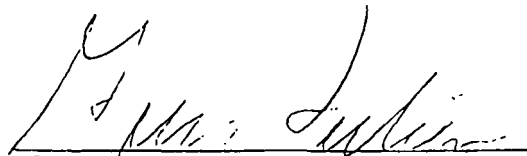
La ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi,

Le ministre d'État à l'Économie et aux Finances et ministre de l'Industrie et du Commerce,

  
Diane Lemieux

  
Bernard Landry

Le ministre délégué à l'Industrie et au Commerce,

  
Guy Julien



## ANNEXE 1

## LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'écart entre la productivité des entreprises québécoises et celle de leurs concurrentes, particulièrement dans le secteur manufacturier, a atteint des proportions alarmantes et continue de s'élargir. Accroître la compétitivité des entreprises constitue donc un enjeu majeur pour l'économie du Québec.

Pour redresser la situation, des efforts considérables doivent être consacrés au soutien à l'introduction des nouvelles pratiques d'affaires dans les entreprises, à la sensibilisation des dirigeants et des travailleurs ainsi qu'à leur formation aux pratiques de gestion avancées. L'ensemble de cette démarche vise à introduire dans les entreprises différentes pratiques dont l'efficacité a été démontrée et qui reposent sur la planification stratégique, la veille et une pratique systématique d'étalonnage (benchmarking) qui permet aux entreprises de se comparer systématiquement avec d'autres. Les incitatifs contenus dans cette démarche vont conduire l'entreprise à se doter d'un plan général d'amélioration de la compétitivité prenant appui sur l'embauche de nouvelles compétences techniques et scientifiques qui seront amenées à maîtriser ces nouvelles connaissances et à les appliquer dans leur entreprise grâce à l'appui de consultants ou de personnel de l'entreprise. Ce plan inclura également un programme de formation systématique favorisant sa mise en œuvre.

La stratégie mise de l'avant par le MIC s'articule autour de trois axes. L'appui d'Emploi-Québec à cette stratégie vise la sensibilisation, la formation et le soutien à l'embauche des ressources professionnelles appelées à développer et consolider les démarches d'implantation des nouvelles pratiques d'affaires.

Les activités prévues sont les suivantes :

- ♦ Information et formation de dirigeants et travailleurs sur les nouvelles pratiques d'affaires.
- ♦ Réalisation de diagnostics-compétitivité dans les entreprises.
- ♦ Sensibilisation des entreprises à l'adoption de nouvelles pratiques d'affaires.
- ♦ Soutien pour l'embauche de ressources professionnelles ou techniques par les entreprises et pour fournir à ces nouvelles ressources les moyens d'acquérir l'expertise et les connaissances leur permettant de réaliser pleinement leur mandat. Ceci s'inscrit dans une optique d'introduire dans l'entreprise une véritable culture de veille, de planification stratégique et d'étalonnage (benchmarking).

À leur entrée en fonction, ces nouvelles ressources ne disposeront pas des connaissances et de l'expertise requises pour amener un changement de culture dans les pratiques d'affaires des entreprises. Ces connaissances et habiletés devront donc être acquises en recourant à la formule du transfert d'expertise et de la formation. Celles-ci porteront sur la planification stratégique, la veille concurrentielle et l'étalonnage appliqués au cas particulier de l'entreprise dans laquelle ces nouvelles ressources travaillent et ce afin d'assurer l'implantation, le succès et la pérennité des nouvelles

pratiques d'affaires adoptées. La période d'acquisition de l'expertise et de formation de ces nouvelles ressources s'échelonnera tout au cours de la première année ce qui nécessite la participation d'Emploi-Québec à ce volet hautement stratégique du plan d'action sur la compétitivité. Dès la deuxième année, ces ressources disposeront alors des outils nécessaires pour assumer leurs responsabilités dans l'entreprise et contribuer d'une façon décisive à l'amélioration de la compétitivité, permettant ainsi la création d'emplois.

L'acquisition des connaissances par le transfert d'expertise et la formation prendra diverses formes soit :

- ✓ Un programme de formation pointue en entreprise dédié à ces nouvelles ressources et portant sur les nouvelles pratiques d'affaires dans leurs diverses phases d'implantation;
- ✓ L'organisation d'activités de formation et de transfert d'expertise prenant la forme de rencontres avec des entreprises à l'étranger ou au Québec qui ont mené avec succès des démarches d'implantation de nouvelles pratiques d'affaires.
- ✓ La constitution de réseaux pour les nouvelles ressources embauchées prenant notamment la forme d'échanges d'informations et de rencontres permettant : de bénéficier de l'expérience des autres, de créer une masse critique d'agents de changement dans les entreprises du Québec, de renforcer la synergie et d'éviter l'isolement souvent ressenti notamment dans les régions ressources.

## LES PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE

L'amélioration générale de la situation économique et de l'emploi au Québec met en évidence les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée. De plus, elle incite la main-d'œuvre en emploi à progresser professionnellement. Il en est de même pour les personnes sans emploi et ayant abandonné leur recherche d'emploi qui voient dans l'amélioration des perspectives sur le marché du travail l'occasion de chercher à améliorer leur sort en se donnant les qualifications pour occuper un emploi stable.

Les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement alors que la main-d'œuvre sans emploi demeure abondante. De plus, les entreprises font état de plus en plus de pénuries de main-d'œuvre.

Les entreprises visent donc, au premier chef, à réduire la durée et le nombre de postes vacants. Pour ce faire, elles ont notamment besoin : d'avoir accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre disponible; d'avoir accès à plus de travailleurs qualifiés; d'accroître les compétences de la main-d'œuvre en emploi et de réduire le roulement de la main-d'œuvre. Ainsi, des efforts supplémentaires doivent être consentis pour aider les entreprises et la main-d'œuvre à atteindre ces objectifs.

L'identification des besoins en matière de main-d'œuvre, l'appariement de l'offre et de la demande ainsi que le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi constituent le cœur de la mission d'Emploi-Québec. Par ailleurs, depuis plusieurs années, le MIC intervient pour répondre aux besoins non comblés de main-d'œuvre détenant des compétences en science et en technologie. L'intervention du MIC consiste à accorder une aide financière à l'entreprise pendant la période d'apprentissage de la main-d'œuvre recrutée pour occuper des postes en situation de pénurie.

Dans le cadre de ce volet de l'entente, le MIC et Emploi-Québec collaboreront, notamment :

- à la promotion des mesures et services disponibles à l'échelle du Québec en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à la valorisation de l'information sur le marché du travail (IMT) auprès des entreprises et de la main-d'œuvre;
- à des activités de recrutement de main-d'œuvre avec les partenaires nationaux et régionaux : foires, visites industrielles, campagnes de promotion, etc.;
- à l'incitation des PME à se regrouper sur une base sectorielle ou régionale pour la mise en œuvre de stratégies communes en matière, entre autres, de recrutement de main-d'œuvre;
- au support au maillage entre les grands donneurs d'ordre et les sous-traitants dans le secteur manufacturier afin, entre autres, de stabiliser les effectifs des sous-traitants.

Les deux organisations travailleront également, si nécessaire, à doter leur personnel d'outils de travail nouveaux. De façon concrète, le MIC identifiera et relatera 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 judiciarisée adulte.

À la lumière des besoins préalablement définis, Emploi-Québec, en collaboration avec les ressources externes, offrent à la clientèle incarcérée les services de base en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Il s'agit, entre autres, des services suivants :

- l'accueil et une évaluation des besoins d'employabilité;
- de l'information sur le marché du travail et de l'orientation professionnelle;

- une formation sur les techniques de recherche d'emploi;
- un lien avec les services de formation et d'emploi disponibles à l'intérieur et à l'extérieur des établissements de détention;
- de l'accompagnement durant la période de formation ou de recherche d'emploi;
- de l'orientation vers des formations offertes par les commissions scolaires.

De plus, en fonction des besoins de la clientèle incarcérée, divers projets peuvent être développés en partenariat avec les acteurs du milieu. Ces projets s'adaptent au contexte carcéral et à la problématique des personnes incarcérées. Ils s'appuient sur une sélection rigoureuse des secteurs d'activité correspondant bien aux réalités du marché du travail et aux professions en demande, afin de répondre à l'offre et à la demande de main-d'œuvre sur le plan local et régional. Les domaines d'intervention correspondent, notamment, aux aspects suivants :

- une formation spécifique axée directement sur les besoins du marché du travail;
- la reconnaissance des compétences transférables;
- l'organisation de stages d'exploration professionnelle à l'extérieur des établissements de détention.

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi s'engage également à ce qu'Emploi-Québec consolide ses interventions auprès de la clientèle correctionnelle en milieu ouvert, entre autres par une meilleure compréhension de la problématique se rapportant à cette clientèle sur le plan régional et la poursuite d'un partenariat rendu essentiel entre les différents intervenants tant sur le plan régional que central.

## 5. ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le ministre de la Sécurité publique s'engage à évaluer la situation de la clientèle contrevenante adulte et à assurer la référence de la clientèle potentielle.

Sous réserve de ses disponibilités budgétaires et dans le respect de ses politiques et programmes, le ministre s'engage aussi à ce que l'administrateur mette en place, dans son établissement de détention, l'infrastructure requise, dont les locaux et l'équipement adéquat, pour rendre possible et faciliter la prestation de service d'Emploi-Québec. Il entend également faciliter l'implantation des services à l'intérieur des établissements de détention.

## 6. COLLABORATEURS

Outre les directions centrales, les bureaux régionaux d'Emploi-Québec et les centres locaux d'emploi (CLE) concernés, les collaborateurs d'Emploi-Québec sont les suivants :

- **les ressources externes spécialisées pour la clientèle judiciairisée adulte :** le recours aux ressources externes s'inscrit dans un esprit de complémentarité qui met à profit l'expertise et l'expérience concluantes des ressources externes spécialisées auprès de la clientèle judiciairisée adulte.
- **le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte :** créé dans le cadre de la stratégie spécifique à l'égard des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi, ce comité a pour mission de conseiller Emploi-Québec sur les stratégies d'intervention à privilégier pour améliorer l'intégration ou la réintégration à l'emploi ou le maintien en emploi des personnes appartenant à ce groupe cible.

Outre la Direction générale des services correctionnels et les directions régionales, les collaborateurs du ministre de la Sécurité publique sont les suivants :

- **les établissements de détention** : l'administrateur de l'établissement de détention est mandaté pour mettre en place des mesures favorisant la réinsertion sociale de la personne incarcérée.
- **les fonds au bénéfice des personnes incarcérées dans les établissements de détention du Québec** : ces fonds doivent établir un programme d'activités à l'intention des personnes incarcérées. Ce programme comprend des activités dans chacun des trois volets suivants : formation scolaire, professionnelle ou personnelle; activités de travail, rémunéré ou non; activités sportives, socioculturelles et de loisir.
- **le Fonds central au bénéfice des personnes incarcérées** : le Fonds central a pour rôle d'approuver les programmes d'activités des fonds dans les établissements de détention, de coordonner la mise en place des programmes d'activités et de soutenir les fonds.

## 7. COMITÉ DE TRAVAIL

Pour suivre la mise en œuvre de la présente entente, les parties mettent en place, aussitôt après sa signature, un comité de travail. Ce comité est composé de représentants :

- de la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique;
- du Fonds central au bénéfice des personnes incarcérées;
- de la Direction des politiques du marché du travail et de l'emploi du ministère de la Solidarité sociale;
- de la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de la planification et du développement de l'emploi d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de l'intervention en milieu de travail d'Emploi-Québec;
- de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec;
- du Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte.

Le comité de travail suivra la mise en œuvre de la présente entente, produira un bilan annuel de réalisations et proposera, s'il y a lieu, les ajustements et modifications nécessaires aux signataires de l'entente.

## 8. RÉSILIATION

L'entente peut être résiliée par l'une des parties si l'autre partie fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu de la présente entente.

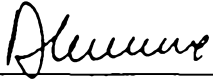
## 9. DURÉE DE L'ENTENTE

La présente entente entre en application le 1<sup>er</sup> avril 2001 et prend fin le 31 mars 2004. Elle ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement tacite. Cette entente peut être modifiée sur consentement écrit des deux (2) parties.



EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DEUX EXEMPLAIRES,

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre responsable de l'Emploi,



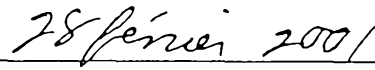
DIANE LEMIEUX

DATE

Le ministre de la Sécurité publique,



SERGE MÉNARD



DATE

---

---

ENTENTE ENTRE

LE MINISTRE D'ÉTAT À L'ÉDUCATION ET À LA JEUNESSE  
ET  
LA MINISTRE D'ÉTAT AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

PORTANT

SUR LE FINANCEMENT DES SERVICES ÉDUCATIFS  
REQUIS PAR LA CLIENTÈLE D'EMPLOI-QUÉBEC ET  
SUR LES MODALITÉS DE COLLABORATION AFFÉRENTES

---

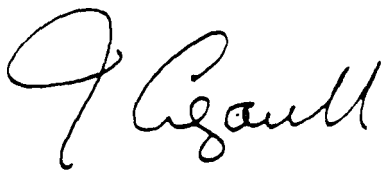
---

Version du 25 octobre 1999

Conformément aux discussions qui ont eu lieu entre les représentants des deux ministères et aux diverses propositions écrites échangées lors de ces discussions, les deux parties conviennent de ce qui suit :

1. En ce qui concerne le financement des frais d'administration et d'encadrement pédagogique relatifs aux services de formation assumés par les réseaux d'enseignement (20 M\$ par année), les deux ministères conviennent que :
  - 1.1 cette somme de 20 M\$ sera inscrite dans les crédits du ministère de la Solidarité sociale pour Emploi-Québec dès la revue de programme de l'année budgétaire 1999-2000;
  - 1.2 un montant de 7,4 M\$ sera viré au MEQ par Emploi-Québec dès avril 1999 pour couvrir les coûts d'encadrement pour la période d'avril 1999 à juin 1999. Les modalités reliées à ce virement restent à convenir entre les deux ministères;
  - 1.3 à compter de juillet 1999, parmi les contributions offertes par Emploi-Québec aux institutions d'enseignement des deux réseaux, pour les services de formation, les frais d'administration et d'encadrement pédagogique seront pris en compte selon les modalités à définir ultérieurement. Ces modalités doivent permettre de tenir compte des particularités locales de chacun des deux réseaux d'enseignement.
2. En ce qui concerne les services de formation requis par Emploi-Québec, les deux ministères conviennent que :
  - 2.1 le MEQ finance les activités de formation désignées à l'annexe 1 destinées à des individus (et non à des groupes) référés par Emploi-Québec dans le respect des régimes pédagogiques en vigueur;
  - 2.2 les paramètres de financement des activités de formation financées par Emploi-Québec soient définis en se basant sur les paramètres des règles et modes de financement du MEQ en y incluant les coûts administratifs (frais d'administration et encadrement pédagogique);
  - 2.3 les deux ministères définiront d'ici avril 1999 un cadre de financement des attestations d'études collégiales (AEC) pour les participants référés par Emploi-Québec;
  - 2.4 les coûts liés aux formations sur mesure ou à des services particuliers (voir annexe) seront assumés par Emploi-Québec sur la base des coûts réels et que ces coûts soient négociés localement entre les parties (CLE-Établissement d'enseignement) en incluant les coûts administratifs (frais d'administration et encadrement pédagogique);
  - 2.5 Emploi-Québec finance les activités de formation destinées à des groupes de clients, il finance également des services particuliers (voir annexe 1) et les coûts additionnels liés à des adaptations, améliorations ou développements demandés aux établissements d'enseignement;

- 2.6 Emploi-Québec contribuera, au cours de 1999-2000, au financement des services de formation générale, professionnelle et technique, directement auprès des établissements, pour une somme minimale de 100 M\$, dont 35 M\$ pour le financement de groupes en formation professionnelle et 25 M\$ en activités de formation générale et services éducatifs offerts par les Commissions scolaires (compte tenu du mode d'organisation de l'enseignement général des adultes; enseignement individualisé; le cadre de financement de services en formation générale pourra également s'appliquer à des individus). Cette contribution sera reconduite automatiquement pour l'année 2000-2001 à moins d'avis contraire de l'une ou l'autre des parties signataires;
- 2.7 les deux ministères élaborent un document précisant les modalités et les mécanismes de collaboration visant à faciliter la réponse aux besoins de la clientèle d'Emploi-Québec ainsi que la planification et la réalisation des activités de formation;
- 2.8 des travaux interministériels se poursuivent dans le but de clarifier la question de l'assistance financière aux élèves (Prêts et bourses et droits spéciaux relatifs aux échecs) et l'incidence des développements projetés sur le budget du MEQ;
- 2.9 les deux ministères conviennent de s'entendre avant le 1<sup>er</sup> avril 1999 pour mettre en place au cours du prochain exercice financier un système de suivi des clientèles qui soit mutuellement compatible et qui permette aux deux ministères d'ajuster le cadre de financement pour les années à venir;
- 2.10 les deux ministères conviennent de revoir la présente entente à l'automne 2000, dans le but d'ajuster le cadre de financement pour l'année scolaire 2001-2002 et les années à venir.



MONSIEUR FRANÇOIS LEGAULT  
Ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et  
ministre responsable des Loisirs et des Sports

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<sup>er</sup> cycle du secondaire
  - Formation générale 2<sup>e</sup> cycle du secondaire
  - Préalables à la formation professionnelle
  - Préalables à la formation collégiale
  - Services d'intégration socioprofessionnelle (SIS)
  - Services d'intégration sociale (suite des cheminements particuliers chez les jeunes)
  - Francisation
- \* On entend par individu référé, une personne inscrite à un programme de solidarité sociale (chômeur ou prestataire de la sécurité du revenu) qui est référée à un établissement d'enseignement pour suivre une activité de formation ou bénéficier d'un service éducatif qui s'inscrit dans les objectifs poursuivis par ce programme.

Ces activités devront se réaliser en respectant les enveloppes budgétaires octroyées aux commissions scolaires (enveloppes fermées).

#### EN FORMATION PROFESSIONNELLE DE NIVEAU SECONDAIRE

- Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- Attestation de spécialisations professionnelles (ASP)

#### EN FORMATION POSTSECONDAIRE

- Diplôme d'études collégiales techniques (DEC)
- Diplôme d'études collégiales pré-universitaires (DEC)
- Attestation d'études collégiales (AEC) (dans les limites de l'enveloppe budgétaire fermée du MEQ)

#### Emploi-Québec financerait les activités suivantes :

Activités destinées généralement à des groupes de prestataires et activités destinées à des individus

#### EN FORMATION GÉNÉRALE DE BASE

- Activités d'encadrement et de suivi
- Reconnaissance des acquis et des compétences
- Orientation scolaire et professionnelle
- Groupe avec un ratio maître-élèves plus faible

#### EN FORMATION PROFESSIONNELLE

- Activités d'encadrement et de suivi
- Orientation scolaire et professionnelle
- Formation professionnelle - achats de groupe pour des DEP et des ASP.
- Formation sur mesure et formation courte
- Groupes avec un ratio maître-élèves plus faible
- Reconnaissance des acquis et des compétences

#### EN FORMATION POSTSECONDAIRE

- Activités d'encadrement et de suivi
- Orientation scolaire et professionnelle
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Formation sur mesure et formation courte
- Groupes avec un ratio maître-élèves plus faible
- Reconnaissance des acquis et des compétences

**ANNEXE OPÉRATIONNELLE  
DE L'ENTENTE MEQ-MSS  
RELATIVE AU FINANCEMENT  
DES SERVICES ÉDUCATIFS EXIGÉS PAR LES CLIENTÈLES  
D'EMPLOI-QUÉBEC  
ET  
AUX MODALITÉS DE COLLABORATION AFFÉRENTES**

**Ministère de l'Éducation  
Direction générale de la  
formation professionnelle et technique  
Direction de l'organisation pédagogique**

**Emploi-Québec  
Direction générale adjointe  
de l'apprentissage et de la  
formation de la main-d'oeuvre**

**1999-10-25**

---

**TABLE DES MATIÈRES**

---

Préambule .....	1
Chapitre premier - Mécanismes de liaison.....	3
Chapitre II - Modalités d'achat de services.....	6
Chapitre III - Paramètres de financement.....	13
Chapitre IV - Identification, suivi et déclaration des clientèles.....	23
Chapitre V - Dispositions relatives au calendrier annuel des activités de formation à temps plein.....	25
Chapitre VI - Processus de mise en œuvre d'un besoin de formation .....	31
Chapitre VII - Formulaires.....	38
Annexes - Tableau comparatif des données du MEQ et de celles du MSS examinées sous l'angle de leur compatibilité .....	39
- Demande de formation.....	40
- Proposition d'intervention (secondaire et collégial) .....	42



## **PRÉAMBULE**

### **Présentation**

La présente annexe opérationnelle a été préparée afin de préciser les mécanismes de liaison et les modalités de gestion nécessaires pour faciliter l'application de l'entente MEQ-MSS relative au financement des services éducatifs exigés par les clientèles d'Emploi-Québec et aux modalités de collaboration afférentes.

Cette annexe a fait l'objet d'une présentation aux représentants et aux représentantes de la Fédération des commissions scolaires, des cégeps et de l'Association des collèges privés du Québec. Elle a été revue et corrigée à la suite des avis reçus des différents organismes consultés et validée par les responsables des deux ministères.

Des travaux se poursuivent actuellement entre les deux ministères en ce qui a trait à l'harmonisation des pratiques en matière d'aide financière.

### **Période de transition**

Étant donné la date d'entrée en application de l'entente ci-dessus mentionnée, soit le 1<sup>er</sup> avril 1999, une période de transition sera nécessaire afin de permettre de valider et de diffuser l'information ainsi que de configurer les systèmes d'information de chacun des ministères.

#### **1. Application des nouveaux paramètres de financement**

Comme prévu dans l'entente, les paramètres de financement applicables à la formation professionnelle et à la formation générale des adultes et le financement des attestations d'études collégiales (AEC) seront établis sur la base des paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ et qui seront en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999.

Cependant leur mise en application de ces paramètres se fera rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 1999 sans tenir compte de l'indexation annuelle des coûts relatifs au programme, s'il y a lieu, pour les nouveaux contrats de formation. Une période de transition a été fixée jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1999. Pendant cette période, les coûts applicables aux achats de formation représenteront 80 p. 100 du coût heure/groupe total fédéral en vigueur en 1998-1999 comme il apparaît au répertoire des activités de formation 1998-1999.

## 2. Compatibilité des systèmes d'information

Afin de tenir compte des ajustements à apporter aux systèmes de gestion des données, les deux ministères ont convenu d'une période de transition s'étalant jusqu'au 30 décembre 1999 afin de s'assurer de la compatibilité des systèmes pour le 1<sup>er</sup> avril 2000.

Cependant, à compter du 1<sup>er</sup> avril, les clientèles référées par Emploi-Québec devront remplir un formulaire précisant le centre local d'emploi (CLE) de référence.

## **CHAPITRE PREMIER**

### **MÉCANISMES DE LIAISON**

Les mécanismes de liaison et de concertation seront utilisés tant au niveau central, qu'au niveau régional et dans les établissements mêmes et ils devraient faciliter toutes formes de communication entrecroisée nécessaires pour que l'entente soit appliquée de façon harmonieuse et efficace.

#### **Niveau central**

Afin d'établir des communications régulières et de faire un suivi des orientations définies dans l'entente, deux comités seront mis en place. L'un d'eux existe déjà : il s'agit du comité interministériel de concertation formé pour servir de lien entre les deux ministères. L'autre comité, soit le comité administratif, assurera la gestion de l'entente.

#### **Comité interministériel de concertation**

Ce comité de concertation est composé des sous-ministres adjoints des deux ministères. Son rôle consiste à établir les grandes orientations et priorités de l'entente. Il traitera, entre autres choses, de la mise en oeuvre et de l'évaluation de l'entente.

#### **Comité administratif**

Ce comité sera composé des représentantes et des représentants du MEQ et de celles et de ceux d'Emploi-Québec qui sont engagés dans la mise en œuvre et la gestion de l'entente.

Il aura le mandat :

- de recommander des orientations au comité interministériel de concertation;
- de formuler les modalités de gestion de l'entente et d'analyser les priorités retenues par le comité interministériel de concertation;
- de déterminer les paramètres de financement pour les activités de formation et de rendre ce financement disponible;
- d'assurer le bon fonctionnement des activités sur tous les plans.

#### Niveau régional

##### Table de concertation régionale

La Table de concertation régionale peut traiter, notamment, de la désignation des établissements d'enseignement, des modalités de communication et de diffusion de l'entente MEQ-MSS, des modalités et des mécanismes de liaison entre les deux ministères et de la planification des activités qui découlent de l'entente. Elle pourra également assurer le traitement des cas litigieux ainsi que le suivi des activités avec le comité administratif.

La composition de la Table sera déterminée par les directions régionales des deux ministères en collaboration avec les établissements d'enseignement et les CLE.

**Niveau des organismes**

Les établissements d'enseignement des deux réseaux, de concert avec les CLE, définiront leurs mécanismes de liaison et de fonctionnement en tenant compte des orientations définies dans l'entente MEQ-MSS, de la planification des activités de formation, des procédures en usage et des collaborations souhaitées.

## CHAPITRE II

### MODALITÉS D'ACHAT DE SERVICES

Les modalités d'achat de services s'appliquent aux activités de formation et aux services offerts par les réseaux d'enseignement public et privé subventionné et par les écoles gouvernementales. Cela vise, dans les commissions scolaires, la formation générale des adultes et la formation professionnelle et, dans les cégeps et les collèges privés, la formation technique et la formation sur mesure.

Les deux ministères conviennent d'accorder une priorité aux établissements d'enseignement public et privé subventionné, ainsi qu'aux écoles gouvernementales.

#### OFFRE DE SERVICES

Les programmes d'études visés par l'entente MEQ-MSS au secondaire font l'objet d'une sanction ministérielle; il s'agit de ceux permettant l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) et de ceux permettant l'obtention d'une sanction en formation générale des adultes. Les programmes d'études visés par l'entente MEQ-MSS au collégial sont ceux permettant l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC).

Il est possible de consulter la description des contenus des programmes dans le *Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial* que l'on trouve sur le site Internet suivant : [www.inforoutefpt.org](http://www.inforoutefpt.org).

L'achat de services en formation sur mesure au secondaire et au collégial demeure une responsabilité des organismes eux-mêmes.

Les conventions collectives fixant les conditions de travail du personnel enseignant et de soutien s'appliquent aux activités financées par Emploi-Québec à l'intérieur des paramètres apparaissant au chapitre V du présent document.

## **PARTICULARITÉS DES MODALITÉS DE FINANCEMENT SELON LES RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT**

L'entente prévoit des particularités selon qu'il s'agit du réseau d'enseignement secondaire ou collégial et selon le type de formation. Elles sont consignées au tableau 1 du présent chapitre.

### **Formation professionnelle au secondaire**

#### **A) Candidats et candidates référés par Emploi-Québec**

Il s'agit des candidats et des candidates référées par Emploi-Québec en formation professionnelle dans les commissions scolaires. Ils seront financés par le MEQ s'ils remplissent les conditions d'admission prévues dans le programme sélectionné, selon les modalités d'organisation en vigueur dans les commissions scolaires.

#### **B) Achats regroupés**

Lorsqu'une commande de formation est faite par Emploi-Québec, ce dernier assume généralement le financement des coûts de la formation adaptée ou normée en fonction des paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ, selon les modalités d'organisation proposées par Emploi-Québec au chapitre V.

**Formation générale des adultes****A) Candidats et candidates référés par Emploi-Québec**

En ce qui concerne les achats de places en formation générale des adultes, il revient à la commission scolaire de préciser le montant de l'enveloppe budgétaire qu'elle prévoit affecter aux candidates et aux candidats référés par Emploi-Québec. Pour déterminer ce montant, la commission scolaire devra tenir compte de l'historique de réalisation des deux années antérieures. Le financement des clientèles supplémentaires ainsi que les services de soutien à la réussite scolaire et les services particuliers devront faire l'objet d'une entente entre l'établissement d'enseignement et Emploi-Québec à l'intérieur de leur planification individuelle.

Les paramètres s'appliquant à ces activités sont calculés selon les taux applicables pour l'alphabétisation – et la francisation et les autres activités de formation secondaire. Ils sont indiqués ci-dessous.

Le premier taux comprend :

- le 1<sup>er</sup> cycle du secondaire;
- le 2<sup>e</sup> cycle du secondaire;
- les préalables à la formation professionnelle;
- les préalables aux études collégiales ou universitaires.

Le deuxième taux comprend :

- la francisation de la population adulte allophone.

Le troisième taux comprend :

- l'alphabétisation;
- la formation à l'intégration sociale;
- l'intégration socioprofessionnelle;
- l'entrée en formation;
- la formation présecondaire.



B) Achats regroupés ou individuels

Emploi-Québec assumera le financement des coûts de formation pour les clientèles supplémentaire selon les paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ.

En EPSV, les coûts sont calculés en élèves à temps plein (ETP) (900 h).

150 j/élève à 6 h/j = 900 h, ou 1 ETP.

**FORMATION TECHNIQUE (AEC)**

A) Groupes entièrement financés par le MEQ

Pour le financement des candidats et des candidates désirant obtenir une attestation d'études collégiales (AEC), un budget est attribué à chaque région par le MEQ. Les cégeps utilisent en priorité ces fonds pour les clientèles ordinaires. Exceptionnellement, certains candidats ou certaines candidates référés par Emploi-Québec pourront bénéficier d'un financement par le MEQ, selon les modalités d'organisation en vigueur dans les cégeps.

B) Achats regroupés ou personnes financés par Emploi-Québec

Tous les coûts des activités de formation pour les achats regroupés ou pour des personnes obtenant du soutien du revenu d'Emploi-Québec sont financés par ce dernier, à moins d'entente particulière, selon les paramètres apparaissant aux règles budgétaires du MEQ.

C) Groupes mixtes

Les cégeps ont la possibilité de constituer des groupes mixtes, c'est-à-dire des groupes constitués de participants et de participantes dont le financement individuel provient soit du MEQ, soit d'Emploi-Québec et d'un autre organisme public (par exemple, la CSST).

D) Groupes autofinancés

Les cégeps peuvent constituer des groupes autofinancés. Cependant, ces groupes ne peuvent inclure des participants et des participantes financés par le MEQ.

TABLEAU I  
Modalités de financement selon le réseau et le type de formation

Clientèles référées								
	Coût de formation		Frais généraux <sup>(1)</sup>		Services particuliers <sup>(4)</sup>		Matériel individuel <sup>(5)</sup>	
	Financement							
	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.	MEQ	E.-Q.
<b>FGA</b>								
Personnes	X <sup>(1)</sup>	X <sup>(2)</sup>		X		X		X
Groupes		X		X		X		X
<b>FP</b>								
Personnes	X			X		X		X
Groupes		X		X		X		X
<b>FT AEC</b>								
Personnes		X <sup>(6)</sup>		X		X		X
Groupes		X		X		X		X

1. Budget global attribué par le MEQ à chaque commission scolaire (enveloppe fermée).
2. La commission scolaire précisera au CLE et à la direction régionale d'Emploi-Québec le montant de l'enveloppe budgétaire qu'elle prévoit affecter aux clientèles référées par Emploi-Québec. Ce montant devra tenir compte de l'historique des réalisations des deux années antérieures.
3. Ce sont les frais facturés à l'élève pour l'ouverture de son dossier, pour les droits d'inscription et d'admission et les frais afférents aux activités parascolaires.
4. Ce sont les services individualisés de soutien à la réussite scolaire demandés pour des clientèles particulières.
5. Il s'agit du matériel nécessaire pour la formation et qui demeure la propriété de l'élève.
6. Sur une base exceptionnelle, par l'entremise d'une entente entre un établissement d'enseignement et un CLE, certains candidats et certaines candidates référés par Emploi-Québec pourront être financés par le MEQ.

Les frais généraux, les services particuliers et le matériel individuel seront négociés entre les organismes et feront l'objet d'une facturation par l'établissement d'enseignement offrant le service.

#### **AUTORISATIONS PROVISOIRES EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les autorisations provisoires permettent à un établissement d'enseignement d'offrir une formation conduisant à l'obtention d'un diplôme qu'il n'est pas autorisé à donner. Celles-ci seront accordées selon la politique en application au MEQ.

#### **SERVICES PARTICULIERS**

En ce qui concerne la diminution des taux d'encadrement pour certains groupes et les conditions particulières d'organisation de la formation dans ces cas, les besoins devront être précisés avec les établissements d'enseignement. Le financement sera assuré par Emploi-Québec selon les ententes convenues avec les établissements.

Pour les tests d'équivalence ou autres, les frais ne peuvent être facturés à Emploi-Québec que lorsqu'il n'y a pas d'admission et d'inscription à des cours.

## **CHAPITRE III**

### **PARAMÈTRES DE FINANCEMENT**

#### **PRINCIPE GÉNÉRAL**

La durée des programmes et l'application de certaines clauses des conventions collectives ne doivent pas faire augmenter les coûts de la formation établis à partir des paramètres du MEQ, à savoir, le coût en ETP ou heures/élèves qui inclut déjà le financement des congés prévus aux conventions collectives (voir chapitre V), soit les congés fériés, les congés pédagogiques, les congés des fêtes et les vacances estivales.

#### **PREMIÈRE PARTIE - SECONDAIRE (COMMISSIONS SCOLAIRES)**

Formation professionnelle

Formation générale des adultes

La présente partie vise la formation professionnelle et la formation générale des adultes.

Les paramètres de financement des commissions scolaires sont présentés sous la forme du coût par élève en équivalent au temps plein (ETP) soit 900 heures. Un ou une élève en équivalent au temps plein représente 900 heures de formation ou un ETP.

#### **1. Coût des ressources humaines (CRH)**

Le coût des ressources humaines permet pour chacune des activités de formation, de calculer le nombre d'enseignants et d'enseignantes nécessaire pour donner la formation.

Cependant, le montant par élève est établi en tenant compte d'une moyenne de convention différente à certaines étapes de la formation. C'est notamment le cas pour les programmes Commerce et secrétariat, Assistance et soins infirmiers ainsi que pour certains programmes particuliers. Dans ces cas, le montant par élève est pondéré selon la portion du temps applicable à chacune des moyennes.

Pour la formation en atelier ou en sous-groupes, il s'agit d'un coût moyen par enseignant ou enseignante. Ce coût est établi à partir de l'historique de chacune des commissions scolaires et des particularités de certains programmes.

## **2. Coût des ressources de soutien (CRS)**

Le coût des ressources de soutien correspond aux frais occasionnés par l'organisation des activités de formation en ce qui a trait aux services complémentaires, aux services de soutien à la formation, aux moyens d'enseignement, aux services d'accueil et d'aide ainsi qu'à l'encadrement et au suivi pédagogique de l'élève. Ce montant est variable selon le programme.

## **3. Coût des ressources matérielles (CRM)**

Le coût des ressources matérielles représente les dépenses en ressources matérielles qui sont nécessaires pour donner la formation. Il regroupe les matières premières périssables, les outils renouvelables, l'entretien de l'équipement, les services de location, le matériel didactique, les visites, les stages obligatoires ainsi que les autres éléments de base d'une durée de vie de moins de cinq ans.

## **4. Mobilier, appareillage, outillage (MAO)**

Le financement du mobilier, de l'appareillage et de l'outillage est établi en tenant compte de l'amortissement calculé sur une durée maximale de 25 ans.

Le montant est variable selon le programme. Pour déterminer le coût annuel d'un programme, chacun des biens constituant la liste de l'équipement est analysé en tenant compte de la quantité nécessaire de chacun de ces biens, du coût unitaire, de la durée de vie et du taux d'utilisation.

Le ministère de l'Éducation effectue ces analyses de coûts au moment de la création et de l'élaboration ou de la révision des programmes d'études.

L'ensemble de ces coûts sera réévalué annuellement au moment de la mise à jour et de la révision des programmes d'études.

#### **5. Frais administratifs**

Ils représentent les coûts relatifs à l'administration et à l'entretien des sièges sociaux ainsi que ceux des centres de formation.

**Exemple de calcul**

En formation professionnelle et en formation générale des adultes dans les commissions scolaires, le coût de la formation est calculé selon la formule suivante en ETP :

Pour le programme 5138 DEP en Comptabilité, d'une durée de 1350 h

Coût en ETP = 6089 \$/élève

Pour obtenir le nombre d'ETP du programme un exemple est présenté ci-après. Vous devez connaître le nombre d'élèves et la durée du programme.

$$\begin{aligned} & 19 \text{ élèves (nombre d'élèves moyen par groupe financé)} \times \frac{1350 \text{ h (durée de la formation)}}{900 \text{ h (1 ETP)}} \\ & = 28,5 \text{ ETP} \end{aligned}$$

Pour obtenir le coût de la formation, vous devez multiplier le nombre d'ETP pour ce programme par le coût en ETP du programme.

$$28,5 \text{ ETP} \times 6089 \$ = 173\,536 \$$$

N.B. La durée prévue au calendrier sera allongée pour tenir compte des congés et des interruptions indiqués au chapitre V.



## **DEUXIÈME PARTIE - COLLÉGIAL (CÉGEPs ET COLLÈGES PRIVÉS)**

Comme prévu à l'entente, les paramètres énoncés ci-dessous viennent préciser le cadre de financement des attestations d'études collégiales (AEC).

### **Cadre de financement des AEC**

Les paramètres de financement des AEC sont établis à l'aide du mode d'allocation FABES. Le coût de la formation pour les AEC sera fourni sous la forme d'un coût en heures/élèves par programme.

### **Mode d'allocation FABES**

Le mode d'allocation est résumé par les lettres FABES, où les termes ont la signification suivante :

F	=	allocations fixes;
A	=	allocations liées aux activités pédagogiques;
B	=	allocations de fonctionnement liées aux bâtiments;
E	=	allocations liées aux enseignants et aux enseignantes EPES;
S	=	allocations particulières.

Le mode d'allocation budgétaire FABES concerne les allocations de fonctionnement des cégeps. Les quatre premières lettres (FABE) concernent les allocations associées à la mission première du cégep (donner l'enseignement général et technique de niveau collégial). La lettre « S » réfère aux allocations associées au développement du réseau, à des activités autres que l'enseignement ou à des activités ponctuelles.

### **1. Le CRH correspond au « E » du mode d'allocation FABES**

À l'intérieur des services offerts par la formation continue, le Ministère alloue des sommes pour financer le traitement des enseignantes et des enseignants qui donnent des cours aux élèves inscrits à temps plein à un programme conduisant à une AEC. Ces allocations sont représentées par l'abréviation « Epes », soit les allocations liées aux enseignants et aux enseignantes, c'est-à-dire un financement fondé sur l'engagement d'enseignants et d'enseignantes à la leçon rémunérés conformément aux dispositions prévues dans les conventions collectives en vigueur. Les lettres « PES » signifient « période d'enseignement par semaine ».

### **2. Le CRM et le CRS correspondent au « A » du mode d'allocation FABES**

Il s'agit ici des allocations liées aux activités pédagogiques.

L'enveloppe budgétaire prévue pour les activités pédagogiques assure le financement des dépenses effectuées pour l'enseignement, excluant la masse salariale des enseignants et des enseignantes des services à l'enseignement et des services aux élèves.

Chaque programme d'études conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC) est associé à un poids qui tient compte de la complexité de l'organisation pédagogique du programme (laboratoires, salle informatique, etc.).

Toutes les AEC sont liées à un ou à plus d'un DEC. Le poids d'un programme d'études conduisant à une AEC est celui qui correspond au DEC le moins « lourd » parmi ceux auxquels l'AEC est liée.

L'attribution des poids des nouveaux programmes de même que la révision des anciens programmes sont assurées par un comité technique appelé Comité du A, le poids du programme faisant référence à la constante K utilisée dans le calcul du coût d'un programme.

### 3. Le MAOB

Il s'agit ici du matériel, de l'appareillage, de l'outillage et du fonds de bibliothèque qui correspondent au « B » du mode d'allocation FABES.

Le financement du MAOB est effectué en tenant compte de l'amortissement calculé sur une durée maximale de 25 ans.

Le MAOB concerne le mobilier, l'appareillage, l'outillage et le fonds de bibliothèque nécessaires pour la mise en œuvre d'un programme d'études. En général, la durée d'utilisation de ces biens est égale ou supérieure à cinq ans.

Le montant est variable selon le programme. Pour déterminer le coût annuel d'un programme, chacun des items constituant la liste de l'équipement est analysé en tenant compte de la quantité nécessaire pour chacun des items, du coût unitaire, de la durée de vie et du taux d'utilisation.

Le ministère de l'Éducation réalise ces analyses de coûts lors du développement et de l'élaboration ou de la révision des programmes d'études.

L'ensemble de ces coûts seront réévalués annuellement en lien avec la mise à jour et la révision des programmes d'études.

Le MAOB est l'ensemble de l'équipement ayant une durée de vie supérieure à cinq ans nécessaire pour la mise en œuvre d'un programme d'études. Il est calculé en fonction des laboratoires et du dispositif d'enseignement nécessaires pour donner la formation.

#### **4. Frais administratifs**

Ces frais représentent les coûts relatifs à l'administration, soit les coûts liés à la gestion pédagogique et à la gestion des ressources financières, humaines et matérielles ainsi qu'à l'entretien des bâtiments (lettre « B » de FABES).

Les allocations de fonctionnement liées aux bâtiments permettent de subventionner de manière normalisée les ressources nécessaires pour assurer l'approvisionnement en énergie, l'entretien, la sécurité, l'établissement de contrats d'assurances et la gestion des terrains et des immeubles.

#### **5. Activités de formation générale ou d'appoint**

Pour les activités de formation portant sur la méthode dynamique de recherche d'emploi (MDRE), sur l'acquisition de l'anglais et sur d'autres cours de formation générale d'appoint, les paramètres de financement de la formation générale s'appliquent.

**Exemple de calcul**

Pour le financement des AEC, la durée des programmes est établie en heures/élèves.

Les coûts sont fournis en heures/élèves.

CNE.06 Démarrage d'entreprises ovines, d'une durée de 795 h

Coût en heures/élèves = 10,18 \$

Durée du programme x nombre d'élèves financés (NEF) = durée totale d'heures/élèves x  
coût en heures/élèves

795 heures x 15 élèves = 11,925 heures/élèves (durée)

Durée en heures/élèves x coût en heures/élèves = coût de l'activité

11925 heures/élèves x 10,18 \$ = 121 396 \$

N.B. La durée prévue au calendrier sera allongée pour tenir compte des congés et des interruptions indiqués au chapitre V.

**TROISIÈME PARTIE - FRAIS FACTURÉS À L'ÉLÈVE, AU SECONDAIRE ET AU COLLÉGIAL**

Certaines pièces d'équipement et certains éléments du matériel pédagogique qui sont personnels sont exclus des catégories précitées et leur coût doit être assumé par l'élève.

Il peut s'agir par exemple des éléments suivants :

- les documents dans lesquels l'élève écrit, par exemple, le cahier d'exercices;
- les articles scolaires d'usage courant comme les crayons, etc.;
- les sarraus et autres vêtements du même type;
- l'équipement de sécurité individuel.

Les coûts afférents à ces éléments seront réclamés à l'élève ou à Emploi-Québec (CLE) par les établissements d'enseignement selon les ententes négociées entre les parties.

**QUATRIÈME PARTIE - MODE DE PAIEMENT**

Emploi-Québec utilise un mode de paiement sans facturation. Le coût de l'activité est déterminé au moment de la préparation de la proposition d'intervention.

Le paiement initial est dû au moment de la confirmation du début de la formation et une facture finale est émise à la suite de l'émission d'un rapport d'activités. Les sommes reçues pour payer l'activité sont ensuite versées à l'établissement selon une fréquence négociée entre les parties mensuelle, bimensuelle ou trimestrielle en fonction du pourcentage d'exécution des activités de formation.

## CHAPITRE IV

### IDENTIFICATION, SUIVI ET DÉCLARATION DES CLIENTÈLES

Au secondaire, afin de tenir compte des particularités des deux ministères et de permettre la validation des données, la documentation relative aux activités de formation doit prendre en considération les renseignements exigés pour l'identification et la déclaration de chaque candidat ou candidate. Il en est de même au collégial.

Les établissements d'enseignement devront assurer la saisie des données exigées à ces fins. Pour l'ensemble des clientèles référées par Emploi-Québec, financés ou non, le code de provenance devra être saisi (voir le tableau comparatif joint en annexe I).

Peu importe qu'il y ait diplomation ou non, particulièrement pour la formation sur mesure, il doit y avoir une déclaration des clientèles.

#### Formation adaptée

Les établissements d'enseignement doivent être en mesure de sanctionner les cours des programmes de la formation adaptée, d'émettre une attestation de formation et de déclarer les élèves aux différents systèmes de déclaration d'clientèles, selon l'ordre d'enseignement visé.

Code FGA	
Tableau utilisé par Emploi-Québec	
(voir le point 3 du tableau comparatif, annexe I)	
MEQ	EMPLOI-QUÉBEC
F1S000	F1S00
ALPHA0	ALPHA
PRESEC	PRESE
DESO01	DESO1
DESO02	DESO2
ENTFOR	ENTFO
PFPROF	PFPRO
PREALA	PREAL
FRALLO	FRALL
ISPO00	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 débuter ni se terminer par un congé autorisé. Si la date de début correspond à un congé autorisé, la proposition d'intervention doit indiquer une date de début correspondant au lendemain ou à la veille de la date de début prévue (diminution d'une journée).

### **3. JOURNÉES PÉDAGOGIQUES**

Les journées pédagogiques sont des réunions de cadres, de conseillères et de conseillers pédagogiques et d'enseignantes et d'enseignants dont le but est de faire le point sur les meilleurs moyens à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés dans un programme.

L'interruption d'un cours pour la tenue de journées pédagogiques est limitée à l'équivalent d'une demi-journée pour quatre semaines de cours, avec un maximum de six jours par année. En outre, l'établissement de formation ne peut grouper plus de deux journées pédagogiques à la fois.

Les journées pédagogiques ne peuvent avoir pour effet de prolonger les périodes permises d'interruption pour les fêtes de Noël et du Jour de l'An, ou pour des fins de relâche et de récupération. Conséquemment, elles ne seront pas mises au calendrier aux jours qui précèdent ou qui suivent immédiatement ces périodes. Elle ne peuvent, non plus, avoir pour effet de modifier la durée d'un programme. Il va de soi qu'un programme ne peut ni débiter, ni se terminer par une journée pédagogique.

#### 4. CONGÉS POUR LA PÉRIODE DES FÊTES

La période entourant les fêtes de Noël et du Jour de l'An n'étant pas propice à l'apprentissage, les activités de formation données à temps plein peuvent être interrompues durant une durée maximale de deux semaines couvrant la fête de Noël et celle du Jour de l'An. Cette période d'interruption ne peut avoir pour effet de modifier la durée d'un programme, comme prévu au plan de formation.

Conséquemment, lorsqu'un programme chevauchant la période des fêtes est interrompu durant cette période, la durée du programme n'est pas modifiée et la date de fin est reportée d'un nombre de jours égal à celui de la durée de l'interruption. L'établissement de formation devrait éviter qu'un cours ne débute durant les deux semaines précédant la période des fêtes ou ne se termine durant les deux semaines suivant la période des fêtes.

Par ailleurs, les activités d'une durée de moins de soixante jours devraient être mises au calendrier de façon à débiter après ou à se terminer avant la période des fêtes. Lorsque cela n'est pas possible, il faut s'assurer d'établir un calendrier qui favorise le bon déroulement de la formation.

## **5. CONGÉS POUR LA PÉRIODE ESTIVALE**

Les parties en cause (Emploi-Québec et MEQ) souhaitent que la formation offerte aux adultes soit accessible douze mois par année. Cependant, pour les activités de formation données à temps plein et sur une période prolongée, soit généralement plus de 30 semaines, une interruption maximale de deux semaines est acceptable aux fins de vacances estivales, celle-ci étant en sus de celle qui est permise pour la période des fêtes.

### **5.1. Modalités opérationnelles**

Lorsque l'établissement de formation établit son calendrier annuel, ou au plus tard deux mois avant le début d'un programme, il doit prévoir toutes les périodes d'interruption. De plus, les dispositions suivantes doivent être respectées :

- lorsqu'une interruption est prévue, la durée du programme demeure inchangée, seule la date de fin est modifiée;
- les périodes d'interruption ne doivent en aucun cas excéder la durée permise comme il est précisé au point 5. ci-dessus;
- les programmes dont la durée ne permet pas d'interruption doivent être donnés de façon continue. Il faut donc s'assurer qu'ils débutent après ou qu'ils se terminent avant une période d'arrêt des activités dans l'établissement de formation, sans toutefois empêcher l'admissibilité, à l'activité de formation, des participants et des participantes qui y sont inscrits;

- lorsqu'une interruption n'a pu être prévue et que l'on désire la décréter, toutes les parties signataires de la proposition d'intervention, y compris les candidats et les candidates, doivent donner leur accord;
- comme pour les autres congés, un programme ne peut ni débiter ni se terminer par une interruption aux fins de relâche et de récupération;
- les programmes offerts selon la formule à entrées périodiques et sorties variables d'une durée de moins de cinquante semaines devraient être planifiés de façon à débiter après les vacances d'été et à se terminer avant les vacances de l'année suivante.

#### 6. RYTHME DE FORMATION

Le rythme hebdomadaire moyen de formation suivant est proposé, soit :

- l'équivalent de 30 séances de 60 minutes d'enseignement chacune au secondaire;
- un minimum de 25 séances de 50 minutes d'enseignement chacune au collégial.

Le rythme moyen de formation varie selon la nature et la complexité des programmes. L'établissement de formation doit, dans la mesure du possible, maintenir un rythme uniforme durant tout le programme.

Par ailleurs, un écart de plus ou moins deux heures par semaine par rapport à une moyenne calculée à partir du plan de formation est acceptable. Si l'écart dépasse deux heures, l'établissement de formation doit aviser Emploi-Québec avant le début de l'activité afin que l'on informe les élèves.

En outre, l'établissement de formation doit respecter les dates convenues de début et de fin d'activité ainsi que le nombre total de séances de formation accordé pour chacun des programmes.

Dans tous les cas, lorsque le financement est établi en se basant sur une formation qui permet d'obtenir un diplôme, le coût de la formation comprend les frais relatifs à l'ensemble des interruptions, dont celles qui sont prévues au chapitre V pour la période estivale, la période des fêtes et les congés pédagogiques et fériés.

Par ailleurs, la durée prévue au calendrier de formation devra être allongée pour tenir compte de ces interruptions.

## **CHAPITRE VI**

### **PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE D'UN BESOIN DE FORMATION**

#### **DÉTERMINATION DU BESOIN**

Lorsque, au niveau régional, on a décidé de la planification des activités qu'il faut appliquer afin de pallier les déséquilibres ciblés sur le marché du travail de la région, le besoin particulier à combler doit être précisé.

Pour ce faire, il est nécessaire d'établir, dans la structure de concertation convenue entre les partenaires des organismes et les partenaires régionaux, un consensus sur les priorités et de déterminer, pour chacun des besoins la façon d'y répondre en tenant compte des éléments suivants :

- le résultat des activités antérieures (cours annulés, état du placement, etc.);
- les disponibilités actuelles ou prévisibles des clientèles répondant aux objectifs prévus dans de la mesure de formation d'Emploi-Québec;
- les contraintes législatives ou réglementaires relatives à certaines professions;
- les autres éléments à la disposition des partenaires des organismes et des partenaires régionaux.

#### **DEMANDE DE FORMATION**

La demande de formation constitue la première étape pour tous les projets de formation correspondant à un programme « adapté », même si celui-ci répond à un besoin particulier rattaché aux pistes d'intervention retenues dans la planification adoptée par les partenaires en région. Si le projet présenté répond à un besoin dans un secteur non déterminé dans la planification, les faits et l'analyse relatifs à ce projet doivent être

davantage détaillés pour justifier sa mise en œuvre.. (voir le chapitre VII, « Formulaires »).

À cette étape, afin d'éviter la duplication entre les ordres d'enseignement, il est suggéré au CLE de s'assurer, auprès de la direction régionale du MEQ, que la formation est offerte par l'ordre d'enseignement approprié.

La proposition d'intervention est ensuite préparée par la direction régionale d'Emploi-Québec et l'établissement de formation (public ou privé reconnu et agréé), puis acheminée aux différents partenaires.

#### DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION

Conformément à l'entente MEQ-MSS, on accorde la priorité aux établissements de formation des réseaux publics et privés subventionnés et aux écoles gouvernementales. S'il y a désaccord au niveau régional, le dossier est soumis pour décision au comité administratif.

Le fait d'accorder la priorité aux établissements mentionnés précédemment n'exclut pas l'utilisation de formateurs et de formatrices privés au même titre que le font les établissements privés reconnus par le MEQ. Le recours à des formateurs et à des formatrices privés survient principalement dans les situations suivantes :

- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation spécialisée qui n'est pas disponible au secteur public;
- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation de qualité équivalente qui permet des économies en évitant, notamment, la sous-traitance ou des demandes de financement supplémentaires;



- lorsqu'une ou un certain nombre de personnes manifestent le besoin de suivre une formation qui permet de respecter les modalités d'exécution déterminées par la demande de formation, notamment la date de début, la disponibilité de l'équipement et du matériel nécessaires, l'enseignement de techniques particulières, etc.

Le choix de formateurs ou de formatrices privés, de même que d'établissements de formation privés reconnus par le MEQ, s'effectue selon les modalités prévues par la réglementation gouvernementale en matière d'adjudication des contrats de formation au privé.

#### ÉLABORATION DU CONTENU DE FORMATION

Tout projet de formation professionnelle renvoie à un programme existant ou est adapté aux besoins particuliers d'une région et est exécuté à partir d'un programme listé dans le Guide des études professionnelles et techniques du MEQ, dont l'adresse du site Internet est [www.inforoute.fpt](http://www.inforoute.fpt), ou de programmes en découlant (nouvelles AEC). Il pourrait s'agir d'une partie d'un programme sanctionné à laquelle s'ajoutent d'autres éléments, d'un regroupement de parties de programmes sanctionnés avec ou sans ajout, telle une formation d'appoint, ou d'un programme créé sur mesure pour répondre à des besoins particuliers, avec ou sans sanction. On pourrait donc y trouver des AEC préparées pour répondre à une demande d'une région, soit une AEC mise à jour, soit une nouvelle AEC et des attestations de formation professionnelle au secondaire.

La formation d'appoint peut comprendre de la formation générale de courte durée s'il s'agit des préalables à la formation professionnelle, ainsi que des cours portant sur la terminologie technique.

## STAGES EN MILIEU DE TRAVAIL

La formation professionnelle fait appel au milieu de travail pour deux fins principales, soit pour l'acquisition de compétences professionnelles, soit pour favoriser l'intégration des élèves au marché du travail. Les stages d'intégration visent généralement la sensibilisation des stagiaires au milieu de travail et l'acquisition des attitudes et des comportements afférents. Ils peuvent aussi permettre le placement de stagiaires.

En règle générale, la durée d'un stage à des fins de formation dépend des compétences que les élèves doivent y acquérir. Il n'y a donc pas de norme établie à cet effet, chaque cas devant être évalué en fonction du projet de formation. Toutefois, les stages d'intégration en milieu de travail, qui ont lieu à la fin de la formation, sont plutôt de courte durée, généralement de dix jours. Si des stages en milieu de travail de plus de dix jours sont prévus en formation adaptée, l'établissement de formation doit faire connaître les raisons justifiant cette durée supplémentaire dans la proposition d'intervention.

Lorsque l'entreprise sert de lieu de formation, il y a nécessairement un retour à l'école pour la poursuite de la formation et une revue du stage. Dans le cas des stages d'intégration, un bref suivi d'un ou deux jours est généralement suffisant, vu que, en général, ces stages ne visent ni l'acquisition ni l'évaluation de compétences. Il faut donc organiser l'horaire en conséquence et éviter que le suivi soit situé en début de semaine. Par exemple, le stage pourrait prendre fin le mercredi et être suivi d'un retour à l'école le jeudi et le vendredi afin de permettre de faire l'évaluation du stage. Dans certains cas, il pourrait même être avantageux pour les stagiaires que ce suivi soit effectué pendant le stage. Par exemple, dans le cas où un ou une élève obtient un emploi dans une autre ville pendant son stage.

## **PROPOSITION D'INTERVENTION**

L'utilisation d'une proposition d'intervention est obligatoire lorsqu'un besoin de formation est retenu.

### **Description**

La proposition d'intervention permet :

- selon la catégorie d'établissement de formation, de décrire ce que ce dernier entend faire en réponse à la demande de formation et d'en indiquer le coût. Lorsqu'une demande de formation concerne un établissement de formation autre qu'un établissement public ou privé agréé (qui possède un agrément aux fins de subvention en sus du permis du MEQ), la réponse de l'établissement de formation doit prendre la forme d'une soumission. Dans ce cas, les modalités de rédaction et de transmission de la proposition d'intervention sont légèrement modifiées;
- de sceller l'engagement entre la direction régionale d'Emploi-Québec et l'établissement de formation.

De plus, la proposition d'intervention tient lieu de contrat entre Emploi-Québec et l'établissement de formation et conséquemment, elle doit être signée avant le début de l'activité. Elle permet l'enregistrement du projet de formation dans le système informatique du MSS.

## SUIVI

Emploi-Québec a le double mandat de s'assurer que le déroulement des activités de formation est conforme aux modalités prévues et d'évaluer le cheminement de l'élève dans la réalisation de son plan d'action, et ce, tout au long du déroulement de l'activité de formation.

Pour ce faire, le CLE effectue en moyenne deux suivis en cours de formation, dont au moins un constitue une démarche auprès des participants et des participantes ou d'un représentant ou d'une représentante de l'établissement de formation pour s'assurer de l'atteinte des objectifs suivants :

- vérifier que les activités de formation prévues se déroulent en conformité avec le projet de formation (proposition d'intervention);
- déceler les problèmes de mise en œuvre des projets de formation pour apporter les correctifs nécessaires et consigner les renseignements recueillis dans un rapport final;
- faciliter l'exécution des activités de formation;
- offrir de l'aide aux participants, aux participantes et aux établissements de formation dans le déroulement de l'activité de formation;
- déterminer les effets du projet dans la collectivité;
- évaluer les activités liées au projet;
- déceler les meilleures interventions au niveau des organismes.

Une intervention à la fin de l'activité de formation est essentielle pour évaluer le résultat de l'activité de formation et elle doit porter sur les éléments suivants :

- le contrôle des modalités d'organisation;
- la variation du nombre de participants et de participantes : inscriptions, abandons, etc.;

- le déroulement des activités de formation : respect du calendrier, du contenu, des résultats obtenus par rapport aux objectifs prévus dans l'activité de formation et à la satisfaction des parties;
- la façon dont les activités ont correspondu aux objectifs à atteindre;
- l'incidence des activités sur les participants et les participantes (taux d'abandon, taux de succès, taux de placement, si connus);
- la qualité de l'administration des activités;
- les sujets ou problèmes discutés avec les stagiaires ou le ou la responsable de l'établissement;
- les solutions suggérées;
- les recommandations sur l'achat éventuel par l'établissement d'un cours similaire.

Les suivis effectués auprès des formateurs et des formatrices privés doivent permettre de recueillir les renseignements nécessaires à l'évaluation du rendement des fournisseurs.

#### **PROPOSITION D'INTERVENTION COMPORTANT DEUX ORDRES D'ENSEIGNEMENT**

Il est possible qu'une formation soit donnée à la fois au secondaire et au collégial. Les coûts n'étant pas les mêmes, pour les deux ordres d'enseignement, la proposition d'intervention doit donc faire état des codes d'activité et des durées applicables à chacun de ces ordres d'enseignement.

#### **PROPOSITION D'INTERVENTION COMPORTANT LA CONTRIBUTION D'UN TIERS**

Il est possible qu'une activité soit donnée par un établissement de formation tout en mettant à contribution une tierce partie tel un employeur qui prêterait de l'équipement ou des locaux. Cette contribution d'un tiers doit être évaluée en argent et être comptabilisée au moment d'établir la proposition d'intervention.

## CHAPITRE VII

### FORMULAIRES

La mise en application de nouveaux paramètres financiers et le nouveau mode de gestion de la mesure de formation dans le système APTE-SF du MSS a exigé une révision des formulaires suivants :

1. Demande de formation (Annexe I);
2. Proposition d'intervention (Annexes III et IV).
3. Paramètres financiers des programmes d'études.

Ainsi, la proposition d'intervention sera dorénavant disponible en deux versions, une pour le secondaire et une pour le collégial, compte tenu d'un mode de calcul différent sur le plan des coûts.

Par ailleurs, une version informatisée des deux formulaires, incluant une aide pour le calcul et un répertoire des cours, sera distribuée à travers le réseau d'Emploi-Québec. Elle sera accompagnée d'un guide de l'utilisateur.

Préparé par : Philippe Audet  
Ministère de l'Éducation  
418-644-9449

Michel Handfield  
Emploi-Québec  
514-864-3919

**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 de l'achat regroupé~~, le numéro de contrat pour chaque élève est aussi demandé afin de reconstituer la composition du groupe et le nombre de places touchées par l'achat groupé.

Les données indiquées dans le tableau ci-après visent à suivre les élèves envoyés par Emploi-Québec (financés par le MEQ ou par Emploi-Québec) ainsi que les achats de places ou regroupés (financés par Emploi-Québec) et ce, uniquement pour les services de formation suivants : la formation menant à un diplôme (ASP, DEP et DEC), les attestations d'études collégiales (AEC) et la formation sur mesure.

Le tableau qui suit n'inclut pas le service de reconnaissance des acquis et des compétences.

MEQ	MSS	REMARQUES
1. Code de l'organisme	NEQ	<del>NEQ : numéro de contrat de l'achat regroupé</del> NEQ : numéro d'entreprise du Québec Implique que l'organisme d'enseignement est inscrit au Registre des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales (CIDREQ). Cette inscription est volontaire et l'IGIF a fourni un numéro de matricule à chaque établissement. Advenant la non-disponibilité du NEQ pour les organismes scolaires, le MSS fonctionnera avec le code de l'organisme du MEQ jusqu'à ce que le NEQ soit disponible.
2. Nom de l'organisme	Nom de l'établissement	<del>Le MSS utilise le même code de programmes que le MEQ. Cependant, le système du MSS comprend cinq positions.</del>
3. Numéro de programme (FP et FT) ou service de formation (FGA)	Idem	Le MSS utilise les mêmes codes de programmes que le MEQ. Cependant, le système du MSS comprend cinq positions. Par exemple : • FT - un code de 5 positions (90364 ou LEJ01); • FP - un code de 5 positions (05137); • FGA - un code de 5 positions (DES01) (voir tableau, page 22). Le MEQ dispose de banques de données descriptives de ses programmes (le nom, le nombre d'heures normatives, le type de diplôme, etc.).
4. S. O. <sup>1</sup>	<del>Indicateur de programme</del>	Le MSS convient d'utiliser et de transmettre, dans un champ, le numéro de programme de formation du MEQ auquel la formation est rattachée et, dans un autre champ, de transmettre un indicateur (par exemple, [1]) lorsqu'il s'agit d'un programme sur mesure (par exemple : 90364 [1]). En formation professionnelle au secondaire, un code fictif sera ajouté aux codes de programme du MEQ dans le but d'inclure cette activité.
5. ETP (FP), ETC (FT) ou bloc d'heures (FGA)	Nombre d'heures du programme	ETP signifie équivalent au temps plein. ETC signifie équivalent à temps complet. Le nombre d'heures du programme est une donnée qui peut être convertie dans la donnée correspondante des systèmes du MEQ.
6. Date de début de la formation	Idem	Les concepts qui sous-tendent la gestion des périodes de formation sont différents dans les deux ministères, ce qui a pour effet de complexifier les travaux d'appariement.
7. Date de fin de la formation	Idem	Au MEQ, seulement en FGA et en FT.
8. <del>NAS</del>	NAS	Au collégial, on étudie la possibilité d'utiliser, d'ici deux ans, le NAS pour appairer les dossiers des deux ministères.
9. Source de financement	<del>Source de financement</del>	Information demandée afin de confirmer le ministère qui finance l'activité de formation.
10. Classe spéciale (FP)	S. O.	Précise, pour une ou un élève financé par le MEQ, qu'elle ou qu'il est référé par Emploi-Québec (cas exceptionnel).
11. Personne dirigée (FGA)	S. O.	Précise, pour une ou un élève financé par le MEQ, qu'elle ou qu'il est référé par Emploi-Québec.
12. Nom de l'élève <sup>2</sup>	Idem	
13. Prénom de l'élève <sup>2</sup>	Idem	
14. Code permanent <sup>2</sup>	CP12 <sup>2</sup>	Les règles de composition pour les dix premières positions sont communes aux deux ministères mais cela n'implique pas que le résultat sera identique (inversion dans les noms composés, différences orthographiques, etc.).
15. Date de naissance <sup>2</sup>	Idem	Compris dans la composition du code permanent et du CP12.
16. Sexe <sup>2</sup>	Idem	Compris dans la composition du code permanent et du CP12.
<b>DONNÉES LIÉES AUX ACHATS REGROUPEÉS AU COLLÉGIAL FINANCÉS PAR LE MSS</b>		
17. S. O. <sup>1</sup>	<del>Numéro de contrat d'achat regroupé financé par Emploi-Québec</del>	A transmettre pour chacun et chacune des élèves touchés par un achat regroupé financé par Emploi-Québec. Indispensable pour reconstituer la liste des élèves qui composent un tel groupe.
18. S. O. <sup>1</sup>	<del>Nombre de places de l'achat regroupé financé par Emploi-Québec</del>	Élément de correspondance pour l'analyse des dossiers appariés entre les deux ministères. Il s'applique exclusivement au groupe.

1. Ce renseignement reçu du MSS sera conservé par la FT du MEQ.

2. À défaut d'une clé commune aux deux ministères, les données suivantes seront utilisées pour jumeler les déclarations : les dix premières positions du CODE PERMANENT ou du CP12, soit nom, prénom, sexe et date de naissance de l'élève.



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
Ville			Code postal

2. Identification du besoin

Titre de l'activité			
A) Qu'est-ce qui a motivé la demande?			
B) Quels sont les résultats visés en matière d'intégration au marché du travail ou d'amélioration de l'employabilité?			
C) Clientèle visée (scolarité, expérience, mobilité, connaissances linguistiques, particularités)			
CNP	CAE	Niveau d'enseignement : <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial	

3. Modalité de réalisation

Nom de l'établissement		<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	Code de l'établissement
Nom du répondant			NEQ
Lieu de l'activité			
Date de début	Horaire <input type="checkbox"/> Jour <input type="checkbox"/> Soir	Nombre d'heures	Nombre de participants
Demande présentée par CMO/CO Nom :			Date

4. Problématique

--	--	--	--



5. Écarts de compétences à combler

6. Objectifs de formation

7. Cadre général de formation

(Méthodes d'apprentissage et d'évaluation, activités d'appoint et d'intégration, contraintes relatives aux lois, règlements, décrets ou autres, et contributions financières ou autres d'un tiers)

7.1. Responsabilités des organismes

7.2. Modalités de réalisation

Date de début :

Date de fin :

Lieu de formation :

Horaire :

Personne-ressource :

Session d'information :

Comité de sélection :

7.3. Calendrier

Heures et jours payés :

7.3.1.1. Durée de la formation :      en heures      en jours

Heures et jours non payés

7.3.2.1. Jours fériés :

7.3.2.2. Jours pédagogiques :

7.3.2.3. Congés pour fins de relâche :

Total des jours de calendrier :



PROPOSITION D'INTERVENTION  
(collégial)

N° de la proposition

PROPOSITION

ORIGINAL ☐  
AMENDEMENT ☐

EMPLOI-QUÉBEC		N° region administrative	STATUT
		N°	

1. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION				
<input type="checkbox"/> Collégial	<input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	Code de l'établissement	No de partenaire
Nom de l'établissement				NEQ
Adresse (N°, rue, ville, code postal)				
Nom de la personne-ressource				Ind. rég. et no de téléphone
2. BESOINS DE FORMATION ET OBJECTIFS VISÉS : <input type="checkbox"/> Joins 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				
			Durée réelle en heures	
			N° de programme	
Titre du 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		
2		Préciser :		
3				
Horaire		Langue de formation		Nombre de participants
<input type="checkbox"/> Jour <input type="checkbox"/> Soir		<input type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais		Prévus
Autres modalités		Financés		

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			
	Courante	Subséquente 1	Subséquente 2	TOTAL
Heures de formation				
Coût total	\$	\$	\$	\$
Pourcentage	%	%	%	%



Proposition d'intervention

- ☐ originale
- ☐ modifiée
- ☐ annulée

Direction régionale de

Numéro de proposition
-----------------------

Note : La forme masculine utilisée dans ce formulaire désigne aussi bien les hommes que les femmes lorsque le contexte s'y prête.

Numéro de région administrative
---------------------------------

Numéro de projet
------------------

1. Identification de l'établissement de formation

<input type="checkbox"/> Secondaire	<input type="checkbox"/> Public <input type="checkbox"/> Privé	Code de l'établissement	Numéro de partenaire
Nom de l'établissement			NEQ
Adresse	Numéro	Rue	Appartement
Ville			Code postal
Nom de la personne-ressource			Ind. rég. Numéro de téléphone

2. Besoins de formation et objectifs visés

Si l'espace est insuffisant, veuillez joindre une feuille en annexe.

CNP	CAE

3. Description du cadre général de formation

Si l'espace est insuffisant, veuillez joindre une feuille en annexe.

Contenu, activités d'appoint et d'intégration, méthodes d'apprentissage et d'évaluation, contraintes relatives aux lois, règlements, décrets ou autres.	
Titre du programme	
Durée réelle en heures	Numéro de programme

PROPOSITION D'INTERVENTION  
(collégial)

N° de la proposition

Statut

No de projet

4. MODALITÉS D'ORGANISATION

Lieu de l'activité

Nombre d'heures financées	Heures/semaine	Date de début	Date de fin	Total : jours/calendrier
---------------------------	----------------	---------------	-------------	--------------------------

Périodes de vacances

1. Du	Au	2. Du	Au	3. Du	Au
-------	----	-------	----	-------	----

Nombre de participants  
et de participantes

Horaire

Langue de formation

Prévus

Financés

Émission d'un diplôme - Préciser ci-dessous

☐ Jour ☐ Soir

☐ Français ☐ Anglais

☐ Oui ☐ 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<sup>er</sup> janvier 1996, conformément à la section II du chapitre II de cette loi, les cotisations des employeurs;

**ATTENDU QUE** la section II du chapitre II de cette loi intitulée « DISPOSITIONS 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

3

vertu de la *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales*;

**ATTENDU QUE** la Société est, à ce titre, une personne autorisée ayant droit de prendre connaissance des renseignements prévus au paragraphe (h) du second alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu*;

**ATTENDU QU'**en vertu de l'article 71.4 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, l'article 69.1 de cette loi s'applique malgré les articles 67.3, 67.4, 68.1 et 70 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

#### **OBJET**

1. Le présent protocole d'entente a essentiellement pour objet de régir les conditions et modalités de transmission à la Société par le Ministre de renseignements dont la communication est nécessaire pour l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

#### **GÉNÉRALITÉS**

2. La Société demande au Ministre, qui accepte, de lui transmettre les renseignements prévus à l'article 4.
3. La Société déclare que les renseignements visés par le paragraphe (h) du second alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu* et par l'article 4 du présent protocole d'entente sont nécessaires à l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

La Société s'engage à ce que les renseignements obtenus ne soient pas divulgués de quelque manière que ce soit conformément au dernier alinéa de l'article 69.1 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

#### **RENSEIGNEMENTS VISÉS**

4. Les renseignements visés par le présent protocole d'entente sont mentionnés à l'article 1 de l'Annexe A ci-jointe.



### TRANSMISSION DES RENSEIGNEMENTS

5. Le Ministre communique à la Société, conformément aux conditions et modalités déterminées à l'annexe A ci-jointe, les renseignements visés à l'article 4.

Seul le personnel de la Société identifié à l'annexe C ci-jointe a accès aux renseignements.

### QUALITÉ DES RENSEIGNEMENTS

6. Le Ministre avise la Société de toute modification à être apportée à ses systèmes et qui est susceptible d'avoir des répercussions pour la Société concernant la transmission et le traitement informatique des renseignements visés à l'article 4.

7. Les renseignements transmis à la Société en vertu du présent protocole sont une copie fidèle de ceux que le Ministre détient.

Toutefois, le Ministre ne fournit aucune garantie de la qualité ou de l'exactitude des renseignements qu'il transmet et n'est responsable d'aucun dommage résultant de la communication ou de l'utilisation par la Société de tels renseignements.

### RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

8. Tout renseignement communiqué ou rendu accessible par le Ministre en vertu du présent protocole est un renseignement confidentiel au sens de l'article 69 de la *Loi sur le ministère du Revenu*.

9. Il est interdit de faire usage d'un tel renseignement à une fin non prévue par la loi, de communiquer ou de permettre que soit communiqué à une personne qui n'y a pas légalement droit un tel renseignement ou de permettre à une telle personne de prendre connaissance d'un document contenant un tel renseignement ou d'y avoir accès. Il est également interdit de divulguer les renseignements ainsi obtenus de quelque manière que ce soit.

10. La Société reconnaît le caractère confidentiel des renseignements communiqués ou rendus accessibles et des documents obtenus ou transmis dans le cadre du présent protocole d'entente et convient avec le Ministre de la nécessité de protéger ces renseignements conformément aux normes de sécurité prévues à l'annexe B.

### APPLICATION

11. Le président et directeur général de la Société et la sous-ministre du Revenu du Québec sont les personnes responsables de l'application du présent protocole. Toutefois, ils peuvent déléguer respectivement à un autre fonctionnaire de la Société ou du Ministre (ci-après « coordonnateur »), la responsabilité de l'application du présent protocole d'entente.
12. Le président et directeur général de la Société, la sous-ministre du Revenu et leur coordonnateur peuvent prendre toute mesure pour l'application concertée et efficace du présent protocole d'entente. A 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<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 5T7

Pour le Ministre:

Ministère du Revenu  
Secrétaire du Ministère  
Bureau du Sous-ministre  
Secteur 6-2-7  
3800, de Marly  
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.

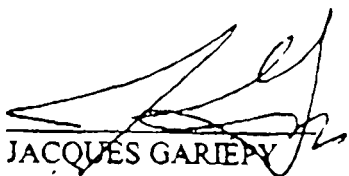
EN FOI DE QUOI, LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ENTENTE  
EST SIGNÉ EN DOUBLE EXEMPLAIRE

À Guelph

LE 24 NOV. 1997

LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE  
DÉVELOPPEMENT DE LA  
MAIN-D'OEUVRE

PAR:

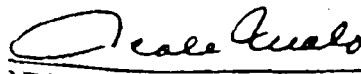
  
JACQUES GARIÉPY  
PRÉSIDENT ET DIRECTEUR  
GÉNÉRAL PAR INTÉRIM

À St. 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 »  
(SUTTE)

Record de contrôle de la fin :

CHAMP

Code de l'enregistrement  
Année d'imposition  
Total des enregistrements 'B'  
Total de la masse salariale  
Total des Dépenses  
Total des Cotisations  
Zone de réserve

MODALITÉ ET FRÉQUENCE

2. Les renseignements relatifs aux employeurs et conciliés par le Ministre pour chaque année se terminant le 31 décembre, sont transmis mensuellement, à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante et ce durant une période d'un an. Par la suite, ils sont transmis chaque trimestre mais seulement durant les deux années qui suivent cette période.
3. Les renseignements sont enregistrés dans un fichier chiffré qui est transmis à la Société via Internet.

## ANNEXE « B »

NORMES DE SÉCURITÉ  
(Article 10)

## DÉFINITION

1. Dans la présente annexe, on entend par « renseignement protégé » tout renseignement communiqué ou rendu accessible par le Ministre conformément au protocole d'entente.

## GÉNÉRALITÉS

2. Les parties assurent le caractère confidentiel des renseignements protégés en vertu du protocole d'entente et, à cette fin, respectent les normes décrites ci-après.
3. Les mesures de sécurité relatives à la conservation des renseignements protégés et à l'intégrité physique des lieux où sont gardés ceux-ci doivent être conformes aux normes et pratiques en vigueur au sein du Ministère.

## NORMES

4. L'accès à un renseignement protégé doit être contrôlé et limité aux employés de la Société pour qui la connaissance de ce renseignement est nécessaire à l'exécution de leurs fonctions et qui sont dûment autorisés à consulter ce renseignement.
5. La Société maintient un registre de relevés d'utilisation pour assurer un contrôle des demandes d'accès et de l'usage des renseignements protégés.

La Société transmet, au plus tard lors de la signature du protocole d'entente, la liste des personnes ayant accès aux renseignements communiqués ou rendus accessibles en vertu du protocole d'entente. La Société doit tenir cette liste à jour et en transmettre une copie au Ministre tous les six mois.



ANNEXE « B »  
(SUITE)

6. La Société s'engage à diffuser des directives strictes aux membres de son personnel ayant accès à des renseignements protégés aux fins du protocole d'entente concernant notamment le caractère confidentiel de tels renseignements et l'utilisation qui peut en être faite. De même, la Société s'engage à informer son personnel de toute autre mesure de sécurité élaborée par elle.

Lorsque les renseignements protégés ne sont plus nécessaires, ils doivent être détruits de façon sécuritaire.

7. Le responsable de la sécurité de la Société doit aviser le responsable de la sécurité du Ministère de toute perte réelle ou présumée ou de toute divulgation non autorisée de renseignements protégés.

Pour le Ministre, le responsable de la sécurité signifie :

- Directeur de la vérification interne et des enquêtes.

Pour la Société, le responsable de la sécurité signifie :

- Directeur de la programmation.

8. La Société et les membres de son personnel qui ont accès aux renseignements protégés sont, en vertu de l'article 69 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31), des fonctionnaires et, à ce titre, sont tenus de respecter les obligations relatives aux renseignements confidentiels prévues par cet article.

Ils sont également tenus, en vertu du dernier alinéa de l'article 69.1 de cette même loi, de ne pas divulguer de quelque manière que ce soit les renseignements obtenus.

9. Le Ministre peut vérifier de temps à autre auprès de la Société si les obligations relatives aux renseignements confidentiels découlant du présent protocole d'entente sont respectées et peut prendre toute mesure appropriée à cette fin.

**ANNEXE « C »****COORDONATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DE LA SOCIÉTÉ  
(Articles 5 et 13)****1. Coordinateur**

- Directeur des affaires juridiques.

**2. Agent de liaison**

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison de la Société aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

- Directeur des ressources informationnelles et matérielles.

## ANNEXE « D »

**COORDONATEUR ET AGENT  
DE LIAISON DU MINISTRE  
(Article 13)****1. Coordonateur**

- Sous-ministre adjoint de la Direction générale de la législation et des enquêtes.

**2. Agent de liaison**

Le fonctionnaire désigné comme agent de liaison du Ministre aux fins des différentes communications prévues au protocole d'entente est le suivant :

**Direction générale de la Capitale et des régions**

- Directrice des systèmes et des méthodes - volet Mandataires.

**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF  
À LA REMISE DES COTISATIONS AU FONDS NATIONAL  
DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE**

**ENTRE :**

**Le MINISTRE DU REVENU DU QUÉBEC**, représenté par madame  
NICOLE MALO, en sa qualité de sous-ministre du Revenu du Québec,

(ci-après appelé le « Ministre »)

**ET**

**La MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ**,  
représentée par monsieur PIERRE-ANDRÉ PARÉ, en sa qualité de  
sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

(ci-après appelée la « ministre de l'Emploi et de la Solidarité »)

## PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) est entrée en vigueur le 22 juin 1995;

ATTENDU QUE le Ministre perçoit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, conformément à la section II du chapitre II de cette loi, la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre de l'employeur;

ATTENDU QUE la section II du chapitre II de cette loi intitulée « DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES » est constituée des articles 14 à 19 et qu'en vertu de ce dernier article, cette section constitue une « loi fiscale » au sens de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31);

ATTENDU QUE le Ministre, suivant l'article 18 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, remet annuellement à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, qui les verse au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, les cotisations qu'il est tenu de percevoir, déduction faite des remboursements ainsi que des frais de perception convenus.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

### PARTIE I : DÉFINITION ET INTERPRÉTATION

1. Une disposition jugée illégale, nulle ou inopposable n'a pas pour effet d'invalidier le présent protocole d'entente.

### PARTIE II : BUT DE L'ENTENTE

2. Le présent protocole d'entente a notamment pour objet de préciser les modalités de versements des sommes que le Ministre est tenu de percevoir au titre de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre et de déterminer les responsabilités administratives de chacune des parties à cet égard.

### PARTIE III : CHAMP D'APPLICATION

#### Compétence exclusive du Ministre

3. Le Ministre possède une compétence exclusive sur toute matière, dont l'application relève de lui conformément à l'article 15 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, ayant trait à l'application de la section II du chapitre II de cette loi et pour tout avis de cotisation émis en vertu de cette loi.
4. Le Ministre assure le service de renseignements, d'information et d'assistance à l'employeur relativement à l'une des matières visées à l'article 3.
5. Le Ministre assume la conduite des litiges et la préparation des avis juridiques relativement à tout litige concernant l'une des matières visées à l'article 3.

### PARTIE IV : VERSEMENTS ANNUELS

#### Remise

6. Le Ministre remet annuellement à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité les sommes qu'il est tenu de percevoir au titre de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, déduction faite des remboursements et des frais de perception convenus.
7. La remise à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité de ces sommes s'effectue, au plus tard le 30 avril d'une année, à partir des montants inscrits sur le sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur, relatifs à la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, que ce dernier est tenu de remettre au Ministre au plus tard le dernier jour de février de cette année.

#### Ajustement annuel

8. Le Ministre effectue annuellement un ajustement basé sur les données cumulatives de septembre obtenues lors de la conciliation des montants, de prélèvement des cotisations au Fonds national de

formation de la main-d'oeuvre, inscrits sur les sommaires des retenues et des cotisations des employeurs.

L'écart entre le montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7 du présent protocole d'entente et le montant total de prélèvements concilié sera versé ou réclamé, selon le cas, à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité par le Ministre, au plus tard le trente (30) octobre suivant ou si ce jour n'est pas un jour ouvrable, le jour ouvrable suivant, pourvu que :

- 1° le montant total de prélèvements concilié soit supérieur au montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7; ou
- 2° le montant total de prélèvements concilié soit inférieur au montant total de prélèvements prévu et remis selon les modalités prévues à l'article 7 et que quatre-vingts pour cent (80%) de la conciliation des montants des prélèvements soit effectuée.

Le versement ou la réclamation, selon le cas, est accompagné d'un rapport d'ajustement.

#### Conciliation annuelle

9. Le Ministre effectue une conciliation annuelle avec les données disponibles à la fin de chaque exercice financier pour chacune des années d'imposition depuis l'année 1996.

Dans le cadre de cette conciliation, le Ministre ne considère comme conciliées que les années où la conciliation des remises des employeurs avec les sommaires des retenues et des cotisations est effectuée dans une proportion de quatre-vingt-dix-neuf pour cent (99 %) et plus. Les autres années sont considérées comme des années non conciliées.

10. Le Ministre produit à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité un état de situation, accompagné d'un versement ou d'une réclamation, seulement lorsqu'il effectue une conciliation telle que prévue à l'article 9. Le cas échéant, cet état de situation est produit au plus tard à la fin du mois de mai qui suit cette conciliation.

**Pénalités et intérêts**

11. Le Ministre ne remet à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité aucun montant reçu à titre de pénalité, d'intérêt ou des deux à la fois.
12. Les parties conviennent qu'aucun intérêt ne sera payé à l'une ou à l'autre, selon le cas, en regard d'un écart constaté lors de l'ajustement ou de la conciliation annuelle.
13. Le Ministre assume les mauvaises créances dues par des employeurs à l'égard de cotisations demeurrées impayées en totalité ou en partie.

**PARTIE V : FRAIS DE PERCEPTION**

14. Les frais de perception prévus aux paragraphes suivants sont basés sur le prix de revient des ressources du Ministre et sont établis à partir des évaluations qu'il a réalisées.
15. Le Ministre retient la somme totale de 665 304,00 \$, relative aux coûts d'implantation des méthodes de perception, dont une partie de cette somme qui s'élève au montant de 45 886,00\$ a été retenue sur le versement fait en avril 1997, alors que l'autre partie de cette somme qui s'élève au montant de 619 418,00\$ a été retenue sur le versement fait en avril 1998.
16. Le Ministre a retenu un montant total de 492,00 \$ relatif aux coûts variables de fonctionnement, évalués en fonction du nombre d'employeurs ayant contribué au Fonds national de formation de la main-d'œuvre et correspondant à l'exercice financier se terminant le 31 mars 1997, sur le versement fait en avril 1998.
17. Le Ministre retient sur le versement fait, au cours du mois d'avril d'une année, un montant relatif aux coûts de fonctionnement suivants, correspondant à l'exercice financier se terminant le 31 mars de cette année, à l'exception du montant prévu au paragraphe 16 :
  - 1° Les coûts fixes de fonctionnement sont :
    - pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 1996 et se terminant le 31 mars 1997 de : 247 098,00 \$;



6

- pour l'exercice financier commençant le 1<sup>er</sup> avril 1997 et se terminant le 31 mars 1998 de : 307 486,00 \$;
- pour un exercice financier subséquent commençant le 1<sup>er</sup> avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante de : 395 896,00 \$.

2° Les coûts variables de fonctionnement :

a) évalués en fonction du nombre d'employeurs ayant contribué au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, selon le sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur, s'élèvent à partir du 1<sup>er</sup> avril 1997 pour tous les exercices financiers, commençant le 1<sup>er</sup> avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante, à 0,21 \$ par employeur ;

b) pour les travaux effectués par le Centre de perception fiscale, sont établis en appliquant au nombre d'employeurs et à leurs contributions totales, conciliés pour l'année d'imposition 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<sup>er</sup> avril suivant la fin de cet exercice financier. Cette indexation est calculée à partir du ratio de l'indice d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada (IPC) (ci-après l'« indice ») de l'année qui précède la date d'indexation, sur l'indice de l'année qui précède cette dernière. L'indice pour une année est la moyenne des indices mensuels publiés par Statistiques Canada pour une année civile.

19. À compter de l'exercice financier se terminant le 31 mars 2000, le Ministre effectue, à tous les trois ans, une réévaluation et un ajustement, le cas échéant, des coûts de fonctionnement pour les exercices financiers se terminant dans les trois années suivantes.

Le Ministre transmet à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité un avis écrit constatant ces ajustements. Cet avis fait partie intégrante du présent protocole d'entente.

#### **PARTIE VI : APPLICATION**

20. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu du Québec sont les personnes responsables de l'application du présent protocole. Toutefois, ils peuvent déléguer respectivement à un autre fonctionnaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité ou du ministère du Revenu du Québec (ci-après « coordonnateur »), la responsabilité de l'application du présent protocole d'entente.
21. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité, le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent prendre toute mesure pour l'application concertée et efficace du présent protocole d'entente. À cet égard, ils peuvent notamment autoriser respectivement des fonctionnaires à agir à titre d'agent de liaison aux fins des différentes communications prévues au présent protocole d'entente.
22. Pour l'application des articles 20 et 21 :
  - 1° l'annexe « A », constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du ministère de l'Emploi et de la Solidarité;
  - 2° l'annexe « B », constitue la liste du coordonnateur et des agents de liaison du ministère du Revenu du Québec.

#### **PARTIE VII : MODIFICATION DU PROTOCOLE D'ENTENTE**

23. Le présent protocole d'entente ne peut être modifié que par un écrit portant la signature des parties et stipulant expressément leur intention à cet effet.

Cet écrit doit être signé en double exemplaire et joint à l'entente. La modification entre en vigueur à la date de la dernière signature ou à toute autre date qui peut être convenue.

24. Suite à l'entrée en vigueur d'une modification du présent protocole d'entente, le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur peuvent préparer de concert une version refondue de celle-ci.

#### **PARTIE VIII : MODIFICATION DES ANNEXES**

25. Aux fins du présent protocole d'entente, les annexes ci-jointes en font partie intégrante ainsi que toutes modifications qui peuvent leur être apportées.
26. Le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité et le sous-ministre du Revenu ou leur coordonnateur respectif peuvent pourvoir respectivement à la modification des annexes « A » et « B ».
27. Toute modification aux annexes « A » et « B » doit être faite par écrit et transmise à l'autre partie ou à son coordonnateur. Elle entre en vigueur à la date de l'écrit ou à toute autre date qui pourrait y être indiquée.

#### **PARTIE IX : DISPOSITIONS DIVERSES**

28. Tout avis requis en vertu du présent protocole d'entente n'est valide ni ne lie les parties que s'il est donné par écrit et transmis par courrier certifié ou recommandé ou livré par huissier ou messenger à la dernière adresse connue des parties.

Un tel avis est réputé être reçu le troisième jour de la date de sa mise à la poste ou le cas échéant, le jour de sa livraison. En cas de grève du service postal, il doit être livré par huissier ou messenger et est réputé être reçu le jour de sa livraison.

Un tel avis doit être expédié aux adresses suivantes :

Pour la ministre de l'Emploi  
et de la Solidarité :

Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité  
Bureau du Sous-ministre  
425, Saint-Arnold 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

Pour le Ministre :

Ministère du Revenu du Québec  
Secrétaire du Ministère  
Bureau du Sous-ministre  
Secteur 6-2-7  
3800, de Marly  
Sainte-Foy (Québec)  
G1X 4A5

**PARTIE X : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

29. Le présent protocole d'entente est d'une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de la signature des parties. L'une ou l'autre des parties peut y mettre fin par la transmission d'un avis à cet effet d'au moins douze mois. Aucuns dommages-intérêts, ni aucune compensation ne pourront être exigés pour cette résiliation.

**EN FOI DE QUOI, LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ENTENTE  
EST SIGNÉ EN DOUBLE EXEMPLAIRE,**

À Amber  
LE 25 août 1998


À Ste-Fay  
LE 11 août 1998

LA MINISTRE DE L'EMPLOI  
ET DE LA SOLIDARITÉ,

LE MINISTRE DU REVENU  
DU QUÉBEC,

PAR :

PAR :

  
PIERRE-ANDRÉ PARÉ  
SOUS-MINISTRE DE  
L'EMPLOI ET DE LA  
SOLIDARITÉ

  
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 « MRCl ». 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 MRCl 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.

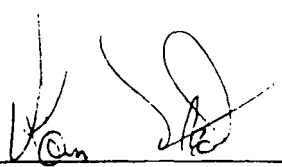
Les parties signataires de la présente entente conviennent des dispositions suivantes dans le cas de la clientèle immigrante référée par Emploi-Québec en francisation :

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

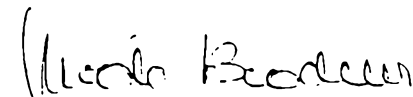
À Québec, ce 20 décembre 1999

  
\_\_\_\_\_

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 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

Cette page a été introduite afin de régulariser la numérotation des pages 378 à 380.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 33

<b>Titre</b>  Mandats donnés à la Société immobilière du Québec (SIQ) pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie et/ou par sous-contrats en 2000-2001.
--

RÉGION VILLE	PERM. TEMP.	ADRESSE	DESCRIPTION DU PROJET
-----------------	----------------	---------	-----------------------

### 12-Beauce-Appalaches

Lévis	Perm.	300, Côte du passage, Lévis	relocalisation du 5410 et du 98E par Appel d'offre ±1100 mc
-------	-------	-----------------------------	---

### 09-Côte-Nord

Forestville	Perm.	134, route 138 Est, Forestville (Québec), G0T 1E0	Aménagement du CLE dans le local du CTQ Sans accroissement d'espace
-------------	-------	---	---

### 03-Québec

Dubergier	Perm.	550, Père Lelièvre, Vanier	Accroissement d'espace au CTQ pour aménager le CLE et prolongation du bail
-----------	-------	----------------------------	--

### 02-Saguenay/Lac St-Jean

Roberval	Perm.	755, St-Joseph, Roberval	Location par appel d'offre d'un espace de ±725 m.c. utilisable pour aménager le CLE
----------	-------	--------------------------	---

### 08-Abitibi/Témiscamingue

Amos	Perm.	262, 1 <sup>re</sup> avenue est	Recherche d'un local par a.o.p.-726 m.c.
Direction régionale	Perm.	180, Rideau, Rouyn-Noranda	Aménagement-900 m.c.

### 17-Centre du Québec

Bécancour	Perm.	Même adresse	Rech. d'un local par a.o.p.-599 m.c.
Direction régionale SR	Perm.	879, boul. Industriel, Victoriaville	Rech. d'un local par a.o.p. ou autre orientation immobilière

### 13-Laval

St-Vincent-de-Paul	Perm.	3100, de la Concorde	Recherche d'un local par a.o.p.-1000 m.c.
--------------------	-------	----------------------	---

### 15-Laurentides

St-Eustache	Perm.	Même adresse	Recherche d'un local par a.o.p.-1398 m.c. ou négociation de gré à gré.
-------------	-------	--------------	--

### 16-Montérégie

Brossard	Perm.	1, Place du Commerce	Recherche d'un local par A.O.P. ou négociation de gré à gré-1566 m.c.
Granby	Perm.	77, Principale	Regroupement des modules et réaménagement majeur-1362 m.c.
Longueuil-Ouest	Perm.	790 Quinn	Recherche d'un local par A.O.P.-1853 m.c.
Sorel	Perm.	375 Fiset	Recherche d'un local par A.O.P.-1236 m.c.

### 06-A-Montréal Banlieue

L'ouest-de-l'Île	Perm.	Même adresse	Recherche d'un local par A.O.P.-1694 m.c.
Lachine	Perm.	2972, Remembrance	Recherche d'un local par A.O.P.-1025 m.c.
Lasalle	Perm.	Même adresse	Réaménagement majeur-1284 m.c.

SOURCE : Service de la Gestion des espaces – 2000-03-21

VALIDATION : DGPSO – 2001-03-21

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 34 a et c

### Titre

Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes,

- a) nombre de participants bénéficiaires de l'assistance-emploi ou bénéficiaires de l'assurance-emploi, en indiquant le niveau de réussite (le nombre de participants qui retournent en emploi) par région, le niveau d'économies générées au compte de l'assurance-emploi
- c) répartition des participants selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité

Les tableaux qui suivent 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 : statut des prestataires, sexe, groupe d'âge et scolarité, et en fonction des *données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 21 février 2001*.

SOURCE : DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.30

VALIDATION: DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.13

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 34 a et c (suite)

### Titre

**Ventilation du nombre de participations et d'adultes distincts par catégorie aux mesures actives d'Emploi-Québec selon certains critères**

*Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 21 février 2001*

	Axe de préparation pour l'emploi		Axe d'insertion en emploi		Axe de création d'emplois		Mesures hors axes		Total des participations		Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<i>Données cumulatives sur les participations actives depuis 1<sup>er</sup> avril 2000</i>												
Participations totales	142 754	100	37 655	100	5 394	100	118 386	100	304 587	100		
Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	119 086	45	36 457	14	5 352	2	105 463	40	230 506	100	230 506	100
<b>Nouvelles participations</b>												
Sexe												
Femme	57 449	53	15 379	47	1 392	40	53 372	46	127 592	49	96 473	48
Homme	50 137	47	17 439	33	2 091	60	61 515	54	131 202	51	102 845	52
Groupes d'âge												
Moins de 20 ans	5 514	5	1 103	3	18	1	5 497	5	12 132	5	9 805	5
20 à 24 ans	18 904	18	4 795	15	250	7	17 655	15	41 604	16	32 588	16
25 à 29 ans	15 958	15	4 776	15	621	18	14 883	13	36 238	14	28 378	14
30 à 34 ans	14 901	14	4 790	15	652	19	15 293	13	35 636	14	27 717	14
35 à 39 ans	16 631	15	5 539	17	632	18	17 766	15	40 568	16	31 288	16
40 à 44 ans	15 017	14	4 738	14	559	16	16 511	14	36 825	14	28 227	14
45 à 49 ans	10 932	10	3 340	11	392	11	12 909	11	27 773	11	21 299	11
50 à 54 ans	6 490	6	5 339	7	242	7	8 967	8	18 038	7	14 039	7
55 ans et plus	3 249	3	1 197	4	117	3	5 406	5	9 969	4	8 064	4
Inconnu	10	0	1	0	0	0	0	0	11	0	10	0
Scolarité												
Primaire	1 845	2	1 121	3	28	1	4 314	4	7 308	3	5 783	3
Secondaire	55 467	52	17 985	55	1 229	35	59 420	52	134 101	52	101 794	51
Collégial	14 037	13	3 937	12	693	20	11 683	10	30 350	12	22 848	11
Universitaire	9 320	9	2 882	9	719	21	8 168	7	21 089	8	15 774	8
Inconnue	26 937	25	6 893	21	814	23	31 302	27	65 946	25	54 731	27
<b>État à l'Assurance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation</b>												
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	3 431	3	1 069	3	60	2	3 561	3	8 121	3	6 350	3
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	7 572	7	5 335	16	206	6	11 060	10	24 173	9	18 524	9
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	27 126	25	13 019	40	493	14	37 020	32	77 658	30	59 675	29
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	46 230	43	6 969	21	2 114	61	45 405	40	100 718	39	77 956	38
Admissible à l'Assur.-Emploi seulement	9 057	8	3 232	10	503	14	7 845	7	20 637	8	17 531	9
Sans soutien public du revenu	14 190	13	3 194	10	107	3	9 996	9	27 487	11	23 485	12
Total à l'Assurance-Emploi	38 129	35	19 423	59	759	22	51 641	45	109 952	42	84 068	42
Total à l'Assurance-Emploi	66 290	62	16 605	51	2 883	83	67 871	59	153 649	59	117 881	59
Actif à l'Assurance-Emploi	49 661	46	8 038	24	2 174	62	48 966	43	108 839	42	83 442	41
Admissible à l'Assurance-Emploi	16 629	15	8 567	26	709	20	18 905	16	44 810	17	35 682	18
<b>Données cumulatives pour l'année financière</b>												
Nouvelles participations	107 606	100	32 818	100	3 483	100	114 887	100	258 794	100		
Adultes distincts par catégorie <sup>1</sup>	91 690	40	32 021	14	3 347	1	102 367	45	199 318	100	199 318	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.

2 - Cette section inclut les participations ayant débuté avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).

3 - Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.

SOURCE : DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.13

VALIDATION: DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.13

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 34 a et c (suite)

### Titre

**Ventilation du nombre de participations aux mesures actives d'Emploi-Québec selon certains critères**

*Données cumulatives pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 21 février 2001*

	Mesures hors axes				Axe de préparation pour l'emploi				Axe d'insertion en emploi				Axe de création d'emplois			
	Activités d'aide à l'emploi	Insertion sociale (EXTRA)	Fonds de lutte à la pauvreté	Autres mesures <sup>1</sup>	Total	Mesure de formation de la main-d'œuvre	Projets de préparation pour l'emploi	Services d'aide à l'emploi	Total	Subventions salariales d'insertion en emploi	Supplément de resour au travail	Projets locaux de développement des compétences	Total	Soutien au travail autonome	Autres projets	Total
<b>Données cumulatives sur les participations - 1<sup>er</sup> avril 2000</b>																
Participations totales	106 256	7 339	3 000	11	116 586	75 185	10 566	37 003	142 754	22 835	14 779	19	37 633	3 394	0	5 594
Adultes distincts par catégorie <sup>2</sup>	95 361	6 234	4 882	11	105 468	66 324	9 951	32 081	119 086	21 926	14 779	19	36 457	3 352	0	5 352
<b>NOUVELLES PARTICIPATIONS</b>																
Homme	48 578	3 460	1 329	5	53 372	25 925	4 638	26 886	37 440	9 143	6 236	0	15 379	1 392	0	1 392
Femme	56 871	3 879	1 671	4	61 515	24 298	3 150	22 709	30 157	8 896	8 543	0	17 439	2 001	0	2 001
<b>Jeunes d'âge</b>																
14 ans et moins	5 193	116	168	0	5 477	2 056	1 043	2 415	5 514	660	443	0	1 103	18	0	18
15 à 24 ans	16 647	609	399	0	17 655	9 826	1 751	7 327	18 904	2 567	2 228	0	4 795	250	0	250
25 à 29 ans	13 896	614	331	0	14 841	8 260	1 272	6 426	15 956	2 500	2 216	0	4 716	621	0	621
30 à 34 ans	14 133	815	346	0	15 294	7 361	954	6 586	14 901	2 336	2 354	0	4 790	632	0	632
35 à 39 ans	16 199	1 171	396	0	17 766	7 898	1 010	7 723	16 631	2 819	2 720	0	5 539	632	0	632
40 à 44 ans	14 931	1 237	351	0	16 511	6 768	759	7 400	15 017	2 563	2 173	0	4 738	539	0	539
45 à 49 ans	11 532	1 099	278	0	12 909	4 579	565	5 788	10 932	2 136	1 384	0	3 540	392	0	392
50 à 54 ans	7 926	795	244	2	8 967	2 393	322	3 773	6 460	1 379	760	0	2 339	242	0	242
55 ans et plus	4 993	364	122	1	5 480	1 039	112	2 058	3 249	836	341	0	1 191	117	0	117
Inconnu	0	0	0	0	0	1	0	9	10	1	0	0	1	0	0	0
<b>Scolarité</b>																
Primaire	3 437	774	101	0	4 314	669	252	924	1 843	592	329	0	1 121	28	0	28
Secondaire	34 093	4 145	1 177	3	39 420	27 995	4 320	22 952	33 467	8 590	9 395	0	17 985	1 229	0	1 229
Collégiale	10 875	493	213	2	11 683	7 114	964	6 159	14 037	2 314	1 423	0	3 937	693	0	693
Universitaire	7 468	309	288	3	8 168	3 908	673	4 757	9 330	2 032	830	0	2 882	719	0	719
Inconnue	29 574	1 049	678	1	31 302	10 537	1 547	14 833	26 937	4 311	2 382	0	6 893	814	0	814
<b>État d'Assurance-Emploi et d'Assurance-Emploi-Québec de la participation</b>																
Actif à l'Assurance-Emploi	3 327	142	92	0	3 561	1 771	255	1 435	3 431	561	506	0	1 059	60	0	60
Actif à l'Assurance-Emploi-Québec	10 042	671	346	1	11 060	3 349	389	3 634	7 572	1 838	3 477	0	5 335	286	0	286
Actif à l'Assurance-Emploi-Québec seulement	30 250	5 895	904	1	37 050	17 082	3 312	11 352	27 726	4 079	8 940	0	13 019	493	0	493
Actif à l'Assurance-Emploi-Québec seulement	44 828	27	340	4	45 405	25 859	1 093	19 378	46 230	5 968	981	0	6 969	2 174	0	2 174
Administrable - Assur.-Emploi seulement	7 579	3	265	1	7 848	4 114	425	4 518	9 057	1 680	332	0	3 232	303	0	303
Sans soutien public du revenu	9 455	33	506	2	9 996	3 068	1 944	9 178	14 190	2 875	221	0	3 194	107	0	107
TOTAL à l'Assurance-Emploi	45 589	6 708	1 342	2	51 641	17 182	4 326	16 621	38 129	6 498	12 925	0	19 423	759	0	759
TOTAL à l'Assurance-Emploi-Québec	65 774	842	1 240	6	67 871	35 093	2 332	28 865	66 290	11 087	5 518	0	16 605	2 883	0	2 883
ACTIF à l'Assurance-Emploi	48 135	169	635	4	48 966	27 630	1 318	28 713	49 661	6 549	1 489	0	8 038	2 174	0	2 174
ADMINISTRABLE à l'Assurance-Emploi	17 619	673	611	2	18 905	7 463	1 014	8 132	16 629	4 338	4 029	0	8 567	769	0	769
<b>Données cumulatives pour l'année financière</b>																
Nouvelles participations	105 449	6 770	2 659	9	114 887	50 223	7 768	40 593	107 605	18 039	14 779	0	32 818	3 483	0	3 483
Adultes distincts par catégorie <sup>2</sup>	94 669	5 923	2 608	9	102 367	46 817	7 435	45 484	91 690	17 488	14 779	0	32 021	3 347	0	3 347

1 - Comptabilise les participations à la mesure Projet pilote pour travailleurs âgés.

2 - Cette section inclut les participations ayant débuté avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).

3 - Correspond au nombre distinct de personnes ayant participé à au moins une mesure active (incluant les mesures hors axes) à l'intérieur de chaque catégorie d'un élément descriptif.

4 - Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.

SOURCE : DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.13

VALIDATION: DGP, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2001.03.13



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 34b

<p><b>Titre</b></p> <p><b>Mesures actives : pour chacun des axes d'intervention et des programmes</b></p> <p><b>b) Nombre et motifs de refus par région et selon le sexe du demandeur</b></p>
---

<p><b>Exposé et statistiques (s'il y a lieu)</b></p> <p>Aucune donnée n'est disponible concernant les personnes s'étant vu refuser la participation à une nouvelle mesure active d'Emploi-Québec. Ces personnes peuvent provenir de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi ou encore elles peuvent être en emploi ou en recherche d'emploi sans aucun soutien public du revenu.</p> <p>L'accessibilité aux mesures actives est une priorité pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Aussi, lors de l'évaluation de l'employabilité d'une personne, l'agent d'aide à l'emploi détermine avec celle-ci la mesure qui répond le mieux à ses besoins. Il vérifie également si l'utilisateur répond aux critères d'admissibilité de la mesure. Dans l'affirmative, la personne est référée par Emploi-Québec à l'organisme ou l'entreprise partenaire selon la disponibilité des places ou des postes.</p> <p>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.</p> <p>Par conséquent, l'utilisateur demeure toujours admissible à une mesure et peut être référé en tout temps à un autre partenaire.</p>
---

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 34 d

### Titre

Mesures actives: pour chacun des axes d'intervention et des programmes.  
d) budget octroyé en 2000-2001 et budget réellement dépensé à ce jour pour des mesures actives.

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

Le budget d'intervention ne fait pas l'objet d'une programmation par mesures actives ni par axes. Les réalisations sont toutefois disponibles pour chacune des mesures actives et des axes d'intervention.

Les dépenses comptabilisées sont présentées ci-après. Elles reflètent les résultats en date du 2 mars 2001.

	Dépenses 2000-2001 <u>M\$</u>
Préparation pour l'emploi	352,9
Insertion en emploi	84,8
Maintien en emploi	56,5
Stabilisation de l'emploi	3,8
Création d'emploi	27,2
Sans axe	<u>10,4</u>
Total	<u><u>535,6</u></u>

**SOURCE :** Direction du suivi financier et de l'information de gestion - 20 mars 2001  
**VALIDATION :** DBOF, le 20 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 35

Titre	
Programme SPRINT	
a)	Ventilation du budget total pour 2000-2001
b)	Nombre de demandes
c)	Type d'établissements d'enseignement
d)	Principaux motifs de refus selon la région et le sexe
e)	Durée moyenne de traitement des demandes
f)	Montant moyen des subventions ou prêts selon le sexe et la région

Subventions et prêts individuels aux travailleurs et travailleuses (SPRINT)			
	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total du FDMT
a) Budget 2000-2001*	418, 3 K\$	334, 1 K\$	752, 4 K\$
b) Aucune nouvelle demande d'adhésion à la mesure SPRINT depuis le 1 <sup>er</sup> avril 1999 en raison de la décision de mettre fin à cette mesure. Emploi-Québec continue cependant d'assumer les engagements pris à l'égard des participants inscrits à la mesure avant le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
c) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
d) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
e) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
f) N/A: La mesure SPRINT a pris fin le 1 <sup>er</sup> avril 1999.			
* Engagements au 2 mars 2001.			

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 12 mars 2001

**VALIDATION:** Service du Budget – DBOF – le 16 mars 2001

ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 36

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 2000-2001, en date du 24 janvier 2001, 13 818 personnes avaient bénéficié du *Supplément de retour au travail* pour des déboursés de 6,9 M \$ au 26 janvier 2001.

En date du 24 janvier 2001, 63,5% des prestataires de l'assistance-emploi ayant reçu le *Supplément de retour au travail* entre le 1<sup>er</sup> avril 2000 et le 24 janvier 2001 n'avaient pas reçu une aide de l'assistance-emploi depuis le premier mois suivant le versement du supplément. Cette proportion passe à 67,4 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

SOURCE : DGP, Direction des politiques du marché du travail et de l'emploi, 2001-03-30  
VALIDATION: DBOF, 30 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 37

### Titre

Liste 2000-2001 et budgets de chacun des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) et état des négociations avec le fédéral concernant les personnes handicapées

Il existe deux types de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO). Le premier vient en aide à des types de clientèles rencontrant des problématiques particulières face au marché du travail, tandis que le deuxième se rapporte au personnel d'entreprises et organismes. La liste des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) concernant les entreprises et les organismes est jointe en annexe.

Pour sa part, la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle est responsable des deux comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) qui réfèrent à une clientèle spécifique, soit :

- CAMO — Personnes immigrantes;
- CAMO — Personnes handicapées.

Les budgets obtenus de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle par le CAMO pour personnes immigrantes en 2000-2001 sont les suivants :

### Montant alloué en 2000-2001

#### Budget de la DGAIS

Fonctionnement	250 000 \$
Activités	267 000 \$
	<b>517 000 \$</b>

En ce qui a trait à l'état des négociations avec le fédéral concernant les personnes handicapées, il faut d'abord signaler que l'accord conclu entre le ministère du Développement des ressources humaines du Canada et le CAMO pour la gestion du Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées arrivera à terme le 31 mars prochain.

Le 19 janvier 2000, la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, M<sup>me</sup> Diane Lemieux et la ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux, M<sup>me</sup> Pauline Marois, écrivaient à M<sup>me</sup> Jane Stewart, ministre du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), afin de lui signifier l'importance d'entreprendre rapidement les discussions devant mener à un nouvel accord entre les deux ordres de gouvernement concernant la gestion du Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées.

Le gouvernement québécois propose alors le regroupement de tous les programmes et services visant l'intégration au travail des personnes handicapées dans un guichet unique afin d'assurer une meilleure cohérence de l'intervention gouvernementale en ce domaine et maximiser l'impact des ressources qui y sont consacrées.

À la suite de cet envoi, aucune discussion n'a été entreprise entre les deux gouvernements sur cette question.

Les budgets obtenus par le CAMO pour personnes handicapées en 2000-2001 sont les suivants :

	Montant alloué en 2000-2001
<b>Budget de la DGAIS</b>	
Fonctionnement	249 974 \$
Activités	<u>668 413 \$</u>
<b>Sous-total</b>	<b>918 387 \$</b>
<b>MDRHC :</b>	
Stratégie Jeunesse	200 000 \$
Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées	<u>5 525 000 \$</u>
<b>Patrimoine Canada</b>	<u>5 000 \$</u>
<b>Sous-total</b>	<b><u>5 730 000 \$</u></b>
<b>Total</b>	<b>6 648 387 \$</b>

SOURCE : Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, le 19 mars 2001  
 VALIDATION : DGPSO, le 23 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

#Fiche : 37

**Titre**

**Liste des comités de main-d'œuvre et contribution du Québec  
(1<sup>er</sup> avril 2000 au 28 février 2001)**

**RÉGION : BAS-SAINT-LAURENT**

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Alimentation Coop du Kamouraska	14 200,00 \$
CAMO Letex	25 000,00 \$
CAMO Les Jardins Pascal	7 600,00 \$
CAMO Soleil	5 211,00 \$
CAMO Centres de la petite enfance de Matane	13 500,00 \$
CAMO Auto décor	12 000,00 \$
CAMO Location vidéo Vic Pelletier	12 000,00 \$
Bureau Service / 9028-5834 Québec inc.	5 781,00 \$
Beaulieu Décor inc.	2 933,00 \$
CAMO Équinord inc.	37 500,00 \$
CAMO Dickner inc.	15 000,00 \$
CAMO CKMN.FM	25 500,00 \$
CAMO Bureau service	17 000,00 \$
CAMO Geodata System	55 875,00 \$
CAMO Gestion Yves Chabot	34 000,00 \$
CAMO Beaulieu Décor	8 317,00 \$
CAMO L'Artichaut	13 000,00 \$
CAMO Le Groupe Prosac inc.	54 000,00 \$
CAMO Moto-Sièges inc.	5 000,00 \$
CAMO Transcontinental	17 000,00 \$
CAMO Ébénisterie Lavoie	37 900,00 \$
CAMO La Traverse du Lac Témiscouata	8 500,00 \$
CAMO Communautaire de la MRC des Basques	4 250,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>431 067,00 \$</b>

## RÉGION : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Précicast	25 000,00 \$
Comité de main-d'œuvre Usine de congélation de St-Bruno	10 000,00 \$
CMO Fermagroupe Sinaï	12 500,00 \$
CMO Coopérative des consommateurs d'Alma	22 500,00 \$
Comité de main-d'œuvre Terrassement Lavoie	4 000,00 \$
CMO Lucien Gagnon et fils	750,00 \$
CMO Séminaire Marie-Reine du Clergé	600,00 \$
Coopérative de travail Mont Victor	3 945,62 \$
Le Dallo Chicoutimi	27 750,00 \$
Groupe conseil Graf	25 713,00 \$
Concept cuir	16 500,00 \$
Orchestre symphonique du Saguenay-Lac-Saint-jean	3 000,00 \$
Techniq-Eau inc.	9 000,00 \$
Québec Hors-circuits	22 069,00 \$
Chalet Dubuc inc.	51 000,00 \$
Perseides confection H. Thec. inc.	10 000,00 \$
Atelier C.G.-MEC 2000 inc.	41 700,00 \$
Chicoutimi Chrysler	15 000,00 \$
9081-5929 Québec inc.	24 730,88 \$
CM00500100 Parc du Cap Jaseux inc.	
Tourisme Chicoutimi-Valin	37 500,00 \$
9030-4940 Québec inc.	5 568,65 \$
Injectrac inc.	2 167,67 \$
Centre de réentraînement à l'effort du Saguenay inc.	17 500,00 \$
Boutique la course à pied inc.	17 500,00 \$
Municipalité de Saint-Fulgence	12 000,00 \$
Métal Jepatec inc.	12 000,00 \$
Elkem Métal Canada inc.	8 907,69 \$
Village étudiant de Laterrière inc.	69 732,21 \$
Vitrierie Bélanger enr.	2 229,69 \$
CM00500161 Groupe concept CFO inc.	
Produits à la mode Saguenéenne	17 443,90 \$
Bertrand Croft inc.	28 000,00 \$
Bertrand mécanique service inc. (BMS)	33 912,77 \$
Comité de main-d'œuvre 9081-2215 Québec inc.	7 500,00 \$
Mode d'emploi inc.	6 000,00 \$
Parcours Aventure	6 538,91 \$
Québec Hors circuit inc.	14 000,00 \$
Saguenay 2000 inc.	32 000,00 \$
CMO Les consultants planiforêt R.O. inc.	7 500,00 \$
Fonds d'entraide communautaire inc.	14 451,20 \$
9047-2382 Québec inc.	20 000,00 \$
Résidence Quatre-Saisons	15 095,99 \$
9064-8171 Québec inc.	9 000,00 \$
Coopérative Laterrière	63 409,78 \$
SÉDAC Laboratoires inc.	15 000,00 \$
Société de gestion Trois-trois-trois inc.	32 500,00 \$
Joints et Hydraulique Saguenay	38 000,00 \$
CDR La Source	30 183,44 \$



## RÉGION : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (SUITE)

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Entreprise d'électricité Grimard inc.	7 577,00 \$
Cycle Devinci inc.	36 466,93 \$
Serrurier J.A.R. Beaulieu inc.	4 307,36 \$
Coopérative des travailleurs de Kénogami	106 724,45 \$
Domicilex inc.	28 634,87 \$
CMO Arnold Chevrolet Oldsmobile	32 000,00 \$
CMO S.P.I. Sécurité	27 500,00 \$
CMO Garage Ghislaine Larouche	15 000,00 \$
CMO S.A.S. 2000 inc.	18 000,00 \$
CMO portes S.T.C. manufacturier	15 000,00 \$
CMO Boulangerie Coop du Royaume	10 000,00 \$
CMO Multigranite	9 600,00 \$
Bioval Environnement inc.	12 000,00 \$
Municipalité de Normandin	1 807,57 \$
MRC Maria Chapdelaine	14 000,00 \$
Coopérative de solidarité multi-ressources du Québec	7 500,00 \$
Les Grands jardins du Lac Saint-Jean Normandin inc.	12 001,00 \$
Les produits Aluco inc. (2898349 Canada inc.)	11 975,01 \$
Coopérative de solidarité de l'île du Repos	8 947,50 \$
CMO Les Produits Aluco enr.	33 024,99 \$
Saint-Félicien diésel (1988) inc.	11 500,00 \$
CMO Village historique Val-Jalbert	68 000,00 \$
Association des pêcheurs sportifs de la Rivière-à-Mars	12 000,00 \$
Société de développement économique de la Baie Bas Sag.	12 750,00 \$
Centre touristique du Mont Édouard inc.	65 000,00 \$
CMO du Vieux Théâtre	28 500,00 \$
Précicast Ltée	25 000,00 \$
Domaine de Lac Ha! Ha! (pourvoirie et camping)	10 000,00 \$
Métal Fergus Ltée	20 000,00 \$
Habitations ABC internationales inc.	17 820,00 \$
Scierie Gauthier Ltée	10 000,00 \$
Chambre de commerce et d'industrie de ville de La Baie	20 000,00 \$
CMO de SDEGSLSJ et de CCASLSJC	5 000,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>1 619 037,08 \$</b>

## RÉGION : CAPITALE NATIONALE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
JF Ford	178 780,11 \$
Menuiserie A. Julien	88 335,67 \$
Métal Perreault	43 918,37 \$
SMC Protek	3 130,73 \$
Lortie Construction	53 105,64 \$
2865 1339 (Pro Métal)	22 335,80 \$
Menuiserie Dominique Deschênes inc.	8 040,00 \$
Ferme Jean-Robert Audet	15 010,43 \$
Au Salon Fleuri	20 877,90 \$
Prévention petites entreprises	13 474,81 \$
Groupe Dufour inc.	4 195,84 \$
Natrel inc.	17 512,77 \$
Réalités canadiennes	6 469,27 \$
Académie St-Louis	20 603,44 \$
Télévision communautaire de Charlevoix-Ouest	29 326,02 \$
Radio MF Charlevoix	27 073,29 \$
Association touristique régionale de Charlevoix	57 250,00 \$
Eli Routier	17 893,00 \$
Les jardins du Haut-Saint-Laurent	37 398,00 \$
Postecnik	40 284,00 \$
Armoires modernes	49 929,59 \$
Quincaillerie Coop Ste-Catherine	28 648,81 \$
Autocars Orléans Express inc.	24 162,13 \$
Centre de services Éduc-Action inc.	550,50 \$
SNEGQ et CCARQ	2 500,00 \$
Autocars Orléans Express inc.	618,85 \$
Centre de services Éduc-Action inc.	240,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>811 664,97</b>

RÉGION : MAURICIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Services Techno Coopérative de couture Cache-mire inc.	12 701,91 \$ 9 904,58 \$
TOTAL :	22 606,49 \$

## RÉGION : ESTRIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
ABS Remorques inc.	53 005,00 \$
Les confections MG inc.	14 760,00 \$
JM Asbestos inc.	92 975,00 \$
CLD de la MRC du Granit	88 500,00 \$
Meulerie Milanaise	30 111,00 \$
Maison Usinex	8 578,00 \$
Germain Lessard paysagiste	1 133,00 \$
LP Royer	10 966,00 \$
Produits Coquelicot inc.	20 000,00 \$
Surfbike inc.	21 320,00 \$
Marché Dunant	19 000,00 \$
Sisca inc.	26 564,00 \$
Motrec inc.	77 211,00 \$
Hypershell inc.	2 000,00 \$
Hypershell inc.	26 399,00 \$
Uniflex tech. inc.	45 000,00 \$
Usinage Nado inc.	30 000,00 \$
La Grande ruche	38 590,00 \$
Groupe Morin-Roy	8 000,00 \$
Beckwith-Bemis inc.	44 000,00 \$
Manufacturier région Coaticook	35 000,00 \$
J.R. Lefebvre inc.	829,00 \$
Entreprises Dolbec	31 863,00 \$
Éducation-formation du Haut-Saint-François	34 999,00 \$
3232-565 Canada inc.	23 683,00 \$
Relance D.Y.E.	6 000,00 \$
Megatech division cable	5 000,00 \$
Ramagex	23 828,00 \$
Pro-Hill marketing	49 815,00 \$
Les Studios Imagin'art	5 000,00 \$
Baultar	56 975,00 \$
Plastik MP	76 000,00 \$
Technique design	35 627,00 \$
Au Pont de bois inc.	8 000,00 \$
Groupe TAC inc.	500,00 \$
Location Pelletier	54 062,00 \$
Prado Technologie inc.	59 877,00 \$
Pro-Image inc.	2 094,00 \$
STP Équipements inc.	38 291,00 \$
Musée du Séminaire	51 750,00 \$
Tsunami International	28 350,00 \$
Gestion Michel Poisson	34 186,00 \$
Garage Laflamme	2 400,00 \$
Dunin Technologie	24 156,00 \$
Composite B.H.S. inc.	49 369,00 \$
Accueil Notre-Dame inc.	31 018,00 \$
Le Végétarien	94 500,00 \$
Usinage AMS	39 488,00 \$
Usinage Midatech	31 500,00 \$
Maison des organismes de Magog	5 076,00 \$
Marché Jean Pelchat	17 058,00 \$
Coop. L'envol Memphré	40 616,00 \$
Terralogix	7 720,00 \$
Centre d'Arts Orford	15 000,00 \$
Fondation Éco-Tiers	23 750,00 \$

## RÉGION : ESTRIE (SUITE)

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Servéco2 inc.	21 250,00 \$
Fondation personnaide inc.	13 487,00 \$
Can-Am Immigration Services inc.	40 500,00 \$
Festival inc.	36 510,00 \$
Imprimerie Créa-Tech	24 995,00 \$
Freins Millénaire	84 000,00 \$
Bois et culture LAP	31 500,00 \$
Créations Paul-AM	30 000,00 \$
Rues principales Lac-Mégantic	7 500,00 \$
Raymond Chabot Grant Thorton	13 749,00 \$
Concord-Bury	36 250,00 \$
Dubon International	31 250,00 \$
Scierie Tred'si inc.	41 250,00 \$
Viandes Grioux	44 850,00 \$
Conceptromec inc.	56 000,00 \$
Coop d'alentour	63 750,00 \$
Atelier d'usinage Roc-For inc.	5 922,00 \$
Construction et Pavage du-Jour inc.	112 800,00 \$
Les concerts symphoniques de Sherbrooke	26 500,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>2 423 555,00 \$</b>

## RÉGION : MONTRÉAL

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Acier N.G.P. inc.	11 742,08 \$
Algo industrie ltée	5 000,00 \$
Alstom Canada inc. Transport	4 450,00 \$
Ameublements Gilbert ltée	14 850,00 \$
CAMO – Dentex	58 500,00 \$
CAMO ameublements Gilbert	33 391,31 \$
CAMO ébénisterie	20 000,00 \$
CAMO Kolossal	51 654,75 \$
CAMO Lavo	14 156,10 \$
CAMO Les Délices	17 250,00 \$
CAMO Location Québec	5 793,75 \$
CAMO Ma divine Clémentine	5 176,13 \$
CAMO Paragraphe a/s Jacques Martin consultant	6 500,00 \$
CAMO Personnes immigrantes	79 280,00 \$
CAMO Poudrier & Therrien	4 874,65 \$
CAMO Poudrier & Therrien	37 823,51 \$
CAMO Présentoirs AWW	21 683,00 \$
CAMO Prolux-Permalux	1 185,61 \$
CAMO Les Services d'aide Remue-Ménage	6 600,00 \$
CAMO Simion-mdi	42 013,00 \$
CAMO Sofa Prim	23 906,72 \$
CAMO SBM	4 921,00 \$
CAMO Techni-Data	19 547,00 \$
CAMO – Trigonix	8 356,43 \$
Centre du camion St-Henri	8 835,00 \$
Coopérative des travailleurs en restauration La Démocrate	12 398,00 \$
Desico Architectural	7 850,46 \$
Dispo centre de santé-conditionnement inc.	10 179,72 \$
Environnement électronique	3 867,95 \$
Gescofab	26 336,35 \$
Groupe Uniconseil	6 680,63 \$
Hubmar inc.	5 606,38 \$
Ingesco inc.	2 625,58 \$
La Maison du 7 <sup>e</sup> art	1 863,94 \$
Le chic Resto-Pop inc.	40 000,00 \$
Les Caravaniers du monde	10 012,50 \$
Les produits non-ferreux Gauthier inc.	7 833,00 \$
Librairie Champigny	1 750,71 \$
Pyro spec	5 000,00 \$
Recyclage Camco inc.	7 000,00 \$
S.D. Enviro pro inc.	30 357,00 \$
Siebruck	3 701,00 \$
Systèmes B.C.B.F. inc.	8 000,00 \$
Tissus Alouette	75 700,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>774 253,26 \$</b>

RÉGION OUTAOUAIS

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Centre de la petite enfance les Feux follets	5 000,00 \$
TOTAL :	5 000,00 \$

## RÉGION : ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
3088-6469 Québec inc. (Centre Jardin Lac Pelletier)	0 \$
Coopérative Agro-Forestière Kinojévis-Abijévis	5 739,28 \$
Centre Plein-Air Du Mont Kanasuta inc.	2 350,00 \$
Au Jardin De Pierrot inc.	5 914,19 \$
CAMO R. Allaire	11 999,22 \$
CFER Les Transformeurs (FERMÉ)	0 \$
Collectif jeunesse du Témiscamingue	0 \$
Table de concertation Comaxtem	16 666,67 \$
Bio-Plex	9 328,47 \$
Comité de main-d'œuvre L. Jeanson Cie	5 740,00 \$
Amobi inc. (FERMÉ)	0 \$
Consultaction (FERMÉ)	0 \$
Comité excel Vidéo Barraute (FERMÉ)	0 \$
Charles Prévost, MBA (FERMÉ)	0 \$
Belgh Brass inc. (FERMÉ)	48 439,28 \$
Comité Belgh Brass	32 119,92 \$
Salon Internet	30 000,00 \$
Cellule de parrainage	15 525,00 \$
Travailleur de corridor	2 799,12 \$
Chambre de commerce	17 780,00 \$
La Spirale d'ici (FERMÉ)	18 885,63 \$
La Spirale d'ici	36 522,80 \$
Pour l'Oiseau n.d.j. inc. FERMÉ	0 \$
Laiterie Abitibi-Témiscamingue FERMÉ	0 \$
La Vache à Mailhotte	17 565,89 \$
La Vache à Mailhotte	0 \$
Comité Méca	69 569,19 \$
Comité Harricana	97 730,13 \$
Comité Malartic	1 000,00 \$
CAMO Dumas	0 \$
CAMO Denis Côté	2 691,50 \$
CAMO Centre d'amitié autochtone	19 634,14 \$
CAMO A. Caouette chauffage FERMÉ	0 \$
CAMO Scierie Senco FERMÉ	0 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>468 000,43 \$</b>



## RÉGION CÔTE-NORD

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Lauremat CAMO de Scierie Norbois Centre déco Habitat de Sept-Îles Distribution JRV CAMO Régionair	73 001,13 \$ 30 749,30 \$ 96,16 \$ 9 456,03 \$ 40 322,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>153 624,62 \$</b>

## RÉGION : GASPÉSIE — ÎLES-DE-LA-MADELEINE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Cime Aventure	30 770,00 \$
CAMO Bioparc de la Gaspésie inc.	4 932,00 \$
CAMO Hôtel Motel Baie Bleue inc.	2 565,00 \$
CAMO Soudure Caplan inc.	12 187,00 \$
CAMO UPA Développement	11 900,00 \$
CAMO Site historique du Banc-de-Paspébiac inc.	1 641,00 \$
CAMO Métiers d'arts	227,00 \$
CAMO Comité de relance de Murdochville	55 545,00 \$
CAMO Restaurant l'Escale camping enr.	3 883,00 \$
CAMO Radio Gaspésie inc.	15 000,00 \$
CAMO Consortium Gaspé Cured	44 720,00 \$
CAMO Implantation d'une démarche de qualité, ISO	17 184,00 \$
CAMO C.A.N.A.G.	60 784,00 \$
CAMO Comité de Relance Pabok	1 536,00 \$
CAMO Menuiserie de la Baie	14 025,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>276 899,00 \$</b>

## RÉGION : CHAUDIÈRE-APPALACHES

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Industries G. Dumas inc.	9 561,87 \$
CRECA	7 184,47 \$
Cie Wilfrid Allen	32 200,01 \$
Poulies Maska inc.	86 859,24 \$
CFER (St-Samien)	2 544,48 \$
Idéal Sport	8 300,00 \$
CAMO des meubles CSTB inc.	30 500,00 \$
Confection Mina	27 549,15 \$
Ébénisterie Reflet inc.	10 000,00 \$
CAMO ABC Communication	38 800,00 \$
CAMO Moteurs Lévis	74 000,00 \$
CAMO SNEGQ et CCARQ	2 000,00 \$
CAMO Tech NOV	25 600,00 \$
CAMO Énergie Cardio	8 999,00 \$
Les Frigo Pleins	9 000,00 \$
Les Industries et Équipements Laliberté Ltée	17 500,00 \$
Comité Permis A+	4 921,01 \$
CAMO Labrie Pièces d'Autos	50 865,27 \$
Comité ARTT AGROPUR	750,00 \$
Pintendre Autos	15 000,00 \$
CAMO Bains Ultra inc.	10 000,00 \$
CAMO Succès Ford inc.	21 637,00 \$
CAMO Roy et Bénot	60 000,00 \$
CAMO Haltes du Moulin	6 000,00 \$
CAMO Confections Lamartine inc.	15 000,00 \$
CAMO Tourisme Amiante	7 302,19 \$
CAMO Pâtisserie l'Arc-en-Ciel	30 000,00 \$
CAMO Boulangerie St-Méthode	10 000,00 \$
CAMO I. Thibault	45 000,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>667 073,69 \$</b>

RÉGION : LAVAL

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Vircom	41 000,00 \$
CAMO Custom Diamond	30 000,00 \$
CAMO J. Savoie	36 280,00 \$
CAMO Renouveau	23 317,00 \$
CAMO Profom	37 500,00 \$
CAMO CAPEQ	2 650,00 \$
CAMO Cléroux	36 362,00 \$
CAMO Louis Hébert Uniforme	22 500,00 \$
CAMO Dynamat	3 500,00 \$
CAMO Orbi-Métal	24 000,00 \$
CAMO Brite-Lite	19 000,00 \$
CAMO Placage Jay GE Ltée	11 560,00 \$
CAMO S C I inc.	11 475,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>299 144,00 \$</b>

## RÉGION : LANAUDIÈRE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Économie sociale	30 160,00 \$
Comité Bridestone/Firestone	52 240,00 \$
Comité Groupe E.L. Campeau	24 250,00 \$
Comité Plurimanagement	1 898,00 \$
Comité Prév. petites entreprises	50 000,00 \$
Comité Auberge de la Falaise	15 000,00 \$
Comité Manoir des Laurentides	41 400,00 \$
CAMO Commerce électronique	35 600,00 \$
CAMO Auto Chem	62 943,00 \$
CAMO Les Caoutchoucs Industriels Élastomont	35 000,00 \$
CAMO Les moutons Nu-Way	5 837,00 \$
CAMO Commerce de détail Repentigny	12 980,00 \$
CAMO Industrie du bois	30 000,00 \$
CAMO Entreprises manufacturières de l'Assomption	14 400,00 \$
CAMO CIEL	600,00 \$
CAMO Marché Champêtre	27 134,00 \$
Chambre de commerce de l'Assomption	15 213,00 \$
CAMO Valorisation des plantes St-Sauveur des Monts	29 134,00 \$
CAMO Équipement médical Rive-Nord	6 175,00 \$
CAMO Pépinière Villeneuve	518,00 \$
CAMO Tentes et Équipements	60 000,00 \$
CAMO Fibrofiltre	18 750,00 \$
Comité Syri	49 978,00 \$
Comité Auberge La Glacière	13 213,00 \$
CAMO Servtrotech	31 600,00 \$
CAMO de la métallurgie des Moulins	1 000,00 \$
CAMO Bois et Meuble des Moulins	64 000,00 \$
CAMO PPE des Moulins	64 000,00 \$
CAMO Réseau TIP	30 000,00 \$
CAMO ICM	25 250,00 \$
CAMO Métallurgie des Moulins	21 625,00 \$
CAMO Méditron	23 500,00 \$
CAMO ACCS	12 500,00 \$
CAMO Hervé Clark	15 000,00 \$
CAMO Commerce de détail MRC des Moulins	20 250,00 \$
CAMO Toitures Deslongchamps	28 500,00 \$
Comité prévention Petites Entreprises Montcalm	50 000,00 \$
Comité ACFM-Recyclage	25 000,00 \$
CAMO Gérald Collin Sport	29 850,00 \$
Joseph Laforest & Ass. (PPE)	3 620,00 \$
Les Conseillers Corporatifs Focus (Unisson)	55 000,00 \$
CAMO L'Express	5 000,00 \$
CAMO Centre sportif St-Lin-Laurentides	9 900,00 \$
CAMO Elcerf	18 750,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>1 166 768,00 \$</b>

## RÉGION : LAURENTIDES

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO Ferronnerie Meilleur inc.	12 750,00 \$
CAMO A.C.C.R.O.C.	6 992,81 \$
CAMO Relance Charlebois & Fils	21 087,75 \$
CAMO Coup-de-main	1 909,00 \$
CAMO Bo-Coq	18 513,03 \$
CAMO Minipuces	9 765,49 \$
CAMO Agence de garde les Mille pattes	8 428,46 \$
CAMO Alary	7 392,75 \$
CAMO Les mets du Commensal inc.	85 845,79 \$
CAMO Golden Eagle Express	7 111,62 \$
CAMO Plomberie St-Jérôme	19 317,08 \$
CAMO Acier Charron ltée	12 017,00 \$
CAMO FILOTECH	4 900,00 \$
CAMO Montmeny	999,38 \$
CAMO Trica	3 942,45 \$
CAMO C.E.E.F.A.L.	6 000,01 \$
CAMO Systèmes auto Mackie Ste-Thérèse	15 038,59 \$
CAMO Depro électronique	1 350,00 \$
CAMO Mont-Tremblant	8 208,30 \$
CAMO La Clef des champs	10 067,63 \$
CAMO Développement des PME	12 323,83 \$
CAMO Bois Omega	2 263,26 \$
CAMO Chambre de commerce de St-Jovite	2 819,00 \$
CAMO St-Eustache Nissan	30 949,67 \$
CAMO Nouveautés B. Grégoire	27 669,90 \$
CAMO Comité de Concertation M.D.	29 942,43 \$
CAMO Mystère international	3 368,91 \$
CAMO Bearhonstok	9 192,97 \$
CAMO CPE de la Vallée	28 028,88 \$
CAMO Coop. Aide domestique Marteau Plumeau	20 620,05 \$
CAMO Dampex	10 932,33 \$
CAMO Atelier machiniste Fauteux	24 503,13 \$
CAMO Boucherie Laurentienne	13 414,18 \$
CAMO Les Faubourgs du Soleil	13 772,44 \$
CAMO Comme scie comme saw	12 240,97 \$
CAMO Moderato inc.	2 516,42 \$
CAMO Horizon Multiresource inc.	17 441,57 \$
CAMO MP	776,43 \$
CAMO Rubteck Enviro +	40 720,47 \$
CAMO Les Viandes Rossi	15 924,37 \$
CAMO Recy-clone	18 875,58 \$
CAMO Cyclo Design Communication	6 311,25 \$
CAMO Design énergie logique	2 695,90 \$
CAMO Ébénisterie PMY	6 844,00 \$
CAMO L'Écuyer	41 111,88 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>656 896,96 \$</b>

## RÉGION : MONTÉRÉGIE

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Comité du centre agricole St-Clet	22 430,00 \$
CAMO de la fromagerie d'Agropur	41 161,00 \$
CAMO Langlois & Langlois	13 638,00 \$
CAMO Waterloo Small	134 987,00 \$
CAMO Le Mousqueton	15 000,00 \$
CAMO Communautaire Haute-Yamaska	6 280,00 \$
Comité gestion SERCA	32 000,00 \$
CAMO Plasti-Drain	186 500,00 \$
CAMO Polyrol	14 534,00 \$
CAMO Maison sous les arbres	3 740,00 \$
CAMO RLM	19 756,00 \$
CAMO Golf Poirier	2 996,00 \$
CAMO Gilles Cusson	610,00 \$
CAMO Cactus fleuri	12 502,00 \$
CAMO Danat	7 966,00 \$
CPS Comax	22 250,00 \$
CAMO Sylco	7 000,00 \$
CAMO Menuiserie Gilles Fontaine	16 299,00 \$
Comité Les Croisières Richelieu	8 287,00 \$
CAMO Lavage du Haut-Richelieu	621,00 \$
CAMO Multi-Portions Div. Haut-Richelieu	8 240,00 \$
Comité D. Londero Sports	10 000,00 \$
CAMO Max-Atlas	34 017,00 \$
CAMO 9080-9708 Québec	27 651,00 \$
CAMO Moulage QZD	16 935,00 \$
CAMO 9078-7284 Québec	51 248,00 \$
Comité Décisionnaide Canada	15 771,00 \$
CAMO Activa Ébénisterie Architecturale	55 250,00 \$
CAMO Bingo 2000 St-Luc	8 500,00 \$
CAMO Atelier du Chômeur du Bas-Richelieu	13 500,00 \$
Comité Les Forges de Sorel (ARTT)	49 500,00 \$
Comité Les abattoirs Zenon Billette	254 893,00 \$
Comité Pièces pour auto Allie	3 100,00 \$
Comité Maison de quartier Desormeaux	15 288,00 \$
CAMO Acton International	15 000,00 \$
CAMO Diverbec	3 413,00 \$
CAMO Imprimerie Soleil	8 761,00 \$
CAMO Brouillard Lepage	3 501,00 \$
CAMO Denson Automation	7 181,00 \$
CAMO GRS International	7 500,00 \$
CAMO Clauma Sport	24 810,00 \$
CAMO Auberge Handfield	11 337,00 \$
Comité Pépinière Dominique Savio	17 500,00 \$
CAMO Pultrision Technique	7 153,00 \$
CAMO Innotag	11 625,00 \$
CAMO Sotecma	3 750,00 \$
CAMO Cuisine Richelieu	6 035,00 \$
CAMO Cartopac II	44 543,00 \$
CAMO Les Produits Fraco	11 700,00 \$
CAMO Profilage Siga	24 985,00 \$
CAMO Paulymark	20 302,00 \$
CAMO La machinerie Idéale	25 081,00 \$
CAMO WIC	36 432,00 \$
CAMO Devotech Électronique	9 000,00 \$
CAMO Les Adhésifs Adhpro	34 905,00 \$
CAMO Théâtre Rougement & Les 4 feuilles	17 615,00 \$
CAMO Moules Hudon	25 790,00 \$
CAMO Paulymark	9 448,00 \$
CAMO Maison Bélanger	15 100,00 \$
CAMO P.E. Thibault	4 320,00 \$
CAMO LBL	34 200,00 \$
CAMO Menuiserie Cormier	22 875,00 \$

## RÉGION : MONTÉRÉGIE (SUITE)

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
Comité Les canards du Lac Brome	140 216,00 \$
Comité du CLD de Brome-Missisquoi	15 000,00 \$
Comité de la S.A.M.	10 000,00 \$
Comité du Mont-Sutton	18 750,00 \$
Comité Les serres à fleur d'eau	5 642,00 \$
CAMO Communautaire Bedford région	33 570,00 \$
Comité regroupement ISO Brome Missisquoi	18 527,00 \$
CAMO de la Corporation de développement communautaire de Longueuil	39 620,00 \$
CAMO de la fédération des coop d'habitation Montérégienne	9 335,00 \$
CAMO Les promotions Atlantiques	9 468,00 \$
CAMO Produits Champignons SAM	5 133,00 \$
CAMO Groupe de nettoyeurs Miro	6 500,00 \$
Comité Max Technologie	9 100,00 \$
Comité Les jardins intérieurs de Saint-Lambert	4 970,00 \$
Comité Enerfin	15 750,00 \$
Comité Librairie-papeterie Citation	10 000,00 \$
Comité Solvision Produits Technologiques	10 000,00 \$
Comité Synergytek	34 000,00 \$
Comité Visicom Média	1 085,00 \$
Comité Solutions Consortech	5 544,00 \$
Comité Regroupement des entrepreneurs en aide à domicile de la Montérégie	116 000,00 \$
CAMO du conseil Montérégien de la culture et des communications	23 100,00 \$
Comité Pyradia	45 000,00 \$
Comité Betcon SM	18 750,00 \$
CAMO Industries Aciflex	7 310,00 \$
CAMO Toitures Couture & Ass.	2 835,00 \$
CAMO Sérigraphie SSP	80 927,00 \$
Comité AMD	4 784,00 \$
Comité La Mosaïque	300,00 \$
Comité Logiciels Santé Québec	1 071,00 \$
Comité Géo-3D	23 250,00 \$
Comité Les entreprises 3 soft	21 190,00 \$
CAMO Cetam	758,00 \$
Comité 9063-3207 Québec	6 592,00 \$
CAMO MP Rembourseur	44 590,00 \$
CAMO Filatures Ormspun	31 680,00 \$
CAMO POMI	5 911,00 \$
CAMO Usinages Mallette	7 614,00 \$
CAMO Services du gaz D.I.C.	1 922,00 \$
<b>TOTAL :</b>	<b>2 442 106,00 \$</b>



RÉGION : CENTRE-DU-QUÉBEC

COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE	CONTRIBUTION DU QUÉBEC
CAMO C. REEL	3 544,00 \$
CAMO Novexco	6 513,00 \$
Comité de concertation de S.A.R.A.	14 092,00 \$
CAMO de productions Haut de gamme inc.	798,27 \$
CAMO de Fibre de verre Niteram inc.	33 959,00 \$
Comité de concertation Plessis	32 000,00 \$
Centre local de développement de l'Érable	11 626,51 \$
TOTAL :	102 532,78 \$

ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 38

Titre

Mesure Concertation pour l'emploi en 2000-2001

- a) Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié des mesures d'aide à la formation et d'autres mesures s'adressant directement à elles
- b) Liste des mesures, dépenses et prévisions pour le volet d'aide aux entreprises avec la part du budget du Québec et du compte d'assurance-emploi
- c) Impact de ces mesures sur la formation des travailleurs et la création ou le maintien des emplois

L'intervention en entreprises dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi

La mesure *Concertation pour l'emploi*, introduite au 1<sup>er</sup> avril 1998, permet à Emploi-Québec d'influer sur la demande de main-d'œuvre en s'associant aux entreprises et aux organismes locaux, régionaux et centraux du marché du travail. La mesure *Concertation pour l'emploi* cherche à favoriser la prise en charge, par les intervenants concernés, des problématiques auxquelles ils font face, en les aidant à développer et à mettre en application des stratégies permettant de solutionner leurs problèmes. Elle comporte les éléments suivants d'aide aux entreprises :

- la stabilisation d'emploi ;
  - la planification et le développement des ressources humaines ;
  - les comités de main-d'œuvre ;
  - les comités d'aide au reclassement ;
  - les comités sectoriels de main-d'œuvre ;
  - les comités pour l'aménagement et la réduction du temps de travail.
- a) Depuis la mise en place de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* au printemps 1999, la formation en entreprise n'est plus couverte par la mesure *Concertation pour l'emploi*.
- b) Au même titre que pour les autres mesures actives, aucun budget spécifique n'est dévolu à *Concertation pour l'emploi* dans le cadre du *Fonds de développement du marché du travail* <sup>(1)</sup>. Le recours à ce Fonds se fait selon les besoins locaux, à même les enveloppes budgétaires décentralisées. Toutes les sommes dépensées dans *Concertation pour l'emploi* sont imputables au compte d'assurance-emploi. <sup>(2)</sup>

Selon le rapport de suivi du budget d'intervention d'Emploi-Québec portant sur les résultats cumulatifs au 2 mars 2001 ainsi que le rapport de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique portant sur les résultats cumulatifs au 21 février 2001, les ententes actives et les engagements sont répartis comme suit :

ÉLÉMENTS	NOMBRE D'ENTENTES ACTIVES (21 février 2001)	ENGAGEMENTS (2 mars 2001) K \$
Projets de stabilisation d'emploi	229	5 933,8
Planification et développement des ressources humaines	2 455	21 906,2
Comités de main-d'œuvre	563	12 682,1
Comités d'aide au reclassement	79	2 731,9
Comités sectoriels (volet de l'intervention sectorielle)	40	13 631,1
Aménagement et réduction du temps de travail	35	1 819,8
Total pour les interventions en entreprises	3 401	58 704,9

Les engagements dans les autres projets de la mesure *Concertation pour l'emploi* totalisent 35 081,1K\$ pour 1 506 ententes réparties comme suit :

ÉLÉMENTS	NOMBRE D'ENTENTES ACTIVES (21 février 2001)	ENGAGEMENTS (2 mars 2001) K \$
Tables ad-hoc de concertation des collectivités	406	8 276,8
Support à l'exécution des mesures actives	253	5 164,3
Comités aviseurs	5	268,5
Autres projets de concertation pour l'emploi	842	21 371,5
<b>Total</b>	<b>1 506</b>	<b>35 081,1</b>

Les engagements totaux dans la mesure *Concertation pour l'emploi* pour 2000-2001 atteignent 93 786,0 K\$ et les déboursés, 60 388,5 K\$ au 2 mars 2001.

c) Données non disponibles sur l'impact des mesures d'aide aux entreprises pour la formation des travailleurs, la création ou le maintien des emplois étant donné l'entrée en vigueur récente de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* et du fait qu'aucune étude d'impact n'a été réalisée.

- (1) Le *Fonds de développement du marché du travail* a été institué par décision du Conseil des ministres et est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 1998. Il regroupe tous les types d'aide en matière d'emploi et d'employabilité que l'on retrouvait antérieurement à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, au ministère de la Sécurité du revenu ou au ministère du Développement et des ressources humaines du Canada.
- (2) La mesure est entièrement financée par le compte d'assurance-emploi puisqu'en vertu de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail l'aide offerte dans le cadre de la mesure de soutien au service national de placement ayant pour but d'aider ou de soutenir « les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs, les organismes communautaires et les collectivités à développer et à mettre en application des stratégies permettant de faire face aux changements au sein de la population active et de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines » est admissible au financement à même le compte d'assurance-emploi.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'Emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 12 mars 2001

**VALIDATION :** Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique –DRES - le 14 mars 2001  
Service du budget – DBOF – le 30 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 39 a, b, c, d, e, f, g

### Titre : Régime d'apprentissage en entreprise

- a) Ventilation du budget total pour 2000-2001
- b) Budget disponible pour l'année en cours
- c) Le nombre d'effectifs (ETC) responsables par région de l'application de ce programme
- d) Le nombre de participants à ce jour, par secteur d'activité ou métier
- e) Le nombre d'entreprises participantes à ce jour, par secteur d'activité ou métier
- f) Le nombre de compagnons formés à ce jour, par secteur d'activité ou métier
- g) Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage

### Exposé et statistiques

Le Régime d'apprentissage est à toute fin pratique terminé. Aucun nouveau participant n'a été inscrit au cours de la dernière année et aucun participant ne sera inscrit dans les années à venir.

- a) Il n'y a pas de budget spécifique pour le *Régime d'apprentissage*. Des ressources humaines dans les unités centrales d'Emploi-Québec sont mobilisées pour le réaménagement du Régime d'apprentissage.
- b) Il n'y a pas de budget spécifique pour le *Régime d'apprentissage*. Cependant, des ressources humaines, dans les unités centrales d'Emploi-Québec, sont mobilisées pour le réaménagement du *Régime d'apprentissage*. Les quelques ressources en région maintiennent le service qui avait débuté en 1998-1999.

Les ressources humaines affectées au Régime d'apprentissage en région ont essentiellement consacré leurs efforts à maintenir le service en place en effectuant les suivis auprès des apprentis et des compagnons pour les projets débutés en 1998-1999.

- c) Malgré la fin imminente du Régime d'apprentissage pour les jeunes, certains participants n'ont pas encore complété le processus et Emploi-Québec alloue environ 1 ETC pour assurer le soutien à ces participants.

- d) Le nombre participants à ce jour, par métier est de :

	97-98	98-99	99-00	Total
Conduite de camion	11			11
Récolte de la matière ligneuse		23	18	41
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques		12		12
Mécanique industrielle		8		8
Production laitière		10		10
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>82</b>

e) Le nombre d'entreprises participantes par métier est de :

Conduite de camion	1
Récolte de la matière ligneuse	7
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques	6
Mécanique industrielle	8
Production laitière	10
<b>Total</b>	<b>32</b>

f) Le nombre de compagnons formés à ce jour, par métier est de :

	98-99	99-00	Total
Conduite de camion	20		20
Récolte de la matière ligneuse		15	15
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques	10		10
Mécanique industrielle	10		10
Production laitière	10		10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>65</b>

g) Le nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et d'abandon :

<b>MÉTIER</b> (nombre de diplômés)	<b>Taux de réussite</b>	<b>Taux d'abandon</b>
Conduite de camions (7 diplômés)	64 %	36 %
Récolte de la matière ligneuse (15 diplômés)	37 %	63 %
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques (5 diplômés)	<u>50 %</u>	<u>50 %</u>
Mécanique industrielle		formation non terminée
Production laitière		formation non terminée

**SOURCE :** Direction générale adjointe à l'intervention en milieu de travail, le 15 mars 2001

**VALIDATION :** DBOF, 19 mars 2001

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche: 40

#### Titre

#### Achat de formation pour l'année 2000-2001

- a) Répartition entre le ministère et le MEQ des budgets et dépenses pour l'achat direct de formation et pour l'achat de formation sur mesure.
- b) Nombre de participants par région et selon le sexe ainsi que type de formation des programmes suivants:
  - Achats de formation (formation générale et professionnelle);
  - Initiation aux métiers non traditionnels, Accès aux carrières technologiques;
  - Accès à la formation professionnelle (acquisition du diplôme d'études secondaires; mise à niveau; préformation à la formation technologique);
  - Formation préparatoire à l'emploi;
  - Orientation scolaire et professionnelle;
  - Programme de stage en milieu de travail.
- c) Budgets par région, par établissement d'enseignement et par type de cours pour chacun des programmes ci-haut mentionnés

a)  
Les programmes Achat direct de formation et Achat de formation sur mesure sont des programmes qui ont été créés et financés par le gouvernement du Canada ; ils ont pris fin au 31 mars 1999.

L'Entente MEQ/MSS sur la formation a été signée le 13 mai 1999 alors que l'Annexe opérationnelle qui en découle a été révisée au 11 décembre 2000 afin notamment d'actualiser les nouveaux paramètres de financement.

Cette entente prévoit l'achat de services de formation, par Emploi-Québec, auprès du réseau d'enseignement du MEQ et la référence individuelle de la clientèle d'Emploi-Québec à des services éducatifs financés par le MEQ. Dans ces deux cas, Emploi-Québec soutient le revenu et les frais supplémentaires des participants pendant leurs activités de formation.

L'entente prévoit, de plus, qu'Emploi-Québec investira 100 M\$ auprès des établissements publics et privés subventionnés par le MEQ, ainsi que les écoles gouvernementales pour chacune des années de l'entente. En 2000-2001, les engagements atteignent 120,2 M\$ au 2 mars 2001, soit 58,3 M\$ (voir fiche 49) pour les achats de formation auprès des commissions scolaires, 54,6 M\$ (voir fiche 118) pour les achats auprès des cégeps et une différence de 7,3 M\$ pour les achats auprès des établissements privés de formation.

b) et c)

L'ensemble des programmes (du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial) concernés par les questions b et c ont été abolis sauf le nouveau régime d'apprentissage qui est abordé à la question particulière #39.

Le tableau suivant présente les engagements dans la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* par région en 2000-2001 (données au 2 mars 2001). Les engagements pour les achats de formation auprès des intervenants externes ainsi que les interventions auprès des employeurs totalisent 152,2 M\$.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ENGAGEMENTS  
MESURE DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE  
DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2000 AU 2 MARS 2001

Régions	Activités auprès des Individus	Intervenants externes
	Soutien du revenu	Achats de formation et interventions auprès des employeurs
	Engagements au 2/3/2001 (milliers \$)	Engagements au 2/3/2001 (milliers \$)
Abitibi-Témiscamingue	3 400,9 \$	3 267,8 \$
Bas St-Laurent	5 978,7 \$	8 663,4 \$
Capitale-Nationale	13 480,9 \$	16 363,9 \$
Centre-du-Québec	4 925,2 \$	4 989,7 \$
Chaudière-Appalaches	10 491,4 \$	7 521,4 \$
Côte-Nord	3 436,3 \$	2 559,4 \$
Estrie	3 575,9 \$	6 438,3 \$
Gaspésie- Îles-Madeleine	4 870,8 \$	3 139,5 \$
Île de Montréal	40 413,0 \$	35 662,6 \$
Lanaudière	9 716,0 \$	8 141,8 \$
Laurentides	9 978,9 \$	7 968,9 \$
Laval	7 346,7 \$	5 263,4 \$
Mauricie	7 806,5 \$	7 824,3 \$
Montréal	28 900,7 \$	20 347,5 \$
Nord-du-Québec	606,0 \$	1 006,3 \$
Outaouais	7 463,9 \$	4 311,6 \$
Saguenay- Lac-St-Jean	7 520,0 \$	8 692,5 \$
<b>TOTAL</b>	<b>169 911,8 \$</b>	<b>152 162,3 \$</b>

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 12 mars 2001

**VALIDATION :** Service du budget – DBOF - le 30 mars 2001

## **ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002**

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

# de fiche : 41 a

**Titre:**

**a) Cibles et résultats des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2000-2001**

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

Emploi-Québec exerce un suivi sur les résultats reliés aux indicateurs de son Plan d'action annuel et de son Plan annuel et annexe annuelle découlant de l'Entente Canada-Québec. Ces documents ne constituent pas des documents de statistiques officielles sur les clientèles d'Emploi-Québec. Ils sont publiés à des fins d'information interne seulement.

Les résultats finaux sont rendus publics suite au dépôt du rapport annuel de gestion, ce dernier faisant l'objet d'une vérification.

À titre d'information, nous vous joignons en annexe un tableau des résultats en date du 24 janvier 2001 pour les principaux indicateurs suivis par Emploi-Québec.

Les principales cibles d'accessibilité des services (i.e nouveaux participants, entreprises aidées, etc.) et d'efficacité (i.e retour en emploi) seront entièrement atteintes.

**SOURCE :** Direction générale adjointe du développement de l'emploi – 8 mars 2001  
**VALIDATION:** DBOF le 20 mars 2001



## ANNEXE À LA FICHE 41 a)

Types de Résultats	Indicateurs 2000-2001	Cibles	Résultats Fin janvier 2001	Estimation des Résultats 2000-2001
Efficacité des Interventions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>participants en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec</li> </ul>	63 001	72 845	80 150 ou 127%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>participants en emploi</b> après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de <b>l'assurance-emploi</b> (<i>entente Canada Québec</i>)</li> </ul>	51 285	45 732	53 250 ou 104%
Accessibilité des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec</li> </ul>	187 989	173 962	225 100 ou 120%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, participants de <b>l'assurance-emploi</b> (<i>entente Canada Québec</i>)</li> </ul>	105 900	94 298	125 050 ou 118%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, de <b>moins de 30 ans</b></li> </ul>	76 110	62 025	79 870 ou 105%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>nouveaux participants</b> aux interventions d'Emploi-Québec, <b>responsables de famille monoparentale</b></li> </ul>	25 516	23 429	30 150 ou 118%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de nouvelles <b>ententes de qualification</b></li> </ul>	1 150	1 035	1 150 ou 100%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>vacances signalées</b> au service national de placement</li> </ul>	236 132	237 189	250 800 ou 106%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de <b>d'entreprises nouvellement aidées</b> par les mesures actives</li> </ul>	2 800	2 731	2 950 ou 105%
Efficience des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>Somme des <b>prestations non-versées</b> par l'assistance-emploi et par l'assurance emploi suite à une intervention visant un retour en emploi (M\$)</li> </ul>	362,4M\$	280,1M\$	322,0M\$ ou 89%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations non-versées à <b>l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</b> (M\$) (<i>entente Canada Québec</i>)</li> </ul>	162,2M\$	148,0M\$	174,0M\$ ou 107%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations non-versées à <b>l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</b> (M\$)</li> </ul>	200,2M\$	132,1M\$	148,0M\$ ou 74%

ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41b

**Titre: Emploi-Québec**

b)   Détail du budget par programme et des effectifs 2000-2001.

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

Le budget et les effectifs ne sont pas distribués par programme, mais par région.

Le tableau ci-joint présente le détail des effectifs et des budgets du réseau Emploi-Québec pour 2000-2001. 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.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE  
RÉSEAU EMPLOI-QUÉBEC  
VENTILATION DU BUDGET PAR RÉGIONS 2000-2001 <sup>(1)</sup>

	ALLOCATION 2000-2001	
	EFFECTIFS	BUDGET
MÉTROPOLE	ALLOUÉS	ALLOUÉ
MONTREAL	421,0	19 114 000 \$
MONTREAL (Convention avec la Ville)	268,0	15 932 900 \$
LAVAL	101,3	4 399 200 \$
LANAUDIERE	133,7	5 750 200 \$
LAURENTIDES	162,1	7 066 400 \$
MONTÉREGIE	370,6	16 102 900 \$
SOUS-TOT. MÉTROPOLE	1 456,7	68 365 600 \$
AUTRES RÉGIONS		
BAS-SAINT-LAURENT	113,9	5 336 300 \$
SAGUENAY--LAC-SAINT-JEAN	137,3	6 335 200 \$
QUÉBEC	235,2	10 007 300 \$
MAURICIE	129,6	5 712 500 \$
ESTRIE	114,4	5 055 900 \$
OUTAOUAIS	124,4	5 589 000 \$
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	84,3	3 930 600 \$
CÔTE-NORD	71,1	3 391 400 \$
NORD-DU-QUÉBEC	11,2	704 800 \$
GASPÉSIE--ILES-DE-LA-MAD.	84,2	3 921 600 \$
CHAUDIÈRE--APPALACHES	126,2	5 649 200 \$
CENTRE-DU-QUÉBEC	80,5	3 535 700 \$
SOUS-TOT. AUTRES RÉGIONS	1 312,3	59 169 500 \$
TOTAL RÉGIONS	2 769,0	127 535 100 \$

(1) Les unités centrales d'Emploi-Québec sont exclues

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**  
**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**  
**DES MODULES EMPLOI-QUÉBEC DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI**  
**AU 28 FÉVRIER 2001**

Annexe 2 **420**

Région	('000\$)
<b>Abitibi-Témiscamingue</b>	
Direction régionale	947,9
Amos	498,3
La Sarre	394,0
Rouyn-Noranda	864,1
Senneterre	45,5
Val-d'Or	787,1
Ville-Marie	334,0
<b>Total</b>	<b>3 870,9</b>
<b>Bas St-Laurent</b>	
Direction régionale	197,8
Dépenses et services régionalisés	814,4
Amqui	421,4
Cabano	439,2
La Pocatière	361,4
Matane	540,7
Mont-Joli	414,0
Rimouski-Neigette	1 034,0
Rivière-du-Loup	638,8
Trois-Pistoles	173,5
<b>Total</b>	<b>5 035,2</b>
<b>Centre du Québec</b>	
Direction régionale	662,4
Dépenses et services régionalisés	9,2
Bécancour	280,2
Drummondville	1 173,6
L'Érable	299,2
Nicolet	330,5
Victoriaville	643,4
<b>Total</b>	<b>3 380,1</b>
<b>Chaudière-Appalaches</b>	
Direction régionale	1 175,5
Dépenses et services régionalisés	134,0
Lac Etchemin	116,5
Les Chutes-de-la-Chaudière	694,7
Lévis	873,1
L'Islet	97,0
Montmagny	454,8
Sainte-Croix	106,2
Sainte-Marie	327,0
Saint-Georges	667,4
Saint-Joseph	121,0
Saint-Lazare	167,1
Thetford-Mines	762,3
<b>Total</b>	<b>5 428,6</b>
<b>Côte-Nord</b>	
Direction régionale	807,5
Dépenses et services régionalisés	37,9
Baie-Comeau	756,8
Forestville	210,5
Hàvre-St-Pierre	304,1
Les Escoumins	182,2
Port-Cartier	179,2
Sept-Iles	766,3
<b>Total</b>	<b>3 244,5</b>
<b>Estrie</b>	
Direction régionale	1 844,9
Dépenses et services régionalisés	60,9
Asbestos	150,0
Coaticook	101,0
East-Angus	241,1
Lac-Mégantic	180,9
Magog	499,1
Sherbrooke-Est	833,5
Sherbrooke-Ouest	791,0
Windsor	335,2
<b>Total</b>	<b>5 037,6</b>

Région	('000\$)
<b>Île-de-Montréal</b>	
Direction régionale	411,6
Dépenses et services régionalisés	5 248,5
Ahuntsic	753,3
Anjou/Montréal-Est	520,5
Côte-des-Neiges	622,5
Hochelaga-Maisonneuve	509,1
Lachine	648,4
LaSalle	779,4
Montréal-Nord	1 026,7
Ouest-de-l'Île	1 274,6
Plateau-Mont-Royal	622,9
Pointe-aux-Trembles	482,3
Pointe-Saint-Charles	248,2
Rosemont Petite-Patrie	610,2
Saint-Alexandre	573,2
Saint-Laurent	1 361,5
Saint-Michel	816,5
St-Léonard	835,1
Verdun	922,3
<b>Sous-total</b>	<b>18 266,8</b>
Convention avec la ville de Montréal <sup>(1)</sup>	16 343,4
<b>Total</b>	<b>34 610,2</b>
<b>Nord du Québec</b>	
Direction régionale	224,7
Dépenses et services régionalisés	0,5
Baie-James	317,6
Chisasibi	0,0
Inukjuak	0,0
<b>Total</b>	<b>542,8</b>
<b>Outaouais</b>	
Direction régionale	1 141,7
Dépenses et services régionalisés	8,3
Aylmer	474,1
Buckingham	341,0
Campbell's Bay	249,4
Gatineau	1 241,7
Hull	1 104,5
Les Collines-de-l'Outaouais	0,0
Maniwaki	469,2
Papineauville	359,6
<b>Total</b>	<b>5 389,5</b>

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**  
**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT**  
**DES MODULES EMPLOI-QUÉBEC DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI**  
**AU 28 FÉVRIER 2001**

Annexe 4 2 1

Région	('000\$)	Région	('000\$)
<b>Gaspésie-Île-de-la-Madeleine</b>		<b>Capitale-Nationale</b>	
Direction régionale	828,6	Direction régionale	747,7
Dépenses et services régionalisés	92,7	Dépenses et services régionalisés	1 479,3
Bonaventure	453,2	Baie-St-Paul	241,7
Avignon	361,2	Beauport	861,0
Denis-Riverin	380,6	Charlesbourg	844,9
du Rocher-Percé	618,6	Des Quartiers-Historiques	1 207,2
La Côte-de-Gaspé	524,3	Duburger	897,7
Les Îles-de-la-Madeleine	583,5	La Côte-de-Beaupré	215,6
		La Malbaie	399,1
		Limoulu	902,6
		Loretteville	430,0
		Portneuf	558,8
		Sainte-Foy	1 058,5
<b>Total</b>	<b>3 842,7</b>	<b>Total</b>	<b>9 844,1</b>
<b>Lanaudière</b>		<b>Saguenay-Lac St-Jean</b>	
Direction régionale	1 023,2	Direction régionale	289,4
Dépenses et services régionalisés	48,8	Dépenses et services régionalisés	1 301,1
Berthierville	552,5	Chicoutimi	1 346,4
Joliette	964,7	Jonquière	1 070,4
Rawdon	344,3	La Baie	387,0
Repentigny	764,8	Lac-Saint-Jean	867,7
Sainte-Julienne	512,6	Maria-Chapdeleine	403,9
Saint-Jean-de-Matha	246,7	Roberval	398,8
Terrebonne	926,7		
<b>Total</b>	<b>5 384,3</b>	<b>Total</b>	<b>6 064,7</b>
<b>Mauricie</b>		<b>Laurentides</b>	
Direction régionale	1 088,1	Direction régionale	250,6
Dépenses et services régionalisés	156,0	Dépenses et services régionalisés	1 231,7
Cap-de-la-Madeleine	823,0	Lachute	477,4
Grand-Mère	397,9	Mirabel-Saint-Janvier	235,5
La Tuque	254,1	Mont-Laurier	597,9
Louiseville	342,4	Sainte-Adèle	335,8
Sainte-Geneviève-de-Batiscan	116,2	Sainte-Agathe	583,4
Sainte-Thècle	121,1	Sainte-Thérèse	1 108,1
Shawinigan	712,2	Saint-Eustache	745,6
Trois-Rivières	1 446,5	Saint-Jérôme	1 219,8
<b>Total</b>	<b>5 457,5</b>	<b>Total</b>	<b>6 785,8</b>
<b>Montréal</b>		<b>Laval</b>	
Direction régionale	575,5	Direction régionale	428,3
Dépenses et services régionalisés	1 912,0	Dépenses et services régionalisés	976,1
Acton Vale	104,4	Laval-des-Rapides	933,3
Boucherville	695,4	Chomedey - Sainte-Dorothée	839,3
Brome-Missisquoi	492,3	Sainte-Rose	818,7
Brossard	683,4	Saint-Vincent-de-Paul	288,7
Châteauguay	702,5	<b>Total</b>	<b>4 284,4</b>
Contrecoeur	117,3		
Haute-Yamaska	860,8		
Huntingdon	229,5		
La Vallée-du-Richelieu	874,6		
Le Haut-Richelieu	1 266,6		
Longueuil-Est	921,3		
Longueuil-Ouest	1 084,6		
Marieville	139,7		
Saint-Constant	363,4		
Saint-Hubert	944,5		
Saint-Hyacinthe	1 026,2		
Saint-Rémi	118,2		
Sorel	782,3		
Valleyfield	828,6		
Vaudreuil-Soulangue	683,4		
<b>Total</b>	<b>15 406,5</b>	<b>Grand-Total</b>	<b>123 609,4</b>

(1) Cette dépense comprend, en plus des dépenses de rémunération et de fonctionnement assumées par le réseau Emploi-Québec, les dépenses d'avantages sociaux, de loyer, de téléphonie ainsi que les frais de gestion de la convention.

## ***ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002***

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

# de fiche : 41 c)

#### **Titre**

- c) Copie des résolutions adoptées par Emploi-Québec et par la Commission des Partenaires du marché du travail

Vous trouverez les résolutions en annexe. Noter qu'en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q.c.A-2.1), seules les décisions de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) peuvent être rendues publiques.

**SOURCE :** Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 12 mars 2001

**VALIDATION :** Direction du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, 15 mars 2001

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR  
LA COMMISSION DES PARTENAIRES  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2000-2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

### C/00-203 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par monsieur Florent Francoeur, l'ordre du jour est **adopté**.

### C/00-204 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU 28 OCTOBRE 1999

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'approuver le procès-verbal de la réunion de la Commission des partenaires du marché du travail du 28 octobre 1999.

### C/00-205 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU 9 DÉCEMBRE 1999

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** d'approuver le procès-verbal de la réunion de la Commission des partenaires du marché du travail du 9 décembre 1999.

### C/00-206 PROPOSITION CONCERNANT LA PRÉSIDENCE DE LA COMMISSION

ATTENDU :

- que le choix premier des partenaires aurait été de privilégier une présidence à temps plein;
- cependant l'importance d'assurer une continuité dans la mise en oeuvre de l'entente *Pour une concertation en faveur de l'emploi* convenue entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail, entente qui prévoit une présidence à temps partiel;
- la volonté des partenaires membres de la Commission d'exercer pleinement leur rôle dans le développement du marché du travail au Québec;
- et l'importance de susciter une collaboration active des partenaires du marché du travail aux activités de la Commission;

IL EST RÉSOLU :

- de recommander à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi les candidatures de monsieur Gérald A. Ponton, représentant de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ), et de monsieur René Roy, représentant de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), à titre de coprésidents de la Commission des partenaires du marché du travail;



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

- que leur mandat à la coprésidence soit d'une durée de six mois à compter de la date de leur nomination, au terme duquel mandat la pertinence de maintenir une formule de coprésidence sera évaluée, notamment en regard de l'exercice de cette fonction à temps partiel, compte tenu que le choix premier des partenaires est de privilégier une présidence à plein temps;
- que les coprésidents conserveront, à titre de représentants de leurs organisations respectives, leur droit de parole et leur droit de vote tout en exerçant leur devoir de réserve dans l'intérêt de la Commission;
- de prendre acte des intentions de messieurs Gérald A. Ponton et René Roy quant à leurs objectifs et au mode de fonctionnement de leur coprésidence.

### C/00-207 BUDGET D'EMPLOI-QUÉBEC / PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2000-2001

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Gérald A. Ponton, il est **unanimentement résolu** :

- d'accepter la répartition entre l'enveloppe centrale et l'enveloppe régionale;
- d'accepter la répartition de l'enveloppe centrale;
- d'accepter la méthode de répartition de l'enveloppe régionale ainsi que le résultat de la répartition de l'enveloppe totale et par sources de fonds.

### C/00-208 PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001

Après discussion, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** d'adopter le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2000-2001, en intégrant au besoin les commentaires ultérieurs du Groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150.

### C/00-209 PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001 / SYNTHÈSE DES PLANS RÉGIONAUX

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gérald A. Ponton, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter les Plans d'action régionaux tels que présentés dans les sommaires soumis, sous réserve de leur approbation par les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour les régions de Montréal, de Québec et du Saguenay-Lac-Saint-Jean;

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

- d'adopter les Plans d'action régionaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de Montréal, de Québec, de l'Outaouais et de la Montérégie, sous réserve de l'ajout d'une section portant sur le bilan de l'année 1999-2000;
- de reporter, à une prochaine séance du comité exécutif de la Commission des partenaires du marché du travail, l'adoption du Plan d'action régional du Nord-du-Québec;
- de transmettre les Plans d'action régionaux à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, conformément à la Loi.

### C/00-210 PROPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME D'APPRENTISSAGE

Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** :

1. d'approuver les paramètres du Régime d'apprentissage et le partage des responsabilités tels qu'ils sont définis dans le document soumis;
2. de mandater le président par intérim de la Commission des partenaires pour assurer les suites appropriées au dossier, principalement en ce qui a trait à la communication à madame Diane Lemieux des éléments du Régime proposé et quant à l'ensemble des impacts et des modifications à apporter au cadre juridique du présent Régime d'apprentissage ou à tout autre élément;
3. de mandater le Groupe de travail pour assurer le suivi des projets expérimentaux actuels et à venir ainsi que le suivi des travaux de mise en place du nouveau régime afin de faire les recommandations appropriées à la Commission des partenaires quant au développement du régime et aux ajustements requis;
4. de modifier le nom du régime de manière à ce qu'il reflète la nature de ses objectifs et de le nommer, provisoirement, jusqu'à ce qu'un nom définitif soit adopté, « Régime de développement et de reconnaissance des compétences ».
5. de mandater le Groupe de travail pour faire les recommandations appropriées à la Commission des partenaires sur les éléments suivants :
  - a) l'arrimage du nouveau programme avec le Régime de qualification existant depuis 1993 (L.R.Q., chap. F-5, art. 29.1);
  - b) les coûts et le financement du nouveau régime;
  - c) l'application de la proposition dans les secteurs non couverts par un comité sectoriel et pour les qualifications multi-sectorielles.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

### C/00-211 FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE / PLAN D'AFFECTATION DU FNFMO 2000-2001

Après discussion, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gerald A. Ponton, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter le plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2000-2001 tel que proposé par le Groupe de travail de la Commission, et de le transmettre à la ministre pour son approbation;
- d'autoriser le financement de ressources humaines jusqu'à un maximum de 75 emplois temps complet;
- d'évaluer la dimension régionale et que le Groupe de travail examine comment les régions pourraient être davantage associées, dès cette année, à l'administration et à la promotion du Fonds afin de susciter davantage de projets et qu'il examine comment le Fonds pourrait être régionalisé l'an prochain.

### C/00-212 VERSION ANGLAISE DU RÈGLEMENT SUR LA DÉONTOLOGIE DES FORMATEURS

ATTENDU que le projet de règlement sur la déontologie à respecter en matière de formation de la main-d'œuvre a été adopté dans sa version française par la Commission des partenaires du marché du travail le 2 septembre 1999;

ATTENDU que le projet de règlement sur la déontologie à respecter en matière de formation de la main-d'œuvre doit être également approuvé en version anglaise;

ATTENDU que la Direction des affaires juridiques du ministère de la Justice demande qu'une seule date apparaisse sur l'avis de prépublication dans la Gazette officielle du Québec;

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

- d'adopter en principe les versions française et anglaise du projet de règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs pour fins de prépublication et de consultation dans la Gazette officielle du Québec.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

### **C/00-214, C/00-215, C/00-216, C/00-217, C/00-218, C/00-219 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE**

Considérant les recommandations positives du comité exécutif, sur proposition de monsieur  
Gérald A. Ponton, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est unanimement résolu  
d'entériner l'adoption des projets suivants :

#### **AIR CANADA – CENTRE D'ENTRETIEN DE DORVAL (C/00-214)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet de modernisation et  
d'expansion du centre d'entretien de Dorval de l'entreprise Air Canada, pour un montant de  
1 147 500 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **ELRAN (C/00-215)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet d'expansion de  
l'entreprise EL RAN, pour un montant de 80 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à  
ce sujet.

#### **ARNEG CANADA (C/00-216)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet d'expansion de l'usine  
de Lacolle de l'entreprise Arneg Canada inc. pour un montant de 151 000 \$, dont 120 000 \$  
provenant de la réserve nationale, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **BARRY CALLEBAUT CANADA (C/00-217)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet d'expansion de l'usine  
de Saint-Hyacinthe de l'entreprise Barry Callebaut Canada inc., pour un montant de 402 237  
\$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **E.C. SUPPORT INC. (C/00-218)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet d'expansion du centre  
d'appels de Montréal de l'entreprise E.C. Support inc., pour un montant maximum de 500  
000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **COGICOM INFORMATIQUE (C/00-219)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation relatifs au projet d'expansion de  
l'entreprise Cogicom Informatique inc. de Brossard, pour un montant maximum de  
1 205 730 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 17 février 2000

#### C/00-220 RAPPORT DU COMITÉ AD HOC SUR L'INTERVENTION SECTORIELLE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gérald A. Ponton, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'entériner la recommandation du comité exécutif d'adopter le rapport du Comité ad hoc sur l'intervention sectorielle.

#### C/00-221 CADRE ET PLAN D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE SUR L'INTERVENTION SECTORIELLE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gérald A. Ponton, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'entériner la recommandation du comité exécutif d'adopter le cadre et le plan d'évaluation de la politique d'intervention sectorielle.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

### C/00-222 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour proposé est adopté à l'unanimité.

### C/00-223 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 17 FÉVRIER 2000

Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver le procès-verbal de la réunion du 17 février 2000, en y incluant l'ajout ci-haut mentionné ainsi que le suivant, à la résolution concernant la *Proposition du Groupe de travail sur le Régime d'apprentissage* (point 7) :
  5. de mandater le Groupe de travail pour faire les recommandations appropriées à la Commission des partenaires sur les éléments suivants :
    - a) l'arrimage du nouveau programme avec le Régime de qualification existant depuis 1993 (L.R.Q., chap. F-5, art. 29.1);
    - b) les coûts et le financement du nouveau régime;
    - c) l'application de la proposition dans les secteurs non couverts par un comité sectoriel et pour les qualifications multi-sectorielles.

### C/00-224 SUIVI CONCERNANT LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION, DES GROUPES DE TRAVAIL ET LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION

ATTENDU QUE :

- lors de la réunion de la Commission des partenaires du marché du travail tenue le 21 avril 1999, madame Nancy Neamtan et monsieur Gaëtan Boucher ont été désignés coprésidents par intérim de la Commission, conformément à l'article 24 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);
- lors de la réunion de la Commission tenue le 7 octobre 1999, madame Nancy Neamtan s'est retirée de la coprésidence et monsieur Gaëtan Boucher assume seul la présidence par intérim depuis cette date;
- monsieur Gaëtan Boucher a exprimé à maintes reprises, au cours des derniers mois, son désir de mettre un terme dans les meilleurs délais à cette présidence par intérim;

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

- la Commission a résolu, le 17 février 2000, de recommander à la ministre d'État au travail et à l'Emploi la candidature de messieurs Gérald A. Ponton et René Roy à titre de coprésidents de la Commission, conformément à l'article 21 de la Loi, pour un mandat d'une durée de six mois, au terme duquel la pertinence de maintenir une formule de coprésidence sera évaluée, notamment en regard de l'exercice de cette fonction à temps partiel, compte tenu que le choix premier des partenaires est de privilégier une présidence à temps plein;
- la ministre a donné son accord de principe à la recommandation de la Commission mais n'a pas encore pu donner suite à la nomination officielle à la présidence de la Commission par le gouvernement;
- Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment **appuyée** par monsieur Richard Desjardins, il est **résolu** :
- que messieurs Gérald A. Ponton et René Roy soient désignés à titre de coprésidents par intérim de la Commission, en remplacement de monsieur Gaëtan Boucher, en vertu de l'article 24 de la Loi, pour une durée de six mois, d'ici à ce qu'une nomination officielle à la présidence de la Commission soit faite par le gouvernement en vertu de l'article 21 de la Loi.
- qu'une compensation, calculée sur une base annuelle de 32 500 \$ par coprésident, soit versée à leurs organismes respectifs, soit la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, dans le cadre du *Soutien financier à la participation et à la concertation des partenaires nationaux membres de la Commission*, étant entendu que cette somme s'ajoute à l'enveloppe globale de 300 000 \$ prévue à cet égard au budget de la Commission.

### C/00-225 SUIVI CONCERNANT LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION, DES GROUPES DE TRAVAIL ET LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION

Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** d'inscrire au procès-verbal une motion de remerciement et de félicitations de tous les membres de la Commission à l'égard de monsieur Gaëtan Boucher pour tout le travail qu'il a accompli comme président par intérim de la Commission.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

### C/00-226 PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE LA LOI 90 ET DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Il est **unanimentement résolu** :

- de reconnaître les problèmes soulevés dans le mémoire soumis ainsi que l'urgence de convenir rapidement d'un plan d'action visant à inciter les employeurs, et notamment les PME, à réaliser des activités de formation équivalentes à 1 % de leur masse salariale et à faire connaître le FNFMO en vue d'accroître le nombre de projets soumis;
- de mandater le Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90 pour qu'il propose, d'ici la mi-mai, un tel plan d'action, incluant un plan de promotion et de communication, s'appuyant sur les conseils régionaux et les comités sectoriels et misant sur la concertation et la mobilisation des différents partenaires pouvant collaborer à la promotion de la Loi dans leur milieu, et fixant des objectifs à atteindre à cet égard;
- de reconsidérer, une fois ce plan d'action défini, la question de l'ajout de ressources nécessaires, s'il y a lieu, pour la réalisation du plan proposé;
- de mettre ce sujet à l'ordre du jour de la Rencontre nationale des partenaires du mois de mai et de prévoir, au besoin, la tenue d'une réunion spéciale de la Commission durant cet événement pour discuter du plan d'action proposé par le Groupe de travail.

### C/00-227 SERVICES DE PLACEMENT / STRATÉGIE, ANALYSE DES IMPACTS ET PLAN DE MISE EN ŒUVRE / PRÉSENTATION

Après discussion, sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter la Stratégie des services de placement proposée ainsi que son plan de mise en œuvre;
- d'appuyer le développement d'un système informatique intégré pour supporter les services de placement.



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

### C/00-228 RECOMMANDATION DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES SERVICES ET MESURES LIÉS À LA LOI 150 CONCERNANT L'ÉVALUATION FORMATIVE DE HUIT MESURES ACTIVES

Sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par madame Liette H. Moreau, il est **unanimentement résolu** :

- de transmettre les félicitations du Groupe de travail aux responsables du rapport, en particulier quant à la qualité et à la présentation des documents;
- d'inviter le ministère de la Solidarité sociale à en produire une version pour circulation dans les régions dont, notamment, auprès des conseils régionaux;
- de demander à Emploi-Québec que, dans les suites qu'elle donne au rapport, elle tienne compte des remarques du Groupe de travail et lui fasse rapport des éléments de réponses;
- de demander à Emploi-Québec, en collaboration avec le Secrétariat de la Commission, de donner suite aux demandes du Groupe de travail en ce qui concerne les thèmes qu'il souhaite aborder au cours des prochains mois, conformément aux directives de la présidence du Groupe de travail.

### C/00-229 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ET DES CONSEILS RÉGIONAUX

Suites aux consultations menées à ce sujet et aux allègements apportés au projet antérieur, et considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** :

1. d'adopter le Code d'éthique et de déontologie annexé au mémoire présenté ;
2. d'accompagner le Code d'éthique et de déontologie d'une copie du Règlement et d'une lettre de présentation du président de la Commission situant ce Code dans son contexte;
3. de faire circuler auprès des conseils régionaux le présent mémoire, le Code adopté par la Commission, ainsi qu'un projet type semblable pour les conseils régionaux afin de leur permettre d'adopter leur propre code d'éthique et de déontologie au cours des prochains mois;
4. de mandater le Secrétariat de la Commission de mettre de l'avant des initiatives d'information et d'animation auprès des membres de la Commission et des conseils régionaux et, le cas échéant, des membres des groupes de travail de la Commission, ayant trait à l'éthique et à la déontologie dans un contexte de concertation des partenaires du marché du travail.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

### C/00-230 DEMANDES DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** :

- de mettre sur pied un comité technique composé de quelques représentants d'Emploi-Québec et de la CCQ afin d'examiner les problématiques et les besoins des travailleurs de la construction en matière de formation et notamment la possibilité d'utiliser le FDMT ou le FNFMO pour des demandes ponctuelles. Les recommandations du comité technique seront soumises à l'exécutif de la CPMT avant leur mise en œuvre, s'il y a lieu. Un rapport d'étape sera produit à la réunion du mois de juin de la CPMT;
- de proposer à la CCQ de soumettre leurs demandes de financement pour la formation à chaque Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ce dernier a la responsabilité d'établir, en collaboration avec ses partenaires, des priorités d'intervention en matière de formation dans le cadre du FDMT;
- d'établir, au niveau central d'Emploi-Québec et de la CCQ, un mécanisme de communication favorisant un cheminement efficace des demandes de financement de la formation déposées en région;

En ce qui a trait au maintien des prestations d'assurance-emploi :

- de mandater la Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre (DGAAFMO) pour négocier et conclure une entente avec les représentants de la CCQ, afin d'assurer le maintien des prestations d'assurance-emploi aux travailleurs de la construction référés en formation.

### C/00-231 PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE / INTER TRANSIT INC.

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec contribue à 25 % aux frais de formation relatifs au projet d'expansion d'un centre d'appels de l'entreprise Inter Transit inc. à Montréal, pour un montant maximum de 200 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

### C/00-232 COMMANDITE AUX OLYMPIADES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver l'octroi d'une commandite de 200 000 \$ au Secrétariat des Olympiades pour honorer son engagement annuel de 100 000 \$ (1999-2000) et pour combler une partie des budgets supplémentaires requis pour l'organisation des Olympiades québécoises et canadiennes qui se dérouleront du 31 mai au 3 juin 2000;

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 6 avril 2000

- d'approuver le renouvellement de l'engagement annuel d'Emploi-Québec de contribuer un membership de 100 000 \$ annuellement au Secrétariat des Olympiades pour une durée de trois ans (2000-2001, 2001-2002, 2002-2003).

### C/00-233    COMMANDITE À L'ASSOCIATION CANADIENNE DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF ET TRANSFERTS BUDGÉTAIRES

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver une aide financière de 79 000 \$ à l'Association canadienne de l'enseignement coopératif;
- d'accepter l'augmentation du budget des commandites d'Emploi-Québec de la somme requise pour effectuer un versement à l'Association canadienne de l'enseignement coopératif au cours du présent exercice;
- d'accepter que le sous-ministre associé d'Emploi-Québec procède aux ajustements budgétaires requis entre les divers postes de l'enveloppe centrale pour terminer l'exercice 1999-2000.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 26 mai 2000

#### C/00-234 RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (LOI 90) ET DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMFO)

Après discussion, sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** :

- d'approuver le cadre d'intervention pour la promotion de la Loi et du FNFMFO qui se traduit par une stratégie à court terme;
- de mandater les conseils régionaux pour mettre en œuvre, en collaboration avec tous les intervenants concernés, un plan d'action régional pour la promotion de la Loi et du FNFMFO en association étroite avec les comités sectoriels concernés par les cibles régionales, à partir du cadre général de mise en œuvre.
- d'indiquer aux conseils régionaux qu'ils pourront soumettre des projets spécifiques concertés afin de faire face à des problématiques et des besoins régionaux particuliers qui exigent des ressources additionnelles sur une base ponctuelle;
- d'indiquer à Emploi-Québec que la Commission pourra revoir le nombre de ressources affectées à l'analyse et au suivi des projets soumis au FNFMFO selon le rythme d'entrée des projets;
- de mandater le Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90 pour valider la stratégie de communication, faire le suivi des plans d'action régionaux et mettre à jour le cadre d'intervention pour la promotion de la Loi à la lumière d'autres informations, notamment des résultats de l'évaluation (volet quantitatif) prévu ultérieurement, afin d'établir, s'il y a lieu, d'autres stratégies à moyen terme;
- de mandater le Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90 pour poursuivre une réflexion dans le cadre du plan d'affectation des ressources 2001-2002 au sujet d'une utilisation éventuellement plus large du FNFMFO;
- de procéder rapidement à l'embauche des dix ressources additionnelles autorisées par la Commission des partenaires du marché du travail à sa séance du 17 février 2000.
- d'allouer, à même les ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, une somme de 910 000 \$ pour soutenir la réalisation du plan de communication du cadre d'intervention pour 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 ainsi que des plans de promotion régionaux.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 26 mai 2000

- de mandater le Secrétariat de la Commission pour faire réaliser, en concertation avec la Direction des communications d'Emploi-Québec, une évaluation de l'impact du plan de communication.

### C/00-235 RAPPORT QUINQUENNAL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Suite à la recommandation du Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90, il est **unanimentement résolu** de prendre acte du Rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

### C/00-236 RAPPORT D'ÉVALUATION FORMATIVE DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

ATTENDU que le Groupe de travail sur la Loi 90 de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a examiné ce rapport :

ATTENDU que la ministre d'État au Travail et à l'Emploi souhaite rendre ce rapport public dans les prochains jours;

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyé** par monsieur Alain Deroy, il est **unanimentement résolu** de prendre acte dudit rapport d'évaluation.

### C/00-237 ÉVALUATION FORMATIVE DE HUIT MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyé** par monsieur Alain Deroy, il est **unanimentement résolu** de prendre acte du rapport d'évaluation formative de huit mesures actives.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 15 juin 2000

### C/00-238 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

### C/00-239 OLYMPIADES QUÉBÉCOISES ET CANADIENNES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Considérant les succès remportés lors des Olympiades québécoises et canadiennes de la formation professionnelle et technique, tenues à Québec du 31 mai au 3 juin 2000, sur **proposition** de monsieur Jean-Yves Bourque, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** de transmettre les félicitations de la Commission aux nombreux médaillés québécois ainsi qu'au Secrétariat des Olympiades pour l'organisation de cet événement.

### C/00-240 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 6 AVRIL 2000

Sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment **appuyée** par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 6 avril 2000.

### C/00-241 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 26 MAI 2000

Sur **proposition** de madame Nancy Neamtan, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 26 mai 2000.

### C/00-242 COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN DISTRIBUTION ALIMENTAIRE

CONSIDÉRANT que l'article 18, alinéa 7, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* (projet de loi n° 150) précise que la Commission favorise la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie et la mise en place de comités sectoriels de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que l'Entente de gestion relative à Emploi-Québec, entre la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail, où sont précisées les responsabilités de la Commission, notamment celles touchant la définition des besoins de développement de la main-d'œuvre et l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi, donne la possibilité à la Commission de prendre diverses initiatives et de mandater en conséquence le secrétaire général de la Commission, relativement à la mise sur pied de comités sectoriels et de comités aviseurs, et ce, en application de l'article 33, alinéa 5, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*;

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 15 juin 2000

CONSIDÉRANT la volonté des partenaires de se réunir dans un comité sectoriel de main-d'œuvre visant à prendre en charge le développement de la main-d'œuvre de leur secteur;

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment appuyée par madame Liette H. Moreau, il est **unanimentement résolu** d'autoriser la mise sur pied du Comité sectoriel de main-d'œuvre en distribution alimentaire et qu'Emploi-Québec alloue un budget de 100 000 \$ pour l'année 2000-2001 de même qu'elle assure de consacrer les ressources nécessaires au maintien du comité pour les années subséquentes, compte tenu des ressources disponibles.

### C/00-243 COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

CONSIDÉRANT que l'article 18, alinéa 7, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* (projet de loi n° 150) précise que la Commission favorise la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie et la mise en place de comités sectoriels de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que l'Entente de gestion relative à Emploi-Québec, entre la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail, où sont précisées les responsabilités de la Commission, notamment celles touchant la définition des besoins de développement de la main-d'œuvre et l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi, donne la possibilité à la Commission de prendre diverses initiatives et de mandater en conséquence le secrétaire général de la Commission, relativement à la mise sur pied de comités sectoriels et de comités aviseurs, et ce, en application de l'article 33, alinéa 5, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*;

CONSIDÉRANT la volonté des partenaires de se réunir dans un comité sectoriel de main-d'œuvre visant à prendre en charge le développement de la main-d'œuvre de leur secteur;

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment appuyée par madame Liette H. Moreau, il est **unanimentement résolu** d'autoriser la mise sur pied du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire et qu'Emploi-Québec alloue un budget de 100 000 \$ pour l'année 2000-2001 de même qu'elle assure de consacrer les ressources nécessaires au maintien du comité pour les années subséquentes, compte tenu des ressources disponibles.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 15 juin 2000

### C/00-244 COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SERVICES DE SOINS PERSONNELS

CONSIDÉRANT que l'article 18, alinéa 7, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* (projet de loi n 150) précise que la Commission favorise la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie et la mise en place de comités sectoriels de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que l'Entente de gestion relative à Emploi-Québec, entre la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail, où sont précisées les responsabilités de la Commission, notamment celles touchant la définition des besoins de développement de la main-d'œuvre et l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi, donne la possibilité à la Commission de prendre diverses initiatives et de mandater en conséquence le secrétaire général de la Commission, relativement à la mise sur pied de comités sectoriels et de comités aviseurs, et ce, en application de l'article 33, alinéa 5, de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*;

CONSIDÉRANT la volonté des partenaires de se réunir dans un comité sectoriel de main-d'œuvre visant à prendre en charge le développement de la main-d'œuvre de leur secteur;

Sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment appuyée par madame Liette H. Moreau, il est **unanimentement résolu** d'autoriser la mise sur pied du Comité sectoriel de main-d'œuvre dans les services de soins personnels au Québec et qu'Emploi-Québec alloue un budget de 140 000 \$ pour l'année 2000-2001 de même qu'elle assure de consacrer les ressources nécessaires au maintien du comité pour les années subséquentes, compte tenu des ressources disponibles.

### C/00-245 SOUTIEN FINANCIER À LA PARTICIPATION ET À LA CONCERTATION DES PARTENAIRES NATIONAUX

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment appuyée par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** de renouveler intégralement, en 2000-2001, le cadre de gestion et de répartition du *Soutien à la participation et à la concertation des partenaires nationaux membres de la Commission*, tel que défini dans le mémoire adopté à cette fin le 23 juin 1998, en prévoyant toutefois une augmentation de l'enveloppe budgétaire afin de compenser pour leurs services les organismes d'où proviennent les coprésidents par intérim, durant la durée de leur mandat, sur la base de 32 500 \$ par année par coprésident.



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 15 juin 2000

### C/00-246 PROJET ÉCONOMIQUE D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

#### MAKIBOIS INC. (C/00-246)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'adaptation de 234 nouveaux travailleurs dans le cadre du projet d'expansion de l'usine Makibois inc., à Maniwaki, pour un montant de 1 310 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

### C/00-247 PLAN D'AFFECTATION DU FNFMO / INITIATIVE DE LA COMMISSION - PROJET

Après discussion, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** de refuser ce projet dans sa forme actuelle.

### C100-247-B BILAN DE LA RENCONTRE NATIONALE

Compte tenu du bilan présenté, sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par madame Liette H. Moreau, il est **unanimentement résolu** de mandater le Secrétariat de la Commission :

- de procéder, au cours des prochains mois, à une évaluation des dernières rencontres annuelles des partenaires auprès des membres des conseils régionaux et des comités sectoriels, dans la perspective d'apprécier plus globalement la structure de l'événement, les objectifs poursuivis et l'intérêt pour différents types d'activités en vue de l'élaboration du programme de l'an prochain;
- et de faire rapport au comité exécutif et à la Commission à l'automne prochain en vue de statuer sur le format, la durée, le moment et le lieu de la *Rencontre nationale des partenaires 2001*, afin d'en lancer ensuite l'organisation le plus tôt possible.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 29 août 2000

#### C/00-248 AVIS DE LA COMMISSION CONCERNANT LA NOMINATION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA COMMISSION

ATTENDU qu'il y a lieu de procéder dans les meilleurs délais au remplacement de monsieur Jacques Gariépy à titre de secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec ;

ATTENDU qu'en vertu de l'article 22 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, le gouvernement nomme le secrétaire général de la Commission après avoir obtenu un avis formel de cette dernière ;

ATTENDU qu'en vertu du même article le secrétaire général est aussi le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec ;

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment appuyée par monsieur Robert Guay, il est **résolu** de formuler au gouvernement l'avis formel à l'effet que monsieur Yvon Boudreau, actuel sous-ministre adjoint responsable des politiques au ministère de la Solidarité sociale, soit nommé au poste de secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail dans les meilleurs délais.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 1<sup>er</sup> septembre 2000

### C/00-249 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur **proposition** de madame Nancy Neamtan, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

### C/00-250 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 15 JUIN 2000

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 15 juin 2000 en incluant l'amendement suivant :

- enlever le mot «importants» au point 8. Suivi sur les rapports du Vérificateur général, page 9 du procès-verbal (2<sup>e</sup> para., 3<sup>e</sup> ligne).

### C/00-251 ÉCHANGES SUR LES SUJETS DE PRÉOCCUPATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION

Après discussion, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur Florent Francoeur, il est **unanimentement résolu** :

- de transmettre formellement à la ministre une lettre faisant état de l'évaluation de la Commission à l'égard de l'exercice de la présidence à temps partiel et lui demandant de confirmer son accord avec une présidence à temps plein ;
- de mandater le Secrétariat de la Commission de tracer, après confirmation de cet accord, un profil du poste et de la personne recherchée, à valider auprès des membres du comité exécutif, et d'engager ensuite une firme de recrutement afin de susciter des candidatures à la présidence ;
- de poursuivre, entre-temps, l'actuel mandat des coprésidents par intérim jusqu'à la nomination du nouveau président ou de la nouvelle présidente.

### C/00-252 PROJET SPÉCIAL CONCERNANT LA GESTION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** d'aller de l'avant avec ce projet, convenu avec la ministre, en vue de confier la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 1<sup>er</sup> septembre 2000

### **C/00-253 MODIFICATION AU CADRE DE GESTION DU SOUTIEN FINANCIER À LA PARTICIPATION ET À LA CONCERTATION DES PARTENAIRES NATIONAUX MEMBRES DE LA COMMISSION / 2000-2001**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'ajouter à l'enveloppe prévue pour le *Soutien financier à la participation et à la concertation des partenaires nationaux membres de la Commission*, adoptée le 15 juin 2000, un volet additionnel prévoyant le versement d'une compensation aux organismes non couverts par l'entente de base, lorsque leur représentant à la Commission assume la responsabilité de la présidence d'un Groupe de travail de la Commission, au montant de 2 500 \$ par trimestre.

### **C/00-254, C/00-255, C/00-256, C/00-257 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE**

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur René Gendron, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, **il est unanimement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

#### **BATTERIES POWER IBERVILLE LTÉE (C/00-254)**

qu'Emploi-Québec contribue par diverses mesures au projet d'expansion de la société Batteries Power Iberville Ltée, à Iberville, pour un montant de 400 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **RNG PRO-TECH INC. (C/00-255)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'usine RNG Pro-Tech inc., à Sherbrooke, pour un montant de 100 800 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### **ETFS (C/00-256)**

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise ETFS, à Lennoxville, pour un montant de 140 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 1<sup>er</sup> septembre 2000

### BLUSH LINGERIE INC. (C/00-257)

qu'Emploi-Québec contribue par diverses mesures au projet d'expansion de l'entreprise Blush Lingerie inc., à St-André-Avellin, pour un montant de 700 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

### C/00-258 COMMANDITE / PANACOM – SÉRIE « VISEZ DANS LE MILLE ! »

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gaston Lafleur, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'approuver l'octroi d'une commandite de 60 000 \$ et d'autoriser la Direction des communications d'Emploi-Québec de poursuivre sa collaboration avec les entreprises de création Panacom en faisant l'acquisition d'une licence non exclusive d'une durée illimitée qui lui donne droit pour des fins personnelles d'utiliser en entier ou en partie, en français comme en anglais, la série « Visez dans le mille ! »

### C/00-259 PROJET DE RÈGLEMENT SUR LA DÉONTOLOGIE DES FORMATEURS

CONSIDÉRANT que la Commission des partenaires du marché du travail a adopté le contenu du projet de règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs le 17 février 2000;

CONSIDÉRANT que le projet de règlement a été prépublié dans la Gazette officielle du Québec le 26 avril 2000 pour une période de 45 jours et qu'aucun commentaire ou mémoire n'a été adressé à Emploi-Québec durant cette période;

Sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment **appuyée** par monsieur Gaston Lafleur, il est **unanimentement résolu** de prendre acte du résultat de la prépublication et d'acheminer le règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs au gouvernement pour approbation finale.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 19 septembre 2000

#### C/00-260, C/00-261 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de madame Lise Fortin, dûment **appuyée** par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

#### ITF TECHNOLOGIES OPTIQUES INC. (C/00-260)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'adaptation de 649 nouveaux travailleurs dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise ITF Technologies Optiques inc., à Ville Saint-Laurent, pour un montant de 1 000 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### TINETT RAINBEAU COMMUNICATIONS INC. (C/00-261)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'adaptation de 900 nouveaux travailleurs dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise TiNett RainBeau Communications inc., à Chandler et à Gaspé, pour un montant de 5,6 M\$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 26 octobre 2000

### C/00-262 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour.

### C/00-263 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 29 AOÛT 2000

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 29 août 2000.

### C/00-264 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2000

Sur **proposition** de monsieur Gaëtan Boucher, dûment **appuyée** par madame Nancy Neamtan, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 1<sup>er</sup> septembre 2000.

### C/00-265 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 19 SEPTEMBRE 2000

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 19 septembre 2000.

### C/00-266, C/00-267, C/00-268, C/00-269 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

#### BRAGG PHOTONICS INC. (C/00-266)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Bragg Photonics inc., à Dorval, pour un montant de 120 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### CORPORATION AÉROSPATIALE BOMHOFF INC. (C/00-267)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Corporation aérospatiale Bomhoff inc., à Ville Saint-Laurent, pour un montant de 400 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 26 octobre 2000

#### LOUISIANA PACIFIC CANADA LTÉE (C/00-268)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de la compagnie Louisiana Pacific Canada ltée, à son usine de Bergeronnes, en Haute Côte-Nord, pour un montant de 600 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### SHERMAG (C/00-269)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet d'expansion de l'entreprise Shermag, à Sherbrooke, pour un montant de 300 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### C/00-270 MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ENTENTE « POUR UNE CONCERTATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI »

Suite aux consultations avec les membres de la Commission et avec l'équipe du Secrétariat, il est **unanimentement résolu** d'adopter la version mise à jour du document portant sur les Modalités d'application de l'entente « *Pour une concertation en faveur de l'emploi* ». Ce document fait suite à la rencontre spéciale d'orientation du 19 septembre dernier.



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 30 novembre 2000

### C/00-271 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment **appuyée** par monsieur Michel Audet, l'ordre du jour est adopté.

### C/00-272 APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 26 OCTOBRE 2000

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal de la réunion du 26 octobre 2000.

### C/00-273 ÉCHANGES SUR LES SUJETS DE PRÉOCCUPATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION ET POINTS D'INFORMATION DU PRÉSIDENT INTÉRIMAIRE

Sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** que monsieur Michel Audet, président de la Chambre de commerce du Québec, soit nommé membre représentant les entreprises au comité exécutif de la Commission.

### C/00-274 PÉNURIE OU DEMANDE SOUTENUE DE MAIN-D'ŒUVRE : STRATÉGIE D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC / RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC LIÉS À LA LOI 150

ATTENDU que le Groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150 a le mandat de réagir au document de travail d'Emploi-Québec, déposé à la rencontre de la Commission des partenaires du marché du travail le 26 octobre dernier, relativement à sa stratégie d'intervention dans un contexte de pénurie ou de demande soutenue de main-d'œuvre,

ATTENDU que le Groupe de travail est d'accord avec la stratégie proposée, mais formule les recommandations suivantes :

- À partir d'une analyse plus complète, il serait important qu'Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail se positionnent sur la question de la mobilité de la main-d'œuvre;
- Le texte devrait faire plus de liens avec la politique de formation continue et la question de formation qualifiante, puisqu'il fait référence à la formation comme solution et non à la problématique de pénurie de main-d'œuvre;

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 30 novembre 2000

- Le texte identifie les alliances à créer mais il ne fait pas suffisamment ressortir les alliances actuelles, comme par exemple celles avec le MAMM (CLD), le Ministère des régions (CLD, CRD);
- Le texte devrait également mieux faire ressortir le recours à l'intervention sectorielle qui joue un rôle important dans la solution des problèmes de recrutement;
- Dans le deuxième axe de la stratégie (accroître le support aux partenaires du marché du travail dans la détermination des besoins et dans l'intervention), une piste d'intervention serait d'accroître sur le terrain la synergie entre les différents intervenants impliqués pour mieux améliorer l'employabilité des travailleurs et solutionner les problématiques du marché du travail; il s'agirait donc de mettre en évidence l'importance de mieux utiliser les mécanismes déjà en place, comme par exemple les PAR, les PALEE et les plans d'action des CLD;
- Une préoccupation est formulée par rapport à l'existence de systèmes informatiques adéquats pour supporter cette stratégie; le Groupe de travail appuie la démarche qu'Emploi-Québec s'apprête à faire pour solliciter l'appui de la Commission pour demander au Conseil du trésor d'augmenter le niveau des ressources humaines et financières consacrées aux services aux entreprises, au placement et à l'IMT;

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

- d'approuver la stratégie d'intervention d'Emploi-Québec pour adapter son offre de services à un contexte de pénurie ou de demande soutenue de main-d'œuvre;
- de demander à Emploi-Québec de tenir compte des recommandations ci-dessus formulées dans l'élaboration de sa stratégie d'intervention.

#### C/00-275 ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES POUR LE PLAN D'ACTION 2001-2002

Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par monsieur François Vaudreuil, il est **unanimentement résolu** d'entériner les orientations ministérielles en lien avec la préparation du Plan d'action d'Emploi-Québec 2001-2002, sous réserve toutefois des recommandations précisées ci-dessus.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 30 novembre 2000

### C/00-276, C/00-277, C/00-278 PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE

Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Robert Guay, dûment **appuyée** par monsieur René Gendron, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption des projets suivants :

#### CIRCUIT FOIL AMERICA (C/00-276)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de sélection, de formation d'un bassin de main-d'œuvre ainsi que d'implantation d'un département de ressources humaines dans le cadre du projet présenté par l'entreprise Circuit Foil America, de Granby, pour un montant de 800 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### CONCERT INDUSTRIE LTÉE (C/00-277)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation et d'adaptation dans le cadre du projet présenté par l'entreprise Concert Industries ltée, de Gatineau, pour un montant de 985 000 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

#### CAE ELECTRONIC (C/00-278)

qu'Emploi-Québec contribue aux frais de formation dans le cadre du projet présenté par l'entreprise CAE Électronique ltée, de Québec, pour un montant de 15 381 150 \$, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

### C/00-279 RAPPORT SOGÉMAP INC./ GESTION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMO)

Après discussion, considérant la recommandation positive du comité exécutif et afin de permettre à Emploi-Québec d'entreprendre immédiatement les étapes requises pour l'implantation d'un plan d'action qui devra être complété pour le début de la prochaine année financière, sur **proposition** de monsieur Michel Audet, dûment **appuyée** par monsieur Gaëtan Boucher, il est **unanimentement résolu** d'approuver l'avis relatif à la mise en œuvre du projet visant à confier à la Commission la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 c) (suite)

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires  
du marché du travail tenue le 30 novembre 2000

#### C/00-280 SUIVI ET PLAN D'ACTION 2000-2001 / FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT)

Après discussion, sur proposition de madame Denise Boucher, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** :

- de prendre acte de la situation budgétaire pour la présente année 2000-2001;
- de transférer de la réserve « projets économiques d'envergure » la somme requise pour équilibrer le poste de Sprint (291 K\$) et de la réserve de stabilisation (1 034 K\$);
- d'autoriser le transfert jusqu'à 3 M\$ du budget de la réserve des Projets économiques d'envergure pour des besoins spécifiques régionaux et centraux;
- d'entériner le plan d'affectation au FDMT des dépenses permettant l'utilisation maximale des sommes disponibles.

#### C/00-281 PROJET INFORMATION-STAGE-ÉTUDES / DEMANDE DE FINANCEMENT

Après discussion, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Robert Guay, il est **unanimentement résolu** d'approuver le projet dans le cadre des initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail et de demander à Emploi-Québec d'examiner la source de financement et de présenter une proposition de contrat à la réunion de l'exécutif du 17 janvier 2001.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 d, e, f

### Titre

Emploi-Québec

- d) Les effectifs et le budget affecté à l'application de la Loi 90
- e) Les dépenses et les frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi 90
- f) Montant des dépenses admissibles en formation effectuées pour les trois dernières années par les entreprises assujetties

- d) Pour l'année 2000-2001, la Commission des partenaires du marché du travail a autorisé 75 effectifs. Le budget de fonctionnement pour cette même année s'établit à 5,6 M\$ pour l'application de la Loi.
- e) En 2000-2001, le ministère du Revenu du Québec a reçu 616 855 \$ pour la perception de cotisations versées pour l'année 1999 au *Fonds national de formation de la main-d'oeuvre*.
- f) Actuellement, seules les données relatives aux années civiles 1996, 1997 et 1998 fournies par le ministère du Revenu du Québec (MRQ) ont été traitées. Les données relatives à l'année civile 1999 seront disponibles au moment de leur traitement, prévu pour le printemps 2001. En effet, il convient de mentionner, ici, que selon le MRQ, le cycle de traitement des données qu'il collige ne permet d'interpréter ces dernières de façon significative que 2 années après le début du cycle de traitement, pour une année civile donnée.

Ainsi, nous pouvons mentionner pour l'année civile 1996<sup>1</sup> que les employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 1 million \$) et conciliés, soit 8 107 employeurs, ont déclaré avoir consacré plus de 1 178 M\$ en dépenses de formation admissibles. Pour l'année civile 1997<sup>2</sup>, 16 425 employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 500 000 \$) et conciliés ont déclaré avoir investi plus de 894 M\$ en dépenses de formation admissibles. Pour l'année civile 1998<sup>3</sup>, 30 429 employeurs assujettis (masse salariale supérieure à 250 000 \$) et conciliés ont déclaré avoir investi en dépenses de formation admissibles plus de 1 085 M\$.

Par ailleurs, il est important de préciser que cette donnée relative aux dépenses de formation admissibles pourrait être sous-estimée. En effet, les employeurs assujettis à la Loi ne sont pas tenus de comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles de manière exhaustive. Ils peuvent choisir de limiter la comptabilisation de leurs dépenses de formation admissibles à leur obligation légale, soit un montant correspondant à 1 % de leur masse salariale.

En outre, ces données pourraient aussi être surestimées dans la mesure où les employeurs assujettis pour la première fois se sont prévalus du report rétroactif prévu dans la Loi. En effet, l'employeur peut comptabiliser les dépenses de formation réalisées l'année précédant celle où il devient assujetti à la Loi. Cette donnée relative aux dépenses de formation admissibles doit donc être interprétée dans ce contexte.

**SOURCE :** Direction générale adjointe à l'intervention en milieu de travail, le 14 mars 2001

**VALIDATION :** DBOF, le 30 mars 2001

<sup>1</sup> Les données relatives à l'année 1996 sont en date du 9 octobre 1998

<sup>2</sup> Les données relatives à l'année 1997 sont en date du 30 septembre 1999

<sup>3</sup> Les données relatives à l'année 1998 sont en date du 15 novembre 2000.

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 41 g

#### Titre

- g) Montants dépensés et description des mesures de formation financées directement par le Fonds national au cours des trois dernières années et le nombre de bénéficiaires

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

L'affectation des ressources du Fonds s'effectue dans le cadre d'un plan annuel. Le premier plan d'affectation des ressources couvrait l'année 1997-1998 et s'adressait aux employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (la Loi) en 1996, soit ceux dont la masse salariale excédait 1 M\$ en 1996. Le plan 1998-1999 s'adressait aux employeurs assujettis à la Loi en 1997, soit ceux dont la masse salariale excédait 500 000 \$ en 1997. Le plan 1999-2000 s'adressait aux employeurs assujettis en 1998, soit ceux dont la masse salariale excédait 250 000 \$ en 1998. Ce plan a permis d'octroyer 17 514 865 \$ de subvention pour aider au financement de 355 projets de formation.

Ces projets de formation financés directement par le Fonds national, au cours des quatre dernières années, l'ont été dans le cadre des orientations suivantes :

#### Plan 1997-1998 :

##### Orientation 1

Soutenir financièrement la formation des employés pour lesquels les employeurs n'auraient pas initié de formation, qu'ils aient investi 1% de leur masse salariale en formation, partiellement ou en totalité, ou qu'ils aient cotisé l'équivalent de cette somme auprès du ministère du Revenu du Québec.

##### Orientation 2

Développer des stratégies et des outils pour permettre aux employeurs de structurer leur processus d'identification de besoins de formation.

##### Orientation 3

Apporter les aides financières et techniques requises à la formation des formateurs engagés à même les ressources internes de l'établissement d'un employeur pour la formation de ses employés.

##### Orientation 4

Promouvoir la formation de la main-d'œuvre en rendant, entre autres, accessibles les informations et les expériences concluantes des stratégies novatrices en cette matière et soutenir les associations d'employeurs, de travailleurs et celles du milieu communautaire qui réalisent des activités spécifiques de promotion de la formation auprès de leurs membres.

#### Nombre de bénéficiaires

125 projets ont bénéficié de 4 295 247 \$ en subventions dans le cadre du plan 1997-1998.

**Plan 1998-1999 :**      **Essentiellement les mêmes orientations, en précisant les trois volets suivants à l'orientation 2 :**

**Orientation 2**

Développer des stratégies et des outils pour permettre aux employeurs :

- Volet 1 : soit de structurer leur processus d'identification de besoins de formation ;
- Volet 2 : soit de répondre, sur des objets reliés à la formation, aux besoins spécifiques des clientèles particulières en emploi ;
- Volet 3 : soit de développer des mécanismes de suivi et d'évaluation de la formation des employés.

**Nombre de bénéficiaires**

308 promoteurs, pour un total de 418 projets, ont bénéficié de 14 904 728 \$ en subventions dans le cadre du plan 1998-1999.

**Plans 1999-2000 et 2000-2001:**      **Essentiellement les mêmes orientations, en précisant deux volets à l'orientation 3, trois volets à l'orientation 4 et en ajoutant l'orientation 5 :**

**Orientation 3**

Apporter les aides financières et techniques requises à la formation des formateurs engagés à même les ressources internes de l'établissement d'un employeur pour la formation de ses employés. Les compagnons du Régime d'apprentissage sont également visés par cette orientation.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

- Volet 1 : ce volet vise la formation axée sur le développement des processus de transmission des connaissances ;
- Volet 2 : ce volet ouvre l'accès à la formation de formateurs internes sur un contenu ou une technique devant faire l'objet d'une activité de formation auprès du personnel de l'organisation.

**Orientation 4**

Soutenir la promotion de la formation et la recherche sur des pratiques découlant de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

- Volet 1 : promouvoir la formation de la main-d'œuvre en rendant, entre autres, accessibles les informations et les expériences concluantes des stratégies novatrices en cette matière et soutenir les associations d'employeurs, de travailleurs et celles du milieu communautaire qui réalisent des activités spécifiques de promotion de la formation auprès de leurs membres ;
- Volet 2 : soutenir financièrement des recherches sur les pratiques qui découlent de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* ;
- Volet 3 : soutenir la participation des entreprises à la promotion du 35<sup>e</sup> Mondial des métiers.

**Orientation 5**

Soutenir le développement de l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre.

Cette orientation s'applique dans l'un ou l'autre des volets suivants :

- Volet 1 : en apportant un soutien financier aux comités sectoriels reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* pour développer et soutenir des activités de formation destinées à toutes les catégories de la main-d'œuvre de leur secteur ;
- Volet 2 : en soutenant la mise en œuvre de projets d'expérimentation menés à l'occasion des travaux de révision du Régime d'apprentissage. Le groupe de travail, mandaté par la Commission, assurera un suivi des projets initiés par les comités sectoriels.

**Nombre de bénéficiaires**

355 projets ont bénéficié de 17 514 865 \$ en subventions dans le cadre du plan 1999-2000. Pour le plan 2000-2001, les données au 16 mars 2001 indiquent que 434 contrats ont été émis pour un montant total de 19 463 751 \$.



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 41 h, i

### Titre

- h) Pourcentage des entreprises assujetties n'ayant pas dépensé au moins 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles
- i) Montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'entreprises n'ayant pas versé au moins 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle en 1996-1997, 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001.

- h) Pour l'année civile 1996<sup>1</sup>, 14,6 % des employeurs assujettis et conciliés, soit 1 183 employeurs sur 8 107, n'avaient pas dépensé l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation et versaient des cotisations au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* (FNFMO).

En ce qui a trait à l'année civile 1997<sup>2</sup>, 22,2 % des employeurs assujettis et conciliés, soit 3 645 employeurs sur 16 425, n'avaient pas dépensé l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation et versaient des cotisations au FNFMO.

En ce qui a trait à l'année civile 1998<sup>3</sup>, 26 % des employeurs assujettis et conciliés, soit 7 915 employeurs sur 30 429, n'avaient pas dépensé l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation et versaient des cotisations au FNFMO. Ce taux se situait à 34,6 % chez les employeurs à leur première année d'assujettissement (masse salariale située entre 250 000\$ et 500 000\$)

Des données relatives à l'année civile 1999 seront disponibles au moment de leur traitement prévu pour le printemps 2001.

- i) Emploi-Québec a reçu à ce jour un montant total de 112 458 014 \$ en provenance des montants perçus par Revenu Québec auprès d'employeurs n'ayant pas versé l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation pour les 4 premières années civiles. Ce montant se répartit actuellement comme suit :

1996 :	17 115 308 \$
1997 :	26 642 117 \$
1998 :	34 692 471 \$
1999 :	34 008 118 \$

Le montant pour l'année 2000 sera connu au début du mois de mai. Des ajustements seront apportés aux données ci-dessus tant que la conciliation des déclarations, par le ministère du Revenu, ne sera pas terminée.

SOURCE : Direction générale adjointe à l'intervention en milieu de travail, 14 mars 2001  
VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières, 19 mars 2001

<sup>1</sup> Les données relatives à l'année 1996 sont en date du 9 octobre 1998

<sup>2</sup> Les données relatives à l'année 1997 sont en date du 30 septembre 1999

<sup>3</sup> Les données relatives à l'année 1998 sont en date du 15 novembre 2000

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 42 a

### Titre

- a) Liste des projets subventionnés dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de service dispensé par l'organisme et la subvention reçue en 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.

### Ententes de *Subventions Salariales* convenues avec des entreprises de l'économie sociale, dans le cadre du volet « Insertion en emploi »

Emploi-Québec contribue au financement de projets d'économie sociale par le biais de la mesure *Subventions salariales*, volet « Insertion en emploi ». L'intervention d'Emploi-Québec à cet égard consiste à faciliter l'insertion de personnes admissibles dans des emplois dans des entreprises de l'économie sociale et à favoriser la création d'emplois. Il importe aussi de rappeler que la mesure *Subventions salariales* donne lieu à un véritable statut de travailleur et que les personnes qui y sont inscrites sont couvertes par les différentes lois régissant le marché du travail.

Pour 2000-2001, les engagements cumulatifs au 2 mars 2001 sont d'environ 11,6 M\$ (incluant les reports de l'année précédente) dans les entreprises de l'économie sociale, représentant, au 21 février 2001, 1 964 participations actives dont 1 412 nouvelles, dans le cadre des ententes de *Subventions salariales*, volet « Insertion en emploi ».

Un tableau présentant la répartition régionale de ces engagements en 2000-2001 est inséré à la fin de cette fiche.

Au même titre que pour les autres mesures actives, aucun budget spécifique n'est dévolu à la mesure *Subventions salariales* dans le cadre du Fonds de développement du marché du travail. Le recours à ce fonds se fait selon les besoins locaux, à même les enveloppes budgétaires décentralisées.

### Subvention au comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale

Outre les ententes dans le cadre de la mesure *Subventions salariales*, Emploi-Québec accorde une subvention dans le cadre de la mesure *Concertation pour l'emploi* au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire. Cette subvention se chiffre à 745, 0 K\$ en 2000-2001. Le montant reste à préciser pour 2001-2002.

### Des projets majeurs de formation

Les entreprises de l'économie sociale sont réparties dans plusieurs secteurs de l'activité économique et le système d'information de gestion ne nous permet pas de recenser l'ensemble des activités de formation qui ont pu être réalisées avec des entreprises de l'économie sociale dans le cadre de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre*. Les informations suivantes concernent un projet majeur :

- Projet majeur concernant la formation des éducatrices en emploi des Centres de la petite enfance du Québec qui a entraîné une dépense de l'ordre de 1,1 M\$ en 2000-2001.

**RÉPARTITION RÉGIONALE DES ENGAGEMENTS ENTENTES DE SUBVENTIONS  
SALARIALES AVEC DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE**

Du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 2 mars 2001

<b>Régions</b>	<b>Montants (milliers de \$)</b>
Bas St-Laurent	488, 6 \$
Saguenay Lac St-Jean	192, 6 \$
Québec	1 066, 6 \$
Mauricie	637, 8 \$
Estrie	439, 6 \$
Montréal	2 721, 7 \$
Outaouais	343, 3 \$
Abitibi-Témiscamingue	577, 4 \$
Côte-Nord	116, 2 \$
Nord-du-Québec	38, 5 \$
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	759, 8 \$
Chaudière-Appalaches	227, 1 \$
Laval	376, 6 \$
Lanaudière	1 091, 1 \$
Laurentides	869, 6 \$
Montérégie	1 222, 0 \$
Centre-du-Québec	427, 8 \$
<b>Total</b>	<b>11 596, 3 \$</b>

Source : Données au 2 mars 2001 pour février.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, 12 mars 2001.

**VALIDATION:** Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique - DRES - le 14 mars 2001  
Service du budget - DBOF – le 19 mars 2001

## *ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002*

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

# de fiche : 42 b

#### Titre

- b) Nombre de prestataires de l'assistance-emploi ayant quitté le régime d'assistance emploi depuis la naissance du chantier de l'économie sociale pour 2000-2001 et prévisions pour 2001-2002.

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

Pour le moment, 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.

## **ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002**

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

# de fiche : 42 c

#### **Titre**

- c) **Durée de vie moyenne d'une entreprise d'économie sociale avec les emplois qu'elle génère en indiquant le nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermeture pour la même période.**

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

Le ministère du Conseil exécutif répondra à cette question.

**SOURCE :** Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, 16 mars 2001  
**VALIDATION:**

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de Fiche : 43

### Titre

Liste des projets soumis en 2000-2001 dans le cadre du programme *Jeunes volontaires* pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis

Le volet *Jeunes volontaires* a été révisé pour être intégré aux mesures actives du *Fonds de développement du marché du travail* (FDMT) sous la mesure *Projets de préparation à l'emploi*. Ainsi, depuis l'exercice financier 1998-1999, le volet *Jeunes volontaires* est inclus au coffre à outils d'Emploi-Québec.

Vous trouverez, à la question 44, les tableaux par région administrative de l'ensemble des projets financés par les Centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec pour l'exercice financier 2000-2001.

Les critères d'évaluation des projets soumis sont :

- la faisabilité du projet ;
- la motivation des participants ;
- la participation de l'organisme-associé ;
- les possibilités d'apprentissage pour chacun des participants ;
- la reconnaissance du milieu, c'est-à-dire le rayonnement ;
- le potentiel d'implication ;
- le réalisme des prévisions budgétaires ;
- l'atteinte des objectifs de la mesure *Jeunes volontaires* :
  - permettre aux jeunes adultes, dans le cadre d'un projet qu'ils définissent eux-mêmes, d'acquérir, de vérifier et de développer des compétences contribuant à leur insertion sociale et professionnelle ;
  - soutenir et stimuler les jeunes adultes à se prendre en charge afin qu'ils puissent faire valoir leurs initiatives et leur créativité dans leur localité, à ce titre les projets *Jeunes Volontaires* contribuent à développer l'autonomie des jeunes adultes ;
  - inciter les jeunes adultes à s'associer aux personnes ressources du milieu comme partenaires dans la réalisation de projets ayant une incidence positive sur leur développement ; ce faisant, l'approche favorise le rayonnement et la reconnaissance de l'apport des jeunes à la collectivité.

Région	Nombre de projets
Bas St-Laurent	86
Saguenay, Lac St-Jean	06
Québec	87
Mauricie	13
Estrie	14
Montréal	100
Outaouais	03
Abitibi-Témiscamingue	04
Côte-Nord	01
Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine	09
Chaudière-Appalaches	29
Lanaudière	08
Laval	03
Laurentides	34
Montréal	11
Centre-du-Québec	20
<b>Total</b>	<b>428</b>

SOURCE : Direction des ressources externes-13 mars 2001

VALIDATION: DBOF - 21 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 44

### Titre

Ventilation par région administrative et par projet du nombre de participants au programme Jeunes Volontaires pour l'exercice financier 2000-2001 et les montants de chacune des subventions.

Région #01	Bas St-Laurent Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	De l'autre côté de la colline, Alexandre Valade, Céline Dubé	1	1 125,00 \$
	2	Dragon Warrio, Raymond Rose, Yoland Gendron, Olivier Jean	4	4 200,00 \$
	3	Le groupe Existence, Maxime Potvin, Gaston Gignac	5	6 000,00 \$
	4	Savoyane, L. Pellerin Lupin et C. Dufour	1	3 890,00 \$
	5	Chocolie et Cie, Frédérick Tremblay et François Maltais	1	1 950,00 \$
	6	Nadine et Karine en beauté, K. Pelletier et M. Béubé	2	2 985,00 \$
	7	Caroline Hydon Esthéticienne électrolyste	1	2 183,00 \$
	8	C.D. Vivaces, Chantal Dickner et Jean-Guy Dickner	1	2 670,00 \$
	9	Les Écuries Losan, Sandra Lorrain et Nanny Lévesque	1	2 490,00 \$
	10	Multitude de couleurs, Surya Cadoret et Chantal Dufour	1	2 300,00 \$
	11	Randonnée parfaite, Dominic Ferland et Lise Gagnon Michaud	1	1 750,00 \$
	12	Exilium, Sébastien Ouellet et Stéphane Madore	2	3 300,00 \$
	13	Recueil de poésies, Sarah-Maria Leblanc-Bantey et C. Bernard	1	1 500,00 \$
	14	Échec au Roi, Daniel Dubé et Lina Ringuet	1	1 655,00 \$
	15	Projet de vie, JR Therrien et Judith Landry	1	2 700,00 \$
	16	Expo Peinture, Alexandre Lafleur et Chantal Bernard	1	1 750,00 \$
	17	Au Jardin des Bouts de Choux, R. Pelletier et B. Deroy	1	570,00 \$
	18	Jardin de la mer, Claude Gagné, Doris St-Pierre	1	1 450,00 \$
	19	Comptabilité A L 2000, Annie Lavoie, Marie-Christine Duval	1	1 400,00 \$
	20	Initiation à l'informatique, Jonathan Lévesque, Alain Fournier	1	950,00 \$
	21	Tendances & Détentes, Cynthia Ouellet, Manon Guérette	1	2 181,00 \$

Région #01	Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	22	Le Regard d'un enfant, Nancy Chassé, Carolyne Cyr	1	1 480,00 \$
	23	St-André s'active, Vicky Morin, Karin Lapointe	2	3 100,00 \$
	24	Les pouces verts	6	2 580,00 \$
	25	Les pouces verts	5	1 226,00 \$
	26	Le gueuleton, Keven Bérubé et Collette Imbeault	1	975,00 \$
	27	Sur la route de l'hébertisme	6	3 600,00 \$
	28	Cri d'amour, Isabelle Tardif et les Chevaliers de Colomb	1	2 000,00 \$
	29	Tropica	1	1 900,00 \$
	30	Club Adrénaline, Danny Daigle et CJE Mélanie Simard	4	7 245,00 \$
	31	Projet Nadya, Nadia Bérubé et CJE Mélanie Simard	1	6 387,00 \$
	32	Echasse-galerie, Mélanie Rivein et Théâtre le Flot d'idées	1	4 630,00 \$
	33	Marie en chanson : Marie-Hélène Deschênes & Stéphane Banville	1	1 925,00 \$
	34	Splitmultimédia	1	1 270,00 \$
	35	Infographie	1	1 402,00 \$
	36	Café de l'amitié	1	2 188,00 \$
	37	Être secrétaire	1	596,00 \$
	38	Projet Alpha	1	623,00 \$
	39	Cimetière fleuri	1	484,00 \$
	40	Expérience Plus	1	598,00 \$
	41	Projet Action	1	454,00 \$
	42	Projet Fer artisan	1	1 603,00 \$
	43	Projet enrichissement	1	1 040,00 \$
	44	Projet « Écrire enfin »	1	1 270,00 \$
	45	@ntre voix- Au temps tic	1	1 200,00 \$
	46	Projet Santé	1	1 405,00 \$
	47	Expérience en garderie	1	396,00 \$
	48	Projet l'Inconnu	1	940,00 \$
	49	Projet Intégration	1	1 180,00 \$
	50	Une nouvelle aventure	4	4 950,00 \$
	51	Carmeraman	1	900,00 \$
	52	Projet R.O.	1	800,00 \$
	53	Keupons en action	2	1 840,00 \$
	54	Création d'un jeu vidéo	1	1 830,00 \$
	55	Systems in rhythms	2	1 350,00 \$
	56	Projet « Ma réussite »	1	800,00 \$
	57	Projet « Exploration »	1	860,00 \$
	58	Absolute, Bruno Lévesque et Martin Poirier	3	3 494,00 \$
	59	Meaculpa, Thomas Duplessis-Masson et Léa Potvin	2	12,00 \$
	60	Dr. Du PC, Bernard Maranda et Pierret Bélanger/	1	1 327,00 \$
	61	Les soleils de l'été, Emilie Ross et Geneviève Bouillon	6	2 897,00 \$
	62	Pros de la pelouse, Mathieu Lévesque, R. Stéphanie Laflamme	6	3 000,00 \$
	63	Bibliothèque, Marie-Claude Garon et Lyne Vallée	0	0,00 \$
	64	La municipalité, Nadia Ouellet et Lyne Vallée	2	392,00 \$
	65	Ancre, Vanessa Lavoie	2	547,00 \$



Région #01	Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	66	Droite de parole pour les jeunes, Langis Denis Bélanger et	1	270,00 \$
	67	Santé animaux me tient à cœur, Lina Caron et France Pitre	1	288,00 \$
	68	Semeurs d'étoiles, Julie-Hélène Roy et Jacques Decoste	1	2 433,00 \$
	69	Maniasoft, Guillaume Rioux et Réjean Fillion	2	3 339,00 \$
	70	La production théâtrale, Marie-Hélène Caron et Denis Leblond	2	3 250,00 \$
	71	Crossroad, Jean-Sébastien Chouinard et Michel Bérubé	2	3 450,00 \$
	72	Drapeau pas dans le vent, Sébastien Drapeau, Clément Mainville	1	1 530,00 \$
	73	The Hummingbird Minestrel, Cragi Girardin et Jacques Albert	1	1 530,00 \$
	74	Crystal Cstle, Francis Marmen et Stéphan Chapados	3	4 190,00 \$
	75	Les meubles Gaïa, Guillaume Leclerc et Gaston Dionne	1	2 549,00 \$
	76	Projet Nataniel, François Landry et France Canuel	1	1 150,00 \$
	77	Projet Malecite, Lynda Raymond et Jacques Lemay	1	1 190,00 \$
	78	Équipe Soleil, Jessica Gagné et Nathalie Bélanger	3	3 150,00 \$
	79	Retrouver Joie de Vivre, Christiane Bouffard, Robin Doucet	1	1 010,00 \$
	80	Vivre en chantant, Rosalie Gendreau et Hélène Gaudin	1	3 792,00 \$
	81	Melanfil, Mélanie Bernard et Marie-Claude Bolduc	1	5 230,00 \$
	82	Retour de Dale Beaufort, P. Lepage et M. Landry	1	2 500,00 \$
	83	Terrax Warriors, Dave Pelletier, Mario Landry	1	1 200,00 \$
	84	Inspiration	1	1 750,00 \$
	85	Les rêves d'Amélia	1	3 080,00 \$
	86	Lumisence	1	1 855,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>		<b>139</b>	<b>176 431,00 \$</b>

Région #02	Saguenay/Lac-St-Jean Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Lettrage 3D	1	2 518,00 \$
	2	Conceptor	1	2 600,00 \$
	3	IDEGRAF	1	900,00 \$
	4	L'Artisane	1	650,00 \$
	5	Yannick et Julie	2	1 800,00 \$
	6	Service Accompagnement	2	1 404,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>8</b>	<b>9 872,00 \$</b>

Région #03	Capitale Nationale Projet : Jeunes Volontaires		Nombre de participants	Subventions
	1	Tourisme et aventures	1	2 165,00 \$
	2	Ferme fromagerie Tourili	1	2 350,00 \$
	3	Production d'un album	1	1 200,00 \$
	4	Services de coiffure à domicile	1	1 800,00 \$
	5	Autonome Emploi	2	2 790,00 \$
	6	Les Jardins Bio	2	3 450,00 \$
	7	Lave-Auto D-Tech	3	5 400,00 \$
	8	Studio détente Cani-Chat	1	1 800,00 \$
	9	Bédé	1	900,00 \$
	10	Les kayakavores	1	900,00 \$
	11	Maryline à domicile	1	1 800,00 \$
	12	Forge mécanique et ferronnerie	1	1 800,00 \$
	13	<a href="mailto:Claudie@oryzhein.com">Claudie@oryzhein.com</a>	1	1 800,00 \$
	14	Confusion	1	1 800,00 \$
	15	A l'unisson musique	1	1 800,00 \$
	16	Création Oumph!	1	1 650,00 \$
	17	Guide ressource pour personnes handicapées	1	1 800,00 \$
	18	Logi-ciel	1	900,00 \$
	19	Katabatique	1	900,00 \$
	20	Les Hafgingers du Fjord	1	900,00 \$
	21	Vernissage Patricia	1	1 800,00 \$
	22	OMO8-Diaporama	2	1 665,00 \$
	23	L'homme derrière un teint vert	1	2 300,00 \$
	24	Résidence en sculpture Est-Nord-Est	1	1 770,00 \$
	25	Les Vipères Articles Promo.	4	2 400,00 \$
	26	Richard et ses Astuces	3	4 000,00 \$
	27	Objet de pensées no. 2	1	1 288,00 \$
	28	Inter Clture du millinaire no. 3	1	750,00 \$
	29	La grande tournée Action Écotour	2	3 600,00 \$
	30	3.14	4	10 000,00 \$
	31	Réalisation d'une bande vidéo	1	2 115,00 \$
	32	La ballade de Panurge	3	4 200,00 \$
	33	Faith	5	11 200,00 \$
	34	Temps Mort	1	1 200,00 \$
	35	Recherche céramique	1	1 800,00 \$
	36	Osmose	1	2 219,00 \$
	37	Sculpture Métal	1	1 090,00 \$
	38	Expérimentation Métallopathe #1	2	2 300,00 \$
	39	Métamorphose	1	2 400,00 \$
	40	Ligne de vêtements pour Aventurier	3	6 288,00 \$
	41	Mouvement Hip Hop collectif	3	4 800,00 \$
	42	Conc. & Réal. de collectionnart.com	2	5 400,00 \$

Région #03	Capitale Nationale Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	43	Exploit 3D	4	8 200,00 \$
	44	François Latulippe, Marie Latulippe	1	1 350,00 \$
	45	Geneviève Lavoie	1	2 185,00 \$
	46	Marie Sophie Roy	1	2 150,00 \$
	47	Jacques Ferland, Claudette Tremblay	5	6 500,00 \$
	48	Antoine Breton, Andrée Pommerleau	3	6 255,00 \$
	49	Comagazine	1	1 200,00 \$
	50	Coiffure à domicile	1	1 500,00 \$
	51	Complice du monde	1	2 850,00 \$
	52	Musique h e v	3	8 971,49 \$
	53	Leadersports	1	2 400,00 \$
	54	2001 Cochicum	1	2 329,91 \$
	55	Communic'Action	1	2 000,00 \$
	56	Touche Finition Beauté	1	2 335,00 \$
	57	Projet Envol	1	3 417,00 \$
	58	La musique dans tout son'ART	1	3 800,00 \$
	59	Urgence poésie	2	3 165,60 \$
	60	Flots de mots	3	4 590,00 \$
	61	Collection S.L.	1	1 100,00 \$
	62	Poterie Exploration	1	1 550,00 \$
	63	M 83	1	2 529,00 \$
	64	Animation Théâtre B.O.	1	2 502,27 \$
	65	Avahan Desing	2	3 310,00 \$
	66	Perfectionnement	1	819,38 \$
	67	J.F. Mam et J. Jasond présente	1	900,00 \$
	68	Implantation d'un café jeunesse «Café-Inn»	5	7 200,00 \$
	69	Coin-santé	1	1 025,00 \$
	70	Les folies de ma sœur	2	3 725,00 \$
	71	Conférence-Spectacle	1	1 925,00 \$
	72	Envol	1	1 925,00 \$
	73	Crayon multifonctionnel	1	1 025,00 \$
	74	Molecular Convulsion	2	2 681,80 \$
	75	Cholestérol 101	1	1 390,00 \$
	76	Intégration de l'industrie mondiale de la bande dessinée américaine	1	3 072,25 \$
	77	Nutrition PGI	1	2 436,80 \$
	78	Monsieur Lovestar	2	1 848,25 \$
	79	L'œil au large	1	1 024,00 \$
	80	Des sous pour démarrer enfance à petit pas	1	1 323,00 \$
	81	Musique, musique parle-moi	1	1 810,00 \$
	82	Projet du Monde	2	3 000,00 \$
	83	Mûrs'Murs	1	1 500,00 \$

Région #03	Capitale Nationale Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	84	Projet Nucléair	3	4 500,00 \$
	85	Sissadis	3	4 972,50 \$
	86	Tentative	3	4 972,50 \$
	87	Apprêter l'aubergine	2	3 352,50 \$
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>		<b>149</b>	<b>245 108,25 \$</b>

Région # 04	Mauricie Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Francis Doucet, Annie Darveau (La chambre d'Or)	1	2 250,00 \$
	2	Marc Bellemare, Michel Purcell (Travail de rue)	1	6 398,00 \$
	3	Jonathan Pagé, Annie Darveau (Miel Pagé)	1	900,00 \$
	4	Annick Armstrong, Annie Darveau (Polymorphose)	3	3 610,00 \$
	5	Linda-Ann Chrétien, Annie Darveau (Halte-Garderie L'Héritage)	1	1 400,00 \$
	6	La vie en maison de jeunes	5	4 160,00 \$
	7	Mathieu Didgeridoo	1	1 225,00 \$
	8	Écriture Nouvelle	1	1 200,00 \$
	9	L'être animé	7	12 320,00 \$
	10	Ce qu'il me faut	1	1 200,00 \$
	11	Andréne	3	3 860,00 \$
	12	Journal de rue Le Vagabond	8	14 610,00 \$
	13	Excursion Diapason	1	1 338,50 \$
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>34</b>	<b>54 471,50 \$</b>

Région # 05	Estrie Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
<b>Estrie</b>	1	Journal Culturel «L'autre Voie»	2	2 400.00 \$
	2	Les Accompagnantes	1	1 800.00 \$
	3	Série «B» Design	1	1 800.00 \$
	4	Eutanazie	5	6 000.00 \$
	5	Maitake	1	1 200.00 \$
	6	Mouvement pour la Santé du Peuple	1	1 900.00 \$
	7	Atelier Cinématographique et Vidéo	1	2 100.00 \$
	8	Distribution Alternative	2	1 800.00 \$
	9	Création Contes et Chansons	1	1 050.00 \$
	10	Troupe de Création vidéo	7	8 400.00 \$
	11	Réalisation MGR 2001	3	2 700.00 \$
	12	Promotion et Spectacles Eutanazie	5	6 000.00 \$
	13	Démo de Promotion	2	3 056.00 \$
	14	Envoyé Dehors	3	3 400.00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>		<b>35</b>	<b>43 606.00 \$</b>

Région # 06	Montréal Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	La planque	6	6 000,00 \$
	2	Spacetag	1	1 800,00 \$
	3	Chantier	2	600,00 \$
	4	Individuum	1	1 800,00 \$
	5	Piston	5	7 050,00 \$
	6	Rap	1	1 350,00 \$
	7	Trutek	1	1 800,00 \$
	8	Epsilonlab	3	5 400,00 \$
	9	Hormones	4	6 000,00 \$
	10	Anemos	2	1 800,00 \$
	11	Deux tonnes	3	5 400,00 \$
	12	Création photo	6	9 900,00 \$
	13	Mask Show	1	1 200,00 \$
	14	Uranian	1	900,00 \$
	15	Franco	7	8 400,00 \$
	16	L'acropolys	7	10 500,00 \$
	17	Spy	2	3 600,00 \$
	18	Randomator	2	1 800,00 \$
	19	Gens'Ives	6	7 200,00 \$
	20	Techne	2	1 500,00 \$
	21	CN Jazz	4	6 750,00 \$
	22	Lapsus	1	1 800,00 \$
	23	Fourmis	5	3 000,00 \$
	24	Nomadic	2	3 600,00 \$
	25	Sang neuf	2	1 500,00 \$
	26	Showcase	4	3 000,00 \$
	27	Alpha	3	5 400,00 \$
	28	Modulation	1	600,00 \$
	29	Vif argent	2	1 800,00 \$

30	Les architectes	3	1 950,00 \$
31	Néonderthal	5	6 000,00 \$
32	Atelier M	2	900,00 \$
33	Nature-scène	1	1 350,00 \$
34	Karlof	3	5 400,00 \$
35	Estasyland.com	6	3 900,00 \$
36	Com	6	4 500,00 \$
37	Da la lün	4	7 200,00 \$
38	Hôtel	5	4 500,00 \$
39	Bibittes	1	1 800,00 \$
40	Youri	1	900,00 \$
41	Atelier	1	900,00 \$
42	Tremblay 73	1	900,00 \$
43	Sans fond	3	3 600,00 \$
44	Amusiquons-nous	1	1 800,00 \$
45	PBG	3	4 050,00 \$
46	Odul	1	1 200,00 \$
47	Fabulage	6	5 400,00 \$
48	Porte-folio	1	1 800,00 \$
49	Génial	3	3 150,00 \$
50	Ensemble Z	1	900,00 \$
51	Frais du jour	4	3 600,00 \$
52	Nénuphar	1	1 800,00 \$
53	Sidaf	3	3 600,00 \$
54	Majolie	1	1 050,00 \$
55	Faya	3	5 400,00 \$
56	Idem	1	1 800,00 \$
57	Chimères	1	900,00 \$
58	Parcours	1	1 800,00 \$
59	La barmaid	5	3 000,00 \$
60	Hommage	2	3 600,00 \$
61	K2H	6	10 800,00 \$
62	Mondialisation	1	900,00 \$
63	V72	6	3 600,00 \$
64	Kandidats	2	3 000,00 \$
65	Quautrement	2	1 200,00 \$
66	Ndub	1	1 050,00 \$
67	Sanaviel	5	9 000,00 \$
68	Rédempteur	2	2 100,00 \$
69	Spounz	5	9 000,00 \$
70	Shanti	1	1 800,00 \$
71	Spequetacle	6	10 800,00 \$
72	Émergence	1	450,00 \$
73	Corps et âme	1	900,00 \$
74	Schéma	1	1 800,00 \$
75	Mamz'elle	4	2 400,00 \$
76	Défilé	1	1 800,00 \$
77	Caiman	2	3 600,00 \$
78	Orchestre mécanisé	4	7 200,00 \$
79	Guitarissimo	2	3 600,00 \$
80	Eaux	1	1 500,00 \$
81	D-Trois-Pierres	1	1 800,00 \$
82	Marcheurs	7	3 150,00 \$
83	Mes propriétés	3	3 600,00 \$
84	Quintessence	4	6 000,00 \$

Région # 06	Montréal Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subvention
	85	Photographie	1	1 800,00 \$
	86	Kola	2	3 000,00 \$
	87	Imaginaire	1	1 800,00 \$
	88	Barbarella	4	6 000,00 \$
	89	Axe	2	3 600,00 \$
	90	Demo	1	750,00 \$
	91	Filitrames	4	4 200,00 \$
	92	Musique OB	1	1 500,00 \$
	93	Bijoux	2	3 600,00 \$
	94	Licorne	1	1 800,00 \$
	95	La voix	4	6 600,00 \$
	96	Civilisation	1	1 200,00 \$
	97	Dictionnaire	1	1 200,00 \$
	98	Domestique	1	900,00 \$
	99	Privatisation	3	2 700,00 \$
	100	Album	1	1 800,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>266</b>	<b>333 600,00 \$</b>

Région #07	Outaouais Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Phosphore Jean Chéry et Patrice Larabie	1	750,00 \$
	2	DAM TUESDAYS	5	6 552,00 \$
	3	Théâtre Le Concours	1	2 130,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>		<b>7</b>	<b>9 432,00 \$</b>

Région # 08	Abitibi-Témiscamingue Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Les jardins de grand-mère	1	2 302,00 \$
	2	Les meilleures stratégies pour Playstation 2	2	1 480,00 \$
	3	Gigi et Mathieu vous chantent	3	5 565,00 \$
	4	Club de boxe du Nord	1	3 765,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>		<b>7</b>	<b>13 112,00 \$</b>

Région # 9	Côte-Nord Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
		Prenons-nous en main	2	1 800,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>1 800,00 \$</b>

Région # 10	Nord-du-Québec Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

Région # 11	Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Traitement de texte et mise en page	1	450.00 \$
	2	Aide-fermier	1	0.00 \$
	3	Patinoire Pabos-Mills	2	528.00 \$
	4	Anneau de glace Lac Vachon	6	750.00 \$
	5	Shusis Chez Victor	1	900.00 \$
	7	Jeunes Volontaires/réalisation d'un film	1	690.00 \$
	8	Les poupons	1	900.00 \$
	9	Eau en couleur	1	1 360.00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>		<b>14</b>	<b>5 578.00 \$</b>

Région #12	Chaudière-Appalaches Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	La jungle de compagnie	1	3 300,00 \$
	2	L'Ombre de la crémation	1	1 318,00 \$
	3	Monsieur tout le monde	4	1 318,00 \$
	4	Avenir 2001	3	7 200,00 \$
	5	Les couronnes de la Mère Noël	2	4 600,00 \$
	6	Le meublart moderne	1	792,50 \$
	7	Vicky Rose	1	2 906,87 \$
	8	Objectif Lune	7	16 300,00 \$
	9	Demo animation 3D	1	2 337,55 \$
	10	Acta es Fabula	2	1 797,34 \$
	11	Café culturel	1	800,00 \$
	12	Tam Tam	1	2 540,00 \$
	13	Atelier sur le deuil	1	3 640,00 \$
	14	Peter Pan-Théâtre	7	7 360,00 \$
	15	Agrotourisme en Chaudière-Appalaches	1	1 290,00 \$
	16	Des graines entre bonnes mains	1	2 270,00 \$
	17	Au chant du coq	1	1 335,00 \$
	18	Album Jocelyn Rodrigue	1	1 685,00 \$
	19	Communication Pissenlit	1	1 550,00 \$
	20	Production Jean-François Brochu	1	287,00 \$
	21	Atelier Tubicole Dominique Pépin-Guay	1	1 350,00 \$
	22	Atlantida	2	2 700,00 \$
	23	Éric Doyon-Jacques Garneau (Recueil de nouvelles)	1	900,00 \$
	24	Joël Blanchette chansonnier	1	1 819,00 \$
	25	Projet Garco-Michaël Grondin	1	1 380,00 \$
	26	La randonnée prévention du suicide – Tony Pouliot	1	450,00 \$
	27	Tradition mill. la médecine par les plantes	2	5 885,00 \$
	28	CD de musique	3	5 400,00 \$
	29	Restauration de voitures anciennes	1	1 800,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>		<b>52</b>	<b>86 311,26 \$</b>



Région #13	Laval Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Parfum du Nord	1	4 773,00 \$
	2	Comatoze	6	8 100,00 \$
	3	Mission	6	10 500,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>		<b>13</b>	<b>23 373,00 \$</b>

Région # 14	Lanaudière Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Jeunes volontaires(carrefour jeunesse)	0	1 092,50 \$
	2	Pifou mon premier livre de BD	1	2 080,00 \$
	3	Artiste dessin création	1	2 800,00 \$
	4	Musicien spectacle solo	1	1 800,00 \$
	5	Tant que je vivrai	1	2 300,00 \$
	6	Une abeille sur la lune	2	4 400,00 \$
	7	Le swatt	1	2 250,00\$
	8	Jeux et sculpture	2	4 500,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>		<b>9</b>	<b>21 222,50 \$</b>

Région # 15	Laurentides Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Transport Vip David Gauvreau/André Gauvreau	2	3 980,00 \$
	2	Ecole D'équitation / Vicki Gauvreau & Andréa Gauvreau	1	3 023,72 \$
	3	La Croisée des Mondes(BARR Katherine ,Labrecque Martin)	1	4 640,00 \$
	4	Cinergy/Rylent'ar(Fournelle David, Desjardins Yolande)	4	7 900,00 \$
	5	Bouchard Karine, Bouchard Guy (Golfweb)	3	5 714,00 \$
	6	Fragment, Lemieux Patrick, Boisvert Marc.	2	4 600,00 \$
	7	Rédaction d'articles sur l'environnement(Pelletier Lily, Gag)	1	1 825,00 \$
	8	Jade, (Brunet Lee, Brisson Pierre)	1	1 350,00 \$
	9	Verville Lyne, Labelle Diane (Ateliers ManiMOTS)	1	550,00 \$
	10	Fraser Marc, Boisvert Marc (Uma Production)	4	6 000,00 \$
	11	Boisclair Annie, Orchanian Vahe (Poésie d'Annie)	1	3 012,63 \$
	12	Tourangeau Francis, Boisvert Marc (Doggystyle)	3	6 400,00 \$
	13	Mac Farlane John Thomas,Ouellette Estelle(Desert Storm)	2	2 100,00 \$
	14	Centre De Musicothérapie Brigitte Vincent	1	336,00 \$
	15	Arts Médiévals Aimelie Legare	1	1 800,00 \$
	16	Agence de spectacle	3	3 960,00 \$
	17	Dans Mon Silence	1	2 834,00 \$

Région # 15	Laurentides Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	18	Mieux Vivre sa vie d'humain Francis Gauvin	1	1 800,00 \$
	19	Groovy Bananas	6	6 837,50 \$
	20	WITZ	5	12 600,00 \$
	21	Stéphane Prudhomme et Studio d'enregistrement Donald Fleuran	2	4 500,00 \$
	22	Production Annie Clermont, Annie Clermont et Donald Coté	1	2 800,00 \$
	23	O.P.C. Lauren Belec et Pascal Barbeau	1	8 160,00 \$
	24	ARC-EN-CIEL	1	2 594,31 \$
	25	Le Jean-Michou Show, Cécile Turcot, Frédérique S. Cote	1	4 620,00 \$
	26	E. Sarrazin et M. Belanger	11	10 800,00 \$
	27	Marc-Antoine Sevigny, Jean-Robert Bisaillon, (Tonytruand)	1	3 080,00 \$
	28	Soundload Project Nathalie Benoit	2	6 734,00 \$
	29	Ocean Hope (Paul Paquin Jason Bajada)	2	2 700,00 \$
	30	Exposition 2001 (Anne-Julie Garceau Christian Le Guerrier)	1	1 800,00 \$
	31	Cazaret ( George Grancharoff Danyelle Guyestanta)	2	4 600,00 \$
	32	Ocean Hope (Paul Paquin et Jason Bajada Paquin)	2	900,00 \$
	33	Bois Foyer Nouveau Concept 2000 Josée Pelletier J.P. Nadeau	9	4 866,00 \$
	34	Coupe de Bois de Chauffage Yannick Bérube/ Diane Boivin	2	2 800,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>		<b>82</b>	<b>142 217,16 \$</b>

Région # 16	Montérégie Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	L'Imaginaire	1	1 200,00 \$
	2	Franc Révéler	2	3 000,00 \$
	3	Vibration 9	3	9 148,00 \$
	4	Untitled 1	5	6 125,00 \$
	5	Passions atmosphériques	1	1 664,20 \$
	6	Création littéraire Isabelle Quimper	1	750,00 \$
	7	Pré-production Alexandre Belliard	2	2 400,00 \$
	8	Pro-Mémoria	1	1 200,00 \$
	9	Théâtre au parc Mathieu Monette	4	7 500,00 \$
	10	Bed	1	900,00 \$
	11	Un Castrat sur Broadway	1	900,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>		<b>22</b>	<b>34 787,20 \$</b>

Région # 17	Centre-du Québec Projet : <i>Jeunes Volontaires</i>		Nombre de participants	Subventions
	1	Suzie sue phase 2	1	300,00 \$
	2	Nippou productions	1	3 230,00 \$
	3	Myco culture ds	1	2 095,00 \$
	4	Projet monde parfait	1	6 200,00 \$
	5	Univert	3	1 785,00 \$
	6	N.G.L.C. projet	3	7 500,00 \$
	7	Rampap	2	3 449,00 \$
	8	Les confections tordues	1	2 075,00 \$
	9	Perkins	2	5 400,00 \$
	10	Démo album promotionnel 'La Rassa'	1	750,00 \$
	11	Démo musique populaire	1	1 200,00 \$
	12	Terryan Legends	2	1 350,00 \$
	13	Stages emploi	1	375,00 \$
	14	Purgatoire	1	1 350,00 \$
	15	Rendez-moi mon enfance	1	1 800,00 \$
	16	L'artiste à l'œuvre	1	900,00 \$
	17	La MDJ en folie	1	1 050,00 \$
	18	Exsudat	1	3 725,00 \$
	19	Les poupées de porcelaine	2	5 598,00 \$
	20	Recueil	1	1 890,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>		<b>28</b>	<b>52 022,00 \$</b>

**SOURCE :** Direction des ressources externes -- 13 mars 2001

**VALIDATION :** DBOF -- 21 mars 2001

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de Fiche : 45

<b>Titre</b>
<b>Nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions administratives, en mars 2000 et mars 2001</b>

<b>Nombre de jeunes en attente dans le cadre de Jeunes Volontaires</b>	<b>Mars 2000</b>	<b>Mars 2001</b>
01- Bas-St-Laurent	0	10
02- Saguenay/Lac-St-Jean	0	1
03- Québec	25	15
04- Mauricie	2	0
05- Estrie	5	7
06- Montréal	104	180 <sup>1</sup>
07- Outaouais	0	0
08- Abitibi-Témiscamingue	2	0
09- Côte-Nord	0	0
10- Nord-du-Québec	0	0
11- Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	0	0
12- Chaudière-Appalache	7	2
13- Laval	10	0
14- Lanaudière	0	15
15- Laurentides	5	7
16- Montérégie	12	0
17- Centre du Québec	5	25
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>262</b>

**SOURCE :** Direction des ressources externes, 15 mars 2001  
**VALIDATION :** DBOF – 21 mars 2001

<sup>1</sup> L'attente pour la région de Montréal est d'au plus 1 mois et inférieure pour les autres régions.

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 46

### Titre

Nombre et caractéristiques des participants au programme *Jeunes volontaires* pour l'année 2000-2001 dans chacune des catégories suivantes

- Prestataires de l'assistance-emploi
- Prestataires de l'assurance-emploi
- Sans soutien public de revenu
- Exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale

Nombre total de participations dans les catégories suivantes pour l'année 2000-2001 :

2000-2001

Prestataires de l'assistance-emploi	201
Prestataires de l'assurance-emploi	241
Sans soutien public de revenu	430
<b>Total</b>	<b>872</b>

Les informations concernant les participants exclus de la sécurité du revenu, en raison de la contribution parentale, ne sont pas disponibles.

**SOURCE :** Direction des ressources externes, 13 mars 2001.  
**VALIDATION :** DBOF- 21 mars 2001

ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS  
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 47

**Titre : Dépenses relatives au Crédit d'impôt remboursable pour la formation professionnelle (CIRF) au cours des trois dernières années, volet stages en milieu de travail et Régimes d'apprentissage et de qualification**

**Exposé et statistiques**

Il est à noter que le Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) a été aboli le 31 décembre 1998. Aucune nouvelle demande n'a donc été reçue depuis ce temps pour ce crédit, les seules interventions qui continuent de se faire sont de nature administrative et visent la fermeture des dossiers (activités de vérification comptable, etc.).

Le Crédit pour stage en milieu de travail (CSMT) est un crédit d'impôt remboursable distinct du CIRF. Le Crédit pour stage en milieu de travail (CSMT) existe depuis 1994 pour les entreprises qui accueillent un stagiaire d'un programme de formation professionnelle du ministère de l'Éducation du Québec ou encore pour les entreprises qui accueillent un apprenti du Régime de qualification ou du Régime d'apprentissage d'Emploi-Québec Ce crédit est applicable jusqu'au 31 décembre 2001.

Le ministère des Finances du Québec ne produit pas de données spécifiques sur le Crédit pour stage en milieu de travail. L'information sur le Crédit pour stage en milieu de travail est incluse dans une enveloppe qui comprend, en plus dudit crédit, le résiduel du Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) et un crédit pour design. Il nous est donc impossible de produire les dépenses relatives au Crédit pour stage en milieu de travail pour le Régime de qualification et le Régime d'apprentissage au cours des trois dernières années.

Le tableau qui suit totalise les Crédits réclamés par les entreprises au cours des trois dernières années pour les trois crédits selon les cotisations établies en date du 31 janvier 2001 (source : ministère des Finances).

	Crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF) Crédit pour stage en milieu de travail (CSMT) Crédit pour design.
1997	21 983 K \$
1998	17 602 K \$
1999	17 680 K \$

Il est à noter que les entreprises admissibles au CIRF diminuaient de 1996 à 1998 en fonction du calendrier de mise en application de l'assujettissement des entreprises à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

## *ÉTUDE DES CRÉDITS 2001 - 2002*

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

# de fiche : 48

#### Titre

Copie des minutes du Comité conjoint Canada-Québec d'implantation de  
l'Entente de mise en œuvre

Les copies des minutes du Comité conjoint Canada-Québec sont jointes en annexe. Il s'agit des minutes des séances qui ont eu lieu en mars, juin, septembre et décembre 2000. 2000

Les copies des minutes des séances précédentes ont été transmises l'an dernier.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction de l'Entente Canada-Québec, 5 mars 2001  
**VALIDATION :**

## COMITE CONJOINT CANADA-QUEBEC

COMPTE RENDU DE LA 19<sup>e</sup> RÉUNION

TENUE LE 21 MARS 2000

TOUR DE LA BOURSE

800, place Victoria – 28<sup>e</sup> étage

Salle du Conseil d'administration

Montréal, Québec

Composante Canada du Comité conjoint : Gaston Plourde (coprésident), Lucie Joly, (cosecrétaire), Jacques Allard (invité), Marlynn Brisebois, Roger Chartier, Charlotte Guilbert (en remplacement de Lise Martel), Michèle Laliberté (invitée), Pierre Lavigne, Martine Sanschagrin (en remplacement d'Andrée Benn), Andrée Themens.

Composante Québec du Comité conjoint : Smaïl Bouikni (coprésident), François Lord (cosecrétaire), Ginette Chabot (invitée), Eugénie DesAlliers, Robert Gauthier, Sylvie Lefrançois (invitée), Louise Mascolo, André Migneault, Robert Ricard, Marie-Renée Roy (invitée), Réjean Turbide.

SUJET	SUIVI
<p><u>ACCUEIL</u></p> <p>Les coprésidents souhaitent la bienvenue aux participants. Smaïl Bouikni annonce que François Lord siégera dorénavant à titre de cosecrétaire. Il signale également que Louise Mascolo, responsable de la gestion budgétaire opérationnelle, remplace Raymond Sarrazin au Comité conjoint.</p> <p>Gaston Plourde annonce que Marlynn Brisebois, directrice générale finances, administration et technologie de l'information, remplacera dorénavant Denis Boulianne, que Lise Martel, directrice générale des programmes et services, remplacera Nicole Barbeau et que Pierre Lavigne, directeur intégrité des programmes, remplacera Marie Boucher.</p> <p>1.     <b>ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR</b></p> <p>Les coprésidents passent en revue l'ordre du jour et un sujet est ajouté au point 16.2 lequel apparaît au présent compte rendu.</p>	



SUJET	SUIVI
<p>2. ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA 18<sup>E</sup> RÉUNION DU COMITÉ CONJOINT DU 15 DÉCEMBRE 1999</p> <p>Le compte rendu de la 18<sup>e</sup> réunion du Comité conjoint Canada-Québec a été approuvé et signé par les cosecrétaires.</p> <p>3. SUITES À DONNER À LA 18<sup>E</sup> RÉUNION DU COMITÉ CONJOINT DU 15 DÉCEMBRE 1999</p> <p>François Lord fait l'énumération des actions réglées soit :</p> <p>3.1 <u>Actions réglées</u></p> <p>3.1.1 Annexe annuelle 1999-2000</p> <p>3.1.2 Rapport final sur le passage à l'an 2000</p> <p>Le document a été déposé et il est convenu que le Protocole d'entente sur les niveaux de service (PENS) sera modifié en fonction des recommandations du groupe de travail.</p> <p>3.2 <u>Sujets reportés au prochain Comité conjoint</u></p> <p>3.2.1 Vision et nouvelle philosophie de service à DRHC</p> <p>4. DÉPÔT DE CORRESPONDANCE</p> <p>Les cosecrétaires se sont échangés au préalable la correspondance déposée au présent Comité conjoint. À cet effet, les listes des documents transmis sont distribuées aux membres du Comité.</p> <p><b>Documents transmis par le Québec :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 21 décembre 1999 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant la nouvelle version de l'Annexe annuelle;</li> <li>• Lettre du 9 février 2000 de Raymond Sarrazin à Marlynn Brisebois relative à l'imputation des coûts des intervenants externes au Compte d'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 15 février 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde relative aux besoins du Québec en liquidités concernant l'avance de mars 2000 pour les mesures actives d'emploi;</li> <li>• Lettre du 18 février 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant</li> </ul>	<p>Action Canada</p>

Comité conjoint Canada-Québec – 21 mars 2000

SUJET	SUIVI
<p>un projet de modifications aux mesures Projets locaux de développement des compétences (PLDC) et Subventions salariales d'insertion en emploi (SSIE);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 23 février 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde ayant trait à la cohabitation CRHC / CLE;</li> <li>• Lettre du 6 mars 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde relative aux besoins du Québec en liquidités concernant l'avance de mars 2000 pour les mesures actives d'emploi;</li> <li>• Lettre du 16 mars 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde ayant trait à l'<i>Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec – Résultats et effets</i>;</li> </ul> <p><b>Documents transmis par le Canada :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 11 janvier 2000 de Nicole Barbeau à Réjean Turbide transmettant le consolidé de décembre 1999 sur la référence et la rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 2 février 2000 de Claire Morris à Alain Derooy confirmant le niveau de financement dont disposera le Québec pour l'exercice 2000-2001;</li> <li>• Lettre du 4 février 2000 de Claire Morris à Alain Derooy ayant trait aux observations formulées par le Québec sur l'ébauche du chapitre 3 du Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 – Régime d'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 4 février 2000 de Nicole Barbeau à Réjean Turbide transmettant le consolidé de janvier 2000 des données sur la référence et la rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 8 février 2000 de Réjean Lafortune à Raymond Sarrazin ayant trait à la vérification financière de la mesure <i>Formation de la main-d'œuvre</i>;</li> <li>• Lettre du 23 février 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni informant de la plainte logée le 13 janvier 2000 à la Commission canadienne des droits de la personne par l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'Entente de la parité salariale;</li> <li>• Lettre du 23 février 2000 de Johanne Poulin à François Giroux visant à communiquer des informations aux ex-employés de DRHC relativement à l'Entente sur la parité salariale;</li> <li>• Lettre du 3 mars 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide accompagnant le consolidé de février 2000 des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 10 mars 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni accusant</li> </ul>	

SUJET	SUIVI
<p>réception du projet de modification aux mesures <i>Projets locaux de développement des compétences</i> (PLDC) et <i>Subventions salariales d'insertion en emploi</i> (SSIE);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lettre du 14 mars 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide accompagnant le consolidé corrigé de février 2000 des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire;</li><li>• Lettre du 16 mars 2000 de Marlynn Brisebois à Raymond Sarrazin ayant trait à la vérification financière des <i>Achats de formation</i>;</li><li>• Lettre du 17 mars 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni présentant une version modifiée du document <i>Cohabitation CLE/CRHC</i>.</li></ul>	
<p><b>5.0 TABLEAU DES ACTIONS PRIORITAIRES</b></p> <p>Le tableau des actions prioritaires (version mars 2000) est déposé et les parties feront l'examen à l'interne. Si des ajustements sont nécessaires, les cosecrétaires feront le suivi.</p> <p>Les autres tableaux de suivi seront mis à jour, notamment, en ce qui a trait à l'identification des responsables.</p>	<p><b>Action Canada-Québec</b></p>
<p><b>6.0 POINTS D'INFORMATION</b></p> <p><b>6.1 Parité salariale. Fonction publique du Canada</b></p> <p>Gaston Plourde informe le Québec des développements survenus dans ce dossier.</p>	
<p><b>7.0 INFORMATION AU PUBLIC</b></p> <p><b>7.1 Mise en application de l'article 9.1.1 de l'EMO</b></p> <p>Sylvie Lefrançois et Michèle Laliberté font rapport de leurs échanges au Comité conjoint. Elles signalent qu'elles poursuivent leurs travaux afin de proposer un libellé plus court, de procéder à l'identification des produits promotionnels visés et de définir les modalités d'application.</p> <p>Smaïl Bouikni souligne que l'adoption d'un nouveau libellé implique une modification à l'Entente de mise en œuvre. Le Comité conjoint convient d'aborder cette question lorsque les responsables du dossier feront rapport.</p>	<p><b>Action Canada-Québec</b></p>

SUJET	SUIVI
<b>8.0 MESURES ACTIVES ET SERVICES D'EMPLOI</b>	
<b>8.1 Subventions salariales</b>	
<p>À la suite de la détermination par DRHC des personnes responsables du dossier, le groupe d'experts poursuit ses travaux. À cet effet, une réunion conjointe est prévue dans les jours suivant la présente rencontre.</p>	<b>Action Canada-Québec</b>
<b>8.2 Services d'aide à l'emploi</b>	
<p>Emploi-Québec informe DRHC de son intention d'accorder, dans le cadre des Services d'aide à l'emploi (SAE) et selon les besoins, des frais supplémentaires aux participants lors d'activités dispensées par le personnel d'Emploi-Québec, lorsque la durée de l'intervention dépasse une journée. Ces frais supplémentaires sont déjà alloués lorsque les SAE sont offerts par des ressources externes.</p>	
<p>Le coprésident Canada informe le Québec que certaines vérifications doivent être effectuées afin que DRHC puisse apprécier la situation.</p>	<b>Action Canada</b>
<b>9.0 MÉCANISMES OPÉRATIONNELS</b>	
<b>9.1 Repérage, référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi</b>	
<p>Le groupe de travail présente au Comité conjoint un rappel des objectifs de la référence et de la rétroaction ainsi que les circonstances qui justifient qu'une rétroaction soit faite au CRHC. De plus, il indique que les travaux se poursuivent afin d'établir un cadre d'analyse des données quantitatives et qualitatives liées à la référence et à la rétroaction. Le mandat modifié du groupe de travail est adopté par le Comité conjoint.</p>	<b>Action Canada-Québec</b>
<p>Roger Chartier et Réjean Turbide effectueront un suivi en ce qui a trait à la référence visant l'amélioration de l'employabilité.</p>	<b>Action Canada-Québec</b>
<b>9.2 Mesures et services en contexte transfrontalier</b>	
<p>DRHC contactera prochainement Emploi-Québec pour le traitement des modalités proposées.</p>	<b>Action Canada</b>

SUJET	SUIVI
<p><b>9.3 Liaison continue</b></p> <p>DRHC prendra connaissance des données conciliées faisant état des activités réalisées aux niveaux régional et local prévues au mécanisme de liaison continue et conviendra avec Emploi-Québec des actions à poser, le cas échéant.</p> <p>Un rapport annuel conjoint au 31 mars 2000 sera déposé au prochain Comité conjoint.</p>	<p><b>Action Canada-Québec</b></p> <p><b>Action Canada-Québec</b></p>
<p><b>10.0 CADRE D'IMPUTABILITÉ</b></p> <p><b>10.1 Suivi des résultats 1999-2000 et établissement des cibles 2000-2001</b></p> <p>André Migneault et Jacques Allard passent en revue le document produit par le groupe de travail sur l'établissement des cibles 2000-2001, lesquelles s'établissent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 105 900 participants;</li><li>• 47 500 obtentions d'emploi;</li><li>• 123.6 M \$ de prestations non versées.</li></ul> <p>Ils font aussi part de leurs discussions quant à la clientèle et aux activités à considérer pour le calcul du premier indicateur de base et leurs différentes interprétations.</p> <p>Gaston Plourde rappelle que le Canada détermine les définitions et les méthodes de calcul utilisées pour la mesure des indicateurs de base de l'Entente et, à cet effet, une lettre d'Andrée Themens datée du 13 mars 2000 traitant de ce sujet est déposée. Le coprésident Canada indique toutefois qu'il fera valoir auprès de l'administration centrale les commentaires et interprétations de la partie Québec.</p> <p>Le groupe de travail modifiera le document présenté sur l'établissement des cibles en fonction des commentaires émis par les membres du Comité conjoint.</p>	<p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada-Québec</b></p>

SUJET	SUIVI
<p><b>10.2 Évaluation formative phase II</b></p> <p>Le Québec dépose le rapport sur la deuxième phase de l'évaluation formative et indique que la dernière tranche de cette évaluation, portant sur la satisfaction de la clientèle, sera déposée au Comité conjoint dès qu'elle aura été approuvée par les autorités d'Emploi-Québec concernées.</p>	Action Québec
<p><b>10.3 Évaluation sommative</b></p> <p>Marie-Renée Roy présente verbalement l'ébauche du plan d'évaluation sommative indiquant, notamment, qu'en 2000-2001 l'évaluation devrait porter sur la diplomation, l'abandon en cours de mesure et l'impact des mesures. Il est prévu que la réalisation de l'évaluation sommative s'échelonne jusqu'en 2005. Le plan d'évaluation sera déposé au Comité conjoint dès qu'il aura été approuvé par les autorités d'Emploi-Québec concernées.</p> <p>Gaston Plourde rappelle que l'Entente de mise en oeuvre prévoit que l'évaluation sommative soit menée au cours de la troisième année de l'Entente, en 1999-2000, et que les résultats de cette évaluation devraient être considérés lors de l'examen des résultats obtenus dans le cadre de la révision de l'Entente au terme de trois ans. DRHC et Emploi-Québec conviennent que les représentants experts poursuivent les discussions sur le sujet. Smail Bouikni indique que le plan d'action de l'évaluation sommative sera examiné en fonction du commentaire de DRHC et que les travaux amorcés se poursuivent.</p>	Action Québec
<p><b>10.4 Plan annuel et Annexe annuelle 2000-2001</b></p> <p>Smail Bouikini informe le Comité conjoint que le Plan annuel et l'Annexe annuelle 2000-2001 ont été déposés au gouvernement québécois et qu'ils devraient être transmis au Canada à l'intérieur des délais prévus à l'Entente.</p>	Action Québec
<p><b>11.0 HARMONISATION DES TERRITOIRES</b></p> <p>Roger Chartier confirme l'accord de DHRC à ce que la clientèle des localités de Notre-Dame-du-Laus et de Lac-Marguerite soit rattachée au CRHC Mont-Laurier. Les dispositions appropriées seront prises prochainement pour informer la clientèle.</p>	Action Canada

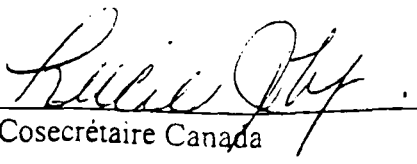
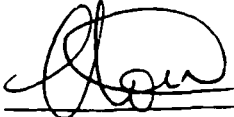
SUJET	SUIVI
<b>12.0 SYSTÈMES INFORMATIQUES</b>	
<p><b>12.1 Suivi des modalités de réalisation des fonctions du Système national de placement (SNP)</b></p> <p>Une présentation sur l'application SNSE/Windows a été faite au groupe de travail. Emploi-Québec évalue que cette application ne répond pas à ses besoins pour l'instant, mais que le développement prévu du Service de placement électronique (SPE) s'avère des plus intéressants. À cet effet, les experts poursuivent leurs travaux.</p> <p>Le Comité conjoint établit que le groupe de travail poursuivra ses travaux de manière plus globale en faisant le suivi des fonctions du Service national de placement tel que prévu à l'Entente de mise en oeuvre. Il est convenu que le groupe de travail dépose son mandat au prochain Comité conjoint et que la coordination des activités du groupe soit effectuée par les responsables du placement.</p> <p><b>12.2 Modalités d'échange d'information</b></p> <p>Le groupe de travail fait état de ses travaux relativement à l'identification du statut des participants. Un plan de réalisation des activités sera déposé au prochain Comité conjoint.</p> <p><b>12.3 Fichiers des codes postaux</b></p> <p>La mise à jour, transmise par le MSS, du fichier des codes postaux qu'utilise DRHC pour faire la référence des clients aux CLE est incomplète. De plus, compte tenu des changements aux systèmes actuels de DRHC, un développement informatique aux systèmes utilisés par Emploi-Québec est requis pour que les CLE puissent notamment avoir accès, dès juin 2000, à l'information leur permettant de diriger les clients sur les territoires des CRHC.</p> <p>Ainsi, le Comité conjoint est d'avis qu'il est impératif que des actions soient entreprises pour permettre aux CLE et aux CRHC de bien diriger la clientèle. À cet effet, il serait important que soit mise à jour l'interface entre les systèmes du MSS et de DRHC afin, notamment, qu'Emploi-Québec ait accès aux données rendues disponibles par DRHC.</p>	<p><b>Action Canada-Québec</b></p> <p><b>Action Canada-Québec</b></p> <p><b>Action Canada-Québec</b></p> <p><b>Action Canada-Québec</b></p>

SUJET		SUIVI
<b>13.0</b>	<b>INFORMATIONS BUDGÉTAIRES</b>	
<b>13.1</b>	<b>Vérification financière de la mesure Formation de la main-d'œuvre</b>	
<p>Pour faire suite à l'action prévue au point 9.4 du compte rendu de la réunion du Comité conjoint du 15 décembre 1999, DRHC a transmis, le 8 février 2000, une lettre à Raymond Sarrazin portant sur la vérification financière de la mesure Formation de la main-d'œuvre.</p> <p>Emploi-Québec répondra prochainement à cette lettre et indique que Louise Mascolo est dorénavant responsable du dossier.</p>		<b>Action Québec</b>
<b>14.0</b>	<b>INTÉGRITÉ DU FONDS DE L'ASSURANCE-EMPLOI</b>	
<b>14.1</b>	<b>Paiement dans les systèmes de DRHC</b>	
<p>DRHC indique qu'il enverra hebdomadairement une liste des paiements effectués dans les systèmes de manière à ce qu'Emploi-Québec en assure le suivi. De plus, une mise à jour des détenteurs de codes d'accès sera effectuée.</p>		<b>Action Canada-Québec</b>
<b>14.2</b>	<b>Rapport sur les trop-payés</b>	
<p>Le groupe de travail poursuit ses travaux. Emploi-Québec formulera une proposition relative à la forme et à l'échéancier du rapport sur les trop-payés.</p> <p>Il est convenu que le premier rapport sur les trop-payés qui sera produit indiquera le traitement qui a été fait du dossier en 1998-1999, afin de satisfaire aux dispositions de l'Entente.</p>		<b>Action Québec</b>
<b>14.3</b>	<b>Mécanisme de vérification et enquête à Emploi-Québec</b>	
<p>Emploi-Québec indique qu'une entente de service avec la Sécurité du revenu est en voie d'être conclue pour la mise en œuvre des mécanismes de vérification et enquête. De plus, le Québec entend demander que les coûts de recouvrement des trop-payés soient imputables au Compte d'assurance-emploi, étant entendu qu'aucune ressource ne fut transférée à cet effet.</p>		<b>Action Québec</b>
<p>Le groupe de travail poursuit ses travaux pour établir les modalités de traitement.</p>		<b>Action Canada Québec</b>



SUJET	SUIVI
<p><b>15.0 RÉVISION DE L'ENTENTE AU TERME DE 3 ANS</b></p> <p>Pour donner suite à l'article 9.1 de l'Entente de principe, Smaïl Bouikni propose un processus de révision qui prévoit, notamment, la mise sur pied d'un comité de révision Canada-Québec qui comprendrait les coprésidents, les cosecrétaires et deux autres ressources nommées par les parties. Le calendrier proposé prévoit, notamment, une rencontre exploratoire en juin 2000 et la révision à l'automne. Le mandat du Comité conjoint consisterait à formuler des propositions aux parties pour décision au plus tard en décembre 2000.</p> <p>DRHC souhaite examiner les questions préalables à une révision et suggère de reporter les discussions à la prochaine réunion du Comité conjoint.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>
<p><b>16.0 VARIA</b></p>	
<p><b>16.1 Cohabitation CLE/CRHC</b></p> <p>Suite à des échanges entre DRHC et Emploi-Québec et pour donner suite à une demande du Québec formulée au point 13 lors du dernier Comité conjoint, une nouvelle version du document sur la cohabitation CLE/CHRC est déposée.</p>	
<p><b>16.2 Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi</b></p> <p>DRHC indique que, conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'Assurance-emploi 1998-1999 sera déposé au parlement le 22 mars. Ce document sera disponible en format électronique sur Internet. Une copie sera acheminée à la partie Québec dès réception.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>

Comité conjoint Canada-Québec - 21 mars 2000

SUJET	SUIVI
<p><b>17.0 DATE DE LA PROCHAINE RÉUNION</b></p> <p>La prochaine réunion du Comité conjoint Canada-Québec est planifiée pour le 30 mai ou le 20 juin 2000.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">   Cosecrétaire Canada </div> <div style="text-align: center;">   Cosecrétaire Québec </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <u>29 mai 2000</u>  Date </div> <div style="text-align: center;"> <u>25 mai 2000</u>  Date </div> </div> <p>2000-05-25</p>	

COMITÉ CONJOINT CANADA-QUÉBEC  
COMPTÉ RENDU DE LA 20<sup>e</sup> RÉUNION  
DU 20 JUIN 2000 - 10H00  
DRHC - Complexe Guy-Favreau  
Tour Ouest - 3<sup>e</sup> étage  
Salle 301-13 B  
Montréal, Québec

- Composante Québec du Comité conjoint: Smaïl Bouikni, coprésident, Ginette Chabot (en remplacement de Réjean Turbide), Sylvie Lefrançois, François Lord, cosecrétaire, Louise Mascolo, Bernard Matte, Frédéric Michel, Ghislaine Morin (par contact téléphonique), Robert Ricard.
- Composante Canada du Comité conjoint: Gaston Plourde, coprésident, Jacques Allard (en remplacement d'Andrée Themens), Marlynn Brisebois, Roger Chartier, Charlotte Guilbert (en remplacement de Lise Martel), Lucie Joly, cosecrétaire, Michèle Laliberté, Martine Sanschagrin (en remplacement d'Andrée Benn), France Ouimet.

SUJETS	SUIVIS
<p><b>1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR</b></p> <p>Le coprésident Canada indique qu'Andrée Benn sera remplacée dans ses fonctions de directrice des technologies de l'information par Michel Gilbert.</p> <p>L'ordre du jour est adopté avec l'ajout, à la demande de la partie Québec, d'un sujet au varia.</p>	
<p><b>2. ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA 19<sup>E</sup> RÉUNION TENUE LE 21 MARS 2000</b></p> <p>Les cosecrétaires ont cosigné le compte rendu de la 19<sup>e</sup> réunion du Comité conjoint Canada-Québec.</p>	
<p><b>3. SUITES À DONNER À LA 19<sup>E</sup> RÉUNION DU 21 MARS 2000</b></p> <p><b>3.1. Actions réglées</b></p> <p>3.1.1 Recommandation de modifications au PENS ; rapport final sur le passage à l'an 2000</p> <p>3.1.2 Harmonisation des territoires</p> <p><b>3.2. Sujet reporté au Comité conjoint de septembre 2000</b></p>	

SUJETS	SUIVIS
<p><b>3.2.1 Vision et nouvelle philosophie de service à DRHC</b></p> <p><b>4. DÉPÔT DE LA CORRESPONDANCE</b></p> <p>Les parties Canada/Québec s'échangent la liste de la correspondance déposée au présent Comité conjoint.</p> <p><b>Documents déposés par le Canada :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lettre du 22 mars 2000 de Jane Stewart à Diane Lemieux accompagnant un exemplaire du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 1999.</li> <li>2. Lettre du 24 mars 2000 de Sylvie Fortin à Yvon Pomerleau ayant trait au remboursement des frais de réaménagement des employés fédéraux transférés pour l'exercice 1999-2000.</li> <li>3. Lettre du 28 mars 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni ayant trait à la contribution relative au coût des loyers, reliée aux employés fédéraux transférés.</li> <li>4. Lettre du 10 avril 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide accompagnant le consolidé des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi.</li> <li>5. Lettre du 13 avril 2000 de Roger Chartier aux directeurs et directrices de CRHC traitant des modalités de référence et de rétroaction des prestataires d'assurance-emploi aux Centres locaux d'emploi (CLE).</li> <li>6. Lettre du 1<sup>er</sup> mai 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni ayant pour objet l'imputation des coûts des intervenants externes dans le cadre de l'EMT.</li> <li>7. Lettre du 1<sup>er</sup> mai 2000 de Johanne Poulin à François Giroux concernant l'Entente relative à la parité salariale.</li> <li>8. Lettre du 9 mai 2000 d'Andrée Themens à Ghislaine Morin, Bernard Matte et Michel Gélinas ayant pour objet le traitement des données pour les résultats 1999-2000.</li> <li>9. Lettre du 10 mai 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni convenant que la nouvelle mesure « <i>Subventions salariales</i> » est conforme aux dispositions de l'article 3.1 de l'Entente de principe.</li> </ol>	

SUJETS	SUIVIS
<p>10.Lettre du 11 mai 2000 de Marlynn Brisebois à Louise Mascolo traitant de la vérification financière de la mesure québécoise « <i>Formation de la main-d'œuvre</i> ».</p> <p>11.Lettre du 11 mai 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide ayant pour objet le consolidé des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi dans le cadre de l'EMT.</p> <p>12.Lettre du 15 juin 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni traitant de la vérification financière de la mesure québécoise « <i>Formation de la main-d'œuvre</i> »</p> <p><b>Documents déposés par le Québec :</b></p> <p>1. Lettre du 5 avril 2000 de Louise Mascolo à Marlynn Brisebois portant sur la vérification financière de la mesure « <i>Formation de la main-d'œuvre</i> ». ( voir 13.1)</p> <p>2. Lettre du 5 avril 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde pour transmission du Plan annuel 2000-2001 et de l'Annexe annuelle concernant les indicateurs de base de mesures des résultats. (voir 10.5)</p> <p>3. Lettre du 27 avril 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde sur la reconnaissance attestant les montants versés par le Canada et les débours réalisés par le Québec en 1999-2000 relativement à l'Annexe VI de l'EMO. (voir 4)</p> <p>4. Lettre du 2 mai 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant l'état des revenus et dépenses 1999-2000 de la mesure « <i>Achat de formation</i> ». (voir 4)</p> <p>5. Lettre du 5 mai 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde sur les données provisoires sur l'utilisation de la contribution annuelle pour les mesures actives d'emploi. ( voir 4)</p> <p>6. Lettre du 16 mai 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde transmettant de l'information additionnelle concernant la contribution annuelle pour les mesures actives d'emploi pour l'exercice 1999-2000. (voir 4)</p> <p>7. Lettre du 18 mai 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde sur la vérification financière de la mesure « <i>Formation de la main-d'oeuvre</i> ». (voir 13.1)</p>	

SUJETS	SUIVIS
<p>8. Lettre du 5 juin 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde relative aux états des coûts certifiés des Achats de formation pour les années financières 1997-1998 et 1998-1999. (voir 4)</p> <p>9. Note du 9 juin 2000 de Ghislaine Morin à Smaïl Bouikni faisant le point sur les évaluations réalisées dans le cadre de l'Entente Canada-Québec. (voir 10.3)</p> <p>10. Lettre du 13 juin 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde portant sur l'évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec - satisfaction des participantes et participants. (voir 10.3)</p> <p><b>5. SUIVI DES ACTIONS PRIORITAIRES</b></p> <p>Le tableau de suivi des actions prioritaires mis à jour est déposé. On souligne que le tableau complet des actions est toujours mis à jour et peut être consulté au besoin.</p> <p><b>6.0. POINTS D'INFORMATION</b></p> <p><b>6.1. Parité salariale, Fonction publique du Canada</b></p> <p>Faisant suite aux échanges de correspondance concernant la transmission des chèques de parité salariale aux employés de DRHC transférés au Québec, la partie Canada fait état de la situation à ce sujet et souligne que l'exercice visant le premier paiement sera complété sous peu.</p> <p><b>6.2. Refonte des régions économiques de l'assurance-emploi</b></p> <p>La partie Canada informe le Québec du processus de modification aux limites des régions économiques de l'assurance-emploi dont l'entrée en vigueur est prévue le 9 juillet 2000. Cette refonte des régions économiques n'a pas d'incidence sur la structure de DRHC.</p> <p>La partie Canada informera le Québec dès que les modifications seront officielles.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p><b>7.0. INFORMATION AU PUBLIC</b></p> <p><b>7.1. Mise en application de l'article 9.1.1 de l'EMO</b></p> <p>Les autorités de DRHC souscrivent au principe d'un libellé abrégé sur des produits de communication, par exemple, où l'espace ne permet pas l'inscription du libellé prévu à l'art. 9.1.1 de l'EMO.</p> <p>Les parties Canada/Québec s'entendent sur le libellé suivant :</p> <p><i>" Le Québec est responsable des mesures et services d'emploi financés par le Compte d'assurance-emploi du Canada "</i></p> <p>La partie Québec soumettra le format du libellé abrégé aux instances ministérielles et gouvernementales concernées.</p> <p>Concurremment, les représentants Canada/Québec poursuivront les discussions pour préciser les modalités d'utilisation de ce libellé. De plus, les parties poursuivront leur réflexion quant à la portée de l'utilisation de ce nouveau libellé et l'impact sur les dispositions prévues à l'Entente de mise en œuvre.</p>	<p><b>Action Québec</b></p> <p><b>Action Canada / Québec</b></p>
<p><b>8.0. MESURES ACTIVES ET SERVICES D'EMPLOI</b></p> <p><b>8.1. Subventions salariales</b></p> <p>Le dépôt de correspondance confirme que la mesure "Subventions salariales " rencontre les objectifs de l'art. 3.1 de l'Entente de principe.</p> <p>En réponse à une demande de DRHC, Emploi-Québec a signalé, lors d'échanges préliminaires entre experts, souhaiter que les résultats relatifs à cette mesure soient inscrits sous " <i>Subventions salariales ciblées</i> " dans le cadre du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.</p> <p>Emploi-Québec informera par écrit DRHC du mode attendu d'inscription des résultats relatifs à cette mesure dans le cadre de ce rapport.</p>	<p><b>Action Québec</b></p>
<p><b>8.2. Services d'aide à l'emploi</b></p> <p>Suite aux échanges d'information entre les deux parties concernant les frais supplémentaires versés aux participants lors d'activités dispensées à l'interne par les CLE, DRHC poursuit son examen afin d'en saisir tous les impacts et reviendra le plus tôt possible à Emploi-Québec.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p><b>9.0. MÉCANISMES OPÉRATIONNELS</b></p> <p><b>9.1. Repérage, référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi</b></p> <p>Emploi-Québec dépose les <i>Modalités de référence des prestataires d'assurance-emploi aux centres locaux d'emploi</i> convenues entre les parties. Les membres du Comité conjoint commentent l'évolution de l'application des modalités de repérage, de référence et de rétroaction depuis le début de la mise en œuvre de l'Entente relative au marché du travail.</p> <p>Compte tenu de l'importance de la référence des prestataires d'assurance-emploi pour le service à la clientèle et l'atteinte des résultats, les parties mandatent le groupe de travail de dresser un état de la situation de la référence et de la rétroaction, d'en faire l'analyse et de la présenter à leurs autorités respectives.</p> <p>De plus, il est convenu que, de façon statutaire, le groupe de travail présente au Comité conjoint une analyse globale des résultats de la référence et de la rétroaction de la clientèle prestataire d'assurance-emploi.</p> <p><b>9.2. Mesures et services en contexte transfrontalier</b></p> <p>DRHC contactera le responsable de ce dossier à Emploi-Québec pour poursuivre les travaux relatifs aux modalités de traitement des mesures et services offerts en contexte transfrontalier.</p> <p><b>9.3. Liaison continue</b></p> <p>Le bilan annuel 1999-2000 de la liaison continue est déposé et commenté par les parties. Il en ressort notamment que le protocole sur la liaison continue est opérationnel dans l'ensemble des points de services.</p> <p>En réponse à une question de DRHC, Emploi-Québec indique que la participation des directeurs de la Sécurité du revenu dans le cadre des activités de la liaison continue se fait au besoin selon les sujets abordés.</p> <p>Compte tenu de l'impact positif du Protocole sur les résultats et le service à la clientèle, le Comité conjoint y accordera une attention particulière en matière de suivi.</p>	<p><b>Action Canada / Québec</b></p> <p><b>Action Canada / Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada- Québec</b></p>





SUJETS	SUIVIS
<p><b>10.0. Cadre d'imputabilité</b></p> <p><b>10.1 Suivi des résultats 1999-2000</b></p> <p>À la demande d'Emploi-Québec, DRHC procède actuellement au traitement du fichier remplaçant les données fournies au cours de l'année, entre autres, afin que les deux organisations véhiculent les mêmes données.</p> <p>Les parties commentent les résultats partiels de l'année 1999-2000 relatifs aux trois indicateurs de rendement prévus à l'Entente.</p> <p><b>10.2. Méthode de calcul du 1<sup>er</sup> indicateur de résultats</b></p> <p>DRHC réitère la proposition faite au dernier Comité conjoint de faire connaître la position du Québec auprès de l'administration centrale de DRHC en ce qui a trait au calcul du premier indicateur de rendement. Emploi-Québec prend acte de l'offre.</p> <p><b>10.3. Évaluation formative - Phase II</b></p> <p>La partie Québec dépose le dernier rapport de l'évaluation formative portant sur la satisfaction des participantes et participants à l'égard des services offerts. DRHC souligne la qualité des résultats obtenus compte tenu que l'enquête auprès de la clientèle s'est tenue durant la phase d'implantation. Les parties soulignent également la qualité du contenu du rapport et l'utilisation qui en est faite, notamment, pour définir des normes de service.</p> <p>Les échanges entre les experts Canada/Québec se poursuivent suite au récent dépôt par la partie Québec des cadres d'évaluation portant sur la politique d'intervention sectorielle et les salles multiservices en lien avec le volet Service national de placement.</p> <p><b>10.4. Évaluation sommative</b></p> <p>Les échanges se poursuivent entre les experts. Le cadre ainsi que le plan de l'évaluation sommative seront déposés au Comité conjoint une fois adoptés par les instances d'Emploi-Québec concernées.</p> <p><b>10.5. Plan annuel 2000-2001</b></p> <p>DRHC considère que l'information transmise dans le Plan annuel 2000-2001 est incomplète. Les échanges entre les coprésidents se poursuivent sur le sujet.</p>	<p><b>Action Canada / Québec</b></p> <p><b>Action Québec</b></p> <p><b>Action Canada / Québec</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p><b>11.0. SYSTÈMES INFORMATIQUES</b></p> <p><b>11.1. Suivi des modalités de réalisation des fonctions du Système national de placement (SNP) <sup>1</sup></b></p> <p>DRHC fait le point sur l'état d'avancement du dossier de fusion du Guichet emploi et du Service de placement électronique (SPE). Emploi-Québec fera connaître son intérêt à participer à la réalisation d'un tel projet et selon quelles modalités.</p> <p>Pour donner suite à une décision du Comité conjoint du 21 mars 2000, les représentants de DRHC et d'Emploi-Québec déposeront au prochain Comité conjoint une proposition de mandat.</p> <p><b>11.2. Modalités d'échange d'information</b></p> <p>DRHC dépose le rapport conjoint <i>État d'avancement des travaux du groupe de travail sur les modalités d'échange d'information</i>. La partie Canada indique qu'une représentation sera faite auprès des autorités de DRHC pour l'accord et le support technologique dans ce projet. Elle précise que le maintien de l'architecture actuelle est directement en lien avec les délais d'implantation.</p> <p>La partie Québec dépose un document de travail qui fait état de la mise en place globale des systèmes informatiques d'Emploi-Québec. Ce document de travail du Québec décrit des solutions technologiques nécessaires de part et d'autre en vue d'échanges transparents entre les deux organisations. La partie Québec souligne l'importance d'entreprendre rapidement des discussions sur la faisabilité de ces solutions ou l'élaboration de solutions alternatives communes. Le groupe de travail est mandaté à cette fin.</p> <p><b>11.3. Fichiers des codes postaux</b></p> <p>Le système de DRHC permettant au CLE de diriger la clientèle vers les CRHC sera maintenu au Québec jusqu'à la mise en place d'une autre solution technologique.</p> <p>En ce qui a trait au système utilisé par les employés de DRHC pour diriger la clientèle vers les CLE, Emploi-Québec poursuit ses démarches pour apporter les correctifs nécessaires au fichier et éliminer les anomalies qui y sont signalées.</p> <p>Le groupe de travail doit poursuivre ses travaux dans le but de</p>	<p><b>Action Québec</b></p> <p><b>Action Canada / Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada / Québec</b></p> <p><b>Action Québec</b></p>

<sup>1</sup>

A noter que ce sujet sera dorénavant traité au point 8 " Mesures et services d'emploi ".

SUJETS	SUIVIS
développer une solution technologique commune dans les plus brefs délais afin que les CRHC et les CLE soient en mesure d'informer correctement les usagers sur les points de service les desservant.	Action Canada-Québec
<b>12. INFORMATIONS BUDGÉTAIRES</b>	
<b>12.1. Vérification financière de la mesure " Formation de la main-d'œuvre "</b>	
Les parties commentent l'échange de correspondance sur le sujet et font état de leur compréhension et position respectives. Le Comité conjoint mandate les responsables de chaque partie de poursuivre les discussions.	Action Canada/Québec
De plus, DRHC précisera sa demande en fournissant des éclaircissements additionnels.	Action Canada
<b>13.0. INTÉGRITÉ DU FONDS DE L'ASSURANCE-EMPLOI</b>	
<b>13.1. Paiement dans les systèmes de DRHC</b>	
DRHC fait part que les listes de paiement seront à nouveau transmises dès que les données dans les systèmes seront accessibles. Il ajoute que la mise à jour des détenteurs de codes d'accès est terminée.	Action Canada
<b>13.2. Rapport sur les trop-payés</b>	
Emploi-Québec dépose les rapports annuels sur les trop-payés 1998-1999 et 1999-2000. DRHC indique que les rapports seront examinés aux fins de commentaires. Emploi-Québec confirme également qu'une politique de recouvrement et de récupération a été mise en place et qu'un système informatique supporte ces opérations.	Action Canada
Les parties conviennent que les experts détermineront la date appropriée de tombée du rapport compte tenu notamment de la disponibilité des données financières.	Action Canada / Québec
<b>13.3 Mécanisme de vérification et enquêtes à Emploi-Québec</b>	
Tel qu'indiqué lors d'un précédent Comité-conjoint, la partie Québec entend déposer une demande relative à l'utilisation des sommes récupérées pour financer les activités reliées à l'administration du mécanisme de vérification et d'enquêtes ainsi que des activités de recouvrement.	Action Québec

SUJETS	SUIVIS
<p><b>14.0 RÉVISION DE L'ENTENTE AU TERME DE 3 ANS</b></p> <p>À la demande du coprésident Canada, ce sujet est reporté au Comité conjoint de septembre 2000.</p> <p><b>15.0 VARIA</b></p> <p><b>15.1 États des coûts certifiés des Achats de formation</b></p> <p>Le coprésident Québec signale que de l'information supplémentaire sera transmise au Canada concernant la ventilation des coûts pour les années 1997-1998 et 1998-1999.</p> <p><b>16. PROCHAINE RÉUNION</b></p> <p>Les parties conviennent que la prochaine réunion se tiendra le 19 septembre 2000 à Québec.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">   Cosecrétaire Québec </div> <div style="text-align: center;">   Cosecrétaire Canada </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> 19 septembre 2000  Date </div> <div style="text-align: center;"> 19 Sept. 2000  Date </div> </div>	<p style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Action Québec</b></p>

COMITÉ CONJOINT CANADA-QUÉBEC  
COMPTE RENDU DE LA 21<sup>e</sup> RÉUNION  
DU 19 SEPTEMBRE 2000 - 10H30

Salle de conférence – Édifice Loto-Québec  
955, chemin Saint-Louis – 1<sup>er</sup> étage  
Québec (Québec)

- Composante Québec du Comité conjoint : Smaïl Bouikni, coprésident, Sylvie Lefrançois, François Lord, cosecrétaire, Louise Mascolo, Frédéric Michel, Ghislaine Morin, Robert Ricard, Réjean Turbide.
- Composante Canada du Comité conjoint : Gaston Plourde, coprésident, Marlynn Brisebois, Roger Chartier, Charlotte Guilbert (en remplacement de Lise Martel), Lucie Joly, cosecrétaire, Carole Khal (en remplacement de Christianne Beaupré), Michèle Laliberté, Andrée Themens.

SUJETS	SUIVIS
<p>1. <u>ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR</u></p> <p>À la demande de la partie Québec, un point sur la mesure <i>Première expérience de travail pour jeunes diplômés</i> est ajouté au Varia.</p>	
<p>2. <u>ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA 20<sup>e</sup> RÉUNION TENUE LE 20 JUIN 2000</u></p> <p>Les cosecrétaires ont signé le compte rendu de la 20<sup>e</sup> réunion du Comité conjoint Canada-Québec.</p>	
<p>3. <u>SUITES À DONNER À LA 20<sup>e</sup> RÉUNION DU 20 JUIN 2000</u></p> <p>3.1 <b>Actions réglées</b></p> <p>3.1.1 Refonte des régions économiques de DRHC</p> <p>Un complément d'information est donné par la partie Canada concernant les nouvelles modalités de l'assurance-emploi dans la région Bas-Saint-Laurent / Côte-Nord / Charlevoix / Saguenay. La partie Québec indique que la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et responsable de l'Emploi écrira bientôt sur ce sujet à la ministre de Développement des ressources humaines Canada.</p> <p>3.2 <b>Sujet reporté au Comité conjoint de décembre 2000</b></p> <p>3.2.1 Vision et nouvelle philosophie de service à DRHC</p>	

SUJETS	SUIVIS
<p><b>4. <u>DÉPÔT DE LA CORRESPONDANCE</u></b></p> <p>Les parties Canada/Québec s'échangent la liste de la correspondance déposée au présent Comité conjoint.</p> <p><b>Documents déposés par le Canada :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 19 juin 2000 de Marlynn Brisebois à Raymond Sarrazin confirmant les montants afférents aux contributions 1999-2000;</li> <li>• Lettre du 23 juin 2000 de Marlynn Brisebois à Louise Mascolo ayant pour objet de fournir des éclaircissements sur les données à véhiculer dans l'état financier vérifié pour la mesure québécoise Formation de la main-d'œuvre;</li> <li>• Lettre du 30 juin 2000 de Danielle Vincent à Jacques Gariépy ayant trait aux nouvelles zones d'assurance-emploi;</li> <li>• Lettre du 26 juillet 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni accusant réception de l'état vérifié des revenus et dépenses de l'EMT pour l'exercice 1999-2000;</li> <li>• Lettre du 3 août 2000 de Marlynn Brisebois à Louise Mascolo demandant des éclaircissements sur des explications fournies relativement aux données financières de la mesure québécoise Formation de la main-d'œuvre.</li> </ul> <p><b>Documents déposés par le Québec :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 5 juillet 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant l'État certifié portant sur les Achats de formation pour l'année financière 1998-1999;</li> <li>• Lettre du 14 juillet 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde lui transmettant l'État des revenus et des dépenses 1999-2000 vérifié par le Vérificateur général du Québec;</li> <li>• Lettre du 8 septembre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde ayant trait aux données relatives aux indicateurs de base;</li> <li>• Lettre du 18 septembre 2000 de Louise Mascolo à Marlynn Brisebois relative à la présentation de la mesure Formation de la main-d'œuvre à l'État des revenus et dépenses;</li> <li>• Lettre du 18 septembre 2000 de Louise Mascolo à Marlynn Brisebois concernant les rapports certifiés relatifs à la mesure Achats de formation.</li> </ul>	

SUJETS	SUIVIS
<p>5. <u>SUIVI DES ACTIONS PRIORITAIRES</u></p> <p>Le <i>Tableau des actions prioritaires</i> à jour est déposé.</p>	
<p>6. <u>POINTS D'INFORMATION</u></p> <p>6.1 <b>Parité salariale, Fonction publique du Canada</b></p> <p>La partie Canada fait le point dans ce dossier.</p>	
<p>7. <u>INFORMATION AU PUBLIC</u></p> <p>7.1 <b>Mise en application de l'article 9.1.1 de l'EMO</b></p> <p>Le Québec indique qu'un concours de circonstances explique l'oubli du libellé sur les produits de communication de la campagne d'Emploi-Québec actuellement en cours. Les fascicules à paraître prochainement dans <i>La Presse</i> comprennent cependant le libellé. Il est établi que, sauf exception, les produits de communication d'Emploi-Québec comprennent le libellé. Des mesures sont prévues pour s'assurer que le libellé apparaît sur les produits régionaux et locaux. DRHC poursuit l'inventaire et l'analyse de ses produits, notamment dans le cas des produits pancanadiens.</p> <p>Action Québec</p> <p>Action Canada</p> <p>Selon l'avis juridique demandé par DRHC, l'utilisation du libellé abrégé pourrait se faire suite à un simple échange de correspondance en vertu de l'art. 10.6 de l'Entente de principe. Emploi-Québec indique cependant que les consultations qu'elle a menées ont fait ressortir la nécessité de procéder à une modification de l'Entente signée par les ministres concernés. Emploi-Québec propose que l'utilisation du libellé abrégé soit examinée dans le cadre de la révision de l'Entente à venir.</p>	
<p>7.2 <b>Encarts dans les envois aux prestataires de l'assurance-emploi</b></p> <p>DRHC dépose une proposition concernant la gestion de l'insertion des encarts dans les envois aux prestataires de l'assurance-emploi. Il s'agit d'une clarification des rôles respectifs convenus en juin 1998 à l'effet que DRHC offre strictement des services de coordination auprès d'Emploi-Québec.</p> <p>DRHC accepte de poursuivre, de façon transitoire et à court terme, la gestion de l'insertion des encarts pour Emploi-Québec. À cet effet, les responsables de ce dossier établiront les modalités de cette transition.</p>	<p>Action Canada/Québec</p>

SUJETS	SUIVIS
<p>Les parties échangent sur les obligations découlant des législations linguistiques fédérale et québécoise. Une vérification sera faite par DRHC concernant la possibilité d'inclure dans les envois aux prestataires de l'assurance-emploi des feuillets unilingues français produits par Emploi-Québec ou la faisabilité de double encartage.</p> <p><b>8. MESURES ACTIVES ET SERVICES D'EMPLOI</b></p> <p><b>8.1 Services d'aide à l'emploi</b></p> <p>La partie Canada poursuit l'examen relatif à l'utilisation des fonds du Compte d'assurance-emploi pour le versement de frais supplémentaires aux clients qui participent à des activités dispensées à l'interne par les CLE.</p> <p><b>8.2 Mesures et services en contexte transfrontalier</b></p> <p>Les travaux se poursuivent et une rencontre sur le sujet est prévue prochainement.</p> <p><b>8.3 Suivi des modalités de réalisation des fonctions du Système national de placement (SNP)</b></p> <p>Les travaux des experts se poursuivent sur la formulation du mandat du groupe de travail.</p> <p>En lien avec la réponse à venir du Québec quant à son intérêt à participer à la réalisation de la fusion, par DRHC, du Guichet-emploi et du Service de placement électronique (SPE), il a été convenu qu'une rencontre spéciale du Comité conjoint sera tenue avant le 12 décembre. Lors de cette rencontre les deux organisations présenteront leur vision, leur philosophie de service et les systèmes informatiques en appui à leur prestation de service dans l'optique des développements futurs. Les deux parties échangeront notamment sur les impacts globaux de ces développements sur leurs systèmes et leurs prestations de services.</p> <p><b>8.4 Subventions salariales</b></p> <p>DRHC fera une demande écrite concernant les modalités d'inscription des résultats relatifs à la mesure <i>Subventions salariales</i> dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.</p>	<p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p>

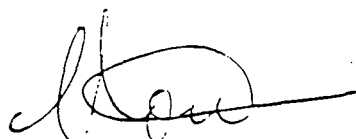


SUJETS	SUIVIS
<p><b>9. <u>MÉCANISMES OPÉRATIONNELS</u></b></p> <p><b>9.1 Repérage, référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi</b></p> <p>Le rapport d'analyse du groupe de travail conjoint sur le repérage, la référence et la rétroaction est déposé. Le Québec fait part de sa grande préoccupation concernant la référence. Le Canada fait état de l'augmentation substantielle constatée jusqu'à maintenant, tout en convenant qu'il faut maintenir les efforts déjà consentis. Les deux parties font part des actions respectivement posées pour augmenter le volume de référence. Elles conviennent de la nécessité que chaque réseau intensifie ses actions aux niveaux régional et local en mettant l'accent, entre autres, sur les échanges entre gestionnaires.</p> <p>Emploi-Québec réitère sa demande à l'effet que le groupe de travail dispose de l'ensemble des données nécessaires à la réalisation de son mandat. DRHC indique que l'examen des données consolidées à l'échelle du Québec ne serait pas nécessairement utile, mais que sur une base régionale et locale, toute l'information pertinente sera rendue disponible.</p> <p>Il est entendu que le groupe de travail conjoint poursuit ses travaux et examine les banques de données à la disposition d'Emploi-Québec pour avoir accès à toute la clientèle prestataire d'assurance-emploi.</p> <p>Le Québec propose de tenir une rencontre conjointe entre les directeurs régionaux d'Emploi-Québec et les directeurs de CRHC afin d'échanger sur le repérage, la référence et la rétroaction. Le Canada prend en délibéré cette proposition et fournira une réponse prochainement.</p>	<p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p>
<p><b>9.2 Liaison continue</b></p> <p>Emploi-Québec et DRHC confirment que la liaison continue est inscrite dans les attentes formulées aux gestionnaires. Les parties conviennent de s'informer du suivi de cet élément et de faire rapport au prochain Comité conjoint.</p> <p><b>10 <u>CADRE D'IMPUTABILITÉ</u></b></p> <p><b>10.1 Suivi des résultats 1999-2000</b></p> <p>En réponse à la demande du Québec concernant les données actualisées (P 14), le Canada exprime son regret quant aux retards rencontrés dans leur production. Le délai s'explique par le démantèlement du fichier longitudinal de la main-d'œuvre et la</p>	<p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p><b>Action Canada</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p>nécessité de revoir tous ses mécanismes d'échange de données avec ses partenaires pour respecter les exigences du Commissaire à la protection de la vie privée. Dès qu'elles seront disponibles, les données seront transmises au Québec.</p>	
<p><b>10.2 Suivi des résultats 2000-2001</b></p> <p>Emploi-Québec fait état de ses difficultés à suivre les cibles de résultats à cause des retards dans la transmission des données relatives aux indicateurs. Dès que ces données seront disponibles, elles seront transmises au Québec.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>
<p><b>10.3 Évaluation formative</b></p> <p>Un sommaire des trois évaluations formatives est en cours de préparation et sera transmis aux membres du Comité conjoint une fois terminé. L'évaluation de la salle multiservices et de l'intervention sectorielle sera bientôt amorcée.</p>	<p><b>Action Québec</b></p>
<p><b>10.4 Évaluation sommative</b></p> <p>Les échanges se sont poursuivis entre les experts sur le plan de l'évaluation sommative. Des commentaires concernant certains éléments seront fournis bientôt par DRHC. Le plan de l'évaluation sommative devrait être déposé lors de la prochaine rencontre du Comité conjoint, une fois adopté par toutes les instances d'Emploi-Québec.</p>	<p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Québec</b></p>
<p><b>10.5 Plan annuel 2000-2001</b></p> <p>DRHC entend formuler ses commentaires sur le plan annuel 2000-2001 lors d'une rencontre à venir entre les coprésidents, en regard, notamment, de la production du prochain plan annuel.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>
<p><b>11. <u>SYSTÈMES INFORMATIQUES</u></b></p>	
<p><b>11.1 Modalités d'échange d'information</b></p> <p>Le Québec dépose le compte-rendu conjoint d'une réunion du groupe d'experts ainsi qu'une version modifiée d'un document portant, entre autres, sur des propositions de développement d'infrastructures pour combler ses besoins. Le Québec demande au Canada d'ajouter au groupe de travail actuel une ressource responsable de l'architecture afin qu'il poursuive ses travaux en vue, notamment, d'apprécier le plan de travail et d'élaborer des solutions communes.</p>	<p><b>Action Canada</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p><b>11.2 Fichiers des codes postaux</b></p> <p>Le Québec a fourni cet été un fichier à jour faisant le lien entre les codes postaux et les CLE correspondants. Sur 180 000 codes postaux, seuls 1 700 posent encore problème. Une nouvelle version du fichier sera disponible fin septembre et sera mise à jour sur une base mensuelle.</p> <p>Les parties réitèrent l'importance de poursuivre les travaux pour la mise en place d'une solution technologique commune.</p>	<p><b>Action Québec</b></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p>
<p><b>12. <u>INFORMATIONS BUDGÉTAIRES</u></b></p> <p><b>12.1 État des revenus et dépenses 1999-2000</b></p> <p>DRHC poursuit son analyse de l'État des revenus et dépenses. À cet effet, Emploi-Québec propose que des rencontres de travail se tiennent entre les experts en vue, entre autres, d'apporter les éclaircissements requis.</p> <p><b>12.2 États certifiés « Achats de formation »</b></p> <p>Pour les états certifiés des années 1990 à 1997, DRHC fait valoir que la conciliation effectuée durant ces années n'équivaut pas à une certification. Toutefois, compte tenu de la problématique expliquée dans la lettre du 18 septembre dernier de Louise Mascolo, DRHC région du Québec, recommandera à l'administration centrale la fermeture du dossier.</p> <p>Pour les états certifiés 1997-1998 et 1998-1999, DRHC observe, notamment, des écarts entre les états certifiés et les directives du guide opérationnel. Cependant, le niveau total des dépenses qui auraient pu être imputées à l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail en 1998-1999 aurait permis d'absorber ces écarts. DRHC considère donc ce dossier clos.</p>	<p><b>Action Canada/Québec</b></p>
<p><b>13. <u>INTÉGRITÉ DU FONDS DE L'ASSURANCE-EMPLOI</u></b></p> <p><b>13.1 Rapport sur les trop-payés</b></p> <p>La proposition conjointe relative au Rapport des trop-payés est déposée et adoptée par le Comité conjoint.</p> <p><b>13.2 Mécanisme de vérification et enquête à Emploi-Québec</b></p> <p>Le Québec dépose une proposition de modèle de financement des activités de Contrôle et conformité à même les sommes recouvrées de l'assurance-emploi. Le Canada examinera la</p>	<p><b>Action Canada</b></p>

SUJETS	SUIVIS
<p>proposition.</p> <p>Emploi-Québec indique son intention de mettre en place une unité spécialisée pour les enquêtes plutôt que de convenir une entente de service avec la Sécurité du revenu. Le financement de cette unité spécialisée est lié à la proposition de modèle.</p> <p><b>13.3 Paiement dans les systèmes de DRHC</b></p> <p>DRHC fait état des actions posées dans ce dossier et les parties conviennent que le point est réglé.</p> <p><b>14. <u>RÉVISION DE L'ENTENTE AU TERME DE 3 ANS</u></b></p> <p>Les parties échangeront sur ce point lors d'une rencontre à convenir entre les coprésidents.</p> <p><b>15. <u>VARIA</u></b></p> <p><b>15.1 Nouvelle mesure : Première expérience de travail pour jeunes diplômés</b></p> <p>Emploi-Québec informe DRHC de l'ajout du volet <i>Première expérience de travail pour jeunes diplômés</i> à la mesure <i>Subventions salariales</i>. Il est prévu que l'application de ce volet débute en février 2001. Un dépôt officiel sera fait prochainement pour convenir de la conformité de cette mesure en regard de l'article 3.1 de l'Entente.</p> <p><b>16. <u>DATE DE LA PROCHAINE RÉUNION</u></b></p> <p>Mardi le 12 décembre 2000</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p><b>Action Canada/Québec</b></p> <p></p> <p><b>Action Québec</b></p> <p></p> <p></p>



Cosecrétaire Québec



Cosecrétaire Canada



Date



Date

COMITÉ CONJOINT CANADA-QUÉBEC  
COMPTE RENDU DE LA 22<sup>e</sup> RÉUNION  
DU 12 DÉCEMBRE 2000 - 10H30

Salle de conférence – 401-07  
Complexe Guy Favreau  
Tour Ouest  
Montréal (Québec)

- Composante Québec du Comité conjoint : Smaïl Bouikni, coprésident, Claude Desaulniers en remplacement de Bernard Matte, Robert Gauthier, Sylvie Lefrançois, François Lord, cosecrétaire, Frédéric Michel, Ghislaine Morin, Luc Normand, Bernard Paquet, Ginette Sylvain, Réjean Turbide.
- Composante Canada du Comité conjoint : Gaston Plourde, coprésident, Jacques Allard, Jocelyne Bertrand, Marlynn Brisebois, Guy Dugas (en remplacement de Christianne Beaupré), Lucie Joly, cosecrétaire, Michèle Laliberté, Pierre Lavigne, Martine Sanschagrin, Andrée Themens.

SUJETS	SUIVIS
<p>1. <u>ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR</u></p> <p>Le coprésident Québec annonce des changements à la délégation québécoise. Ainsi, Ginette Sylvain, Directrice du suivi financier et de l'information de gestion remplace Louise Mascolo. Bernard Paquet, Directeur du pilotage opérationnel des systèmes informatiques par intérim remplace Robert Ricard et, Luc Normand de la Direction générale adjointe des opérations remplace Ginette Chabot.</p> <p>Le coprésident Canada informe le Québec du départ de Lucie Joly qui sera remplacée dans son rôle de cosecrétaire par Martine Sanschagrin.</p> <p>L'ordre du jour est adopté tel quel.</p>	
<p>2. <u>ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA 21<sup>e</sup> RÉUNION TENUE LE 19 SEPTEMBRE 2000</u></p> <p>Les cosecrétaires ont signé le compte rendu de la 21<sup>e</sup> réunion du Comité conjoint Canada-Québec.</p>	
<p>3. <u>SUITES À DONNER À LA 21<sup>e</sup> RÉUNION DU 19 SEPTEMBRE 2000</u></p> <p>3.1 <u>Actions réglées</u></p> <p>Les membres du Comité prennent connaissance des actions réglées</p> <p>3.2 <u>Sujet reporté au Comité conjoint de février 2001</u></p>	

SUJETS	SUIVIS
3.2.1 Aucun sujet n'est reporté	
4. <u>DÉPÔT DE LA CORRESPONDANCE</u>	
Les parties Canada/Québec s'échangent la liste de la correspondance déposée au présent Comité conjoint.	
<b>Documents déposés par le Québec:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 11 Octobre 2000 de Louise Mascolo à Marlynn Brisebois relative aux prévisions des débours pour les mesures actives d'emploi pour les mois de novembre 2000 à mars 2001</li> <li>• Lettre du 13 octobre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde ayant trait aux dépenses cumulatives au 30 septembre 2000 pour l'année financière 2000-2001</li> <li>• Lettre du 26 octobre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde transmettant de l'information complémentaire en regard de l'État des revenus et dépenses 1999-2000</li> <li>• Lettre du 7 novembre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant l'entente pour la mise en œuvre de projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés.</li> <li>• Lettre du 30 novembre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde concernant un projet de modification à la mesure "Subventions salariales"</li> <li>• Lettre du 30 novembre 2000 de Smaïl Bouikni à Gaston Plourde lui transmettant le Plan d'évaluation sommative sur les mesures actives offertes aux individus par Emploi-Québec.</li> </ul>	
<b>Documents déposés par le Canada:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 27 septembre 2000 de Gabrielle Loiselle à Ghislaine B. Giguère ayant trait aux contributions mensuelles d'octobre 2000.</li> <li>• Lettre du 28 septembre de Roger Chartier à Réjean Turbide ayant trait aux écrans disponibles à Emploi-Québec pour rejoindre l'ensemble de la clientèle de l'assurance-emploi.</li> <li>• Lettre du 2 octobre 2000 de Gaston Plourde à Smaïl Bouikni ayant pour objet le traitement des données relatives aux indicateurs de base.</li> <li>• Lettre du 2 octobre 2000 d'Andrée Themens à Bernard Matte ayant trait à l'inscription au Rapport au parlement 2000 pour "Projets locaux de développement des compétences (PLDC) et Subvention salariale d'insertion en emploi (SSIE)".</li> </ul>	

SUJETS	SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre du 2 octobre 2000 de Gaston Plourde à Smail Bouikni ayant pour objet le niveau de la référence des prestataires de l'assurance-emploi vers les services d'emploi et des données disponibles.</li> <li>• Lettre du 11 octobre 2000 de Gaston Plourde à Smail Bouikni demandant de l'information complémentaire en regard de l'état des revenus et dépenses 1999-2000.</li> <li>• Courriel du 18 octobre 2000 d'André Themens à Bernard Matte, Ghislaine Morin, André Migneault et Marie-Renée Roy accompagnant les tableaux faisant état des résultats finaux de l'année 1999-2000 des indicateurs " nombre de retour en emploi " et " prestations non versées ".</li> <li>• Lettre du 18 octobre 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide accompagnant le consolidé des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi.</li> <li>• Lettre du 30 octobre 2000 de Gabrielle Loiselle à Ghislaine B. Giguère ayant pour objet les contributions mensuelles de novembre 2000.</li> <li>• Lettre du 9 novembre 2000 de Claire M. Morris à Alain Derooy l'informant de l'envoi prochain du chapitre 3 du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi - 2000.</li> <li>• Lettre du 10 novembre 2000 de Lise Martel à Réjean Turbide ayant pour objet le consolidé des données sur la référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi.</li> <li>• Lettre du 16 novembre 2000 de Claire M. Morris à Alain Derooy accompagnant l'ébauche du chapitre 3 du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi - 2000, aux fins d'examen.</li> <li>• Lettre du 28 novembre 2000 de Gabrielle Loiselle à Ghislaine B. Giguère ayant pour objet les contributions mensuelles de décembre 2000.</li> </ul>	
5.	<u>SUIVI DES ACTIONS PRIORITAIRES</u>
En remplacement des tableaux de suivis, les cosecrétaires produiront de nouveaux outils de suivi, comprenant notamment:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les actions récurrentes regroupées par mois</li> <li>• Les actions de suivi continu groupées par catégories</li> <li>• Les groupes de travail, leur mandat et la liste des responsables</li> </ul>	
Une proposition de document sera déposée au prochain Comité	Action

Sujets	SUIVIS
conjoint	Canada/Québec
6. <u>POINTS D'INFORMATION</u>	
6.1 Parité salariale, Fonction publique du Canada	
<p>La partie Canada fait état que le dernier versement relatif à la parité salariale des employés du Québec est en voie d'être finalisé.</p> <p>Le coprésident Canada informe le Québec d'une plainte adressée à Danielle Vincent (SMA) de la part d'un employé d'Emploi-Québec concernant la transposition de poste et pour laquelle une réponse a été transmise au cours des dernières semaines.</p> <p>La partie Canada mentionne également que les dispositions en regard du Régime de soins dentaires, pour les employés transférés au Québec, prendront fin le 31 mars 2001.</p>	
6.2 Évaluation interne de DRHC	
<p>Une copie de l'évaluation interne de DRHC a été remise aux représentants du Québec. La partie Canada souligne l'importance qu'elle accorde à ce dossier et profite de l'occasion pour remercier Emploi-Québec de sa collaboration à la démarche. Les thèmes de l'évaluation sont : les modalités de référence et de rétroaction ; les mécanismes de liaison ; la production et la diffusion d'information sur le marché du travail. Le rapport, déjà partagé entres experts, comprend un plan d'action élaboré par DRHC et qui pourra servir d'outil de travail, notamment, dans le cadre de la référence et la rétroaction.</p>	
7. <u>INFORMATION AU PUBLIC</u>	
7.1 Mise en application de l'article 9.1.1 de l'EMO	
<p>La partie Canada prépare un guide sur l'utilisation du libellé 9.1.1 dans les produits d'information. Ce guide sera disponible au début de l'année 2001, et vise à appuyer les CRHC et les Directions régionales de DRHC. Il sera partagé avec les experts du Québec.</p>	Action Canada
<p>Le Québec a, au cours des derniers mois, procédé à un rappel auprès des régions, des modalités entourant l'utilisation du libellé. En lien avec les actions qui seront posées par DRHC, Emploi-Québec évaluera la pertinence de sensibiliser à nouveau son réseau.</p>	Action Québec
7.2 Encarts dans les envois aux prestataires de l'assurance-emploi	
<p>Lors d'échange entre les responsables concernés, le Québec a indiqué sa volonté d'assurer la gestion de la production des encarts. À cette fin, le Québec a demandé à DRHC d'évaluer la possibilité de transmettre sur une base récurrente des listes de prestataires.</p>	



SUJETS	SUIVIS
Le Canada informe le Québec qu'il est impossible de transmettre ces informations en vertu de l'EMT et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.	
Le Canada dépose la lettre adressée au Québec le 18 octobre 2000 qui fait part des moyens disponibles permettant de répondre avantageusement aux besoins exprimés par le Québec au dernier Comité conjoint. A cet égard, le Canada souligne que cette alternative s'ajoute à celles déjà proposées par DRHC.	
Le Québec poursuit son évaluation des mécanismes qui permettraient de maintenir ce service à la clientèle.	Action Québec
A la demande du Québec, le Canada continuera d'effectuer pour Emploi-Québec la gestion des encarts au delà du 31 décembre 2000.	Action Canada
Un état de situation sera fait au prochain Comité conjoint par les responsables de ce dossier.	Action Canada/Québec
8. <u>MESURES ACTIVES ET SERVICES D'EMPLOI</u>	
8.1 Services d'aide à l'emploi (Activités d'aide à l'emploi)	
Afin de poursuivre l'examen en cours, le Canada demande d'obtenir les coûts reliés aux <i>Activités d'aide à l'emploi</i> jusqu'à maintenant ainsi qu'une projection au 31 mars 2001. Il demande également sous quelle mesure cette dépense sera inscrite à l'État des revenus et dépenses.	Action Québec
8.2 Mesures et services en contexte transfrontalier	
Les échanges entre Emploi-Québec et les composantes concernées de DRHC ont eu lieu. Une ébauche des modalités d'application des mesures et services en contexte transfrontalier est en élaboration par Emploi-Québec et sera partagée entre experts.	Action Québec
8.3 Suivi des modalités de réalisation des fonctions du Système national de placement (SNP)	
Le mandat déposé par les experts est approuvé par le Comité conjoint. Les experts devront déposer un plan de travail au prochain Comité conjoint.	Action Canada/Québec
8.4 Recherche et innovation (Travailleurs âgés)	
Le Québec confirme qu'il retire la demande antérieurement formulée au Canada, en regard du financement de ce projet à même les fonds de l'EMT.	
8.5 Première expérience de travail pour jeunes diplômés	
Le Canada procédera à l'analyse de ce volet de la mesure <i>Subventions salariales</i> . Les experts identifiés sont Raymond Deschênes de DRHC et	

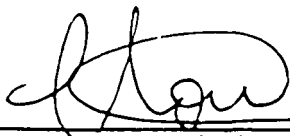
SUJETS	SUIVIS
Johanne Bourassa d'Emploi-Québec.	
Les experts procéderont aux échanges nécessaires pour compléter l'analyse.	Action Canada/Québec
<b>8.6 Recherche et innovation (Compte individuel de développement)</b>	
Les parties conviennent de la démarche suivante dans les cas où un projet expérimental, initié et financé par le Canada est tenu sur le territoire du Québec, au titre de la mesure <i>Recherche et Innovation</i> .	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le Canada informe le Comité conjoint.</li> <li>2. Le Comité conjoint identifie pour chaque projet, les responsables et détermine le mécanisme permettant la consultation.</li> <li>3. Les consultations se font entre experts.</li> <li>4. Le Canada prend en considération les besoins identifiés par le Québec.</li> <li>5. Le Québec est informé du cadre d'évaluation qui sera utilisé au niveau pancanadien.</li> <li>6. Lorsque les résultats seront disponibles, le Canada en fait part au Comité conjoint.</li> </ol>	
Dans le cadre du projet <i>Compte individuel de développement</i> présenté par le Canada, le coprésident du Québec désigne comme responsable du dossier le directeur des politiques du marché du travail. Le Canada initiera une rencontre avec le responsable du Québec.	Action Canada
<b>9. MÉCANISMES OPÉRATIONNELS</b>	
<b>9.1 Repérage, référence et rétroaction de la clientèle prestataire de l'assurance-emploi</b>	
Les responsables du groupe de travail conjoint présentent l'analyse des résultats de la référence et de la rétroaction, au 30 novembre 2000. On constate une forte hausse de la référence de la clientèle vers Emploi-Québec, et ce, depuis septembre 2000. Le nombre élevé des rétroactions dans certaines régions nécessitera une analyse plus approfondie par le groupe de travail.	Action Canada/Québec
Les parties comprennent que la référence est tributaire du nombre de demandes d'assurance-emploi reçues et que la période de pointe actuelle est propice à la création d'une banque de clients susceptibles d'utiliser les mesures et services d'Emploi-Québec ultérieurement.	
Le groupe de travail poursuivra ces travaux sur la référence et la rétroaction.	Action Canada/Québec
<b>9.2 Liaison continue</b>	
Afin, notamment, d'améliorer l'application des modalités de référence et des mécanismes de liaison continue, deux rencontres regroupant les directeurs des CRHC et les directeurs régionaux d'Emploi-Québec (Montréal-métro et	Action Canada/Québec

SUJETS	SUIVIS
Province) seront organisées en février ou mars 2001.	
10 <u>CADRE D'IMPUTABILITÉ</u>	
10.1 Suivi des résultats 1999-2000	
Le Québec fait part des résultats complets 1999-2000.	
Nombre de participants : 96351 versus 100000 (96.4%), Retour au travail : 56010 versus 52800 (106%), Prestations non versées : 127 M \$ versus 116,7 M \$ (109%).	
Des discussions sont tenues sur les modes de calcul des données en lien, notamment, avec le fichier des résultats fourni par le Québec à DRHC à la fin de l'année 1999-2000.	
Le Canada demande si le processus de transmission des données peut être allégé afin de permettre de véhiculer de façon continue et avec précision les résultats sur les trois indicateurs dans le but d'éliminer le traitement P-14 fait par DRHC. Les experts sont mandatés pour examiner cette problématique.	Action Canada-Québec
10.2 Suivi des résultats 2000-2001	
Le Québec présente les résultats de 2000-2001 après six mois d'exercice.	
Nombre de participants : 42,440 versus 105,200 (40,1%), Retour au travail : 28761 versus 45,500 (60,5%), Prestations non versées : 103 M \$ versus 123 M \$ (83,3%)	
Les données en provenance de DRHC ont été transmises au début de décembre 1999. Emploi-Québec évalue la possibilité de réviser les cibles 2000-2001 et les experts feront état des discussions sur ce sujet au prochain comité conjoint.	Action Canada/Québec
10.3 Évaluation formative	
Le Québec annonce que le sommaire des évaluations formatives est sur le point d'être terminé et sera partagé aux experts le 21 décembre prochain. Par la suite, il sera disponible sur Internet.	Action Québec
Pour le volet couvrant les salles multiservices, le Québec indique que la cueillette d'information est terminée et que le rapport est en voie de rédaction. Le volet <i>Interventions -Sectorielles</i> implique pour sa part, 12 sous-comités et la cueillette d'information est en voie de se terminer.	
10.4 Évaluation sommative	
Le Québec présente son plan d'évaluation sommative déposé au point 4.	

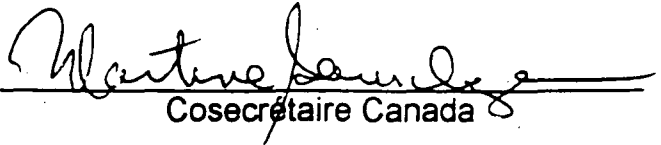
SUJETS	SUIVIS
<b>11. <u>SYSTÈMES INFORMATIQUES</u></b>	
<b>11.1 Modalités d'échange d'information</b>	
<b>11.1.1 Échanges opérationnels</b>	
<p>Le Québec fait le point dans le dossier de sa solution informatique actuellement en élaboration et dépose un document qui fait la description de ses besoins, notamment, en terme d'échéance.</p>	
<p>Le Canada rappelle que son échéancier actuel est tributaire, notamment, des appels d'offre présentement en cours</p>	
<p>Le Québec explique que le développement de sa solution technologique est déjà en cours et souligne l'importance d'avoir une réponse du Canada sur les échéanciers possibles et ce, à très court terme.</p>	
<p>Le Canada acquiesce à cette demande et transmettra, le plus précisément possible, les échéanciers de DRHC qui sont actuellement prévus en regard des besoins soumis par le Québec et ce, avant la fin de l'année en cours.</p>	<b>Action Canada</b>
<p>À cette fin, les experts conviendront des éléments de la solution québécoise qui impliquent un interface avec DRHC et où un arrimage en terme d'échéance, est requis.</p>	<b>Action Canada/Québec</b>
<b>11.1.2 Système de placement en ligne</b>	
<p>Le Québec informe le Canada de la mise en oeuvre de son nouveau système <i>Service de placement en ligne</i> prévue pour septembre 2001. À cette égard, il indique qu'il ne participera pas aux travaux liés à la fusion du Système de placement électronique et Guichet emploi Internet de DRHC.</p>	
<p>En raison des dispositions prévues à l'EMT, le Québec continuera d'alimenter la Banque nationale d'emploi et, à cette fin, il dépose au Canada un document décrivant ses besoins d'information en regard des mécanismes disponibles pour alimenter les systèmes de DRHC.</p>	
<p>Le Canada analysera le document et fera part au Québec de ses résultats.</p>	<b>Action Canada</b>
<b>11.1.3 Modalités d'accès au CNP, aux appellations d'emploi et aux profils de compétences</b>	
<p>Le Québec informe le Canada qu'il utilisera les codes de la Classification nationale des professions, appellations d'emploi et profils de compétences dans son nouveau système de placement. Il mentionne également que des dispositions sont prévues à l'EMT pour lui permettre d'avoir accès à ces informations.</p>	
<p>Les experts sont mandatés pour en établir les modalités et les mécanismes convenus seront inscrits au Protocole sur les niveaux de service.</p>	<b>Action Canada/Québec</b>

SUJETS	SUIVIS
<p><b>11.2 Fichiers des codes postaux</b></p> <p>Le Canada a reçu un fichier complet de codes postaux, ce qui a permis de rétablir l'intégrité de sa banque de données. Le Québec confirme que des mises à jour régulières continueront d'être transmises pour alimenter le système de DRHC.</p> <p>Le Québec indique qu'à ce moment-ci, il ne participera pas à l'élaboration d'un système commun accessible sur les sites Internet des deux organisations. Toutefois, il confirme qu'il utilisera le site Internet de DRHC en remplacement des écrans actuels pour l'identification des CRHC en fonction des codes postaux. Les écrans actuellement en utilisation seront retirés des systèmes du Canada dès la mise en opération du système Internet au début de l'année 2001.</p>	<p><b>Action</b> <b>Canada/Québec</b></p>
<p><b>12. <u>INFORMATIONS BUDGÉTAIRES</u></b></p> <p><b>12.1 État des revenus et dépenses 1999-2000</b></p> <p>Le Canada informe le Québec qu'il considère que la somme de 16,6M\$ telle que présentée à l'État des revenus et dépenses vérifié sous la rubrique <i>Mesure de soutien au Service national de placement</i> n'est pas conforme aux dispositions prévues à l'article 5.4.2 de l'EMT et, de ce fait, ne peut être imputée au Compte d'assurance-emploi. Pour le même motif, le Copräsident du Canada spécifie que les dépenses engagées ne pourront faire l'objet d'un remboursement pour l'exercice 2000-2001.</p> <p>À cet égard, une lettre sera prochainement transmise par le Canada au Québec.</p>	<p><b>Action Canada</b></p>
<p><b>13. <u>INTÉGRITÉ DU FONDS DE L'ASSURANCE-EMPLOI</u></b></p> <p>Le Canada dépose un document qui fait suite à la <i>Proposition de modèle de financement des activités de contrôle et conformité à même les sommes recouvrées pour les participants à l'Assurance-emploi</i> du Québec.</p> <p>La position de DRHC se résume ainsi : les ressources qui étaient requises à DRHC, avant le transfert, pour assumer les activités de détection, de contrôle, d'établissement et de recouvrement de trop-payés font partie intégrante des ressources transférées. De plus, les sommes recouvrées ne peuvent être utilisées à d'autres fins que celles prévues à l'EMT. Puisque l'annexe au document déposé par DRHC est assez technique, le Québec pourra communiquer avec la direction générale des finances, administration et technologies de l'information, pour obtenir si requis, des informations supplémentaires.</p>	
<p><b>14. <u>RÉVISION DE L'ENTENTE AU TERME DE 3 ANS</u></b></p> <p>Une rencontre des coprésidents a eu lieu le 29 novembre dernier et un mandat a été transmis aux cosecrétaires pour proposer aux coprésidents une</p>	<p><b>Action</b> <b>Canada/Québec</b></p>

SUJETS	SUIVIS
démarche et un échéancier.	
15. <u>VARIA</u>	
Aucun sujet traité.	
16. <u>DATE DE LA PROCHAINE RÉUNION</u>	
La prochaine rencontre aura lieu le 27 février 2001.	



cosecrétaire Québec



Cosecrétaire Canada

27 février 2000

Date

27 février 2001

Date

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 49

### Titre

**Nombre d'heures de cours, et coûts de celles-ci, achetés par Emploi-Québec dans les commissions scolaires, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par commissions scolaires.**

### Exposé et statistiques

Le nombre de contrats et les engagements financiers pour les formations achetées par Emploi-Québec dans les commissions scolaires pour l'année financière 2000-2001, sont les seules données que l'ont peut fournir.

Les données demandées ne sont pas entièrement disponibles pour les raisons suivantes :

- La *Mesure de formation de la main-d'œuvre* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999 et résultait de la consolidation des mesures transitoires de formation (Achats de formation, Soutien individuel à la formation, Projets de formation axés sur l'emploi, Entreprises d'entraînement et SPRINT). Ces mesures étaient gérées en 1998-1999 par les systèmes de DRHC ou de la SQDM ; les informations ne sont plus disponibles puisqu'elles n'ont pas été transférées dans les bases de données actuelles utilisées par Emploi-Québec.
- Les aménagements apportés aux systèmes existants, dans le but d'accommoder l'introduction de la nouvelle *Mesure de formation de la main-d'oeuvre*, permettent une gestion minimale de la mesure et, conséquemment, ne fournissent qu'une information de gestion de base. Ainsi, avec une gestion très décentralisée, le nombre d'heures de cours et le détail des coûts par commission scolaire n'était pas disponible pour 1999-2000.
- Pour ce qui est de l'exercice 2000-2001, le nombre d'heures de cours n'est pas disponible. En date du 2 mars 2001, le nombre de contrats et les engagements, et non les déboursés, sont disponibles pour chacune des commissions scolaires du Québec.  
(voir tableau à la page suivante)

**SOURCE :** Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 16 mars 2001

**VALIDATION:** Service du budget – DBOF – le 30 mars 2001

COMMISSION SCOLAIRE	ENGAGEMENTS AU 2 MARS 2001	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Monts-et-Marées, CS des	13	440 862 \$
Phares, CS des	9	436 974 \$
Fleuve-et-des-Lacs, CS du	18	584 684 \$
Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	21	2 040 830 \$
Pays-des-Bleuets, CS du	27	853 854 \$
Lac-Saint-Jean, CS du	12	682 233 \$
Rives-du-Saguenay, CS des	5	249 264 \$
De La Jonquière, CS	15	888 721 \$
Charlevoix, CS de	8	557 700 \$
Capitale, CS de la	43	2 537 406 \$
Découvreurs, CS des	14	835 678 \$
Premières-Seigneuries, CS des	27	1 178 989 \$
Portneuf, CS de	13	680 982 \$
Chemin-du-Roy, CS du	36	2 228 413 \$
Énergie, CS de l'	35	1 027 481 \$
Hauts-Cantons, CS des	8	112 163 \$
Région-de-Sherbrooke, CS de la	10	442 023 \$
Sommets, CS des	4	62 508 \$
Pointe-de-l'Île, CS de la	71	2 708 392 \$
Montréal, CS de	107	4 177 246 \$
Marguerite-Bourgeoys, CS	84	5 055 909 \$
Draveurs, CS des	2	30 139 \$
Portages-de-l'Outaouais, CS des	11	587 005 \$
Coeur-des-Vallées, CS au	12	259 615 \$
Hauts-Bois-de-l'Outaouais, CS des	15	494 077 \$
Lac-Témiscamingue, CS du	5	41 266 \$
Rouyn-Noranda, CS de	5	106 935 \$
Harricana, CS	11	773 326 \$
Or-et-des-Bois, CS de l'	6	161 576 \$
Lac-Abitibi, CS du	8	463 176 \$
Estuaire, CS de l'	21	499 880 \$
Fer, CS du	13	285 927 \$
Moyenne-Côte-Nord, CS de la	4	124 152 \$
Baie-James, CS de la	14	773 683 \$
Îles, CS des	5	149 686 \$
Chic-Chocs, CS des	7	156 532 \$
René-Lévesque, CS	9	252 322 \$
Côte-du-Sud, CS de la	11	584 435 \$
L'Amiante, CS de	10	542 460 \$
Beauce-Etchemin, CS de la	20	1 050 001 \$
Navigateurs, CS des	41	1 975 972 \$
Laval, CS de	13	2 152 484 \$
Affluents, CS des	22	1 617 222 \$
Samares, CS des	45	3 393 639 \$
Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	25	1 074 012 \$
Rivière-du-Nord, CS de la	20	1 736 330 \$
Laurentides, CS des	29	791 092 \$
Pierre-Neveu, CS	9	950 251 \$
Sorel-Tracy, CS de <sup>1</sup>		
Saint-Hyacinthe, CS de	10	407 884 \$
Hautes-Rivières, CS des	9	251 570 \$
Marie-Victorin, CS	7	329 899 \$
Patriotes, CS des	23	980 376 \$
Val-des-Cerfs, CS du	6	200 609 \$
Grandes-Seigneuries, CS des	9	350 129 \$

<sup>1</sup> En raison d'une inscription imprécise au système, les engagements à l'égard de la Commission scolaire Sorel - Tracy ont été imputés à une autre commission scolaire. Il a été impossible de corriger cette erreur dans les délais impartis. Les engagements totaux pour l'ensemble des commissions scolaires demeurent inchangés.



COMMISSION SCOLAIRE	ENGAGEMENTS AU 2 MARS 2001	
	Nb. de contrats	Dollars (\$)
Vallée-des-Tisserands, CS de la	8	575 234 \$
Trois-Lacs, CS des	5	123 822 \$
Riveraine, CS de la	11	620 039 \$
Bois-Francs, CS des	10	584 786 \$
Chênes, CS des	15	1 242 575 \$
Central Québec, CS	1	21 875 \$
Eastern Shores, CS	1	11 968 \$
Eastern Townships, CS	5	406 815 \$
Riverside, CS	8	718 623 \$
Sir-Wilfrid-Laurier, CS	17	1 409 501 \$
Western Québec, CS	3	65 152 \$
English-Montréal, CS	41	644 575 \$
Lester-B,-Pearson, CS	37	370 478 \$
New Frontiers, CS	5	164 308 \$
<b>TOTAL</b>	<b>1 204 \$</b>	<b>58 289 725 \$</b>

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 50

### Titre

Actions posées par le ministère et coûts associés à l'entente du 19 octobre 2000, entre la ministre de la Culture et des Communications et la ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi, pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, intitulée « Vers une approche globale visant le soutien à la création d'emplois et la formation continue dans le secteur culturel ».

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

L'Entente signée entre les deux ministres vise à favoriser le développement et la consolidation de l'emploi dans le secteur culturel. Pour ce faire, le gouvernement injectera 27,6 M\$ d'ici la fin de mars 2002, dont 15 M\$ proviendront d'Emploi-Québec et 12,6 M\$ du Fonds de consolidation et de stabilisation des arts et de la culture ( FCSACQ )

Cette entente se veut le résultat d'une démarche de partenariat entre le FCSACQ, le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications. Emploi-Québec désire collaborer et soutenir le secteur culturel qui est un véritable gisement d'emplois. Ce secteur est constitué de beaucoup de travailleurs autonomes et de petites entreprises qui n'étaient pas desservies par les mesures régulières d'Emploi-Québec. Cette entente sur le développement des ressources humaines en culture s'articule autour de trois axes d'intervention :

- Consolidation et développement de l'emploi
- Accès à la formation continue
- Connaissance du marché du travail.

### Consolidation et développement de l'emploi

L'objectif de cet axe est de s'associer au Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture. Par la contribution d'Emploi-Québec, le Fonds de stabilisation pourra défrayer une troisième année de salaire au sein des organismes culturels, et en faire bénéficier le plus grand nombre de personnes.

### Accès à la formation continue

L'objectif de cet axe est de mettre sur pied un projet pilote de 2 ans qui a pour but de contribuer à l'élaboration d'une intervention globale en matière de formation continue à l'intention des travailleurs autonomes et des entreprises non assujetties à la loi 90. Plus précisément, ce projet expérimentera des interventions en rapport avec certaines problématiques comme les mécanismes de reconversion professionnelle ou l'identification des besoins de main-d'œuvre dans ce secteur. Il favorisera un meilleur accès des personnes engagés dans le secteur culture à la formation financée par Emploi-Québec.

### Connaissance du marché du travail

Quant à ce volet, il a été convenu d'en confier la gestion à l'Observatoire de la culture et des communications, sur la base d'un cahier de charges qui sera élaboré conjointement par le MCCQ, Emploi-Québec et le CQRHC.

- Actuellement, les démarches de mise en œuvre de cette entente se font en collaboration avec le MCCQ, le Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture, le Conseil québécois des ressources humaines en culture et Emploi-Québec. Elles se concrétisent par la mise en place d'un Comité de mise en œuvre réunissant tous ces partenaires. À ces membres s'ajouteront des représentants du CALQ et de la SODEC afin d'arrimer leurs programmes aux objectifs de l'Entente.

**SOURCE : DGAIS - le 19 mars 2001**

**VALIDATION : DBOF – Le 21 mars 2001**

## **ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002**

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

# de fiche: 51

#### **Titre**

Budget total pour chacun des carrefours jeunesse-emploi pour les années 2000-2001 et prévisions pour l'année 2001-2002

**Note: La plus grande partie du financement des carrefours jeunesse-emploi provient d'Emploi-Québec; les données concernant les autres sources de financement ne nous sont pas accessibles [ Le milieu et d'autres ministères, tels le ministère des Régions et celui de l'Éducation, peuvent également contribuer ].**

En 2000-2001, les carrefours jeunesse-emploi ont bénéficié de subventions totalisant 28 715 151 M \$ accordées par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le détail des subventions se retrouve en annexe de la fiche 53.

**SOURCE :** Direction des ressources externes, 6 mars 2001.  
**VALIDATION :** DBOF, 30 mars 2000

## ***ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002***

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

# de fiche: 52

#### **Titre**

Budget alloué pour chacun des carrefours jeunesse-emploi aux mesures actives en emploi pour les années 2000-2001. et prévisions 2001-2002.

Le budget alloué aux mesures actives en emploi pour l'année 2000-2001 est joint en annexe (montants engagés, d'après le système SOS. Info-Centre. 28 décembre 2000).

Note: Ces montants n'incluent pas la subvention de base accordée par le ministère à chacun des carrefours jeunesse-emploi (voir fiche 53).

**SOURCE :** Direction des ressources externes, 6 mars 2001  
**VALIDATION:** Service du budget, 19 mars 2001

**BUDGET ALLOUÉ POUR CHACUN DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI  
AUX MESURES ACTIVES EN EMPLOI  
POUR 2000-2001**

**SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Saguenay	7 800,39 \$
CJE comté-de-Roberval	9 561,26 \$

**CAPITALE NATIONALE**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Montmorency	16 000 \$

**ESTRIE**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Granit (Lac Mégantic)	231 479,93\$

**MONTREAL**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Notre-Dame-de-Grâce (Montréal)	10 735,58 \$

**OUTAOUAIS**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Outaouais (Gatineau)	702 095,31 \$
CJE Papineau (Buckingham)	264 843,00 \$
CJE Vallée-de-la-Gatineau (Maniwaki)	56 371,56 \$

**ABITIBI/TÉMISCAMINGUE**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Abitibi-Est (Malartric)	80 244,55 \$
CJE Abitibi-Ouest (La Sarre)	250,00 \$
CJE Amos	36 295,44 \$

**CÔTE-NORD**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Duplessis (Sept-Îles)	34 129,41 \$

**LAVAL**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Laval	161 298,23 \$

**LANAUDIÈRE**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Assomption (Repentigny)	87 148 \$
CJE Autray-Joliette (Berthier)	298 660,06 \$
CJE Matawinie (Saint-Jean-de-Matha)	115 209,19 \$
CJE Montcalm (Sainte-Julienne)	95 029,23 \$
CJE Moulins (Terrebonne)	182 956,25 \$

**LAURENTIDES**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Deux-Montagnes (Saint-Eustache)	54 286,51 \$

**MONTÉRÉGIE**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Maskoutain (Saint-Hyacinthe)	64 608,96 \$
CJE Longueuil	2 500 \$

**CENTRE DU QUÉBEC**

<b>NOM du CJE</b>	<b>Engagements (mesures actives) 2000-2001</b>
CJE Drummond	24 263,75 \$

## *ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002*

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

# de fiche: 53

**Titre**

Liste des subventions accordées à chacun des carrefours jeunesse-emploi (CJE)  
en 2000-2001

La liste des subventions accordées en 2000-2001 est jointe en annexe.

**SOURCE :** Direction des ressources externes, 6 mars 2001.  
**VALIDATION:** DBOF, 30 mars 2001



**LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES À CHACUN  
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI EN 2000-2001**

	<b>NOMS</b>	<b>Subventions accordées (dépenses) 2000-2001</b>
<b>01</b>	<b>Bas-Saint-Laurent</b>	<b>1 629 270</b>
	Kamouraska	206 284
	Matane	216 420
	Mitis	209 655
	Rimouski-Neigette	274 148
	Rivière-du-Loup/Les Basques	319 106
	Témiscouata	200 249
	Vallée-de-la-Matapédia	203 408
<b>02</b>	<b>Saguenay-Lac-St-Jean</b>	<b>1 285 880</b>
	Lac St-Jean-Est	286 455
	Roberval	361 640
	Saguenay	637 784
<b>03</b>	<b>Capitale Nationale</b>	<b>2 370 029</b>
	Capitale Nationale	498 298
	Charlesbourg-Chauveau	355 774
	Charlevoix-Côte-de-Beaupré	284 310
	Chauveau	297 359
	Jean-Talon/La Peltrie	406 548
	Montmorency	271 609
	Portneuf	256 131
<b>04</b>	<b>Mauricie</b>	<b>1 261 809</b>
	Centre-de-la-Mauricie	277 657
	Francheville	379 981
	Haut-Saint-Maurice	215 263
	Maskinongé	204 896
	Mékinac	184 011
<b>05</b>	<b>Estrie</b>	<b>1 627 218</b>
	Coaticook	123 112
	Granit	195 367
	Haut-St-François	183 587
	Johnson	290 018
	Memphrémagog	171 609
	Richmond	260 692
	Sherbrooke	402 833
<b>06</b>	<b>Montréal</b>	<b>4 964 716</b>
	Ahunatic-Bordeaux-Cartierville	427 415
	Anjou-St-Justin	306 937
	Bourassa et Sauvé	390 053
	Centre-Sud/Plateau-Mont-Royal/	432 061
	Côte-des-Neiges	379 594
	Hochelaga-Maisonneuve	330 307
	Marquette	284 849
	Mercier	288 632
	Montréal Centre-ville	95 690
	Notre-Dame-de-Grâce	232 534
	Ouest-de-l'Île	472 607
	Pointe-aux-Tremble	288 427

**LISTE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES À CHACUN  
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI EN 2000-2001**

	<b>NOMS</b>	<b>Subventions accordées (dépenses) 2000-2001</b>
	Rosemont/Petite-Patrie	412 205
	Sud-Ouest-de-Montréal	232 668
	Verdun	270 029
	Viger/Jeanne-Mance	120 710
<b>07</b>	<b>Outaouais</b>	<b>1 253 004</b>
	Outaouais	521 786
	Papineau	268 335
	Pontiac	253 764
	Vallée-de-la-Gatineau	209 119
<b>08</b>	<b>Abitibi</b>	<b>1 199 992</b>
	Abitibi-Est	283 168
	Abitibi-Ouest	237 268
	Amos	208 097
	Rouyn-Noranda	275 795
	Témiscamingue	195 664
<b>09</b>	<b>Côte-Nord</b>	<b>695 835</b>
	Comté de Saguenay	319 153
	Duplessis	376 683
<b>11</b>	<b>Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine</b>	<b>1 271 551</b>
	Avignon-Bonaventure	393 480
	Côte-de-Gaspé	207 600
	Denis-Riverin	203 141
	Des-Îles-de-la-Madeleine	245 163
	Relance-Pabok	222 167
<b>12</b>	<b>Chaudière-Appalaches</b>	<b>2 288 350</b>
	Amiante	287 572
	Beauce-Nord	271 549
	Beauce-Sud	266 137
	Bellechasse	205 724
	Chutes-de-la-Chaudière	237 671
	Desjardins Lévis	249 833
	Etchemins	178 146
	Islet	189 345
	Lotbinière	198 820
	Montmagny	203 552
<b>13</b>	<b>Laval</b>	<b>607 906</b>
	Laval	607 906
<b>14</b>	<b>Lanaudière</b>	<b>1 438 407</b>
	Assomption	317 761
	Autray-Joliette	450 000
	Matawinie	168 558
	Montcalm	168 558
	Moulins	333 530
<b>15</b>	<b>Laurentides</b>	<b>1 325 718</b>
	Antoine-Labelle	84 480
	Deux-Montagnes	277 491
	Laurentides	236 965
	Rivière-du-Nord	327 185

[illegible][illegible]

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche: 54

### Titre

Bilan des carrefours jeunesse-emploi

- a) Liste des programmes offerts
- b) Nombre de participants par programme, par région
- c) Orientations du ministère quant à l'intégration des CJE aux CLE.

- a) Les carrefours jeunesse-emploi (CJE) sont des organismes à but non lucratif soutenus par le gouvernement du Québec et par des partenaires locaux. Les CJE appuient et accompagnent les jeunes de 16 à 35 ans dans leurs démarches vers leur intégration sociale et professionnelle.

Les objectifs poursuivis par les CJE gravitent principalement autour des quatre volets suivants :

- l'accueil, l'information et la référence ;
  - la réinsertion scolaire ;
  - le maintien, l'intégration ou la réintégration en emploi ;
  - la mise en valeur des aptitudes entrepreneuriales.
- b) L'information demandée n'est pas disponible puisque les CJE n'administrent pas de programme.
  - c) Depuis quelques temps, Emploi-Québec et le Réseau des carrefours jeunesse-emploi travaillent conjointement à la mise en place d'un système de suivi des résultats des CJE. En effet, à la suite de l'identification d'indicateurs communs à l'ensemble des CJE en 2000, la mise en place d'un système de suivi des résultats obtenus s'avère nécessaire afin de témoigner, sur une base identique, des réalisations des CJE. De plus, ce système permettra éventuellement de faire l'analyse des impacts de ces organismes voués à la jeunesse.

Ainsi, outre les travaux effectués avec le Réseau des CJE concernant les indicateurs communs, la DRE continuera à travailler avec la DPIMT afin de s'assurer d'un cadre harmonisé de la reddition de comptes.

Également, afin que toute l'information en ce qui concerne les CJE soit diffusée uniformément, une communication accrue doit être développée entre Emploi-Québec et son réseau, notamment avec les Directions régionales et les Centres locaux d'emploi.

**SOURCE :** Emploi-Québec, Direction générale des opérations, Direction des ressources externes, 6 mars 2001.

**VALIDATION:** DBOF le 19 mars 2001

## ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

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

# de fiche : 55

**Titre**

Liste de toutes les études et analyses faites à ce jour sur le statut politique et économique du Québec

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

Aucune étude ou analyse n'a été produite concernant le statut politique et économique du Québec

**SOURCE :** Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 19-03-2001

**VALIDATION:** Service du budget, 19-03-2001

---

Demande de renseignements particuliers de  
l'opposition officielle adressée au Ministre  
de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
et classée dans le volet Sécurité du revenu

---

# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 10

### Titre :

### Rapport d'activités et études produites par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie

Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) est rattaché à la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, qui dispose déjà d'un noyau d'expertise en matière d'emploi et d'activités de haute technologie.

Le CETECH est constitué d'une équipe à plein temps de dix personnes, auxquelles peuvent se joindre des effectifs occasionnels. Il compte également sur les conseils et l'influence d'un comité d'orientation et d'action présidé par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec.

Afin de remplir sa mission, le CETECH entend établir des assises solides en ce qui concerne l'emploi hautement qualifié tout en poursuivant des travaux dans différents domaines:

- Situation et tendances en matière de technologie et d'emploi hautement qualifié;
- Principales typologies, sources de données et définitions opérationnelles;
- Enrichissement des bases de données existantes par une couverture la plus détaillée et la plus précise possible des professions et des secteurs de haute technologie et à qualification élevée;
- Indicateurs de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre hautement qualifiée;
- Pratiques en matière de rémunération et évolution des salaires;
- Mobilité professionnelle et géographique des travailleurs hautement qualifiés;
- Suivi des diplômés du système d'éducation;
- Programme d'étude sur le domaine de l'informatique;
- Veille stratégique des tendances du marché du travail et de la technologie.

Plus précisément, les projets suivants sont en cours:

- Étude de faisabilité concernant la construction de séries chronologiques désagrégées en matière d'emploi, de rémunération et de scolarité;
- Construction d'indicateurs récurrents du marché du travail hautement qualifié: une publication semestrielle de ces indicateurs est prévue à partir du printemps 2001;
- Enquête semestrielle portant sur la demande de travailleurs hautement qualifiés et sur les difficultés de recrutement dans les industries de haute technologie et dans les autres industries;
- Enquête sur le marché du travail des ingénieurs ;
- Établissement de liens fonctionnels avec des organismes tels l'Institut de la statistique du Québec, le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, l'Observatoire des sciences et de la technologie.

Quant aux études produites, il s'agit de:

- L'emploi et la technologie au Québec – Situation et tendances- *document préliminaire* (mars 2000);
- L'approche par profession de l'emploi hautement qualifié *version préliminaire* (janvier 2000);
- Document sur les approches secteurs *texte préliminaire* (février 2000);
- L'emploi et la technologie au Québec, situation et tendances – Partie 4: Utilisation de la technologie au Québec *version préliminaire* (mars 2000);
- Les approches professionnelle et sectorielle de l'emploi hautement qualifié *document préliminaire*(mai 2000)
- La fin du travail, cinq ans plus tard (avril 2000) ;
- Publication semestrielle d'un bulletin d'information ;
- Publication continue d'articles et de notes sur le site Internet [www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca).

**SOURCE :** Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail – CETECH, **Normand Roy**, 8 mars 2001

---

Demande de renseignements particuliers de  
l'opposition officielle adressée au Ministre  
d'État à l'Éducation et à la Jeunesse

---



# ÉTUDE DES CRÉDITS 2001-2002

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

# de fiche : 118

### Titre

**Nombre d'heures de cours achetées par Emploi-Québec dans les cégeps, et ce, depuis la création d'Emploi-Québec, ventilées par années et par institutions**

### Exposé et statistiques

Le nombre de contrats et les engagements financiers pour les formations achetées par Emploi-Québec dans les cégeps pour l'année financière 2000-2001, sont les seules données que l'on peut fournir.

Les données demandées ne sont pas entièrement disponibles pour les raisons suivantes :

- La *Mesure de formation de la main-d'œuvre* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999 et résultait de la consolidation des mesures transitoires de formation (Achats de formation, Soutien individuel à la formation, Projets de formation axés sur l'emploi, Entreprises d'entraînement et SPRINT). Ces mesures étaient gérées en 1998-1999 par les systèmes de DRHC ou de la SQDM ; les informations ne sont plus disponibles puisqu'elles n'ont pas été transférées dans les bases de données actuelles utilisées par Emploi-Québec.
- Les aménagements apportés aux systèmes existants, dans le but d'accommoder l'introduction de la nouvelle *Mesure de formation de la main-d'oeuvre*, permettent une gestion minimale de la mesure et, conséquemment, ne fournissent qu'une information de gestion de base. Ainsi, avec une gestion très décentralisée, le nombre d'heures de cours et le détail des coûts par cégep n'est pas disponible pour 1999-2000.
- Pour ce qui est de l'exercice 2000-2001, le nombre d'heures de cours n'est pas disponible. Le 2 mars 2001, le nombre de contrats et les engagements, non les déboursés, sont disponibles pour chacun des cégeps.  
(voir tableau à la page suivante)

**SOURCE :** Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Direction des mesures d'emploi et des services aux individus, le 19 mars 2001

**VALIDATION:** Service du budget – DBOF – le 19 mars 2001

CÉGEP	ENGAGEMENTS AU 2 MARS 2001	
	Nb. de contrats	Dollars \$
Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière	5	232 123 \$
Rimouski, CÉGEP de	17	1 569 696 \$
Rivière-du-Loup, CÉGEP de	5	352 732 \$
La Pocatière, CÉGEP de	21	1 853 919 \$
Matane, CÉGEP de	16	2 209 114 \$
Alma, CÉGEP d'	2	180 566 \$
Chicoutimi, CÉGEP de	18	1 402 264 \$
Jonquière, CÉGEP de	11	994 899 \$
St-Félicien, CÉGEP de	7	583 167 \$
Limoilou, CÉGEP de	34	3 436 778 \$
Sainte-Foy, CÉGEP de	11	1 353 106 \$
François-Xavier Garneau, CÉGEP	14	1 238 809 \$
Campus Saint-Lawrence Champlain Regional College	4	194 154 \$
Centre d'études collégiales en Charlevoix	14	374 722 \$
Trois-Rivières, CÉGEP de	12	1 353 424 \$
Collège Shawinigan	12	689 376 \$
Sherbrooke, CÉGEP de	7	340 693 \$
Campus Lennoxville Champlain Regional College	2	35 700 \$
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	2	79 482 \$
Saint-Laurent, CÉGEP de	10	840 329 \$
Ahuntsic, CÉGEP d'	6	741 105 \$
Bois-de-Boulogne, CÉGEP de	13	886 590 \$
Rosemont, CÉGEP de	11	759 905 \$
Maisonnette, CÉGEP de	36	2 395 882 \$
Vieux Montréal, CÉGEP du	27	2 057 043 \$
André-Laurendeau, CÉGEP	11	878 412 \$
Collège Dawson (Atwater)	11	785 534 \$
Vanier College	10	591 415 \$
John Abbott College	9	494 426 \$
Marie-Victorin, CÉGEP	7	713 733 \$
Gérald-Godin, CÉGEP	6	459 780 \$
RCMM	18	629 352 \$
Outaouais, CÉGEP de l'	27	1 482 868 \$
Héritage College	8	805 290 \$
Abitibi-Témiscamingue, CÉGEP de l'	11	1 125 207 \$
Baie-Comeau, CÉGEP de	9	312 306 \$
Sept-Iles, CÉGEP de	5	512 759 \$
Centre d'études collégiales à Chibougamau	2	166 743 \$
Gaspésie et des Îles, CÉGEP de la	28	1 381 142 \$
Lévis-Lauzon, CÉGEP de	19	1 278 103 \$
Région de l'Amiante, CÉGEP de la	8	405 537 \$
Beauce-Appalaches, CÉGEP de	11	865 250 \$
Montmorency, CÉGEP	20	1 118 194 \$
Lanaudière à Joliette, CÉGEP régional de	5	415 615 \$
Lanaudière à l'Assomption, CÉGEP régional de	7	1 083 152 \$
Lanaudière à Terrebonne, CÉGEP régional de	11	406 498 \$
Lionel Groulx, CÉGEP	7	763 104 \$
Saint-Jérôme, CÉGEP de	16	1 396 099 \$
Institut de technologie agro-alimentaire de Saint-Hyacinthe	2	11 095 \$
Granby - Haute-Yamaska, CÉGEP de	18	859 753 \$
Sorel-Tracy, CÉGEP de	7	421 343 \$
St-Hyacinthe, CÉGEP de	17	1 029 231 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu, CÉGEP	22	1 579 883 \$
Édouard Montpetit, CÉGEP	41	3 204 137 \$

CÉGEP	ENGAGEMENTS AU 2 MARS 2001	
	Nb. de contrats	Dollars \$
Valleyfield, CÉGEP de	7	559 816 \$
Campus Saint-Lambert-Longueuil Champlain Reg. Col.	10	688 332 \$
Drummondville, CÉGEP de	7	827 375 \$
Victoriaville, CÉGEP de	14	1 205 331 \$
<b>TOTAL</b>	728	54 612 393 \$

2001-03-19