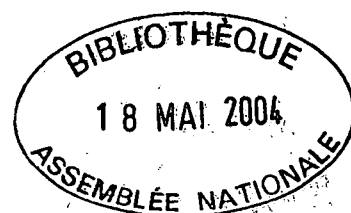


Ministère de l'Emploi,
de la Solidarité sociale
et de la Famille

Québec 

Étude des crédits 2004-2005

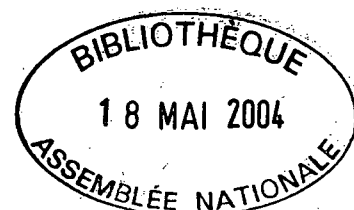
Demandes de renseignements **particuliers**
(volet **aide à l'emploi**) de l'opposition officielle
adressées au Ministre de l'Emploi,
de la Solidarité sociale et de la Famille



ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

Demandes de renseignements particuliers de l'opposition officielle

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
Volet EMPLOI (Aide à l'emploi)		
1.	Mandats donnés à la Société immobilière du Québec (SIQ) pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en 2003-2004 pour le Ministère et pour chacun des CLE (Centre local d'emploi).	1
2.	Copie à jour de la liste de classement de tous les documents disponibles dans votre ministère ou organisme tel que prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.	3
3.	Liste des comités interministériels ou avec autres partenaires, description de leur mandat, liste des membres et résultats obtenus jusqu'à maintenant.	5
4.	État de situation du suivi donné aux engagements contenus dans le Plan Québec-Régions en précisant les sommes versées pour 2003-2004 ainsi que les prévisions pour 2004-2005.	6
5.	Prévisions budgétaires pour l'année en cours et compressions demandées par le Conseil du trésor pour le Ministère et pour tous les organismes sous la juridiction du ministre.	30
6.	Budget de chacun des CLE pour 2003-2004, prévisions pour 2004-2005 et détails des effectifs occasionnels et réguliers pour chacun des CLE.	31
7.	Nombre de mises à pied ou de non-renouvellement des effectifs en 2003-2004 ainsi que ceux prévus pour 2004-2005 à Emploi-Québec et à la Sécurité du revenu par CLE et par région.	36
8.	Liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.	41
9.	Copie des résolutions adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail de janvier à ce jour.	43
10.	Liste des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail et le nom des personnes sur chacun des Conseils incluant les dates de nomination et d'échéance de leur mandat.	55
11.	Copie des plans d'action régionaux 2004-2005 et du plan d'action d'Emploi-Québec.	88
12.	Copie des ententes signées en 2003 liant le Ministère et la Ville de Montréal (copie des lettres d'ententes pour la reconduction de celle-ci), le ministère de l'Éducation et autres ministères.	252
13.	Copie des avis, études et analyses relatifs à une fusion probable de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec.	276
14.	Emploi-Québec :	277



ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

Demandes de renseignements particuliers de l'opposition officielle

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
	<ul style="list-style-type: none"> d) budget consacré par région-ressource; e) taux de réintégration en emploi des personnes admissibles; f) moyenne des sommes versées aux personnes admissibles au programme par région et par secteur d'activité. 	
21.	<p>Mesures de concertation pour l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nombre d'entreprises, d'organismes et de travailleurs qui ont bénéficié de la mesure en 2003-2004; b) impact de cette mesure sur la création ou le maintien des emplois dans les entreprises visées. 	443
22.	<p>Programme d'apprentissage en milieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dépenses totales pour 2003-2004 ventilées par région; b) budget disponible lui étant consacré pour l'année en cours; c) nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou par métier; d) nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités; e) nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou par métier; f) nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage; g) nombre de normes professionnelles établies et nombre en cours de définition. 	444
23.	<p>Formation pour chacune des régions du Québec au cours des deux dernières années :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) liste des formations offertes; b) nombre de participants pour chacune de ces formations; c) statut de ces participants; d) budget consacré à chacune de ces formations et pour l'ensemble; e) taux de réintégration à l'emploi; f) nombre de cours offerts dans les Commissions scolaires par Emploi-Québec et coûts de ceux-ci depuis la création d'Emploi-Québec, ventilés par année et par Commission scolaire. 	447
24.	<p>Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et Loi favorisant le développement de la main-d'oeuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) effectifs et budgets affectés à l'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'oeuvre; b) dépenses et frais à payer au ministère du Revenu pour l'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'oeuvre ; 	454

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

Demandes de renseignements particuliers de l'opposition officielle

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
	v) copie de la correspondance du ministre concernant le FNFMO.	
25.	Économie sociale : <ul style="list-style-type: none"> a) liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de services dispensés par l'organisme et la subvention reçue en 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005; b) 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. 	459
26.	Jeunes volontaires : <ul style="list-style-type: none"> a) liste des projets soumis en 2003-2004 dans le cadre du programme "Jeunes volontaires" pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis; b) ventilation par région et par projet du nombre de participants au programme "Jeunes volontaires" pour 2003-2004 et le montant de chacune des subventions; c) nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions, en mars 2002, mars 2003 et mars 2004; d) nombre et caractéristiques des participants au programme "Jeunes volontaires" pour l'année 2003-2004 dans chacune des catégories suivantes : bénéficiaires de la sécurité du revenu, prestataires de l'assurance-emploi, sans revenu, exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale, etc. 	484
27.	Ressources externes : montant de la dépense pour 2003-2004, et prévisions pour 2004-2005, par région et par ressources externes en ententes de service pour : <ul style="list-style-type: none"> a) mesures de services d'aide à l'emploi; b) projets de préparation à l'emploi; c) mesures de formation, volet entreprises d'entraînement. 	495
28.	Carrefours jeunesse-emploi (CJE) <ul style="list-style-type: none"> a) budget pour chacun des CJE pour 2003-2004, prévisions pour 2004-2005; b) liste des subventions accordées à chacun des CJE pour 2003-2004 en dehors des budgets réguliers consentis; c) liste de toutes les activités offertes actuellement par les CJE au national et par région; d) nombre de participants en 2003-2004 par CJE et statut de ceux-ci. e) copie d'avis, analyses ou études sur tout projet de fusion ou de restructuration dans les CJE. 	507
29.	Solidarité jeunesse <ul style="list-style-type: none"> a) budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse; 	515

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

Demandes de renseignements particuliers de l'opposition officielle

#	Demandes de renseignements particuliers	Page
	<ul style="list-style-type: none"> e) durée moyenne de la participation; f) nombre de participants-es qui réussissent à retrouver un emploi durable; g) taux de réussite; h) évaluation de la stratégie en lien avec les enjeux démographiques auxquels le Québec doit faire face sur le marché du travail. 	
33.	<p>Programme d'emplois temporaires pour la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) budget consenti à ce programme et modalités du programme; b) nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire; c) nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage; d) budget consenti par Emploi-Québec à ces formations; e) autres régions qui bénéficient de ce type de programme, le cas échéant. 	528
34.	<p>Liste des organismes qui ont demandé des subventions au Ministère, par région et par secteur pour les années 2003-2004 et 2004-2005 en incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les montants des subventions reçues; b) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale. 	530
35.	<p>« Philosophie » Place à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nombre d'admissions à l'assistance-emploi qui ont été prévenues par la philosophie Place à l'emploi; b) nombre de prestataires qui ont vu leur prestation réduite à la suite d'un refus d'emploi ou d'un refus de démarches d'emploi proposés dans le cadre de la philosophie Place à l'emploi; c) caractéristiques socioéconomiques des personnes qui ont vu leur prestation réduite à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi comparées à celles dont les prestations n'ont pas été réduites; d) moyenne et étendue (minimum-maximum) des coupures effectuées jusqu'à maintenant; e) réductions faites par le ministère de la Solidarité sociale à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi (pénalités + sorties attribuables à l'application de la philosophie Place à l'emploi); f) pourcentage des personnes qui ont vu leur prestation réduite avec la philosophie Place à l'emploi et qui ont quitté l'aide sociale; g) pourcentage des prestataires qui ont quitté l'aide sociale en 2003-2004; h) revenu moyen des personnes touchées par la philosophie Place à l'emploi; 	534

QUESTION 1

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

001

de fiche : RPE01

Titre

Mandats donnés à la Société immobilière du Québec (SIQ) pour la location, l'achat, l'aménagement, la décoration et les travaux divers en régie en 2003-2004 pour le Ministère et pour chacun des CLE (Centre local d'emploi).

RÉGION VILLE	ADRESSE	Description du projet
01-Bas St-Laurent		
La Pocatière	161, Rte 230 Ouest, LaPocatière	Expansion dans un local contigu au CLE (90MC)
02-Saguenay / Lac Saint-Jean		
Lac St-Jean-Est	725, Harvey Ouest Alma	Expansion ou relocalisation
03-Québec		
DR-Capitale	1010, Borne, Québec	Ajout d'une unité de climatisation
04-Mauricie		
Trois-Rivières-CCC	505 des Forges	Aménagement du 2ème étage
06-A-Montréal		
DR-EQ-Montréal	5350, Lafond	Réaménagement majeur ou relocalisation
07-Outaouais		
Direction régionale	245, boul de la Cité des Jeunes, Hull	Travaux d'aménagement.
Papineauville	365, route 148	Réaménagement mineur.
10-Nord du Québec		
DR-EQ Nord du Québec	129, rue des Forces armées, Chibougamau	Relocalisation de la DR-EQ
Chisasibi		Relocalisation dans le même édifice
VVB	ValCanton	Aménagement du point de service dans les locaux de la municipalité
Lebel-sur-Quevillon		Prise en charge du Bail par la SIQ
Matagami	195, Boul. Matagami	Relocalisation dans les bureaux de la municipalité en face des bureaux existant
11-Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine		
Iles-de-la-Madeleine	120, Ch. Gros-Cap, Cap-aux-Meules	Expansion dans un local contigu au CLE (100MC)
13-Laval		
Direction régionale	1085 des Laurentides, Laval	Regroupement des dir.SRetEQ.-recherche d'un local par a.o.p-
16-Montérégie		
Recouvrement et révision	201, Place Charles-Lemoyne, 3ème étage, Longueuil, J4K 2T5	Climatisation du local du serveur informatique
Dir. régionale EQ	A déterminer	Relocalisation de la direction régionale
Haut-Richelieu (St-Jean-sur-Richelieu)	A déterminer	Relocalisation du CLE par appel d'offres public
17-Centre du Québec		
Victoriaville	62 St-Jean-Baptiste	Réaménagement sur place avec expansion
00-Édifices centraux-QUÉBEC		
	425, St-Amable GIRES	Relocalisation du 2 e au RC
	425, St-amable Électricité serveurs	Ajout de la facturation de la consommation électrique sur l'entente d'occupation
	425, Du Pont	Expansion au 3 e
	575, St-Amable	Déménagement de la DDCUC au 3 è étage
	650, Godin SCAGA	Mise en place d'un système d'accès contrôlé
	150, René-Lév. Électricité	Facturation mensuelle de la consommation d'électricité
	1122, Chemin Saint-louis	Relocalisation des effectifs Famille au 425, St-Amable
	425, St-Amable	Divers travaux d'entretien et réparation
00-Édifices centraux-MONTRÉAL		
	800, Place Victoria	Installation-Système de contrôle d'accès
	276 St-Jacques	Installation-Système de contrôle d'accès
	3675 St-Jean-Baptiste	Espace d'entreposage
AUTRES		
Bureau du Ministre	614, Taché, St-Pascal	Mise aux normes du local
Bureau du Ministre	474, des étudiants, Pohénégamook	Aménagement d'un bureau et divers travaux

SOURCE : Service de la Gestion des espaces, DRM – 2004-04-21

VALIDATION :

QUESTION 2

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

0 0 3

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE02 (volet Emploi)

Titre

Copie à jour de la liste de classement de tous les documents disponibles dans votre ministère ou organisme tel que prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Conformément à l'article 16 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la liste de classement des ministères et organismes est disponible que par consultation sur place.

SOURCE : Direction des ressources matérielles - le 16 mars 2004
VALIDATION: Direction générale des services à la gestion - le 16 mars 2004

QUESTION 3

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE03

Titre

Liste des comités interministériels ou avec autres partenaires, description de leur mandat, liste des membres et résultats obtenus jusqu'à maintenant.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Question non pertinente à l'étude des crédits.

SOURCE : Direction générale des politiques, Bureau de la sous-ministre adjointe –
16 avril 2004

VALIDATION :

QUESTION 4

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE04

Titre

État de situation du suivi donné aux engagements contenus dans le Plan Québec-Régions en précisant les sommes versées pour 2003-2004 ainsi que les prévisions pour 2004-2005.

Exposé et statistiques

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

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

Les travaux de mise en œuvre pour l'ensemble de ces 37 engagements ont été amorcés. Un tableau contenant l'état d'avancement à la fin du mois de mars 2004, soit la dernière mise à jour demandée par le ministère du Développement économique et régional pour l'ensemble des engagements du Ministère, est joint en annexe. Rappelons que ce dernier est responsable de la coordination de la mise en œuvre des engagements pris au Rendez-vous national des régions.

La majorité des engagements adoptés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale l'ont été à coût nul. Aussi, à ce jour, il nous est impossible d'évaluer les sommes versées spécifiquement pour la mise en œuvre des engagements lors de l'année 2003-2004.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi –
21 avril 2004

VALIDATION: Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 21 avril 2004

Version du 20 avril 2004

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.01	Identifier les besoins de main-d'œuvre dans chaque région en tenant compte des perspectives de développement économique, et diffuser largement cette information.	MESSF-MEQ	DPIMT Coll. DGAIS, DGAO-DR		X				<p><i>Les perspectives professionnelles</i>, diffusées annuellement dans toutes les régions tracent un portrait de ce que sera le marché du travail pour quelque 500 professions et ce, pour les cinq années à venir. <i>Les professions en demande actuellement</i>, diffusées deux fois par année, est un exercice d'identification réalisé dans toutes les régions du Québec. Une expérimentation de veille régionale sur l'adéquation formation - emploi (Tableau de bord) se poursuit en Estrie et sera étendue à toutes les régions du Québec dans une version allégée étant donné le contexte budgétaire actuel. Un bilan permettant d'évaluer la pertinence de mettre à jour annuellement cette pratique à la suite de cette généralisation à toutes les régions du Québec est prévu.</p>	<p>Suite à une demande de la Commission des partenaires du marché du travail, il a été demandé à Emploi-Québec de généraliser le projet de l'Estrie. Toutefois, compte tenu de la situation budgétaire d'Emploi-Québec, le Tableau de bord sera implanté de façon graduelle dans toutes les régions du Québec, mais seulement pour les métiers et professions les plus problématiques. En Outaouais, une entente spécifique sur l'implantation d'un service régional de la formation professionnelle et sur l'amélioration de l'offre de formation professionnelle et technique a été conclue au mois de mars 2003. La réalisation d'enquêtes visant l'identification des besoins de main-d'œuvre de la région ainsi que l'élaboration et la mise en opération d'un tableau de bord formation - emploi sont des activités prévues dans le cadre de l'entente spécifique.</p>

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.02	Diffuser l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle.	MESSF-MEQ	DAPC, Coll. DPIMT, DGAIS, DGAO-DR	X				X	<p>Emploi-Québec a mis en ondes, en avril 2003, IMT en ligne, un système d'information Web qui permet aux internautes d'avoir accès à l'information sur les perspectives professionnelles et sur les carrières ou métiers qui seront les plus en demande au cours des prochaines années, tant pour le Québec que pour chacune des régions et des régions métropolitaines de Montréal et de Québec. L'IMT en ligne est mise à jour 3 à 4 fois par année en fonction de la disponibilité de nouvelles données.</p> <p>De plus, les comités sectoriels de main-d'oeuvre tiennent de rencontres avec des conseillers en orientation, participent à des salons de l'emploi et mènent des activités de promotion de certains métiers ou professions auprès des étudiants. Emploi-Québec poursuit par ailleurs la diffusion habituelle d'information sur le marché du travail.</p>	<p>Une enquête réalisée par Emploi-Québec, suite à la campagne publicitaire de l'année 2002-2003 sur les perspectives d'emploi en région, a permis d'établir le haut niveau d'appréciation de cette action. La campagne visait à faire valoir que des emplois se créeront dans toutes les régions d'ici 2005, qu'il faut rester en région et qu'il y aura de l'emploi et de l'avenir pour les jeunes en région. Ces objectifs ont été atteints par la campagne.</p>

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
	(suite)		(suite)				X				Par ailleurs, Emploi-Québec a réalisé une campagne de communication en vue de mieux rejoindre les étudiants du secondaire et les parents en vue d'une diffusion massive auprès de ces clientèles de l'information sur les métiers et carrières en forte demande. Divers outils et moyens de communication ont été diffusés dès l'automne 2003 auprès des conseillers en orientation et dans les écoles secondaires du Québec.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.03	Adapter l'offre de formation des institutions d'enseignement afin qu'elle réponde plus adéquatement aux besoins du marché du travail. À cet égard, une attention particulière sera portée au développement des formations courtes et à la prise en compte des besoins exprimés par les instances régionales. De nouvelles formations courtes de niveau secondaire (AEP) seront disponibles dès le début de 2003.	MESSF-MEQ	DMESI, Coll. DGAIS, DPIMT DDCMT					X	Emploi-Québec participe activement au développement des formations de courte durée, notamment les attestations d'études professionnelles (AEP), dans le cadre du groupe de coordination sur le développement et la mise en œuvre des attestations d'études professionnelles mis sur pied par la Fédération des commissions scolaires. À l'heure actuelle, 5 AEP sont accréditées et 8 autres sont en développement	Les directions régionales d'Emploi-Québec sont actives dans ce dossier en donnant un avis sur la pertinence des formations proposées.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.04	Effectuer des « achats de formation », notamment des formations de courte durée, afin de répondre à des besoins pressants de formation de la main-d'œuvre, en particulier en lien avec les investissements dans les régions.	MESSF-MEQ	DMESI, Coll. DGAIS, DGAO-DR					X	Emploi-Québec favorise l'achat des formations de courte durée afin de répondre aux besoins des employeurs. Les attestations d'études collégiales (AEC) et les formations sur mesure sont privilégiées par Emploi-Québec. La mise en œuvre des attestations d'études professionnelles permet également de répondre plus efficacement et de façon plus efficiente aux besoins du marché du travail.	Le choix des formations achetées par Emploi-Québec est décidé en région.
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.05	Préserver et adapter la capacité de formation professionnelle et technique dans les régions, en particulier dans les créneaux d'excellence.	MESSF-MEQ	MEQ, Coll. DGAIS, DMESI							
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.06	Inciter les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail.	MESSF-MEQ	DPSE, Coll. DDCMT DGAIS, DMESI					X	Emploi-Québec accentue son offre de service de formation en entreprise. En 2003-2004, les engagements dans la mesure de formation de la main-d'œuvre volet employeur de 35 M\$, sont supérieurs de 21 M\$ à ceux consignés pour l'année 2001-2002. Par ailleurs, l'offre de formation du Programme d'apprentissage en milieu de travail se développe avec les partenaires sectoriels en tenant compte des besoins spécifiques des travailleurs et employeurs.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.07	Augmenter le nombre de personnes qui participent à la formation de base, conformément à la politique et au plan d'action en matière de formation continue.	MESSF-MEQ	DMESI, Coll. DGAO					X	L'objectif d'une hausse de 2 000 nouveaux participants supplémentaires à des activités de formation de base pour l'année 2002-2003 a été largement dépassé, la hausse s'élevant à 5 388. Pour l'année 2003-2004, en date du 20 février, on comptait 29 007 nouveaux participants ayant été inscrits.	Emploi-Québec a établi des cibles à atteindre pour les activités de formation de base pour chacune des régions.
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.08	Assouplir certaines règles de financement afin que des cours puissent démarrer même s'il n'est pas possible de constituer un groupe de 15 participants.	MESSF-MEQ	DMESI	X					Emploi-Québec achète actuellement des formations même si le minimum de participants requis n'est pas atteint. Ceci se fait particulièrement dans les régions ressources lorsqu'il est prioritaire de répondre à certains besoins du marché du travail. Certaines formules adaptées sont déjà prévues dans l'entente MEQ-MESSF.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.09	Développer l'offre de formation à temps partiel (qui est quasi inexistante dans plusieurs régions) afin de favoriser le perfectionnement des personnes en emploi. Étendre également la formule « temps partiel » à la formation qualifiante.	MESSF-MEQ	DMESI Coll. DPSE DGAIS		X				Emploi-Québec a diffusé à l'été 2002 des orientations précises pour la mise en œuvre de la formation à temps partiel. Les régions utilisent ce moyen pour la formation de personnes en emploi.	Plusieurs régions ont mis en place une offre de formation à temps partiel afin de permettre aux personnes en emploi d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles nécessaires à leurs fonctions pour se maintenir en emploi. En 2002-2003, Emploi-Québec a dépensé 1,7 M\$ en achats de formation à temps partiel. Pour l'année 2003-2004, les résultats préliminaires font plutôt état d'une somme dépensée de plus de 2,7 M\$.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.10	Mettre en œuvre rapidement des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences prévus dans la politique et le plan d'action en matière de formation continue.	MESSF-MEQ	DDCMT Coll. DGAIS			X			Emploi-Québec poursuit le développement et l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail qui inclut un dispositif de reconnaissance des compétences conduisant à l'émission, à même le Registre des compétences, de documents officiels: attestation de compétences et certificat de qualification professionnelle. De plus, elle copréside la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences mise sur pied dans le cadre du Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue.	
3	Favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi.	03.11	Accélérer le développement de la formation par compagnonnage.	MESSF-MEQ	DDCMT, Coll. DGAIS					X	Le Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec accélère le développement de la formation par compagnonnage. Cette année, les travaux amorcés avec les partenaires sectoriels permettront d'offrir le programme dans une dizaine de nouveaux métiers et de débiter les développements dans une dizaine d'autres.	Au 31 mars 2004, le Programme d'apprentissage en milieu de travail s'offrait dans 52 métiers, soit 20 de plus que l'année précédente. Quant au nombre de nouvelles ententes de qualification liant les employeurs, les travailleurs apprentis et Emploi-Québec, il atteignait, selon une première évaluation, les 2 900, soit 124 % de l'objectif visé pour 2003-2004.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.12	Mettre en place, dans chacune des régions, une équipe tactique d'Emploi-Québec, à laquelle pourront se joindre certains partenaires (par exemple des regroupements d'employeurs), afin de recenser les besoins de recrutement des entreprises de la région et de chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.	MESSF-MEQ	DGAO, Coll. DPSE, DGAIS		X				Des projets ont été initiés dans certaines régions afin de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement. La Montérégie, par exemple, a mis en place des équipes tactiques composées de directeurs de CLE, de conseillers et d'agents aux entreprises ainsi que d'un représentant à la planification pour s'attarder de façon spécifique à cinq secteurs d'activités jugés vulnérables au niveau du recrutement et du maintien en emploi.	Cette initiative a permis de renforcer la proactivité des services aux entreprises dans le traitement de problématiques de gestion des ressources humaines et de façon plus particulière dans le domaine de l'aide au recrutement et à la formation de la main-d'oeuvre.
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.13	Avoir recours de façon plus systématique au service de placement en ligne d'Emploi-Québec et accompagner à la fois les individus et les entreprises dans le processus de placement de la main-d'œuvre.	MESSF-MEQ	DPSE, Coll. DMESI, DGAIS, DAPC					X	Emploi-Québec s'est dotée d'un plan d'action concret afin de consolider sa prestation de services en matière de placement. Emploi-Québec mise sur la consolidation de la prestation de services du Centre d'assistance au placement qui offre notamment le support aux utilisateurs (chercheurs d'emploi et employeurs) de <i>Placement en ligne</i> .	En 2002-2003, <i>Placement en ligne</i> d'Emploi-Québec, accessible par internet, a permis à 38 778 employeurs distincts de signaler 310 403 postes vacants et à 84 097 chercheurs d'emploi d'annoncer leur candidature. Présentement, <i>Placement en ligne</i> reçoit en moyenne 120 000 visites par jour ce qui en fait le site de placement le plus achalandé au Québec.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.14	Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.	MESSF-MEQ	DPSE, Coll. DMESI, DGAIS					X	Dans le cadre de son intervention en entreprise par le biais de la mesure Concertation pour l'emploi : Aide à la mise en place d'un service de ressources humaines, Emploi-Québec contribue à résoudre des problématiques en matière d'acquisition, de développement et de conservation des ressources humaines. La plupart des comités sectoriels de main-d'œuvre se sont dotés d'outils liés à ce domaine d'intervention.	Les résultats préliminaires pour l'exercice 2003-2004 indiquent des investissements de 3,7 M\$ pour l'aide à la mise en place de service de ressources humaines dans les différentes régions du Québec. Pour l'année 2002-2003, Emploi-Québec y avait engagé 3,4 M\$ comparativement à 2,6 M\$ pour l'année précédente.
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.15	Aider les entreprises dans l'amélioration de l'accueil des stagiaires et de la nouvelle main-d'œuvre.	MESSF-MEQ	DPSE, Coll. DMESI					X	Emploi-Québec contribue par l'entremise de ses mesures à améliorer la gestion des ressources humaines au sein des entreprises.	
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.16	Procéder à des « achats de formation » ciblées sur des besoins pressants des entreprises.	MESSF-MEQ	DMESI Coll. DGAO, DDCMT, DPSE, DGAIS, DPIMT					X	Les achats de formation se font déjà à partir d'une estimation des besoins du marché du travail en collaboration avec tous les partenaires du marché du travail impliqués.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.17	Intensifier les efforts afin d'intéresser les femmes aux métiers non traditionnels.	MESSF-MEQ	DGAO, Coll. DGAIS					X	La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine rendue publique en septembre 2001 comprend une orientation visant à "Encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes". Emploi-Québec encourage la mise en oeuvre d'ententes spécifiques portant sur la condition féminine et d'autres sur la diversification des choix professionnels.	L'ensemble des régions sont touchées. La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est mise en oeuvre dans chacune des régions. Des ententes spécifiques sur la condition féminine ou, plus particulièrement, sur la diversification professionnelle des femmes ont été conclues dans 4 régions: Outaouais, Montérégie, Côte-Nord, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
3	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes.	03.18	Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.	MESSF-MEQ	DPSE, Coll. DGAIS, DMESI					X	Entre autres activités, Emploi-Québec étudie présentement la possibilité de développer un guide pour l'élaboration d'un plan de relève dans les entreprises afin de permettre aux gestionnaires d'anticiper leurs besoins quantitatifs et qualitatifs en termes de ressources humaines. La plupart des comités sectoriels de main-d'oeuvre se sont dotés d'outils liés à ce domaine d'intervention.	Certaines régions du Québec ont entrepris une vaste enquête sur les besoins de relève des entreprises. Il s'agit des régions Chaudières Appalaches, Côte-Nord, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Centre-du-Québec (terminées) et Abitibi-Témiscamingue (en cours de réalisation).
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.20	Associer les conseils régionaux des partenaires du marché du travail au réexamen des orientations et de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.	CPMT	SCPMT	X					A l'automne 2003, mandatée par la CPMT, la présidente a tenu des rencontres de consultation avec les conseils régionaux des partenaires et les comités sectoriels de main-d'oeuvre pour le développement du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre pour les années 2004-2006.	Le nouveau plan d'affectation comprend un volet régional sous l'égide des conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Le programme régional permettra de développer une offre de formation pour répondre aux besoins de formation de base, de francisation et de recyclage de la main-d'oeuvre en emploi en fonction des priorités régionales.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
3	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	03.21	Instaurer, en lien avec les régions, une veille active des besoins de main-d'œuvre en vue de provoquer les ajustements permettant l'adéquation formation-emploi.	CPMT	SCPMT	X					Un mécanisme de veille active a été approuvé à la CPMT du 25 mars 2004. Ce mécanisme prévoit la compilation de données d'analyses pour chacune des régions de l'offre de formation à partir des perspectives d'emploi incluant des pénuries de main-d'œuvre. La composition du comité national a également été approuvée et permettra d'assurer le suivi de la veille active.	Les régions procéderont aux analyses et ajustements à l'offre de formation sur la base des perspectives régionales. Les régions transmettront au national des recommandations qui ont une envergure à ce niveau.
7	Lutter contre les pénuries de main-d'œuvre.	07.06	Avoir recours à l'immigration pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre spécialisée.	MESSF	DGAO, Coll. DGAIS, DPIMT					X	Emploi-Québec participe, dans cinq régions, à des ententes spécifiques portant sur l'attraction et l'établissement durable des immigrants. De plus, afin de favoriser l'insertion au marché du travail des personnes immigrantes avec peu d'expérience de travail au Québec, des stages d'immersion professionnelle sont offerts dans huit régions, desservant ainsi, pour 2002-2003, près de 300 personnes immigrantes dans la région de Montréal, et près de 200 dans sept autres régions.	Les régions visées par la politique de régionalisation de l'immigration sont plus particulièrement ciblées. De plus, le recours à l'immigration pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre spécialisée touche les régions où des difficultés de recrutement pour ce type d'emploi sont rencontrées.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.01	Accélérer le développement de la formation par compagnonnage.	MESSF	DCCMT, Coll. DGAIS					X	Le Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec accélère le développement de la formation par compagnonnage.	Au 31 mars 2004, le Programme d'apprentissage en milieu de travail s'offrait dans 52 métiers, soit 20 de plus que l'année précédente. Quant au nombre de nouvelles ententes de qualification liant les employeurs, les travailleurs apprentis et Emploi-Québec, il atteignait, selon une première évaluation, les 2 900, soit 124 % de l'objectif visé pour 2003-2004.
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.02	Préparer dès maintenant dans les entreprises, assortis de certaines mesures incitatives, des plans de relève de la main-d'œuvre et des mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.	MESSF	DPSE, Coll. DGAIS, DMESI					X	Emploi-Québec subventionne et suit 3 projets pilotes qui expérimentent actuellement différentes approches et outils en gestion prévisionnelle permettant de mettre en place des plans de relève.	Emploi-Québec mène ces expérimentations dans trois régions qui sont dans l'ordre: Centre-du-Québec, Laval et Montréal.

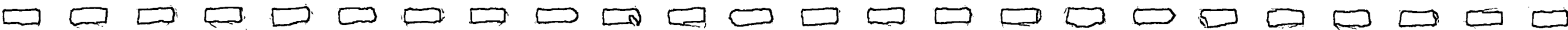
Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.03	Diffuser dans les régions, notamment auprès des jeunes et des parents, les emplois qui deviendront disponibles et les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification professionnelle.	MESSF	DAPC, Coll. DPIMT, DGAIS, DGAO	X				X	<p>Emploi-Québec diffuse de l'information lors de salons, congrès et colloques et plus largement auprès du grand public par des guides (Éditions septembre) et sur le site de Jobboom. Emploi-Québec a par ailleurs réalisé une campagne de communication en vue de mieux rejoindre les étudiants du secondaire et les parents en vue d'une diffusion massive auprès de ces clientèles de l'information sur les métiers et carrières en forte demande. Divers outils et moyens de communication ont été diffusés dès l'automne 2003 auprès des conseillers en orientation et dans les écoles secondaires du Québec.</p> <p>Emploi-Québec a mis en ondes, en avril 2003, IMT en ligne, un système d'information Web qui permet aux internautes d'avoir accès à l'information sur les perspectives professionnelles et sur les carrières ou métiers qui seront les plus en demande au cours des prochaines années, tant pour le Québec que pour chacune des régions et des régions métropolitaines de Montréal et de Québec. L'IMT en ligne est mise à jour 3 à 4 fois par année en fonction de la disponibilité de nouvelles données.</p>	Une enquête réalisée par Emploi-Québec, suite à la campagne publicitaire de l'année 2002-2003 sur les perspectives d'emploi en région, a permis d'établir le haut niveau d'appréciation de cette action. La campagne visait à faire valoir que des emplois se créeront dans toutes les régions d'ici 2005, qu'il faut rester en région et qu'il y aura de l'emploi et de l'avenir pour les jeunes en région. Ces objectifs ont été atteints par la campagne.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.04	Amorcer dès maintenant le plan gouvernemental de renouvellement de la fonction publique, publiciser largement les postes qui deviendront vacants dans le secteur public et parapublic et mettre en place les plans de relève.	SCT	Coll. DPSE			X			Afin d'offrir une porte d'entrée aux emplois reliés au domaine public et une visibilité accrue des offres de l'État, Emploi-Québec a développé l'infrastructure informatique nécessaire pour diffuser les appels de candidatures de la fonction publique du Québec et du réseau de la santé et des services sociaux par l'intermédiaire de son service de placement en ligne.	Ces nouvelles fonctions du Placement en ligne, accessible depuis novembre 2003, permettent aux régions d'avoir accès aux offres du Secrétariat du conseil du trésor (ministères et organismes du gouvernement du Québec) ainsi qu'à celles des établissements du réseau de la santé et du réseau municipal (postes réels ou de réserves de candidatures.)
8	Assurer la relève et contrer l'exode des jeunes	08.05	Mener une vigoureuse campagne d'information auprès des jeunes et des parents sur les perspectives d'emploi dans leur région et sur les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification. La campagne d'information sur les perspectives d'emploi sera menée conjointement par le secteur de l'emploi et de l'éducation en associant divers partenaires du marché du travail, les entreprises, les organismes jeunesse et les agents de développement régional.	MESSF	DAPC Coll. DPIMT, DGAIS		X				Un plan de communication en vue de faire connaître les perspectives professionnelles aux jeunes du secondaire et d'y préciser les exigences et les qualifications est en cours de préparation. Les activités de communication seront régionalisées et divers documents et outils de communication supporteront cette opération de sensibilisation des jeunes et des parents aux emplois les plus en demande. Les comités sectoriels de main-d'oeuvre interviennent auprès des jeunes pour promouvoir les métiers et professions des secteurs.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
9	Améliorer les services aux familles	09.03	Conclure, d'ici avril 2003, de nouvelles ententes spécifiques entre le MFE et les CRD portant sur la mise en œuvre de l'ensemble des composantes du Plan d'action concerté pour les familles du Québec incluant la poursuite du plan de développement des services de garde afin d'assurer la couverture complète des besoins estimés pour 2005-2006.	MESSF	DGPF		X				Les ententes spécifiques de régionalisation des services de garde avaient été renouvelées pour un an, soit jusqu'au 31 mars 2004, de façon à permettre de finaliser le plan de développement gouvernemental des services de garde. Ces ententes n'ont pas été renouvelées en 2004-2005, le développement étant terminé. De plus, le gouvernement a adopté de nouvelles orientations en matière de décentralisation et de développement régional qui devraient déboucher, dans les prochains mois, sur de nouveaux modes de concertation avec les régions.	De nouveaux modes de concertation seront développés avec les conférences régionales des élus (CRÉ) en fonction des orientations du MESSF et des priorités identifiées par les régions en lien avec la politique familiale québécoise.
9		09.04	Développer des places en services de garde en tenant compte des coûts particuliers à chacune des régions et de la croissance démographique pour atteindre 200 000 places en 2005-2006.	MESSF	ASF		X				Pour 2003-2004, l'objectif de développement a été dépassé. Ainsi, 14 414 places ont été développées alors que l'objectif était de 13 900 places. De ce nombre, 9 819 (68,1%) ont été développées dans les régions autres que celles de Montréal et de la Capitale-Nationale.	Le développement des services s'est fait avec les intervenants locaux et régionaux en vue notamment d'adapter les interventions et les services gouvernementaux aux particularités et aux besoins régionaux tels l'évolution démographique et les coûts particuliers du développement des services de garde.

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
9				MESSF	ASF		X				<p>Au 31 mars 2004, l'objectif de développement dans le réseau des installations de centres de la petite enfance (CPE) et des garderies est atteint à 86,6 %. Pour ce qui est de l'objectif de développement en milieu familial, il est atteint à 91,8 %.</p> <p>Le gouvernement a confirmé le maintien de l'objectif de 200 000 places d'ici le 31 mars 2006 et ce, selon la planification initiale.</p>	<p>Du 1^{er} avril au 31 décembre 2003, le nombre d'emplois créés dans les CPE est estimé à 1 665 dont 1 173 (70,5%) dans les régions autres que celles de la Capitale-Nationale et de Montréal.</p> <p>De plus, au cours de la même période, 1 115,4 M\$ ont été versés en subventions de fonctionnement et d'immobilisation. Les régions autres que Montréal et celle de la Capitale-Nationale ont bénéficié d'un investissement de 712,6 M\$ soit 63,9%. Le budget 2004-2005 est de près 1,4 milliard de dollars.</p>

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
9	Mettre en œuvre les mesures regroupées dans un plan concerté pour les familles du Québec	09.05	Soutien financier et technique aux municipalités et aux MRC.	MESSF	DGPF		X				En 2002-2003, 72 municipalités et MRC ont soumis des demandes de soutien et les 59 projets ont été subventionnés. De ce nombre, 56 l'ont été dans les régions autres que celles de la Capitale-Nationale et de Montréal. Un montant de 837 339 \$ a été versé dans les régions autres que celles de la Capitale-Nationale et de Montréal sur un total de 957 857 \$. Pour 2003-2004, 8 municipalités et MRC ont été financées pour un montant total de 197 000 \$. Tous ces projets se réaliseront dans des régions autres que la Capitale nationale et Montréal. Pour 2004-2005, la mesure est maintenue. La réception et l'analyse des projets se feront en continue.	Étant encore plus proche de la population, les municipalités et les MRC sont des acteurs essentiels en matière d'adaptation des milieux de vie aux besoins des familles. Une politique familiale contribue en effet au développement de la dimension familiale dans la gestion des municipalités.



Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
9	Mettre en œuvre les mesures regroupées dans un plan concerté pour les familles du Québec	09.06	Programme d'aide à l'initiative communautaire et sociale en HLM.	MESSF	DGPF		X				En 2002, ce programme conjoint avec la SHQ a permis de supporter le financement de 43 projets répartis dans 14 régions. En 2003, 81 projets ont été reçus. De ce nombre, 50 projets ont été financés dont la moitié provient de régions autres que la Capitale nationale, Montréal et Laval. Pour 2004, les organismes admissibles avaient jusqu'au 8 avril 2004 pour déposer leur projet. Les projets financés seront annoncés d'ici juin 2004. Il s'agit de la dernière année de l'entente avec la SHQ. Une évaluation de ce programme conjoint est en cours.	Ce programme appuie des projets d'initiative communautaire et sociale visant particulièrement l'amélioration des conditions de vie des familles résidant en HLM de même qu'un support au rôle parental.
9	Mettre en œuvre les mesures regroupées dans un plan concerté pour les familles du Québec	09.07	Entente cadre avec le réseau des CLSC.	MESSF	DGPF		X				Au 15 avril 2004, le MESSF a reçu 122 protocoles d'entente signés entre des CPE et des CLSC de 14 des 17 régions du Québec. De ce nombre, 68 l'ont été au cours de l'année 2003-2004. L'objectif de 50 protocoles est dépassé. L'objectif pour 2004-2005 est de favoriser la poursuite des signatures de protocoles entre CPE et les CLSC et leur renouvellement annuel.	L'objectif de l'entente cadre et des protocoles d'entente CLSC-CPE est de présenter, sur tout le territoire québécois, une offre harmonisée de services sociaux et de services de santé de base aux enfants fréquentant les CPE et d'assurer l'accessibilité aux CPE pour les enfants dont le dossier relève du CLSC. Le CPE et le CLSC ont en effet des responsabilités propres et complémentaires à l'égard des enfants et de leurs familles.

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

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.06	Promouvoir la déclaration sur l'action bénévole dans toutes les régions du Québec.	MESSF	DGP, Coll. SACA					X	Déjà distribuée au sein des organismes communautaires ainsi que dans le réseau institutionnel, la Déclaration nationale sur l'action bénévole sera diffusée dans les municipalités du Québec, tel que le stipule le document sur les Orientations gouvernementales en matière d'action bénévole, publié en mars 2003.	
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.07	Souligner l'engagement des citoyennes et des citoyens dans le cadre du Prix Hommage bénévolat-Québec.	MESSF	DGP, Coll. SACA					X	La 6 ^{ème} édition du prix a été lancée le 5 décembre et plus de 280 candidatures en provenance de toutes les régions du Québec ont été déposées. Les 47 lauréates et lauréats ont été reçus à Québec, en présence du Premier ministre et du ministre responsable.	
11	Favoriser la participation et reconnaître l'apport des citoyennes et des citoyens au développement régional.	11.08	Faire une plus grande place à la promotion du volet jeunesse dès l'édition 2003 du Prix Hommage bénévolat-Québec.	MESSF	DGP, Coll. SACA	X					Une plus grande place a été réservée aux jeunes. D'une part, la catégorie du prix qui leur est spécifiquement dédiée est maintenant ouverte aux jeunes de 14 à 30 ans plutôt que de 18 à 30 ans comme auparavant. D'autre part, le nombre de lauréats dans cette catégorie est passé de 5 à 8.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.09	Confier aux régions, sous le leadership des CRD, la détermination des priorités d'action régionales en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'établissement de consensus sur les territoires d'intervention prioritaires et la gestion d'une enveloppe destinée à soutenir les actions à l'échelle de la région.	MESSF	DGP		X				Le 2 avril dernier, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été rendu public. Ce plan d'action prévoit que les conférences régionales des élus (CRE) auront la responsabilité d'établir des stratégies concertées avec les différents partenaires de la région, y compris les villes et les MRC sur les priorités d'action régionales et sur les territoires exigeant des interventions plus intensives.	
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.10	Amener les régions à signer des ententes sur 5 ans avec le ministre responsable de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, pour convenir des priorités, des territoires d'intervention prioritaires ainsi que des mécanismes de gestion des projets régionaux. Les projets soumis et priorisés par les régions dans le cadre du Rendez-vous national des régions pourront être financés à l'intérieur de ces ententes.	MESSF	DGP		X				Les territoires prioritaires d'intervention pourront donner lieu à des ententes spécifiques sur le développement social et la lutte contre la pauvreté conclues entre les régions et le gouvernement.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Soutenir les régions dans les initiatives et la mobilisation entreprises autour de l'enjeu de la pauvreté et de l'exclusion sociale.	11.11	Sur les territoires prioritaires d'intervention identifiés par les CRD, élaborer avec les MRC concernées et les partenaires de ces territoires (CLD, CLSC, CLE, écoles, organismes communautaires, etc.) des stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ces stratégies feront aussi l'objet d'ententes avec l'ensemble des partenaires associés, et cela, dans une approche comparable à celle des pactes ruraux.	MESSF	DGP						Dans le cadre du plan d'action rendu public le 2 avril 2004, le gouvernement annonce son intention de soutenir l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale sur les territoires prioritaires d'intervention. Cette émergence est reliée au temps requis pour que les régions dégagent des consensus sur les territoires d'intervention prioritaires et pour que des consensus locaux soient établis autour d'un plan d'action. En parallèle, le plan d'action gouvernemental prévoit que les ministères et organismes concernés devront identifier à même leurs enveloppes disponibles les ressources particulières qu'ils consacreront aux territoires d'intervention prioritaires convenus. Une expérimentation de la mise en oeuvre de stratégies locales de lutte contre la pauvreté est en voie d'être mise en oeuvre dans la MRC de la Haute-Gaspésie et celle du Témiscouata. Cette expérimentation est financée à même des sommes de l'actuel Fonds québécois d'initiatives sociales (FQIS), des budgets dégagés par l'agence de sécurité du revenu et par le Fonds d'aide à l'innovation et à l'expérimentation. Le plan d'action prévoit aussi que les initiatives du milieu seront soutenues grâce au FQIS. Dès 2004-2005, des investissements de 16 M\$ sont prévus au FQIS.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité de services aux jeunes.	11.12	Les ministères concernés par la continuité des services aux jeunes verront à formaliser une offre de service de leur réseau respectif pour offrir aux jeunes de 16 à 24 ans des services intégrés et personnalisés, dans une perspective de continuité des services d'un secteur à l'autre.	MESSF	DBSJ DGP			X			Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le MEQ, le MSSS et le MESSF s'associeront avec le MRCI et le SAJ afin de convenir d'un Engagement jeunesse visant en priorité l'amélioration de la continuité des services aux jeunes de 16 à 24 ans, sous-scolarisés et sans emploi	
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité des services aux jeunes.	11.13	Élaborer une nouvelle offre de services visant : - l'intégration des jeunes de 18 à 24 ans au marché du travail, dans le cadre de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,	MESSF	DBSJ DGP, X Coll. DMESI, DRE	X					Après deux ans d'expérimentation, sous forme de recherche-action, Solidarité jeunesse se poursuit et élargit sa clientèle. Il est maintenant offert, depuis le 1 ^{er} octobre 2003 aux demandeurs de l'assistance-emploi âgés de moins de 25 ans. Les ententes avec les jeunes itinérants de Québec et Montréal et la communauté noire anglophone ont été reconduites.	

Bloc	Orientation	Numéro de l'engagement	Moyen d'action	M/O	UR	RE	VR	RP	NA	EC	ACTIONS RÉALISÉES	IMPACTS SUR LES RÉGIONS
			la qualification des jeunes décrocheurs par une offre de service de formation adaptée leur permettant de parfaire leur formation de base dans le cadre du plan gouvernemental en matière d'éducation des adultes et de formation continue.					X			<p>Axe qualification des jeunes décrocheurs : Découle de l'entente MESSF-MEQ. Les travaux du Comité national de suivi ont débuté en août 2002.</p> <p>Début de l'implantation automne 2003 par la mise en place d'un programme d'aide pour favoriser le retour à la formation des 16 à 24 ans. Ce programme vise les jeunes que les services de formation ne rejoignent pas ou ceux qui décrochent durant l'année. En 2003-2004, un nombre de 20 commissions scolaires participent au programme.</p>	
11	Favoriser la réussite scolaire et prévenir le décrochage : une meilleure continuité des services aux jeunes.	11.14	Consolider des comités locaux de suivi mis en place dans le cadre de Solidarité jeunesse et présents sur chaque territoire de MRC au Québec, et encourager la participation et la concertation des acteurs régionaux et locaux, en vue de l'implantation, du suivi et de l'évaluation de cette nouvelle offre de service.	MESSF	DBSJ DGP, Coll. DRE						<p>Janvier : dépôt du Bilan des 2 ans de la Recherche-action Solidarité jeunesse au Comité aviseur Solidarité jeunesse : Ce bilan comprend des recommandations à l'égard de l'élargissement des Conseils locaux de suivi (n'a pu être réalisé) pour le programme Solidarité jeunesse et le développement d'une nouvelle offre interministérielle pour une continuité de services jeunesse (Engagement jeunesse) Ces travaux se réalisent dans le cadre des mesures prévues à l'engagement 11.12</p>	

QUESTION 5

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

0 3 0

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE05

Titre

Prévisions budgétaires pour l'année en cours et compressions demandées par le Conseil du trésor pour le Ministère et pour tous les organismes sous la juridiction du ministre.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

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

SOURCE : Direction de l'administration et de l'information de gestion – 12 mars 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim –

QUESTION 6

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

0 3 1

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE06

Budget de chacun des CLE pour 2003-2004, prévisions pour 2004-2005 et détails des effectifs occasionnels et réguliers pour chacun des CLE.

Exposé et statistiques

Le budget des CLE et le détail des effectifs réguliers et occasionnels autorisés pour l'année financière 2003-2004 sont présentés à l'annexe A.

Les prévisions pour l'année financière 2004-2005 ne sont pas disponibles.

Les budgets 2003-2004 n'incluent pas la contribution de l'employeur.

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

SOURCE : Direction de l'administration et de l'information de gestion – 12 mars 2004
VALIDATION: Direction du budget et des opérations financières – 17 mars 2004

CLE	ETC AUTORISÉS 2003-2004			BUDGET 2003-2004 (en milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 01 – Bas Saint-Laurent				
Amqui	8,0	2,6	10,6	477,3
Cabano	10,0	1,2	11,2	505,9
La Pocatière	8,0	0,8	8,8	410,0
Matane	11,0	1,2	12,2	559,8
Mont-Joli	9,0	0,5	9,5	446,1
Rimouski-Neigette	19,0	1,6	20,6	988,2
Rivière-du-Loup	10,6	1,1	11,7	583,6
Trois-Pistoles	4,4	0,3	4,7	188,9
Région 02 – Saguenay-Lac-St-Jean				
Lac-St-Jean	20,0	1,0	21,0	1 058,5
Chicoutimi	27,0	-	27,0	1 380,9
Maria-Chapdeleine	9,0	1,0	10,0	504,2
Jonquière	23,0	2,0	25,0	1 214,8
La Baie	7,0	2,0	9,0	406,6
Roberval	9,0	1,0	10,0	447,3
Région 03 – Capitale-Nationale				
Baie-Saint-Paul	5,0	0,9	5,9	272,7
Beauport	15,6	-	15,6	819,8
Charlesbourg	17,0	-	17,0	826,9
La Malbaie	9,0	-	9,0	455,0
Portneuf	12,5	-	12,5	637,7
Vanier-des-Rivières	18,5	-	18,5	947,7
Des Quartiers-Historiques	22,0	7,0	29,0	1 337,7
Limoilou	20,0	0,9	20,9	916,9
Sainte-Foy	22,0	0,2	22,2	1 055,0
Loretteville	9,0	3,3	12,3	502,2
La Côte-de-Beaupré	3,0	2,9	5,9	222,3
Région 04 – Mauricie				
Cap-de-la-Madeleine	18,7	-	18,7	921,0
Grand-Mère	6,0	2,0	8,0	364,9
La Tuque	6,0	-	6,0	319,2
Louiseville	6,0	4,0	10,0	446,0
Sainte-Thècle	2,0	3,0	5,0	188,0
Sainte-Geneviève-de-Batiscan	1,0	2,0	3,0	112,0
Shawinigan	18,5	-	18,5	892,0
Trois-Rivières	30,0	0,7	30,7	1 507,8
Région 05 – Estrie				
Asbestos	4,0	-	4,0	140,4
Coaticook	3,0	-	3,0	154,9
East Angus	6,0	1,0	7,0	252,0
Lac-Mégantic	5,0	-	5,0	221,8
Magog	11,0	-	11,0	523,0
Sherbrooke-Est	20,0	2,0	22,0	884,5
Sherbrooke-Ouest	21,0	2,0	23,0	917,7
Windsor	7,0	1,0	8,0	471,4

CLE	ETC AUTORISÉS 2003-2004			BUDGET 2003-2004 (en milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 06 – Montréal				
Ahuntsic	22,0	2,8	24,8	930,4
Rosemont-Petite-Patrie	12,6	-	12,6	810,5
Côte-des-Neiges	9,3	-	9,3	463,5
Hochelaga-Maisonneuve	7,8	-	7,8	365,9
Pointe-aux-Trembles	9,1	-	9,1	543,9
Pointe-Saint-Charles	20,0	2,8	22,8	1 344,7
Saint-Alexandre	13,1	-	13,1	1 126,6
Plateau-Mont-Royal	12,5	-	12,5	659,2
Saint-Michel	19,0	-	19,0	1 170,0
Anjou / Montréal-Est	12,0	0,9	12,9	308,3
Lachine	13,0	1,1	14,1	22,5
Lasalle	12,0	1,4	13,4	1 091,6
Montréal-Nord	26,0	0,4	26,4	1 183,5
Ouest-de-l'Île	30,0	1,6	31,6	1 245,5
Saint-Laurent	27,0	2,7	29,7	1 689,5
Saint-Léonard	19,0	0,4	19,4	1 305,4
Verdun	14,0	4,4	18,4	724,7
Région 07 – Outaouais				
Aylmer	9,8	-	9,8	473,1
Buckingham	8,0	-	8,0	346,0
Campbell's Bay	5,3	0,5	5,8	265,2
Gatineau	27,0	-	27,0	1 268,1
Hull	19,3	2,5	21,8	1 092,8
Maniwaki	9,0	-	9,0	465,9
Papineauville	7,6	-	7,6	340,7
Région 08 – Abitibi-Témiscamingue				
Amos	10,7	0,1	10,8	600,9
La Sarre	9,4	0,1	9,5	430,7
Rouyn-Noranda	16,6	0,2	16,8	824,0
Senneterre	2,2	0,0	2,3	102,2
Val d'Or	16,3	0,2	16,5	848,2
Ville-Marie	6,2	0,1	6,3	329,9
Région 09 – Côte-Nord				
Baie-Comeau	14,7	-	14,7	741,2
Forestville	4,9	-	4,9	212,7
Hâvre-Saint-Pierre	5,3	-	5,3	323,8
Les Escoumins	4,6	-	4,6	247,9
Port-Cartier	4,5	-	4,5	222,2
Sept-Îles	14,9	-	14,9	791,1
Région 10 – Nord-du-Québec				
Baie-James	9,0	2,0	11,0	530,0
Chisasibi	-	-	-	-
Inukjuak	-	-	-	-
Région 11 – Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine				
Avignon	8,0	-	8,0	411,3
Bonaventure	9,0	-	9,0	436,8
Les Îles-de-la-Madeleine	11,0	-	11,0	632,8
Du Rocher-Percé	15,0	-	15,0	671,4
La Côte-de-Gaspé	12,0	-	12,0	511,3
La Haute-Gaspésie	9,0	-	9,0	418,0

CLE	ETC AUTORISÉS 2003-2004			BUDGET 2003-2004 (en milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 12 – Chaudière-Appalaches				
Les Chutes-de-la-Chaudière	13,1	0,7	13,8	451,0
L'Islet	3,8	0,4	4,2	164,7
Lac Etchemin	3,0	0,3	3,3	144,8
Lévis	14,6	0,7	15,3	774,6
Montmagny	9,6	0,4	10,0	489,8
Saint-Georges	13,2	0,7	13,9	653,1
Saint-Joseph-de-Beauce	2,9	0,2	3,1	125,7
Saint-Lazare	4,5	0,4	4,9	224,3
Sainte-Croix	4,1	0,4	4,5	193,3
Sainte-Marie	9,2	0,4	9,6	433,7
Thetford Mines	13,1	0,7	13,7	623,9
Région 13 – Laval				
Laval-des-Rapides	17,6	-	17,6	767,1
Saint-Vincent-de-Paul	7,0	-	7,0	311,2
Chomedey-Sainte-Dorothée	18,5	-	18,5	810,8
Sainte-Rose	13,6	-	13,6	594,5
Région 14 – Lanaudière				
Berthierville	11,4	0,3	11,7	528,4
Joliette	19,2	0,5	19,7	1 009,7
Rawdon	9,1	0,3	9,4	456,1
Repentigny	17,8	0,4	18,2	840,4
Saint-Jean-de-Matha	5,6	0,2	5,8	254,3
Terrebonne	22,0	0,5	22,5	1 083,7
Sainte-Julienne	12,3	0,3	12,6	543,6
Région 15 – Laurentides				
Lachute	10,4	0,1	10,5	470,2
Mirabel – Saint-Janvier	5,7	0,1	5,8	192,2
Mont-Laurier	13,9	0,2	14,1	685,1
Saint-Eustache	20,5	0,2	20,7	823,6
Saint-Jérôme	24,5	2,3	26,8	1 385,4
Sainte-Adèle	7,1	0,1	7,2	355,0
Sainte-Agathe	13,2	0,1	13,3	661,6
Sainte-Thérèse	24,9	0,2	25,1	1 272,4
Région 16 – Montérégie				
Acton Vale	2,0	-	2,0	172,1
La Vallée-du-Richelieu	15,0	4,2	19,2	976,3
Boucherville	12,0	0,5	12,5	604,1
Brossard	12,0	6,4	18,4	878,0
Châteauguay	16,0	3,7	19,7	1 466,2
Contrecoeur	2,0	0,0	2,0	112,4
Brome-Missisquoi	8,0	3,4	11,4	357,4
Haute-Yamaska	20,0	0,8	20,8	1 017,8
Le Haut-St-Laurent	2,0	2,7	4,7	169,1
Longueuil-Est	20,0	0,6	20,6	960,0
Longueuil-Ouest	21,3	-	21,3	901,6
Marieville	4,0	0,0	4,0	185,4
Saint-Constant	6,0	-	6,0	16,4
Saint-Hubert	19,0	-	19,0	854,6
Saint-Hyacinthe	23,2	-	23,2	1 103,0
Le Haut-Richelieu	26,0	-	26,0	1 105,2
Saint-Rémi	5,0	-	5,0	10,2

CLE	ETC AUTORISÉS 2003-2004			BUDGET 2003-2004 (en milliers de dollars)
	Réguliers	Occasionnels	Total	
Région 16 – Montérégie (suite)				
Sorel	17,0	1,7	18,7	847,9
Valleyfield	20,0	-	20,0	1 130,0
Vaudreuil-Soulanges	12,0	3,5	15,5	713,3
Région 17 – Centre-du-Québec				
Drummondville	22,8	1,9	24,7	1 156,2
Bécancour	5,5	-	5,5	271,1
L'Érable	5,5	-	5,5	311,2
Nicolet	8,0	-	8,0	413,8
Victoriaville	15,0	-	15,0	697,7

QUESTION 7

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

036

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE07

Titre :

Nombre de mises à pied ou de non-renouvellement des effectifs en 2003-2004 ainsi que ceux prévus pour 2004-2005 à Emploi-Québec et à la Sécurité du revenu par CLE et par région.

Nombre d'employés occasionnels par directions régionales et réseaux avec une date de fin d'engagement au cours de l'année financière 2003-2004

		Entre le 1er avril 2003 et le 10 février 2004		Entre le 10 février 2004 et le 31 mars 2004 (moratoire)		Sous-total		Total
	Nom de la région	E-Q	SR	E-Q	SR	E-Q	SR	
1	Bas Saint-Laurent	4	6	2	10	6	16	22
2	Saguenay/Lac St-Jean	2	12	14	10	16	22	38
3	Capitale-Nationale	8	11	16	10	24	21	45
4	Mauricie	2	1	4	4	6	5	11
5	Estrie	6	8		5	6	13	19
6	Montréal	29	19	31	16	60	35	95
7	Outaouais	11	7	3	7	14	14	28
8	Abitibi-Témiscamingue	6	6	3	6	9	12	21
9	Côte-Nord	3	3	8	3	11	6	17
10	Nord-du-Québec	1	3		1	1	4	5
11	Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine	4	2	1	5	5	7	12
12	Chaudière-Appalaches	2	5	1	8	3	13	16
13	Laval			6		6		6
14	Lanaudière	3	6	3	2	6	8	14
15	Laurentides	6	8	3	11	9	19	28
16	Montérégie	35	34	26	30	61	64	125
17	Centre-du-Québec	1	4	6	8	7	12	19
	TOTAUX	123	135	127	136	250	271	521

1. Ces données sont tirées du système SAGIP (Paie 1) au 1 avril 2004
2. Les chiffres représentent le nombre de personnes dont le lien d'emploi avec le Ministère s'est terminé entre le 1 avril 2003 et le 31 mars 2004
3. Le code (37) utilisé indique une fin d'emploi et ne permet pas de distinguer si celle-ci résulte d'une mise à pied avant terme ou d'une décision de non renouvellement de contrat
4. Les chiffres du 1er avril 2003 au 10 février 2004 résultent d'un mouvement normal de personnel au sein du Ministère.
5. Les chiffres du 10 février au 31 mars 2004 représentent presque en totalité le résultat de décisions de non-renouvellement de contrats occasionnels suite au moratoire décrété par le Conseil du trésor.

Nombre d'employés occasionnels par CLE avec une date de fin d'engagement au cours de l'année financière 2003-2004

	Entre le 1er avril 2003 et le 10 février 2004		Entre le 10 février 2004 et le 31 mars 2004 (moratoire)		Sous-total		Total
	E-Q	SR	E-Q	SR	E-Q	SR	
Région 01 - Bas-Saint-Laurent							
Bas-Saint-Laurent (DR-01)		3	1		1	3	4
Amqui							
Cabano				1		1	1
La Pocatière			1		1		1
Matane	2			2	2	2	4
Mont-Joli	1			1	1	1	2
Rimouski-Neigette	1	3		2	1	5	6
Rivière-du-Loup				3		3	3
Trois-Pistoles				1		1	1

Région 02-Saguenay-Lac-Saint-Jean							
Saguenay-Lac-Saint-Jean (DR-02)	1	9	1	2	2	11	13
Chicoutimi		1	3	3	3	4	7
Jonquière	1		5	2	6	2	8
La Baie			1	1	1	1	2
Lac-Saint-Jean-Est (Alma)		1	1	1	1	2	3
Maria-Chapdelaine (Dolbeau)			2	1	2	1	3
Roberval		1	1		1	1	2
Région 03 – Québec							
Québec (Capitale-Nationale)(DR-03)	2	3	4	1	6	4	10
Baie-Saint-Paul							
Beauport	2	1	2	1	4	2	6
Charlesbourg		2				2	2
Quartiers-Historiques (Jacques-Cartier)	2	1	3	2	5	3	8
La Côte-de-Beaupré			1	1	1	1	2
La Malbaie				1		1	1
Limoilou	1	1	3	4	4	5	9
Loretteville			1		1		1
Portneuf (Donnacona)		1	1		1	1	2
Sainte-Foy		2				2	2
Vanier-Des-Rivières	1		1		2		2
Région 04 – Mauricie							
Mauricie (DR-04)	1	1		1	1	2	3
Cap-de-la-Madeleine			1	2	1	2	3
Grand-Mère	1				1		1
La Tuque							
Louiseville							
Sainte-Geneviève-de-Batiscan							
Sainte-Thècle			2		2		2
Shawinigan							
Trois-Rivières	1			1	1	1	2
Région 05 – Estrie							
Estrie (DR-05)		1		2		3	3
Asbestos	1	1			1	1	2
Coaticook		1				1	1
East Angus	1			1	1	1	2
Lac-Mégantic							
Magog		2				2	2
Sherbrooke-Est				1		1	1
Sherbrooke-Ouest	3	1		1	3	2	5
Windsor	1	2			1	2	3

Région 06 – Montréal							
Montréal (DR-06)	1		4		5		5
Ahuntsic	1		2		3		3
Anjou-Montréal-Est	2	1		1	2	2	4
Côte-des-Neiges	1				1		1
Crémazie							
Fleury							
Hochelaga - Maisonneuve	1		1		2		2
Lachine	1				1		1
LaSalle	1	1	5		6	1	7
Lorimier							
Mercier							
Montréal-Nord	1		1		2		2
Notre-Dame-de-Grâce							
Ouest-de-l'île	1		5		6		6
Parc Extension							
Plateau-Mont-Royal (St-Louis)	4				4		4
Pointe-aux-Trembles	3				3		3
Pointe-Saint-Charles	5	2			5	2	7
Rivière-des-Prairies							
Rosemont-Petite-Patrie Bureau Avenue du Parc (Villeray)	1				1		1
Rosemont-Petite-Patrie Bureau Beaubien (Marie-Victorin)							
Rosemont-Petite-Patrie Bureau Iberville (Iberville)							
Saint-Alexandre	2	1			2	1	3
Saint-Laurent	1		3		4		4
Saint-Léonard	2		5		7		7
Saint-Michel	1				1		1
Sainte-Marie/Centre-Sud							
Verdun			2	1	2	1	3
Ville-Émard							
Direction régionale Montréal Banlieue et Laval (DR06)							
Centre des garants défaillants et service aux parrainés		2		4		6	6
Centre des services régionalisés		4		1		5	5
Anjou-Montréal-Est							
Lachine							
LaSalle							
Montréal-Nord		4		2		6	6
Ouest-de-l'île		2		1		3	3
Saint-Laurent		1		1		2	2
Saint-Léonard		2		1		3	3
Verdun							
Région 07 – Outaouais							
Outaouais (DR-07)	2	1	1		3	1	4
Aylmer	1	1			1	1	2
Buckingham	2	1		1	2	2	4
Campbell's Bay	1	1		1	1	2	3
Gatineau	4	1	1	2	5	3	8
Hull	1	1	1	1	2	2	4
Maniwaki							
Papineauville		1		2		3	3
Région 08 - Abitibi-Témiscamingue							
Abitibi-Témiscamingue	2	2	1		3	2	5
Amos	1				1		1
La Sarre	1		1	2	2	2	4
Rouyn-Noranda		1	1	2	1	3	4
Senneterre	1				1		1
Val d'Or	1	1		2	1	3	4
Ville-Marie	1	1			1	1	2

Région 09 - Côte-Nord							
Côte-Nord (DR-09)	1	1	1	1	2	2	4
Baie-Comeau		2	2		2	2	4
Forestville		2				2	2
Havre-Saint-Pierre			2		2		2
Les Escoumins				1		1	1
Port-Cartier			1		1		1
Sept-Îles		2	1		1	2	3
Région 10 - Nord-du-Québec							
Nord-du-Québec (DR-10)							
Baie-James (Chibougamau)	1	1			1	1	2
Centre de service Beaucanton							
Centre de service Lebel-sur-Quévillon							
Centre de service Matagami							
Chisasibi		2	1		1	2	3
Centre de service Eastmain							
Centre de service Waskaganish							
Centre de service Whapmagoostui							
Inukjuak							
kuujuaq							
Région 11 - Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine							
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (DR-11)	2	2		2	2	4	6
Avignon (Carleton)			1		1		1
Bonaventure	1				1		1
Haute-Gaspésie (Ste-Anne-des-Monts)							
Rocher Percé (Chandler)				2		2	2
Côte-de-Gaspé (Gaspé)	1			1	1	1	2
Îles-de-la Madeleine							
Région 12 - Chaudière-Appalaches							
Chaudière-Appalaches (DR-12)	1	1			1	1	1
L'Islet							
Lac-Etchemin							
Chutes-de-la-Chaudière (Saint-Romuald)		1				1	1
Lévis		1		2		3	3
Montmagny	1	2	1	2	2	4	6
Saint-Georges				1		1	1
Saint-Joseph-de-Beauce							
Saint-Lazare				1		1	1
Sainte-Croix							
Sainte-Marie							
Thetford Mines		1		2		3	3
Région 13 - Laval							
Laval (DR-13)			2		2		2
Chomedey - Sainte-Dorothée		1	2	3	2	4	6
Laval-des-Rapides							
Saint-Vincent-de-Paul			2	1	2	1	3
Sainte-Rose		1				1	1
Région 14 - Lanaudière							
Lanaudière(DR-14)	1	3	1		2	3	5
Berthierville							
Joliette			1		1		1
Rawdon		1		1		2	2
Repentigny	2	1			2	1	3
Saint-Jean-de-Matha							
Sainte-Julienne		1				1	1
Terrebonne			1	1	1	1	2

Région 15 – Laurentide							
Laurentides (DR-15)		3		2		5	5
Lachute	1			1	1	1	2
Mirabel-Saint-Janvier							
Centre de service Mirabel							
Mont-Laurier	1			1	1	1	2
Centre de service de L'Annonciation							
Saint-Eustache	2	2		1	2	3	5
Saint-Jérôme		1	1	5	1	6	7
Sainte-Adèle	2	1			2	1	3
Sainte-Agathe			1		1		1
Sainte-Thérèse		1	1	1	1	2	3
Région 16 – Montérégie							
Montérégie(DR-16)	10	6	4		14	6	20
Acton Vale	2	1	1		3	1	4
Boucherville	3	3	2		5	3	8
Brome-Missisquoi (Cowansville)	1	1	1		2	1	3
Brossard		1	2	3	2	4	6
Châteauguay	1	1	2	2	3	3	6
Contrecoeur	1		1		2		2
Haute-Yamaska (Granby)	2	1	3	2	5	3	8
La Vallée-du-Richelieu	2	1	1	2	3	3	6
Le Haut-Richelieu (St-Jean)	1	3	1	3	2	6	8
Le Haut-Saint-Laurent	1	1	1	1	2	2	4
Longueuil-Est	3	3	1	3	4	6	10
Longueuil-Ouest	1	2	3	3	4	5	9
Marieville	1	2			1	2	3
Saint-Constant	1	2	2	3	3	5	8
Saint-Hubert	1	2	1	2	2	4	6
Saint-Hyacinthe		1		1		2	2
Saint-Rémi	1				1		1
Sorel	1				1		1
Valleyfield	1	2		2	1	4	5
Vaudreuil-Soulanges (Vaudreuil)	1	1	2	1	3	2	5
Région 17 - Centre-du-Québec							
Centre-du-Québec(DR-17)		1				1	1
Bécancour			1	1	1	1	2
Drummondville	1	1	2	4	3	5	8
L'Érable (Plessisville)			1		1		1
Nicolet		1				1	1
Victoriaville		1	2	3	2	4	6

1. Ces données sont tirées du système SAGIP (Paie 1) au 1 avril 2004

2. Les chiffres représentent le nombre de personnes dont le lien d'emploi avec le Ministère s'est terminé entre le 1 avril 2003 et le 31 mars 2004

3. Le code (37) utilisé indique une fin d'emploi et ne permet pas de distinguer si celle-ci résulte d'une mise à pied avant terme ou d'une décision de non renouvellement de contrat

4. Les chiffres du 1er avril 2003 au 10 février 2004 résultent d'un mouvement normal de personnel au sein du Ministère.

5. Les chiffres du 10 février au 31 mars 2004 représentent presque en totalité le résultat de décisions de non-renouvellement de contrats occasionnels suite au moratoire décrété par le Conseil du trésor.

SOURCE : Service à la gestion, rémunération et avantages sociaux, 2004-04-13

VALIDATION : Service du budget, 2004-04-

QUESTION 8

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

041

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE08

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

		DÉBUT DE MANDAT	FIN DE MANDAT
PRÉSIDENTE <i>(avec droit de vote)</i>			
COUSISNEAU, Léa	Commission des partenaires du marché du travail	2001-05-22	2004-05-21
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE (6) <i>(avec droit de vote)</i>			
BOUCHER, Denise	Confédération des syndicats nationaux	2003-02-26	2006-02-25
CÔTÉ, Jacinthe	Centrale des syndicats du Québec	2003-10-01	2006-10-01
DESNOYERS, Luc	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada)	2002-03-20	2005-03-19
PELLERIN, Laurent	Union des producteurs agricoles	2003-02-26	2006-02-25
ROY, René	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	2003-02-26	2006-02-25
VAUDREUIL, François	Centrale des syndicats démocratiques	2003-02-26	2006-02-25
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES (6) <i>(avec droit de vote)</i>			
BERTRAND, Françoise	Fédération des chambres de commerce du Québec	2003-10-01	2006-10-01
FAHEY, Richard	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2003-10-01	2006-10-01
FRANCOEUR, Florent	Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec	2004-03-10	2007-03-09
HUOT, Paul-Arthur	Manufacturiers et exportateurs du Québec	2001-05-16	2004-05-15
MAHEU, Catherine	Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec	2003-10-01	2006-10-01
TAILLON, Gilles	Conseil du patronat du Québec	2003-02-26	2006-02-25
MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT (3) <i>(2 avec droit de vote)</i>			
BOUCHER, Gaëtan	Fédération des cégeps	2003-02-26	2006-02-25
CARON, André	Fédération des commissions scolaires du Québec	2003-02-26	2006-02-25
PAINCHAUD, Gisèle	Université de Montréal	<i>(Invitée – Sans droit de vote)</i>	

MILIEU ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (3) (avec droit de vote)			
POSTE VACANT* (Démission de Mme Connie Barakett en date du 5 août 2002)	Programme d'initiation au travail de la région est de Montréal (PITREM)	2000-06-21	2003-06-20
MOON DAHMÉ, Sherolyn	P.S. Jeunesse inc.	2004-03-10	2007-03-09
NEAMTAN, Nancy	RESO	2003-02-26	2006-02-25
<p>MEMBRES D'OFFICE (2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-ministre, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ▪ Secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec <p>MEMBRES SANS DROIT DE VOTE (3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-ministre adjoint à la Formation professionnelle et technique et à la formation continue, ministère de l'Éducation ▪ Sous-ministre associé, ministère du Développement économique et régional ▪ Sous-ministre adjoint, ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir <p>* Poste devant faire l'objet d'une nomination prochainement</p>			

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail – 15 mars 2004

VALIDATION : Bureau du sous-ministre associé – 13 avril 2004

QUESTION 9

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE09

Titre

Copie des résolutions adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail de janvier à ce jour.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Il est important de préciser que les résolutions sont adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail et qu'Emploi-Québec est chargée d'en réaliser la mise en œuvre lorsqu'elles concernent les services publics d'emploi.

Vous trouverez les résolutions en annexe adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail.

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail --
16 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim -- 16 avril 2004

RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR
LA COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2004

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le 29 janvier 2004

ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

À la demande des membres de la Commission, il est ajouté à l'ordre du jour présenté le point 9 b), Comité d'experts externes sur le financement de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue.

C/04-576 Sur **proposition** de monsieur Florent Francoeur, dûment appuyée par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour suivant :

1. Ouverture de la réunion
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Approbation et suivi du procès-verbal du 4 décembre 2003

PRÉOCCUPATIONS DES PARTENAIRES

4. *Loi 34* du ministère du Développement économique et régional (MDER)
5. Projet de restructuration au MESSF
6. Agenda commun entre le ministre et la CPMT concernant les priorités de la prochaine année
7. Présidence du Groupe de travail « Apprentissage en milieu de travail »
8. Orientations du Plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) pour 2004-2006
- 9 a) Veille active sur l'arrimage de l'offre et de la demande de main-d'œuvre
- 9 b) Comité d'experts sur le financement de la formation continue

AUTRES SUJETS

10. Faits saillants de l'enquête réalisée en 2003 auprès des employés (es) sur l'application de la *Loi 90*
11. Recommandation du Comité d'experts externes pour le projet majeur : *Tremplins 2004-2005 et 2005-2006*
12. Projet majeur : Veille sur l'emploi CSN / 2004-2005
13. Système intégré de gestion des emplois et des stages (SIGES) pour les étudiants de cégeps
14. Recommandations du comité exécutif pour décision
 - 14.1 Projets économiques d'envergure
 - 14.1.1 Madvac International inc.
 - 14.1.2 Fougasse et Quignon (Newco)
 - 14.2 Ratification des discussions et des décisions de la rencontre régulière du comité exécutif du 14 janvier 2004
 - 14.2.1 Compte rendu du comité exécutif du 19 novembre 2003
15. Suivi des mesures et des fonds
 - 15.1 Fonds de développement du marché du travail (FDMT)
 - 15.2 Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)
16. Correspondance
17. Levée de la séance

APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 4 DÉCEMBRE 2003

C/04-577 Sur **proposition** de madame Denise Boucher, dûment appuyée par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal du 4 décembre 2003, après avoir convenu de transmettre aux membres de la Commission des partenaires du marché du travail un rapport concernant les subventions accordées au cours des trois dernières années aux organismes membres de la Commission.

PRÉSIDENCE DU GROUPE DE TRAVAIL « APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL »

Suite au départ de monsieur René Gendron, président du Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail, monsieur Richard Fahey, vice-président Québec à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a accepté de le remplacer et de poursuivre le mandat du groupe de travail.

La présidente stipule qu'elle a déjà consulté les membres du comité exécutif de la Commission ainsi que les représentants des entreprises au sujet de ce remplacement.

C/04-578 Sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment appuyée par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** de nommer monsieur Richard Fahey, président du Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail.

ORIENTATIONS DU PLAN D'AFFECTATION DU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMO) POUR 2004-2006

Après discussion sur les amendements à apporter au plan d'affectation du FNFMO 2004-2006, les membres de la Commission ont convenu de la résolution suivante :

C/04-579 Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment appuyée par madame Denise Boucher, il est majoritairement **résolu** d'adopter la proposition amendée du Plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) 2004-2006 qui définit les quatre orientations ainsi que la répartition financière de chacune d'entre elles en précisant que la Commission des partenaires du marché du travail devra prendre connaissance des résultats après six mois de réalisation et déterminer, si nécessaire, la révision de cette répartition.

VEILLE ACTIVE SUR L'ARRIMAGE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

C/04-580 Sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment appuyée par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** de demander à Emploi-Québec de vérifier la faisabilité d'un projet de veille, qui s'inspire du modèle de la Direction régionale de l'Estrie, dès que les paramètres budgétaires 2004-2005 d'Emploi-Québec seront connus.

De plus, un comité de veille de niveau national sur les réponses aux besoins de main-d'œuvre sera formé. Celui-ci sera composé d'un représentant nommé par la présidente de la Commission, du sous-ministre adjoint du ministère de l'Éducation et du sous-ministre associé d'Emploi-Québec et secrétaire général de la Commission.

RECOMMANDATION DU COMITÉ D'EXPERTS EXTERNES POUR LE PROJET MAJEUR : TREMPLINS 2004-2005 ET 2005-2006

Monsieur Paul-Arthur Huot, président-directeur général des Manufacturiers et Exportateurs du Québec et promoteur de ce projet majeur s'absente de la salle de réunion pendant les discussions concernant ce sujet.

La présidente de la Commission, madame Léa Cousineau, informe les membres de la Commission que le 22 janvier dernier, le Comité d'experts externes a recommandé que ce projet majeur soit supporté financièrement sous réserve que l'organisme promoteur s'engage à respecter les conditions suivantes :

- rendre disponible à toutes les entreprises le site *Web* regroupant les informations et les outils développés pour ce projet;
- entreprendre des démarches visant à explorer de nouvelles alliances avec des partenaires financiers susceptibles de partager les objectifs du projet;
- fournir un rapport des résultats dont les indicateurs feront état, entre autres, de l'amélioration des compétences des travailleurs, de l'amélioration de la productivité des entreprises participantes et des économies réalisées par celles-ci.

C/04-581 Sur **proposition** de monsieur François Vaudreuil, dûment appuyée par madame Lise Fortin, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec contribue aux frais reliés à la gestion des ressources humaines selon la mesure Concertation pour l'emploi (CPE), dans le cadre du projet majeur Tremplins 2004-2005 et 2005-2006, pour un montant de 1 989 500 \$, réparti sur trois ans et selon les conditions proposées par le Comité d'experts externes.

De plus, à la demande de monsieur René Roy, le mémoire sera modifié au n^o. 6 « *Problématique* » concernant le libellé sur la productivité.

Monsieur Richard Fahey s'est abstenu de voter sur cette résolution.

PROJET MAJEUR : VEILLE SUR L'EMPLOI CSN / 2004 -2005

C/04-582 Sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment **appuyée** par monsieur François Vaudreuil, il est **résolu** de référer le projet au Comité d'experts externes dans le cadre des projets soumis par un membre de la Commission des partenaires du marché du travail, pour recommandation ultérieure à la Commission.

SYSTÈME INTÉGRÉ DE GESTION DES EMPLOIS ET DES STAGES (SIGES) POUR LES ÉTUDIANTS DE CÉGEPS

C/04-583 Suite à la recommandation du Comité d'experts externes et à la confirmation de la participation de sept autres cégeps, sur **proposition** de madame Jacinthe Côté, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec contribue financièrement selon la mesure Concertation pour l'emploi (CPE) au projet majeur du Système intégré de gestion des emplois et des stages (SIGES), pour un montant de 120 000 \$, réparti sur une période d'un an.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION**PROJETS ÉCONOMIQUES D'ENVERGURE**

C/04-584 **Considérant** la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

Madvac International inc.

Qu'Emploi-Québec contribue aux frais liés aux coûts de formation dans le cadre du projet de l'entreprise *Madvac International inc. de Longueuil (Québec)*, pour un montant de 504 000 \$, réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

C/04-585 **Considérant** la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, dûment **appuyée** par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'entériner l'adoption du projet suivant :

Fougasse et Quignon (Newco)

Qu'Emploi-Québec contribue aux frais liés aux coûts de formation et de gestion des ressources humaines dans le cadre du projet de l'entreprise *Fougasse et Quignon (Newco) Montréal-Nord (Québec)*, pour un montant de 107 500 \$, réparti sur trois ans, tel qu'indiqué dans le mémoire soumis à ce sujet.

RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 14 JANVIER 2004**COMPTE RENDU DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 19 NOVEMBRE 2003**

C/04-586 Sur **proposition** de monsieur Luc Desnoyers, dûment **appuyée** par madame Jacinthe Côté, il est **unanimentement résolu** d'approuver le compte rendu du comité exécutif du 19 novembre 2003.

Résolutions adoptées par la Commission des partenaires
du marché du travail tenue le **25 mars 2004**

ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

À la demande des membres de la Commission, il est ajouté à l'ordre du jour présenté, au point intitulé «*Préoccupations des partenaires*», les deux sujets suivants :

- *Budget Fédéral*
- *Comité d'experts sur le financement de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes de formation continue*

Le point 6.1.1, *Veille active* et le point 9.1, *Changement au calendrier 2003-2004* sont ajoutés à l'ordre du jour.

Rés. #C/04-587 Sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'adopter l'ordre du jour suivant :

1. Ouverture de la réunion
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Approbation et suivi du procès-verbal du 29 janvier 2004
4. Approbation du résumé de la rencontre du 5 février 2004 avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, monsieur Claude Béchar

PRÉOCCUPATIONS DES PARTENAIRES

- *Budget Fédéral*
 - *Comité d'experts sur le financement de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes de formation continue*
5. Projet de restructuration au MESSF
 6. Plans d'action d'Emploi-Québec
 - 6.1 Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005
 - 6.1.1 *Veille active*
 - 6.2 Plans d'action régionaux d'Emploi-Québec 2004-2005
 7. Plan d'affectation des ressources d'Emploi-Québec (budget)

AUTRES SUJETS

8. Contrats d'intégration au travail / Modifications normatives
9. Projet de calendrier 2004-2005 des rencontres de la Commission et du Comité exécutif
 - 9.1 *Changement au calendrier 2003-2004*
10. Projets soumis par des membres de la Commission
 - 10.1 Recommandation du Comité d'experts externes pour le projet majeur : *Veille sur l'emploi CSN 2004-2005*
 - 10.2 Projet présenté par le Conseil du patronat du Québec : «Promotion de la qualification de la main-d'œuvre» au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMFO) / Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre
11. Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2004-2006
 - 11.1 Programmes de subvention incluant les barèmes et les limites
 - 11.2 Frais de gestion de la Loi et du Fonds
12. Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences
 - 12.1 Normes professionnelles de métier
 - 12.1.1 Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques Norme professionnelle du métier d'opérateur finition reliure
 - 12.1.2 Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes / Norme professionnelle du métier de contrôle qualité-transformation de produits aquatiques
 - 12.1.3 Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier / Norme professionnelle du métier de débroussaillieur
 - 12.2 Proposition de stratégies de formation autres que le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
13. Recommandations du Comité exécutif pour décision
 - 13.1 Programme d'apprentissage en milieu de travail
 - 13.1.1 Projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) pour le métier de lamineur de matériaux composites
 - 13.1.2 Projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec pour le métier d'opérateur, d'opératrice de métiers à tisser

14. Ratification des discussions et des décisions de la rencontre régulière du Comité exécutif du 10 mars 2004
 - 14.1 Projet majeur du 10 mars 2004
 - Diarough
 - 14.2 Compte rendu du Comité exécutif du 14 janvier 2004
15. Suivi des mesures et es fonds
 - 15.1 Fonds de développement du marché dut travail (FDMT)
 - 15.2 Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMFO)
16. Correspondance
 - 16.1 Nouvelles des régions
 - 16.2 Correspondance générale
17. Levée de la séance

APPROBATION ET SUIVI DU PROCÈS-VERBAL DU 29 JANVIER 2004

Rés. #C/04-588 Sur **proposition** de monsieur Richard Fahey, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'adopter le procès-verbal du 29 janvier 2004.

APPROBATION DU RÉSUMÉ DE LA RENCONTRE DU 5 FÉVRIER 2004 AVEC LE MINISTRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, MONSIEUR CLAUDE BÉCHARD

Rés. #C/04-589 Sur **proposition** de monsieur Richard Fahey, dûment **appuyée** par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** d'adopter le résumé de la rencontre du 5 février 2004.

PRÉOCCUPATIONS DES PARTENAIRES

PLANS D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC / PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2004-2005

Les membres de la Commission prennent connaissance du plan d'action 2004-2005 d'Emploi-Québec qui fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse des problématiques d'emploi et des clientèles ainsi que sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale. Ce plan d'action décrit l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour concrétiser les priorités du ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Les quatre grandes orientations stratégiques sont les suivantes :

1. Assurer une insertion maximale en emploi de personnes en situation de chômage.
2. Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risques d'exclusion afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail.
3. Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre.
4. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens.

Des bonifications sont apportées par les membres de la Commission aux notions de Productivité / compétitivité; de vieillissement; de scolarisation, etc. Ils souhaitent que le prochain plan d'action soit présenté différemment en mettant l'accent sur la raison d'être d'Emploi-Québec.

Rés. #C/04-590 Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** d'adopter la version modifiée du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005 et de recommander à Emploi-Québec de revoir la structure de présentation du prochain plan d'action, soit 2005-2006.

VEILLE ACTIVE

Compte tenu des paramètres budgétaires régissant Emploi-Québec pour 2004-2005, il est proposé un scénario alternatif de veille active permettant de répondre, en grande partie, aux attentes de la Commission, mais à un coût moindre que celui initialement prévu.

Les grandes lignes de ce scénario alternatif sont les suivantes :

- Compiler au niveau national (en collaboration avec le MÉQ) les données et produire des informations nécessaires aux tableaux de bord régionaux, afin de les transmettre ultérieurement dans chacune des régions.
- Faire analyser par les régions et mettre en place des mesures correctives pour les professions et les programmes de formation les plus problématiques.
- Bonifier, d'année en année, le nombre de professions en fonction de l'évolution du marché du travail.
- Recommander au niveau national les actions qui doivent être réglées à ce niveau.

Rés. #C/04-591 Sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment appuyée par monsieur Laurent Pellerin, il est **unanimentement résolu** d'adopter ce scénario alternatif pour une période d'un an et, par la suite, d'en faire une évaluation avec les régions.

PLANS D'ACTION RÉGIONAUX D'EMPLOI-QUÉBEC 2004-2005

Rés. #C/04-592 Sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment appuyée par madame Catherine Maheu, il est **unanimentement résolu** d'adopter les plans d'action régionaux et de les transmettre, conformément à la Loi 150, au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, monsieur Claude Béchar, pour son approbation.

Il est mentionné que l'adoption de la Loi sur le ministère du Développement économique et régional a eu pour incidence de retarder la production des PALÉE pour plusieurs centres locaux d'emploi. Seulement 11 PALÉE ont été transmis aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT). Suite à ce constat, la Commission a adopté la résolution suivante :

Rés. #C/04-593 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Laurent Pellerin, il est **unanimentement résolu** :

- qu'Emploi-Québec fasse un état de situation sur le nombre de conseils d'administration formés au niveau des Centres locaux de développement (CLD) et sur leur composition;
- qu'Emploi-Québec obtienne de l'information et éventuellement fasse des recommandations sur l'arrimage des Centres locaux de développement (CLD) avec les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) dans le cadre de la réalisation des PALÉE.

Il a été convenu que ce mandat soit fait en collaboration avec le ministère du Développement économique et régional (MDER).

Rés. #C/04-594 Considérant l'importance des responsabilités des conseils régionaux des partenaires du marché du travail dans l'établissement des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi sur leur territoire (*Loi 34, article no. 99*), sur **proposition** de monsieur Paul-Arthur Huot, dûment appuyée par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** de transmettre au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, monsieur Claude Béchar, une lettre lui recommandant d'assurer la participation de représentants des conseils régionaux des partenaires du marché du travail aux *Forums de discussion du printemps 2004*.

CONTRATS D'INTÉGRATION AU TRAVAIL

La sous-ministre associée responsable d'Emploi-Québec par intérim, madame Marjolaine Loisel, mentionne qu'en avril 2001, le programme «*Contrat d'intégration au travail*» a été transféré de l'Office des personnes handicapées à Emploi-Québec. Par le protocole d'entente qui a donné lieu au transfert du programme, Emploi-Québec s'est engagée à en effectuer la révision dans le but de l'intégrer à son offre de services.

Rés. #C/04-595 Sur **proposition** de monsieur Richard Fahey, dûment appuyée par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** d'adopter le «*Contrat d'intégration au travail*» avec les modifications qui visent les quatre objectifs suivants :

- Harmoniser le programme à l'offre de services d'Emploi-Québec;
- bonifier le programme afin qu'il réponde davantage aux besoins de la clientèle;
- établir sa complémentarité par rapport aux autres programmes et services publics qui s'adressent aux personnes handicapées;
- simplifier la gestion de ce programme.

PROJETS SOUMIS PAR DES MEMBRES DE LA COMMISSION / RECOMMANDATION DU COMITÉ D'EXPERTS EXTERNES POUR LE PROJET / MAJEUR : VEILLE SUR L'EMPLOI CSN 2004-2005

MADAME DENISE BOUCHER AVAIT DÉJÀ QUITTÉ LA RÉUNION AU MOMENT OÙ CE SUJET A ÉTÉ DISCUTÉ.

Rés. #C/04-596 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Laurent Pellerin, il est **majoritairement résolu** d'adopter le projet majeur *Veille sur l'emploi CSN 2004-2005* avec un libellé modifié de la recommandation n° 1 du Comité d'experts externes, qui devrait se lire ainsi : «*À ce que le promoteur se concentre sur les interventions en entreprise ainsi que sur des éléments de veille et de prévention*».

Monsieur Richard Fahey s'est abstenu de voter sur cette résolution.

PROJET PRÉSENTÉ PAR LE CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC : «PROMOTION DE LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE» AU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FNFMO) / PROGRAMME DE SUBVENTION POUR LA PROMOTION DE LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le président du Conseil du patronat du Québec et promoteur de ce projet, monsieur Gilles Taillon, s'absente de la salle de réunion pendant les discussions concernant ce sujet.

Un membre de la Commission signale que la catégorie d'entreprises visée par ce projet représente un pourcentage élevé des entreprises qui se conforment déjà à la *Loi 90*. D'autre part, parmi ceux qui ne se conforment pas, plusieurs ont leur siège social hors Québec. Alors, il reste environ 300 entreprises qui ne font pas de formation.

Rés. #C/04-597 Suite à ce rappel, sur **proposition** de madame Léa Cousineau, dûment appuyée par monsieur René Roy, il est **unanimentement résolu** de référer le projet au Comité d'experts externes dans le cadre des projets soumis par un membre de la Commission des partenaires du marché du travail, pour recommandation ultérieure à la CPMT.

FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE 2004-2006 / PROGRAMMES DE SUBVENTION INCLUANT LES BARÈMES ET LIMITES

Rés. #C/04-598 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** d'approuver les programmes de subvention ainsi que les principaux barèmes et limites correspondant aux orientations adoptées en janvier 2004 pour le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) 2004-2005, et de les référer au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, monsieur Claude Béchar, pour son approbation.

Ci-dessous les principaux barèmes et limites qui ont été approuvés :

- Intervention sectorielle en matière de qualification de la main-d'œuvre : 8 M\$ - Les barèmes sont inchangés, limite de 300 000 \$ par projet et maximum annuel de 600 000 \$ par CSMO, les modalités font place à une planification annuelle des projets.

- Formation de la main-d'œuvre en emploi – Intervention individuelle : 8 M\$ - Intervention regroupée – 5 M\$.
- Le barème maximal est fixé à 10 % de la masse salariale du promoteur en 2003, jusqu'à un maximum de 250 000 \$;
- le remboursement des frais (formateur, salaires et autres dépenses) est fixé à 50 % des coûts réels, jusqu'à concurrence des barèmes fixés;
- pour les regroupements d'entreprises, le remboursement est établi à 100 % en fonction des barèmes;
- les promoteurs admissibles sont ceux dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 5 M\$;
- aucun plafond de masse salariale n'est cependant appliqué pour les projets visant la formation de base et la francisation;
- les regroupements d'entreprises doivent répondre aux caractéristiques suivantes : regrouper minimalement cinq entreprises ou associations de travailleurs; être composé aux deux tiers de PME dont la masse salariale est inférieure à 2 M\$; désigner un mandataire, lequel ne peut agir à titre de fournisseur de services.
- Intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi : 8 M\$:
- Les modalités de ce programme sont sous la responsabilité des CRPMT;
- le CRPMT est responsable d'établir l'offre de formation pour sa région et de procéder à l'appel d'offres;
- les promoteurs admissibles sont les entreprises et organismes dont la masse salariale était supérieure à 250 000 \$ pour l'année 2003 sans limite de maximum, qu'ils soient publics ou privés pour les activités visant la formation de base et la francisation;
- les barèmes spécifiques sont les mêmes que ceux de l'intervention individuelle, soit un maximum de 300 \$ l'heure / groupe dont 100 \$ l'heure pour les frais de formateur et 20 \$ l'heure / participant;
- la répartition budgétaire est établie comme suit: un montant de base de 100 000 \$ par région complété d'un montant proportionnel relatif au nombre d'entreprises de la région.

FRAIS DE GESTION DE LA LOI ET DU FONDS

La sous-ministre associée responsable d'Emploi-Québec par intérim, madame Marjolaine Loisel, mentionne que les effectifs reliés à la gestion du Fonds seront réduits de 75 à 63 ETC pour 2004-2005 et que le budget de fonctionnement passera de 6,2 M\$ à 5,8 M\$.

Les effectifs en région seront maintenus, mais ils seront affectés aux activités reliées au « Volet régional ».

Rés. #C/04-599 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Paul-Arthur Huot, il est **unanimentement résolu** d'approuver ces nouveaux frais de gestion de la Loi 90 et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) pour la prochaine année.

CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES / NORMES PROFESSIONNELLES DE MÉTIER

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES / NORME PROFESSIONNELLE DU MÉTIER D'OPÉRATRICE ET D'OPÉRATEUR D'ÉQUIPEMENTS FINITION-RELIURE

Rés. #C/04-600 Compte tenu que la norme professionnelle pour le métier d'opératrice ou d'opérateur d'équipements de finition-reliure développée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec est conforme aux standards de qualité d'Emploi-Québec et que la norme professionnelle a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleurs du secteur, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter la norme professionnelle soumise par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec, concernant le métier d'opératrice ou d'opérateur d'équipements de finition-reliure;
- de recommander au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille d'approuver ladite norme et son enregistrement au registre des compétences.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES / NORME PROFESSIONNELLE POUR LA FONCTION DE CONTRÔLEUSE OU CONTRÔLEUR DE LA QUALITÉ-TRANSFORMATION DE PRODUITS AQUATIQUES

Rés. #C/04-601 Compte tenu que la norme professionnelle pour la fonction de contrôleuse ou contrôleur de la qualité en usine de transformation des produits aquatiques par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes est conforme aux standards de qualité d'Emploi-Québec et que la norme professionnelle a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleurs du secteur, sur **proposition** de monsieur André Caron, dûment appuyée par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** :

- d'adopter la norme professionnelle soumise par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes concernant la fonction de contrôle de la qualité dans les usines de transformation des produits aquatiques;
- de recommander au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille d'approuver ladite norme et son enregistrement au registre des compétences.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER / NORME PROFESSIONNELLE DU MÉTIER D'OUVRIÈRE OU D'OUVRIER SYLVICOLE - DÉBROUSSAILLEUR

Rés. #C/04-602 Compte tenu que la norme professionnelle pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier sylvicole - débroussailleur développée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier est conforme aux standards de qualité d'Emploi-Québec et que la norme professionnelle a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleurs du secteur, sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par monsieur Richard Fahey, il est **unanimentement résolu** :

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

PROPOSITION DE STRATÉGIES DE FORMATION AUTRES QUE LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

Rés. #C/04-603 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment appuyée par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** d'approuver le mémoire sur la proposition du Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail qui concerne les conditions préalables à l'accueil de différentes stratégies de développement et de reconnaissance de compétences autres que celles fondées sur le compagnonnage.

Dans l'esprit de cette discussion, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment appuyée par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** qu'Emploi-Québec réalise une recherche sur le nombre de personnes «devenues compétentes ou en devenir» un an après que la Commission des partenaires du marché du travail ait approuvé la norme.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF POUR DÉCISION / PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL / PROJET DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES PLASTIQUES ET DES COMPOSITES (PLASTICOMPÉTENCES) POUR LE MÉTIER DE LAMINEURE OU LAMINEUR DE MATÉRIAUX COMPOSITES

Rés. #C/04-604 Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** :

- qu'un montant de 283 400 \$ soit accordé au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) dans le cadre du programme III, objectif 3 du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour réaliser les activités prévues dans le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences / Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- que la norme professionnelle pour le métier de lamineure ou lamineur de matériaux composites soit enregistrée au registre des compétences dès que le ministre l'aura autorisée.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL / PROJET DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DU QUÉBEC POUR LE MÉTIER D'OPÉRATRICE OU D'OPÉRATEUR DE MÉTIERS À TISSER

Rés. #C/04-605 Considérant la recommandation positive du comité exécutif, sur **proposition** de monsieur Gilles Taillon, dûment **appuyée** par madame Françoise Bertrand, il est **unanimentement résolu** :

- qu'un montant de 255 000 \$ soit accordé au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec dans le cadre du programme III, objectif 3 du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour réaliser les activités prévues dans le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences / Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- que la norme professionnelle pour le métier d'opératrice ou d'opérateur de métiers à tisser soit enregistrée au registre des compétences dès que le ministre l'aura autorisée.

RATIFICATION DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 10 MARS 2004 / PROJET MAJEUR DU 10 MARS 2004

Rés. #C/04-606 Sur **proposition** de monsieur René Roy, dûment **appuyée** par monsieur Gilles Taillon, il est **unanimentement résolu** d'approuver le projet majeur Diarough, avec les modifications demandées par le Comité exécutif à sa rencontre du 10 mars 2004.

COMPTE RENDU DU COMITÉ EXÉCUTIF DU 14 JANVIER 2004

Rés. #C/04-607 Sur **proposition** de monsieur Laurent Pellerin, dûment **appuyée** par monsieur André Caron, il est **unanimentement résolu** d'approuver le compte rendu du Comité exécutif du 14 janvier 2004.

QUESTION 10

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE10

Titre

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

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

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

SOURCE : Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail –
8 mars 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 13 avril 2004

01 – CRPMT du Bas Saint-Laurent

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

Main-d'œuvre

M. Alain Castonguay	Délégué SEPB – 57 Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Normand Gagnon	Président Conseil central Bas-Saint-Laurent (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31
M. Alain Harrisson	Conseiller régional SCEP – Sections locales (FTQ)	FTQ	Président(e) / 2005-03-31
M. Raymond Malenfant	Administrateur Syndicat des producteurs de lait du Bas-Saint-Laurent (UPA)	UPA	Membre votant / 2005-03-31
Mme Raymonde Robinson	Conseil central du Bas-Saint-Laurent (CSN)	CSN	Membre votant / 2004-03-31
Mme Huguette St-Laurent	Conseillère syndicale Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2006-03-31

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

Mme Lyne Beaulieu	Directrice adjointe Cégep de Rimouski, Service de formation continue	FC	Membre votant / 2006-03-31
M. Yvon Bouchard	Doyen des études avancées et recherche Université du Québec à Rimouski	Formation (4 ^e poste)	Membre votant / 2005-03-31
Mme Carole Bourget	Enseignante Cégep de Matane (CSQ)	CSQ (formation)	Membre votant / 2005-03-31
M. Claude Langlais	Président Commission scolaire Kamouraska-Rivière-du-Loup	FCSQ	Membre votant / 2005-03-31

Organismes communautaires

Mme Louise Dufour	Animatrice-rechercheuse Centre des femmes du Ô Pays	COCOMO	Vice-président(e) / 2004-03-31
Mme Hélène Martin	Tremplin Travail inc.	COCDMO	Membre votant / 2004-03-31

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Gérard Bédard	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Réjean Dion	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Claude Rioux	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

02 – CRPMT du Saguenay Lac Saint-Jean

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

Mme Dominique Boily	Associée déléguée du département de fiscalité Samson, Bélair/Deloitte & Touche	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31
M. Tony Duchesne	Directeur des ressources humaines LAR Machinerie	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Michel Gauthier	Directeur Canmec industriel inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31
M. Raynald Guillemette	Directeur général des opérations Industries Tanguay	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Roger Lefebvre	Directeur, Service des ressources humaines Bowater Produits Forestiers du Canada inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Gérald Martel	Directeur Alcan – Secteur primaire	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Vice-président(e) / 2005-03-31

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

Mme Marie-France Benes	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministre de l'Éducation	Membre non votant
M. Jacques Drolet	Directeur régional par intérim Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Lison Rhéaume	Sous-ministre adjointe par intérim Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

03 – CRPMT DE LA CAPITALE-NATIONALE

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

Main-d'œuvre

M. Yves Fortin	Secrétaire général Conseil central des syndicats nationaux Québec (CSN)	CSN	Président(e) / 2004-03-31
Mme Jacynthe Gagnon	Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	UPA	Membre votant / 2004-03-31
M. Marc La Rue	Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Membre votant / 2005-03-31
Mme Laure Lapierre	Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Claude Maltais	Président Conseil régional (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
Mme Lise-Andrée Morin	Présidente Syndicat des employés de soutien Cégep Limoilou (CSN)	CSN	Membre votant / 2005-03-31

Employeurs

Mme Lyne Drapeau	Directrice des ressources humaines Orléans Express	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Vice-président(e) / 2005-03-31
M. Denis Dubois	Président Lasertech industrie inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
Mme Ginette Gauthier	Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31
Mme France Lévesque	Directrice des ressources humaines Julien inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Yvon Ratté	Propriétaire IGA Yvon Ratté	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2007-03-31
M. Luc Villeneuve	Vice-président en technologies Caractéra inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

Mme Marian Lavoie	Directrice régionale par intérim Emploi-Québec de Québec	MESSF/EQ	Secrétaire
-------------------	---	----------	------------

Autres ministères

Mme Marie-Sylvie Descôteaux	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Jacques Drolet	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. René Lafontaine	Directeur, Planif. et dossiers régionaux Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

M. Bernard Dufour	Dire. Serv. Form. et éduc. Adultes Commission scolaire du Chemin-du-Roy	FCSQ	Membre votant / 2005-03-31
M. Sylvain Henri	Conseiller syndical Syndicat de l'enseignement de la Mauricie (CSQ)	CSQ formation	Membre votant / 2005-03-31
Mme Jeannine Routhier	Directrice des communications et partenariats Université du Québec à Trois-Rivières 4 ^e	Formation (4 ^e poste)	Membre votant / 2006-03-31
Mme Louise Trudel	Directrice générale Collège Shawinigan	FC	Membre votant / 2006-03-31

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

Mme Ginette Lanthier	Directrice régionale Emploi-Québec de la Mauricie	MESSF/EQ	Secrétaire
----------------------	--	----------	------------

Autres ministères

Mme Sylvie Bisson	Directrice régionale par intérim Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Robert De Nobile	Administrateur d'État Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Claude Lamarre	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

05 – CRPMT DE L'ESTRIE

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

Main-d'œuvre

M. Denis Forgues	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Membre votant / 2004-03-31
M. Gilles Léveillé	Représentant régional Conseil régional de l'Estrie (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2006-03-31
M. Réal Marcoux	Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Membre votant / 2004-03-31
Mme Jocelyne Rodrigue	Responsable du système d'info. et approv. Service d'aide aux Néo-Canadiens (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31
M. Gérard Séguin	Président du syndicat Métallos, local 9395 (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Yves Viens	Vice-président régional Conseil central de l'Estrie (CSN)	CSN	Membre votant / 2004-03-31

Employeurs

Mme Renelle Ancil	Directrice régionale RONA l'Entrepôt	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Roger Bergeron	Directeur ressources humaines RONA l'Entrepôt	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2007-03-31
M. Marcel Camden	Président Compagnie manufacturière Jack Spratt inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2007-03-31
Mme Lynn Charpentier	Présidente-directrice générale Réseau CLIC	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
Mme Andrée Déry	Directrice form. en ressources humaines Waterville TG	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Carol Lapointe	Directeur des opérations – secteur Nord Centre d'affaires Windsor, Domtar inc	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31

NOM	ORGANISME	AFFILIATION	FONCTION / ÉCHÉANCE
Milieu de l'enseignement			
Mme Louise Lehouiller	Conseillère d'orientation CS de Sherbrooke- centre de formation professionnelle (CSQ)	CSQ (formation)	Membre votant / 2005-03-31
M. Denis Marceau	Vice-recteur à l'enseignement Université de Sherbrooke – Pavillon Central (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Président(e) / 2005-03-31
Mme Manon Roberge	Vice-présidente CS des Sommets – Carrefour Jeunesse Emploi	FCSQ	Démissionnaire / 2005-03-31
Mme Micheline Roy	Directrice générale Collège de Sherbrooke	FC	Membre votant / 2004-03-31
Organismes communautaires			
Mme Suzanne Blache	Association des SEMO	COCDMO	Vice-président(e) / 2004-03-31
Mme Hélène Robert	Directrice Centre objectif travail de l'Estrée	COCDMO	Membre votant / 2007-03-31
MESSF / EQ			
Mme Liette Tessier-Allard	Directrice régionale Emploi-Québec de l'Estrée	MESSF/EQ	Secrétaire
Autres ministères			
M. Pierre-Hugues Boisvenu	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Robert Fortin	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Carole Thibault	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

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

Main-d'œuvre

M. Gaétan Châteauneuf	Vice-président Conseil central de Montréal (CSN)	CSN	Membre votant / 2005-03-31
M. Alain Croteau	Vice-président Section locale 8990 – Syndicat des métallos (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2005-03-31
Mme Francine Richer	Responsable de la formation Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	CSD	Vice-président(e) / 2005-03-31
M. Alain Rouleau	Agent d'affaires AIMTA – district 11 (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Jean-Luc Théoret	Conseiller syndical Fédération de la Santé et des Services sociaux (CSN)	CSN	Membre votant / 2004-03-31
M. Michel Thibault	Secrétaire général Conseil régional Montréal-Métropolitain (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2007-03-31

Employeurs

Mme Myriane Baril	Vice-présidente Novasys inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Démissionnaire / 2006-03-31
Mme Brigitte Carrière	Chef des ressources humaines ICN Canada ltée	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Denis Deschamps	Président Drakkar & Associés inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Président(e) / 2005-03-31
M. Pierre Duguay	Président Com-Inter Communications	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Gilles Gendron	Coordonnateur de la formation Produits Shell Canada ltée, Raffinerie de Montréal-Est	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Richard Genest	Directeur de la formation Groupe Jean Coutu	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. André Labrie	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Denise Lachance	Directrice régionale Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Gilles Lamirande	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

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

Main-d'œuvre

Mme Diane Clément	Représentante Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Membre votant / 2005-03-31
M. Yves Cloutier	Représentant syndical Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FTQ)	FTQ	Vice-président(e) / 2005-03-31
M. Sylvain Desrochers	Conseiller syndical, local 298 Syndicat québécois employés (es) de service (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2006-03-31
M. André Latreille	CHSLD de Hull – Résidence la Piéta (CSN)	CSN	Membre votant / 2005-03-31
M. Dino Lemay	Conseiller syndical Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2006-03-31
Mme Lyne Mallette	CHSLD de Hull – Résidence la Piéta (CSN)	CSN	Membre votant / 2005-03-31

Employeurs

M. Michel Beauchamp	Directeur des opérations pour le Québec Rhodia	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Robert Coulombe	Maire Ville de Maniwaki	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
Mme Marielle De Champlain	Réseau des femmes d'affaires de l'Outaouais	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Démissionnaire / 2004-03-31
Mme Marjolaine Hébert	Experte-conseil en gestion des ressources humaines GRH Solutions	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31
M. Georges-Paul Saint-Cyr	Plomberie Saint-Cyr	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Éric Tremblay	Conseiller en ressources humaines Papier Masson	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Vice-président(e) / 2005-03-31

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

Milieu de l'enseignement

M. Richard Champagne	Directeur de la formation et éducation Commission scolaire des Draveurs	FCSQ	Membre votant / 2005-03-31
Mme Jocelyne Gadbois	CLSC-CHSLD de Gatineau (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant / 2005-03-31
Mme Johanne Moreau	Adjointe à la Direction des études Collège de l'Outaouais	FC	Membre votant / 2005-03-31
Mme Diane Nault	Commission scolaire des Draveurs (CSQ)	CSQ (Formation)	Président(e) / 2004-03-31

Organismes communautaires

M. Michel Allard	Directeur général Centre de placement spécialisé du Portage	COCDMO	Membre votant / 2004-03-31
Mme Marie-Claude Desjardins	Directrice générale Option Femmes Emploi	COCDMO	Membre votant / 2005-03-31

MESSF / EQ

M. Robert Beauchamp	Directeur régional Emploi-Québec de l'Outaouais	MESSF/EQ	Secrétaire
---------------------	--	----------	------------

Autres ministères

M. Francis Culée	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Paul-André David	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Yves Lachapelle	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

08 – CRPMT DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

M. Jacques Jr. Grenier	Président-directeur général Modulabec inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Marcel Jolicoeur	Directeur des ressources humaines Groupe minier CMAC inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Jacques Lapointe	Conseiller en ressources humaines Fédération des caisses populaires du l'Abitibi	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Joe Montemurro	Directeur général Delicana Nord-Ouest inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. André Rioux	Directeur des ressources humaines Abitibi Consolidated	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Dominic Valade	Coordonnateur aux ressources humaines Norbord, division et panneaux	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

M. Paul Pratte	Directeur général Carrefour Jeunesse-Emploi	COCDMO	Membre votant / 2006-03-31
Mme Francine Séguin	Notaire Membre du Réseau PME INTER-NOTAIRE	COCDMO	Membre votant / 2007-03-31

MESSF / EQ

M. Luc Dupuis	Directeur régional	MESSF/EQ	Secrétaire
---------------	--------------------	----------	------------

Autres ministères

Mme Guylaine Larose	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Claude Lecours	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

09 – CRPMT DE LA CÔTE-NORD

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

Main-d'œuvre

M. Steeve Arsenault	Président du syndicat des métallos Compagnie minière QIT Fer & Titane inc. Section 4466	FTQ	Membre votant / 2006-03-31
M. Gilles Belzile	Président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31
M. Alain Jalbert	Directeur général Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Vice-président(e) / 2004-03-31
M. Valois Pelletier	Vice-président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31
M. Joël Perreault	Représentant syndical Syndicat canadien communication, énergie et papier (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2005-03-31
M. Dany Vigneault	Vice-président Conseil central du Nord-Est (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

Mme Louise Champagne	Directrice générale CLD	COCDMO	Membre votant / 2004-03-31
Mme Claude Morin	Directrice générale par intérim Centre Émersion Manicouagan	COCDMO	Membre votant / 2004-03-31

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Jacques Chiasson	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Lucy De Mendonça	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Jean-Guy Tremblay	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

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

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

Main-d'œuvre

M. Gérard Audet	Conseiller syndical, section locale 574 Syndicat canadien communications, énergie et papier (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2006-03-31
Mme France Boulay	Représentante Conseil central Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (CSN)	CSN	Membre votant / 2004-03-31
M. Georges Fournier	Président Syndicat Centre hospitalier Baie-des-Chaleurs (CSN)	CSN	Membre votant / 2006-03-31
Mme Nicole Lapointe	Présidente Union des producteurs agricoles (UPA)	UPA	Président(e) / 2004-03-31
M. Germain Leblanc	Représentant Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Denis Luce	Président – section locale 858 Syndicat canadien communications, énergie et papier (FTQ)	FTQ	Membre votant / 2004-03-31

Employeurs

Mme Nancy Arbour	Coordonnatrice Corporation de dév. portuaire de l'Anse Étang-du-Nord	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2006-03-31
M. Dominique Arsenault	Directeur des ressources humaines Fédération des caisses populaires Desjardins	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Président(e) / 2004-03-31
Mme Rollande Arsenault-Comeau	Propriétaire Manoir Belle Plage	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Michel Joncas	Directeur général Les entreprises agricoles et forestières de la Péninsule	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2004-03-31
M. Daniel Le Braceur	Directeur des ressources humaines Gaspésia Papers	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31
Mme Gina Pelletier	Représentante Emballages Stone (Canada) inc.	Employeurs (CPQ-FCCQ-MEQ)	Membre votant / 2005-03-31

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

Milieu de l'enseignement

M. Roland Auger	Directeur général Cégep de la Gaspésie et des Îles	FC	Membre votant / 2005-03-31
M. Roger Masson	Directeur Centre édu. adultes Champagnat et form. Haute-Gaspésie	FSCQ	Membre votant / 2006-03-31
M. Arthur Miousse	Organisateur communautaire CLSC des Îles (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Vice-président(e) / 2005-03-31
M. Jocelyn Valade	Formateur d'adultes Commission scolaire René-Lévesque (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant / 2005-03-31

Organismes communautaires

M. Gaétan Cousineau	Mouvement Action Chômage inc.	COCDMO	Membre votant / 2004-03-31
Mme Maryse Nicole	Directrice Service d'aide à l'emploi d'Avignon 2000	COCDMO	Membre votant / 2007-03-31

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Gérard Bédard	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Roger Cyr	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Marcel Landry	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

12 – CRPMT DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

Mme Claire Bégin	Enseignante École secondaire les Etchemins (CSQ)	CSQ (Formation)	Vice-président(e) / 2005-03-31
Mme Nicole Lafleur	Directrice générale Cégep Lévis-Lauzon (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant / 2005-03-31
M. Denis Langlois	Président Commission scolaire de l'Amiante	FCSQ	Membre votant / 2006-03-31
M. André Thivierge	Directeur général Collège de la région de l'Amiante	FC	Membre votant / 2004-03-31

Organismes communautaires

Mme Denise Turcotte	Directrice générale Carrefour Jeunesse-Emploi de Desjardins	COCDMO	Membre votant / 2005-03-31
Mme Luce Vallières	Directrice générale SEMO Chaudière-Appalaches	COCDMO	Membre votant / 2006-03-31

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Paul Giguère	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Claude Painchaud	Responsable de la formation professionnelle Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

13- CRPMT DE LAVAL

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

M. François Allard	Directeur général Collège Montmorency	FC	Membre votant / 2006-03-31
M. Michel Lemieux	Directeur, Service. form. et éduc. des adultes Commission scolaire de Laval	FCSQ	Membre votant / 2005-03-31
Mme Mireille Ménard	Directrice, Service d'éducation des adultes Commission scolaire Sir Wilfrid-Laurier (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Vice-président(e) / 2005-03-31
Mme Ghislaine Raymond	Présidente Syndicat de l'enseignement de Laval (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant / 2006-03-31

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

Mme Diane Bélanger	Directrice régionale par intérim Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Denise Lachance	Directrice régionale Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

14 – CRPMT DE LANAUDIÈRE

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

Mme Heather Cregg	Enseignante – CS des Samares Syndicat de l'enseignement de Lanaudière (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant / 2006-03-31
Mme Francine Lebeau	Directrice générale adjointe Commission scolaire des Samares	FCSQ	Membre votant / 2006-03-31
M. Jean M. Poirier	Directeur général Cégep régional de Lanaudière	FC	Vice-président(e) / 2005-03-31
M. Pierre Tremblay	Directeur du service aux étudiants Université du Québec à Trois-Rivières (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Membre votant / 2006-03-31

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Daniel Boutin	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Serge Tétreault	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

15 – CRPMT DES LAURENTIDES

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

M. Joël Boulay	Directeur SEMO Intégration Travail Laurentides	COCDMO	Membre votant / 2005-03-31
Mme Martine Soucy	Directrice générale Carrefour Jeunesse-Emploi Laurentides	COCDMO	Membre votant / 2006-03-31

MESSF / EQ

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

Autres ministères

Mme Diane Bélanger	Directrice régionale Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Lauraine Langlois	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant
M. Pierre-Paul Roy	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant

16 – CRPMT DE LA MONTÉRÉGIE

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

M. Gabriel Ducharme	Président du conseil et de l'exécutif Commission scolaire des Patriotes	FCSQ	Membre votant / 2004-03-31
M. Guy Forgues	Directeur général Collège Édouard-Montpetit	FC	Membre votant / 2007-03-31
M. Jean-Claude Lecompte	Directeur général adjoint Commission scolaire de la Vallée des Tisserands (4 ^e)	Formation (4 ^e poste)	Président(e) / 2005-03-31
Mme Monique Pauzé	Coordonnatrice Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ)	CSQ (Formation)	Membre votant / 2004-03-31

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Yves Bob Dufour	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Prisco Cardillo	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
Mme Louise Fortin	Directrice régionale Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

17 - CRPMT DU CENTRE-DU-QUÉBEC

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

Main-d'œuvre

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

Employeurs

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

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

Milieu de l'enseignement

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

Organismes communautaires

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

MESSF / EQ

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

Autres ministères

M. Vincent Bourassa	Directeur régional Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Gaétan Désilets	Sous-ministre adjoint Ministère du développement économique et régional	MDER	Membre non votant
M. Claude Lamarre	Directeur régional Ministère de l'Éducation du Québec	Ministère de l'Éducation	Membre non votant

Mise à jour : le 3 mars 2004

QUESTION 11

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE11

Titre

Copie des plans d'action régionaux 2004-2005 et du plan d'action d'Emploi-Québec.

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

Quant au Plan d'action annuel d'Emploi-Québec, il a été présenté à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) le 29 mars 2004 et sera déposé, par la suite, au Conseil des ministres.

SOURCE : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 7 avril 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 13 avril 2004

**Recueil des sommaires des
Plans d'action régionaux
d'Emploi-Québec**



Introduction

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

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

Les plans d'action régionaux sont soumis à la Commission pour adoption tout comme le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005. Le présent recueil présente le sommaire des plans d'action régionaux, un tableau indiquant les dates d'adoption des plans d'action régionaux, un tableau des cibles de résultats pour chacune des régions ainsi qu'une synthèse des avis sur les PALÉE. Toute personne intéressée à obtenir une version intégrale d'un plan d'action régional, peut s'adresser à la direction régionale concernée ou à la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au (514) 873-8872.

Table des matières	pages
Bas Saint-Laurent (01)	1
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	11
Capitale-Nationale (03)	21
Mauricie (04)	29
Estrie (05)	35
Montréal (06)	51
Outaouais (07)	59
Abitibi-Témiscamingue (08)	67
Côte-Nord (09)	73
Nord-du-Québec (10)	81
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	87
Chaudière-Appalache (12)	93
Laval (13)	99
Lanaudière (14)	109
Laurentides (15)	129
Montréal (16)	139
Centre-du-Québec (17)	147
Tableau 1. Dates d'adoption des plans d'action régionaux 2004-2005	158
Tableau 2. Cibles initiales de résultats selon la région 2004-2005	159
Tableau 3. Synthèse des avis 2004-2005 sur les PALÉE 2004-2005	161

Bas Saint-Laurent (01)



AVANT-PROPOS

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

Le PAR 2004-2005 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, tout en tenant compte des difficultés qui lui sont propres, inscrit ses stratégies, cibles et objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective s'impose à cause du caractère persistant des problèmes de dysfonctionnement du marché du travail. Le PAR 2004-2005 insiste sur le renforcement des liens entre le Plan d'action régional, les Plans d'action locaux et la planification budgétaire opérationnelle, et propose une vision stratégique appuyée par une analyse rigoureuse du marché du travail et des clientèles.

Le PAR 2004-2005 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent accorde une place de premier plan au partenariat afin de mobiliser les partenaires du marché du travail et de maximiser l'utilisation des ressources dans une action concertée pour la solution de problèmes identifiés, tant sur les plans régional que local.

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

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

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

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

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

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

L'année 2003 : une année de récupération pour le Bas-Saint-Laurent. Malgré la situation dans l'industrie du sciage et un ralentissement dans les équipements de transport, la relance des travaux de construction et la reconstruction de Viandes DuBreton contribuent à ramener l'emploi du Bas-Saint-Laurent à 87 900 tout près de son maximum historique. D'autres domaines d'activité tels la métallurgie, les nouvelles technologies de l'information, le tourisme et le domaine maritime montrent une image positive. Le bilan du marché du travail s'établit à 5 200 postes supplémentaires et un taux de chômage de 10,1 %. Au Québec, depuis 1993, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 610 000 emplois. Ceci, sans compter la dernière année qui sera exceptionnelle au regard des neuf premiers mois. Au Bas-Saint-Laurent l'emploi n'a crû qu'en 1994, 1995, 1999, 2001 et 2003. Ainsi, la région accuse un déficit de son taux de création d'emplois (1,7 % annuellement) en comparaison avec la moyenne provinciale (2,0 % annuellement).

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

- **Population** : 200 630, en recul de 2,6 % depuis 1996. Elle représente 2,8 % de celle du Québec.
- **Population active** : 97 800, soit 2,4 % de la population active de la province.
- **Emploi** : 87 900, soit 2,4 % des emplois québécois.
- **Taux de chômage** : 10,1 %, le sixième plus élevé du Québec (9,1 %).
- **Taux d'emploi** : 52,6 %, le deuxième plus faible de la province (60,0 %).
- **Personnes à l'assurance-emploi** : 15 752 (5,0 % du Québec), inchangé sur l'année précédente. En baisse dans 6 MRC sauf Témiscouata et Kamouraska. Postes de niveau élémentaire : 23 %, et postes de niveau intermédiaire : 41 %. Entre les mois où les prestataires sont le plus nombreux et ceux où leur nombre est moins important, une différence d'environ 7 230 personnes : un reflet de l'importance des activités saisonnières propres au Bas-Saint-Laurent.
- **Personnes à l'assistance-emploi** : 12 150 (3 % du Québec). 4 289 sans contraintes à l'emploi (35 %); 1 752 à l'assistance-emploi depuis moins de deux ans et sans contraintes à l'emploi : jeunes : 18,4 % de la population et 2,6 % de la jeunesse québécoise (19,2 % au Québec).
- **Familles monoparentales à l'assistance-emploi** : 1 072 (2,0 % du Québec).
- **Entreprises** : 12 426 (4,4 % du Québec). 4 employés et moins : 76 % (66 % au Québec).

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

- **Emplois par secteur :** primaire : 10 %, fabrication : 13 %, tertiaire : 73 %, Québec : 3 %, 17 % et 75 % respectivement. Importance des ressources agricoles et forestières, prépondérance des télécommunications et forte croissance des NTIC, technopole maritime, projets éolien et biotechnologies.

3. LES PRINCIPALES STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2004-2005

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent adhère aux orientations stratégiques et aux axes d'intervention d'Emploi-Québec. Toutefois, le Conseil régional des partenaires du marché du travail tient à rappeler que l'analyse du marché du travail du Bas-Saint-Laurent impose des conditions de réalisations particulières, dictées par un marché du travail moins dynamique et par l'alourdissement du profil d'employabilité de certains groupes de personnes.

Commentaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Sur ce point, le Conseil régional des partenaires du marché du travail déplore que le décompte des participants qui bénéficient des mesures et services d'Emploi-Québec accorde la même valeur à un participant qui utilise un service d'aide à l'emploi qu'à celui qui nécessite des mesures d'employabilité pouvant s'échelonner sur plus d'une année.

Cette situation revêt pour les prochaines années une plus grande importance puisque, suite aux analyses du marché du travail du Bas-Saint-Laurent, le Conseil entérine la proposition du PAR d'adapter davantage l'offre de service aux besoins de la clientèle entre autres en apportant une assistance à la recherche d'emploi pour les individus repérés dans le cadre du «réemploi en mode assisté» et en recherchant l'accompagnement et le suivi dans le cas de personnes aidées au moyen de mesures «d'amélioration de l'employabilité».

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail déplore également que les indicateurs de mesure de résultats ne reflètent que dans une infime mesure le travail réalisé par le personnel d'Emploi Québec auprès des entreprises, notamment via le programme d'apprentissage en milieu de travail. Cette mesure qui correspond à de réels besoins du marché du travail, comporte des exigences (temps/personnes) qui ne sont pas pris en compte dans le processus de reddition de compte d'Emploi Québec.

De plus, advenant une réduction de ressources humaines ou financières, les cibles de résultats sur lesquelles se sont entendus le Conseil régional des partenaires du marché du travail et le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pourraient ne plus tenir.

Dans le PAR, nous mettons en lien les défis qu'entend relever Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et les stratégies qu'elle entend mettre de l'avant. Celles-ci sont liées aux orientations stratégiques d'Emploi-Québec et aux axes d'intervention qui les sous-tendent. Au-delà des difficultés du marché du travail auxquelles Emploi-Québec s'attaque en raison de sa mission, la lecture que nous faisons du marché du travail et les caractéristiques de certains groupes de la population dictent des enjeux propres à la réalité du Bas-Saint-Laurent :

Les principaux enjeux retenus par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dans sa planification 2004-2005

- Compte tenu que le vieillissement et la migration de la population risquent d'exacerber les problèmes de remplacement de la main-d'œuvre dans les prochaines années, le défi de contrer la présence simultanée de chômage et de postes vacants, alors que malgré un taux de chômage de plus de 10 %, certains employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et certains chercheurs d'emploi ne sont pas attirés par des postes à combler.
- Le défi de mettre en mouvement la clientèle de l'assistance-emploi (« Place à l'emploi »), étant donné que les personnes de ce groupe ayant le profil pour intégrer rapidement le marché du travail sont de moins en moins nombreuses (sans contraintes moins de 2 ans) et ce, particulièrement pour certains CLE.
- Le défi qu'imposent les modifications à l'assurance-emploi, principalement pour les travailleurs saisonniers, car celles-ci risquent de provoquer un manque à gagner substantiel («trou noir») avant leur retour en emploi.
- Le défi, du maintien en emploi et de la création d'emplois, notamment en ce qui concerne la situation dans le domaine du bois d'œuvre.
- Le défi de la contribution d'Emploi-Québec a augmenté la capacité du marché du travail à accueillir certaines clientèles et celui de l'amélioration de leurs compétences de base (savoir, savoir-faire et/ou savoir-être) : personnes handicapées, femmes, travailleurs de 45 ans et plus, jeunes, personnes judiciarisées adultes, personnes immigrantes, personnes à l'assistance-emploi, personnes à l'assurance-emploi en situation de chômage de longue durée.
- L'exode des jeunes étant une préoccupation majeure au Bas-Saint-Laurent, le DÉFI pour Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent de contribuer à ralentir ce phénomène et ce, en partenariat avec les intervenants socio-économiques de la région.

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

Dans son offre de mesures et services pour répondre aux besoins de ses clients, Emploi-Québec agit sur l'ensemble des problèmes et défis qu'imposent les conditions du marché du travail. Malgré la rigidité qu'imposent les cibles de résultats et les contraintes budgétaires, le but principal de l'exercice de planification réside dans la volonté d'infléchir notre comportement pour relever des défis jugés prioritaires. De plus, les résultats attendus de la planification pourraient être rehaussés par le partenariat car, les CLE et la direction d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent désirent amener leurs partenaires à une compréhension commune des défis à relever pour qu'ensemble tous tirent dans la même direction. Le but ultime : modifier à moyen terme la configuration du marché du travail dans les huit MRC de la région.

Le PAR 2004-2005 vise, pour la prochaine année, à donner une vision régionale et locale plus stratégique et à prévoir des actions régionales et locales qui concrétisent ces stratégies.

La planification 2004-2005 en résumé

Le Bas-Saint-Laurent est une région à décroissance démographique où la faiblesse de la création d'emplois et les caractéristiques de certains groupes de la population influencent la quantité et la forme des interventions que doit réaliser le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et imposent un arbitrage différent entre les objectifs de réemploi rapide et la lutte au chômage de longue durée. Avec une économie à deux vitesses, où se côtoient des secteurs économiques performants et d'autres stagnants, où difficultés de recrutement se révèlent malgré des surplus de main-d'oeuvre et où une main-d'oeuvre qualifiée côtoie une main-d'oeuvre éloignée du marché du travail, pour concrétiser la lutte au chômage et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre le PAR 2004-2005 met l'accent sur :

- l'information sur le marché du travail;
- la diversification de l'offre de service aux individus;
- la diversification de l'offre de service aux employeurs;
- le partenariat.

L'IMT. Les stratégies préconisées par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent se distinguent par un effort particulier pour lutter contre le chômage en misant sur l'information sur le marché du travail sur le plan local, notamment en se rapprochant des besoins des entreprises et par une diffusion élargie de l'IMT en ligne, information essentielle pour informer non seulement les chercheurs d'emploi, mais aussi les personnes en réorientation de carrière et particulièrement les jeunes, des postes existants et ainsi ralentir leur exode.

Diversification de l'offre de service aux individus. Les efforts seront portés sur l'amélioration et la diversification de l'offre de service aux individus entre autres en apportant une assistance à la recherche d'emploi pour les individus repérés dans le cadre du «réemploi en mode assisté» et en accentuant l'accompagnement et le suivi dans le cas de personnes aidées au moyen de mesures «d'amélioration de l'employabilité».

Diversification de l'offre de service aux entreprises. Les efforts seront également portés sur l'amélioration et la diversification de l'offre de service aux employeurs, entre autres en faisant la promotion de la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre et en développant une approche repérage des entreprises ayant des difficultés de recrutement du personnel tout en étant à l'affût des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail afin de prioriser le développement de celles-ci.

Le partenariat. Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent mise particulièrement sur une approche de partenariat dans la mise en œuvre de l'ensemble de ses mesures et services et sur le fait qu'il faille créer un contexte de concertation favorable avec nos partenaires afin de maximiser les retombées de ses interventions.

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

Le tableau qui suit donne le résultat de l'exercice de répartition budgétaire (%) entre les CLE du Bas-Saint-Laurent, pour l'année 2004-2005. En faisant l'hypothèse d'un budget de 25,5 M\$, cela donne à titre indicatif, un ordre de grandeur des sommes que chaque CLE pourra investir dans leur communauté respective. À noter que ce scénario ne prend pas en compte les sommes réservées aux services régionalisés.

Répartition budgétaire 2004-2005

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population 15-64 ans	10,9	11,0	16,0	4,7	27,0	9,4	11,4	9,6	100
Budget 2004-2005 (%)	9,5	12,5	12,9	5,1	22,7	10,8	14,1	12,5	100
Budget '000 \$	2 414 \$	3 185 \$	3 287 \$	1 301 \$	5 783 \$	2 759 \$	3 591 \$	3 179 \$	25 500 \$

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

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

Cibles de résultats 2004-2005	
Cibles de résultats mesurant l'accessibilité aux services	
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	6 682
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 100
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 100
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 800
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	700
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 600
16. Prop. des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occ. en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75,0 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 100
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	170
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	160

Cibles de résultats mesurant l'efficacité des interventions	
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 300
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,3 %
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,6 %
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,7 %
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 700
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	925
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1 %
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,3 M\$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5,5 M\$
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	10,8 M\$

Dans les tableaux qui suivent, le lecteur aura un aperçu des différentes situations et des défis qu'entend relever Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, les stratégies qu'elle entend mettre de l'avant et des exemples d'actions pour les concrétiser. Ceux-ci sont détaillés selon les orientations corporatives d'Emploi-Québec et les axes d'intervention qui les sous-tendent.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2004-2005, RÉGION BAS-SAINT-LAURENT : DÉFIS ET STRATÉGIES

➤ Orientation 1 : assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui se cherchent un emploi

- coexistence d'un nombre élevé de chômeurs avec un nombre élevé de postes vacants;
- des besoins en main-d'œuvre importants.

1^{er} axe d'intervention : maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail des services de placement à l'insertion des chercheurs d'emploi dans les postes vacants

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
<ul style="list-style-type: none"> • Au Bas-Saint-Laurent, 6 178 vacances signalées sur Placement en ligne en 2002-2003 (sans considérer les autres sources). • 15 752 personnes ont reçu des prestations d'assurance-emploi (oct.2002-sept.2003). • Perspectives professionnelles 2003-2007 : une demande additionnelle totale estimée à 14 000 postes pour la région, dont 5 600 (40 %) dus à la croissance économique et 8 800 (60 %) en raison de l'attrition. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La connaissance des opportunités d'emploi. 2. La diffusion rapide des emplois disponibles pour l'insertion en emploi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Être à l'affût des mouvements d'entreprises et des impacts sur les possibilités d'emploi. 2. Faire connaître les opportunités d'emploi et les compétences recherchées par le marché du travail (auprès des chercheurs d'emploi, personnes en réorientation de carrière, clientèle scolaire). 	<ul style="list-style-type: none"> - cueillette d'informations (relevé quotidien des offres d'emploi sur Placement en ligne, suivi de presse, relevé d'événements majeurs, échanges d'informations entre partenaires, etc...); - analyse des vacances signalées sur Placement en ligne (par cnp, MRC, secteur, etc...); - utilisation maximale de Placement en ligne; - information sur le service « IMT en ligne »; - utilisation de la presse écrite et électronique; - production de « Liste des professions en demande »; - participation à « Foire de l'emploi », « Téléthon de l'emploi » et/ou autres.

2^e axe d'intervention : intervenir auprès des personnes qui risquent de voir leur période sans emploi se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
<ul style="list-style-type: none"> • Parmi les 15 752 personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi (entre oct.2002-sept.2003), il y a des personnes à temps partiel, occasionnels, saisonniers (45 %) et sur appels. Un bon nombre de ces personnes peuvent bénéficier avantageusement d'assistance à la recherche d'emploi. • En juin 2003, il y avait 12 150 adultes que recevaient des prestations d'assistance-emploi (Sécurité du revenu) dont 35.3 % (4 289) considérées « sans contraintes à l'emploi ». • 41,1 % (1 762) des 4 289 considérées « sans contraintes à l'emploi », sont à la Sécurité du revenu depuis moins de 2 ans. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. La prévention auprès des personnes à risque de voir la durée de chômage se prolonger inutilement. 4. L'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Poursuivre l'approche repérage avec l'objectif de réemploi. (En lien avec l'Entente de gestion et au Changement des règles de calcul de l'admissibilité à l'assurance-emploi dans la région Bas-Saint-Laurent). 4. Apporter assistance pour une recherche active d'emploi pour les individus référés dans le cadre de l'approche repérage. 	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des profils de la clientèle disponible; - ententes avec DRHC pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi et pour les « travailleurs saisonniers »; - ententes avec la Sécurité du revenu pour « Place à l'emploi »; - sessions d'information sur le marché du travail, sur Placement en ligne et IMT en ligne; - une approche d'intervention qui intègre l'analyse du besoins en matière de recherche d'emploi (objectif réemploi); - diversification de l'offre de service aux individus pour l'obtention rapide d'un emploi (formations d'appoint et de courte durée, subvention salariale pour aide à l'appariement « chercheurs d'emploi/postes disponibles »); - des ententes pour de l'assistance directe à la recherche d'emploi (ressources externes, entreprises d'économie sociale et autres organismes).

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

- les personnes qui présentent les caractéristiques de faible scolarité ou de qualifications professionnelles et/ou peu ou pas d'expériences de travail ont un risque élevé de chômage prolongé;
- le risque de chômage prolongé s'accroît davantage si ces personnes font partie de certains groupes de la population;
- une préoccupation à l'égard du sous-emploi des personnes plus vulnérables.

3^e axe d'intervention : porter une attention particulière aux personnes défavorisées des groupes ciblés sur le plan de l'emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
<p>Personnes à l'assistance-emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> 35,2 % des adultes qui recevaient des prestations d'assistance-emploi (4 289 / 12 150, en juin 2003) sont « sans contraintes à l'emploi ». Ce % varie de 27,3 % à 41,4 % selon la MRC. Parmi ces 4 289 personnes dites sans contraintes à l'emploi, 2 537 (59,2 %) ont une durée consécutive de deux ans et plus. Ce % varie de 53,3 % à 65,0 % selon la MRC. <p>Personnes à l'assurance-emploi en situation de chômage longue durée.</p> <p>Groupes démographiques ciblés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les femmes, notamment les responsables de famille monoparentale; ✓ les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas complété leur secondaire, dont plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi; ✓ les personnes âgées de 45 ans et plus, particulièrement celles qui vivent une perte d'emploi; ✓ les personnes avec des limitations fonctionnelles; ✓ les personnes immigrantes nouvellement arrivées dont on trouve un nombre croissant à l'assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées; ✓ les minorités visibles; ✓ les personnes judiciairisées. 	<p>5. L'amélioration des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le savoir; - le savoir-faire; - le savoir-être. <p>6. La diminution des risques d'exclusion sociale et professionnelle.</p> <p>7. Une meilleure intégration au marché du travail.</p>	<p>5. Améliorer l'approche repérage avec l'objectif de développement de l'employabilité.</p> <p>6. Adapter l'offre de service aux individus selon des besoins spécifiques en développement de l'employabilité.</p> <p>7. Assurer l'accompagnement nécessaire des personnes lors d'une participation à une mesure afin d'augmenter les chances de réussite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> actualisation de l'approche repérage et des modalités de référence des personnes pour le développement de l'employabilité (avec DRHC et la Sécurité du revenu); évaluation de l'employabilité (l'approche d'intervention pour un parcours individualisé vers l'emploi); actualisation des ententes avec la Sécurité du revenu pour « Obligation de parcours » et « Gestion des dossiers actifs »; des activités de formation visant l'amélioration des connaissances de base et l'accès à la formation professionnelle; des activités de formation d'appoint pour l'obtention d'un emploi; des projets de préparation à l'emploi avec des organismes du milieu (maisons d'enseignement, ressources externes, entreprises d'entraînement, entreprises d'économie sociale, organismes communautaires); des services spécifiques d'aide à l'emploi tels clubs de recherche d'emploi, l'évaluation, l'orientation professionnelle et/ou autres favorisant la prise en charge de l'individu pour son intégration au marché du travail; des activités de développement d'attitudes au travail, d'acquisition d'expérience de travail et de transfert de compétences (projets Jeunes volontaires, stages et/ou expériences socioprofessionnelles, subventions salariales pour acquisition d'expérience de travail, insertion sociale). accompagnement et suivi, particulièrement lors d'une participation à une activité de formation.

➤ **Orientation 3 : renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre**

- l'importance pour les entreprises d'améliorer leur productivité et d'assurer leur compétitivité;
- la capacité d'adaptation aux changements de leur environnement, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux;
- des défis d'appoint pour les entreprises : prévention d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre, le recrutement, la rétention et le développement de leur main-d'œuvre, la relève à la direction.

4^e axe d'intervention : assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
<p>Perspectives professionnelles 2003-2007 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des compétences recherchées: métallurgie, foresterie, agriculture, transformation des aliments, transformation du bois, vente, technologies de l'information, éducation, santé, métiers de la construction et autres; - 64 % des 14 000 postes à combler sont de niveaux intermédiaire/technique alors que 64 % des personnes à l'assurance-emploi sont de niveaux intermédiaire/élémentaire. <p>Scolarité et qualifications professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - scolarité et compétences favorisent l'intégration en emploi, incitent les entreprises à investir dans la formation et augmentent la capacité de s'adapter. 	<p>8. La connaissance des entreprises ayant des besoins en main-d'œuvre, particulièrement celles qui ont des difficultés de recrutement.</p> <p>9. Le soutien au développement de la main-d'œuvre selon des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail.</p>	<p>8. Être à l'affût des compétences professionnelles recherchées par le marché du travail et prioriser le développement de celles-ci.</p> <p>9. Diffuser de l'information sur le marché du travail auprès de groupes ciblés (personnes en réorientation de carrière, clientèle scolaire, groupes d'entreprises, intervenants du milieu en IMT).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - cueillette d'informations auprès d'entreprises et de secteurs sur les compétences recherchées; - connaissance des impacts du vieillissement de la main-d'œuvre; - aide au développement de compétences dans le cadre du « Programme d'apprentissage en milieu de travail (particulièrement dans le domaine du traitement de l'eau); - promotion de la formation professionnelle et technique; - session d'information sur « IMT en ligne » auprès de groupes ciblés; - production de « Perspectives professionnelles »; - développement de ZOOM-Professions MRC.

5^e axe d'intervention : offrir aux entreprises des services adaptés à leurs besoins en développement des ressources humaines pour augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples d'actions
<ul style="list-style-type: none"> - rôle stratégique de la gestion des ressources humaines et de la formation; - des difficultés de recrutement par manque de qualifications de la main-d'œuvre et/ou par manque d'intérêt pour des postes disponibles; - impacts des modifications de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre : de plus de 800 entreprises qui étaient assujetties, il y en aurait maintenant quelque 250; - le risque de manquer des ressources nécessaires dû au vieillissement. 	<p>10. La connaissance des entreprises ayant des besoins en relation avec le développement des ressources humaines.</p> <p>11. La formation en entreprise.</p> <p>12. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre</p>	<p>10. Développer une approche repérage des entreprises, particulièrement où des emplois créés et/ou existants peuvent être menacés.</p> <p>11. Poursuivre le développement de la formation en entreprise.</p> <p>12. Diversifier l'offre de service aux entreprises repérées ou référées, selon des besoins spécifiques en développement des ressources humaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - des contacts auprès d'entreprises ciblées; - des mécanismes formels de partenariat (ententes avec des partenaires); - promotion et intensification de la Mesure de formation en entreprise; - aide-conseil en gestion des ressources humaines et en stratégies pour combler des postes, maintenir l'emploi, stabiliser l'emploi et soutenir la création d'emplois (concertation pour l'emploi); - contribution au développement de l'emploi autonome.

- **Orientation 4 : favoriser le partenariat pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi**
 - la mise en œuvre de l'ensemble des mesures actives s'inscrit dans une approche de partenariat, pour une plus grande efficacité des services publics d'emploi;
 - cinq types de partenariat : les partenariats d'information, de consultation, de concertation, de gestion et de services.

6^e axe d'intervention : soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

Mise en situation (constats, observations)	Défis	Stratégies	Exemples de partenariat
<ul style="list-style-type: none"> • Le partenariat d'information : renseigner sur l'organisation, sur les services universels, les services aux individus et les services aux entreprises. • Le partenariat de consultation : connaître les opinions des autres, recueillir des besoins, être à l'affût d'informations sur le marché du travail ou étoffer une problématique pour orienter et ajuster l'offre de service selon les besoins. • Le partenariat de concertation : mettre en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entendre sur des orientations, des stratégies et des actions à réaliser selon des besoins issus des consultations. Ce type d'interrelations vise à créer une synergie, une complicité et une complémentarité dans des analyses et des solutions. • Le partenariat de gestion : mettre des ressources et/ou des responsabilités en commun pour la réalisation d'un projet pouvant être déterminé par la concertation. • Le partenariat de services : faire réaliser par un partenaire et pour le compte de la clientèle d'Emploi-Québec une activité ou un service approprié à un besoin. Ce type d'interrelations se définit dans le cadre d'un engagement contractuel qui lie le partenaire à Emploi-Québec. <p>Des passerelles peuvent s'établir entre ces types de partenariat. Emploi-Québec peut, avec un même partenaire, être en partenariat de consultation et, à d'autres moments, en partenariat de gestion ou autres.</p>	<p>13. Le partenariat pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration de l'information sur le marché du travail; - la réussite de la préparation à l'emploi et de l'insertion en emploi; - le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois. 	<p>13. Consolider les partenariats de consultation, de concertation et de services</p> <p>Des politiques, des Lois, des Ententes, des Plans d'action, des Stratégies et/ou des situations qui interpellent un partenariat avec Emploi-Québec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau gouvernemental/ministériel : Politique d'éducation des adultes et de la formation continue, Politique nationale de la ruralité, Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, Entente Canada-Québec relative au marché du travail, Plan d'action visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, Entente relative à la prestation de services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte, Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, Plan d'action Jeunesse 2002-2005, Programme Solidarité Jeunesse, Opération « Place à l'emploi », Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées, et autres. - au niveau régional : Entente cadre de développement de la région du Bas-Saint-Laurent 2000-2005, Entente spécifique Volet Immigration, Entente sur la formation de la main-d'œuvre agricole, Entente régionale sur la vitalité culturelle, Entente avec les ATR, Forum régional des ressources externes, COSMOSS 16-30 ans, et autres. - au niveau local : Mission-Emploi Kamouraska, Comité de relance du Témiscouata, Rendez-vous socioéconomique de la MRC Rivière-du-Loup, Table de concertation du milieu des Basques, Comité de concertation et de démarchage stratégique de la région de Matane, Stratégie de diversification industrielle de La Matapédia, et autres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un partenariat de services (formation, projets de préparation à l'emploi, services d'aide à l'emploi, insertion en emploi, insertion sociale, développement de son propre emploi, plan de développement des ressources humaines, comité de reclassement, projets de stabilisation, études/analyses et autres), dans le cadre des ententes avec des entreprises privées, des entreprises d'économie sociale, des organismes du milieu communautaire, des Ressources externes, des Centres de travail adapté, avec les Commissions scolaires, les Cégep, les ITA, des réseaux de santé, Centre correctionnel, les ATR et autres. • Un partenariat de consultation par rapport : <ul style="list-style-type: none"> - aux personnes : participation à des tables formation, forum régional Ressources externes, comité de consultation et de concertation travailleurs et travailleuses handicapées, comité sur les travailleurs saisonniers, avec Carrefour Jeunesse-emploi et autres; - aux entreprises/au sectoriel/développement de l'emploi : comité de relance, rendez-vous socioéconomique, comité sur la stratégie de diversification industrielle, et autres. • Un partenariat de concertation dans le cadre du projet d'arimage PAL/PALÉE, d'une table des PDG, table boucherie industrielle, table de concertation avec le milieu, comité de concertation et de démarchage stratégique, table sur l'entente MEQ/MESSF, Comité régional Emploi-Québec/Sécurité du revenu, Commission Jeunesse Bas-Saint-Laurent, et autres. • Un partenariat de gestion dans le cadre du comité de suivi sur l'entente régional sur la vitalité culturelle, du Comité régional Emploi-Québec/DRHC relatif à « l'Entente de gestion », au repérage et à la référence de personnes prestataires de l'assurance-emploi, avec la Sécurité du revenu dans le cadre de l'opération « Place à l'emploi », et autres.

Région du Bas-Saint-Laurent (01)

Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)



1- AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir, à titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean, de vous présenter le plan d'action régional (PAR) en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'année 2004-2005.

Celui-ci contient la description de la problématique régionale du marché du travail, les orientations nationales et régionales en matière d'intervention, la répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats entre les six centres locaux d'emploi (CLE) de la région de même que des exemples d'activités qui seront mises de l'avant par les CLE et le bureau régional au cours de la prochaine année. Ce plan constitue le cadre de référence de la prestation des services publics d'emploi dans notre région pour l'année 2004-2005.

À ce chapitre, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Monsieur Claude Béchard, affirmait récemment que l'emploi est au cœur des grands défis qui attendent la société québécoise.

Il exprimait ainsi, cinq priorités en matière d'emploi, à savoir :

- 1) **L'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre** afin de combler les postes vacants et permettre aux travailleurs de s'adapter aux changements;
- 2) **La lutte contre les pénuries de main-d'œuvre** en mobilisant le personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs au règlement des problèmes de recrutement de main-d'œuvre les plus urgents;
- 3) **L'information et l'orientation** des chercheurs d'emploi vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche active de recherche d'emploi;
- 4) **Le retour en emploi des prestataires de la Sécurité du revenu aptes et disponibles au travail** par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu (l'accès à l'emploi sera au cœur de la stratégie de lutte contre la pauvreté);
- 5) **La reconnaissance des compétences** acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise;

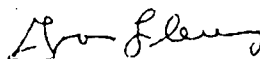
Dans notre région, nous n'échapperons pas à ces défis d'autant plus que notre base économique traditionnelle (bois, pâtes et papiers, 1^{ère} transformation des métaux) s'est effritée au cours des années. Il nous faut donc offrir des services publics d'emploi qui soutiendront la capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises régionales, qui repose notamment sur une main-d'œuvre qualifiée capable de s'adapter aux changements, si l'on veut contribuer au maintien et à la création d'emplois et agir de façon proactive sur le développement de la main-d'œuvre et le développement socio-économique.

Dans le contexte de la réingénierie de l'État, où il nous faudra faire autrement en préservant la qualité des services aux citoyennes et aux citoyens, une chose demeure : il nous faut prévoir les phénomènes du marché du travail (vieillesse de la main-d'œuvre, perspectives d'emploi, etc.) afin d'informer et d'outiller adéquatement les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent apprivoiser les changements et s'y préparer en conséquence.

Encore une fois, nous voudrions remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à l'exercice de planification 2004-2005, en particulier le personnel d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean au sein des CLE et du bureau régional, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et les membres de son comité du cycle de planification.



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



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

Région Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

2- EXPOSÉ DE LA PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

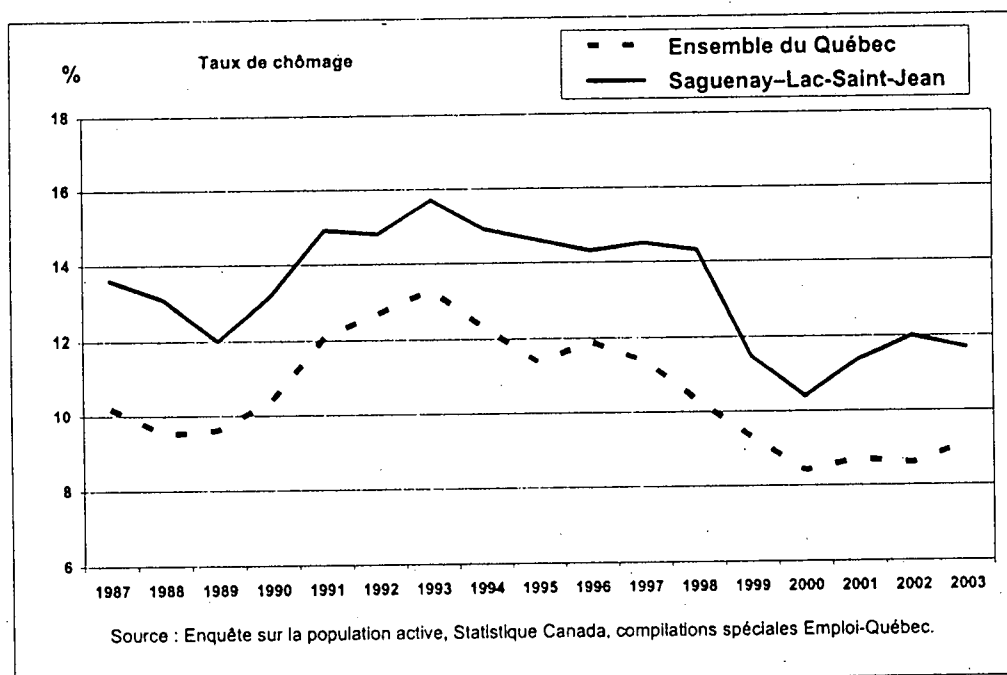
Le manque d'emplois persistera à moyen terme

Le manque d'emplois constitue toujours le principal problème que le Saguenay-Lac-Saint-Jean doit surmonter. Il est à l'origine de la migration d'une partie importante de sa population dynamique et créative, ce qui hypothèque les capacités de développement à long terme de la région. Cette migration des jeunes exacerbe les problèmes reliés au vieillissement accéléré de la population régionale. La création d'emplois demeure encore le principal défi que doit relever la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean pour assurer sa croissance à long terme.

Même si le marché du travail de la région connaîtra une performance que l'on pourrait qualifier de moyenne dans les prochaines années, la croissance de l'emploi sera insuffisante pour assurer une baisse significative du chômage. Le manque d'emplois touchera tous les territoires de la région selon les données du recensement de 2001. Ces dernières indiquent que ce sont les territoires des CLE de Maria-Chapdelaine, de La Baie et de Jonquière qui faisaient alors face à la situation la plus difficile. À l'opposé, le territoire du CLE de Chicoutimi se démarque avec un taux d'emploi supérieur à la moyenne régionale. Cependant, il n'existe actuellement aucune pénurie de main-d'œuvre dans les territoires de CLE de la région; un chômage élevé et un manque d'emplois persistant touchent, à des degrés divers, tous ces territoires.

Un chômage en diminution, mais qui demeure élevé

La région du Saguenay-Lac-Saint-Jean est aux prises avec un chômage élevé depuis de nombreuses années. Le taux de chômage régional vogue dans les 13 % à 14 %, alors que celui de l'ensemble du Québec se situe davantage autour des 10 % à 11 %.



La baisse récente du chômage au Québec s'est aussi matérialisée au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Grâce à la construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, le taux de chômage régional est descendu jusqu'à 10 % en 2000. Les difficultés de 2001 et de 2002 ont eu pour effet de gonfler l'effectif de personnes à la recherche active d'un emploi (les chômeurs) de plusieurs milliers. En 2003, la progression de l'emploi a incité de nombreuses personnes à intégrer le marché du travail et à se chercher un emploi activement. On comptait ainsi en moyenne 16 600 chômeurs dans la région, soit sensiblement le même nombre qu'en 2002.

Un chômage de longue durée et un découragement toujours présents

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

Les prestataires de l'assistance-emploi constituent une partie de la population qui présente particulièrement des difficultés d'intégration au marché du travail. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, on comptait près de 17 000 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en mars 2003. De ce nombre, plus de 7000 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Le chômage de longue durée frappe durement le Saguenay-Lac-Saint-Jean. En mars 2003, 70 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (5000 adultes) avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus d'un an depuis leur dernière admission au programme.

Des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

On constate qu'au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi (jeunes, femmes, 45 ans et plus, personnes immigrantes, personnes handicapées et contrevenants adultes), il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, une constante se dégage de la problématique de ces six groupes défavorisés sur le plan de l'emploi : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, elles requièrent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser

La qualité de la main-d'oeuvre est un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises. La main-d'oeuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base.

Ainsi, près de 30 % des chercheurs d'emploi dans la région n'ont pas de diplôme d'études secondaires, ce qui est inférieur à la moyenne québécoise (33 %). Le taux de chômage des personnes ayant moins de neuf ans de scolarité ou ne possédant pas de diplôme d'études secondaires est de 23 % dans la région. Ces personnes sont susceptibles d'éprouver des lacunes dans leurs compétences de base. Une partie de cette population dépend du programme de l'assistance-emploi. En effet, chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 70 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires en mars 2003. Cette proportion est de 80 % dans l'ensemble du Québec. Au Lac-Saint-Jean, elle est d'environ 75 %.

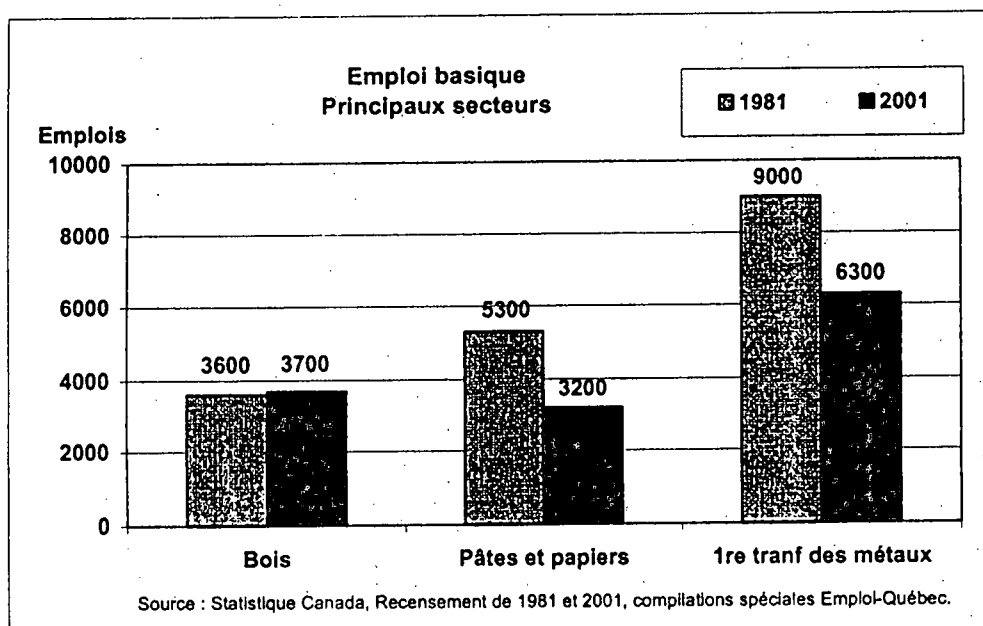
Le maintien et la création d'emplois : des secteurs d'activité plus à risque

La base économique du Saguenay-Lac-Saint-Jean s'est fortement effritée depuis une vingtaine d'années. L'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière (forêt, bois et pâtes et papiers) et de la production d'aluminium a fondu du tiers pendant cette période. Ces secteurs constituent l'essentiel de la base économique, car ils sont les principaux pourvoyeurs d'argent neuf vers la région. Par ailleurs, pendant cette période, la transformation à valeur ajoutée a remplacé l'extraction et la première transformation des ressources comme moteur principal de la création d'emplois.

La concentration de la base économique et la faible transformation des ressources régionales rendent l'économie du Saguenay-Lac-Saint-Jean très sensible aux variations conjoncturelles et réduisent son potentiel de création d'emplois à effets multiplicateurs forts. Il s'agit de deux problèmes économiques majeurs qui minent la dynamique de création d'emplois et engendrent des mises à pied.

Source : Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'oeuvre, Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec, 1995.

Région Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)



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 pour le développement à moyen et à long terme de la région.

En plus de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements (technologiques, réglementaires, de marché et organisationnels) certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel elle évolue influent également sur le degré de risque des entreprises de perdre des emplois, de ne pas en créer ou de ne pas combler des emplois disponibles. Parmi ces facteurs, on retrouve l'évolution récente ou à venir de l'emploi sectoriel et la taille de l'entreprise. La présence d'une main-d'œuvre faiblement scolarisée et plus âgée est aussi un facteur qui peut nuire au potentiel d'adaptation des entreprises.

Dans notre région, les secteurs d'activité économique qui sont le plus à risque (de ne pas créer des emplois, de ne pas maintenir des emplois ou de ne pas combler des emplois qui sont disponibles) sont les suivants :

- agriculture;
- exploitation forestière;
- aliments et boissons;
- bois;
- pâtes et papiers;
- produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium;
- transport et entreposage;
- communications;
- services aux entreprises;
- services de santé;
- tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs).

Ces secteurs à risque élevé regroupent près de 3800 établissements et fournissent de l'emploi à plus de 42 000 personnes au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

L'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi

Afin d'améliorer leur capacité d'adaptation les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre. Un travailleur sur six ne possède pas de diplôme d'études secondaires dans la région. Cette proportion s'élève à un sur cinq chez les 45 ans et plus. Les personnes en emploi ayant moins de neuf années de scolarité sont les plus vulnérables quant à une perte potentielle d'emploi. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, environ 5000 personnes en emploi ont moins de neuf années de scolarité, soit environ 4 % du total des personnes en emploi.

		Quote-part régionale	Différence	Moyenne québécoise	Différence
Population (2001)	278 260	3,8			
Population de 15 ans et plus (2001)	225 535	3,9	=		
Taux d'emploi (2003)	53,8			60,0	<
Chômeurs (2003)	16 600	4,5	>		
Taux de chômage (2003)	11,7			9,1	>
Chômeurs 15-29 ans (2003)	6 300	4,8	>		
Taux de chômage 15-29 ans (2003)	16,2			12,1	>
Chômeuses (2003)	7 000	4,4	>		
Taux de chômage femmes (2003)	11,6			8,6	>
Taux d'activité femmes (2003)	52,5			59,7	<
Part de la population âgée de 45 ans et plus (2001)	3,9		=		
Prestataires de l'assurance-emploi haute saison (2003)	16 000	6,1	>		
Prestataires de l'assurance-emploi basse saison (2003)	22 500	6,8	>		
Prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (2003)	7 200	4,2	>		
Prestataires de l'assistance-emploi de moins de 30 ans (2003)	1 960	4,6	>		
Familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (2003)	2 030	3,6	=		
Prestataires de l'assistance-emploi de plus d'un an (2003)	5 080	4,3	>		
Proportion des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail sans diplôme (2003)	69,5			79,8	<
Chômeurs expérimentés avec moins de neuf années de scolarité (2001)	1 740	4,7	>		
Chômeurs sans diplôme d'études secondaires (2001)	3 660	5,5	>		
Personnes en emploi avec moins de neuf années de scolarité (2001)	5 000	2,5	<		
Travailleurs autonomes (2001)	9 430	2,6	<		
Part de l'emploi du secteur primaire (2001)	4,8			3,0	>
Part de l'emploi du secteur secondaire (2001)	22,1			21,7	>
Part de l'emploi du secteur tertiaire (2001)	73,1			75,3	<
Nombre d'entreprises (2003)	12 500				
Entreprises de moins de 20 employés (2003)	11 260				
Entreprises de 20 à 49 employés (2003)	830				
Entreprises de 50 à 99 employés (2003)	230				
Entreprises de plus de 100 employés (2003)	190				

= : Pas de différence significative avec la quote-part ou la moyenne québécoise.
 > : Supérieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.
 < : Inférieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

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

ORIENTATIONS NATIONALES ET RÉGIONALES	STRATÉGIES RÉGIONALES	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES
ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE	<u>APPARIEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE</u>	Nombre de vacances signalées au Service de placement	8337
1. Consolider les services universels (placement et information sur le marché du travail) en tant qu'outil essentiel à l'appariement entre les chercheurs d'emploi et les entreprises	1.1.1 En faisant la promotion de nos services de placement et d'information sur le marché du travail, notamment nos services en ligne		
	1.1.2 En informant de façon systématique l'ensemble de nos clientèles de nos services en ligne		
	1.1.3. En préconisant une aide personnalisée de manière à accroître l'utilisation du placement en ligne par les employeurs et les chercheurs d'emploi		
	1.1.4 En favorisant l'échange d'informations entre les services aux individus et les services aux entreprises		
	1.1.5 En offrant une aide personnalisée aux usagers de la salle multiservices des CLE	Taux de satisfaction des usagers de la salle multiservices	
SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE DE SOUS-EMPLOI, NOTAMMENT CELLES À RISQUE D'EXCLUSION AFIN D'ASSURER LEUR MEILLEURE INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	<u>SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI</u>		
2.1 Assurer que les mesures et les services soient offerts aux bonnes personnes au bon moment afin de favoriser une insertion en emploi rapide	2.1.1 En repérant, dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi, 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	Nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec Nb de participants de l'assurance-emploi Nb de participants en emploi après une intervention d'EQ	10 000 5586 5341
	2.1.2 En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi, notamment la stratégie « Place à l'emploi »	Nb de participants de l'assurance-emploi en emploi après une intervention d'EQ - Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	2462 42,8%
	2.1.3 En réservant aux personnes qui courent un risque de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques importants, les mesures de plus longue durée	Proportion des part. répondant aux critères de repérage Proportion des part. aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage à risque élevé de chômage	75%
	2.1.4 En mettant l'accent sur le suivi et l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi		

ORIENTATIONS NATIONALES ET RÉGIONALES	STRATÉGIES RÉGIONALES	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES
	SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUPRÈS DES GROUPES DÉFAVORISÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI (SUITE)		
2.2 Adapter les interventions auprès des chômeurs de longue durée	2.2.1 En ciblant nos interventions auprès des prestataires de l'assistance-emploi de manière à mieux les adapter selon le risque de chômage prolongé de cette clientèle	Nb de participants de l'assistance-emploi	4600
	2.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	Nb de prestataires de l'assistance- emploi en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	1545
	2.2.3 En utilisant des approches qui misent sur le « savoir-être » auprès des chômeurs de longue durée pour une recherche d'emploi efficace et une intégration durable en emploi	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	31,4%
2.3 Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, plus particulièrement, aux membres sous-scolarisés de ces groupes	2.3.1 En s'assurant de la satisfaction des besoins d'intervention spécifiques auprès des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment en poursuivant notre partenariat avec les ressources externes offrant des services spécialisés et en poursuivant l'amélioration de notre connaissance des problématiques des particulières de ces groupes		
	JEUNES 2.3.2 En favorisant l'acquisition d'expérience de travail chez les jeunes par les mesures appropriées	Nb de participants de moins de 30 ans	3760
	2.3.3 En soutenant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de 18 à 24 ans de façon spécifique dans le cadre de leur démarche d'insertion en emploi, notamment les jeunes participants dans le cadre de l'activité « Solidarité jeunesse »	Taux d'emploi participants (-)30 ans	43,2%
	FEMMES 2.3.4 En s'inscrivant dans la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main- d'œuvre féminine, notamment par la prise en compte de la réalité des femmes et par une réponse adaptée aux besoins spécifiques des femmes	Nb de participantes monoparentale Taux d'emploi des participantes monoparentale	1358 40,0%
	45 ANS ET PLUS 2.3.5 En s'inscrivant dans la Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus		
	PERSONNES IMMIGRANTES 2.3.6 En répondant, par les mesures appropriées, aux besoins des personnes immigrantes dans notre région qui sont chercheurs d'emploi ou des immigrants investisseurs 2.3.7 En favorisant la francisation des personnes immigrantes en partenariat avec le MRCI		
	CONTREVENANTS ADULTES 2.3.8 En poursuivant l'amélioration de notre connaissance des probléma- tiques des contrevenants adultes en collaboration avec les organismes offrant des services auprès de ce groupe		
	PERSONNES HANDICAPÉES 2.3.9 En répondant aux besoins en matière d'emploi des personnes handicapées par les mesures appropriées 2.3.10 En aidant les entreprises à atténuer certaines contraintes d'intégration et de maintien en emploi		

Région Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

ORIENTATIONS NATIONALES ET RÉGIONALES	STRATÉGIES RÉGIONALES	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES
	FORMATION		
3.1 Inciter fortement les chercheurs d'emploi, plus particulièrement les jeunes, à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles	3.1.1 En centrant la démarche de formation des clients en fonction d'un objectif professionnel qui favorisera leur intégration au marché du travail de façon durable ne prenant le plus court chemin	Taux d'emploi des participants à une formation professionnelle ou technique	pas de cible
	3.1.2 En utilisant la formation générale comme préalable à la formation professionnelle	Taux d'emploi des participants à une formation autre	pas de cible
3.2 Mettre de l'avant des approches qui soutiennent la démarche de formation des clients	3.2.1 En favorisant des modes d'intervention qui visent l'acquisition d'expérience de travail		
	3.2.2 En préconisant des approches qui permettent un meilleur encadrement favorisant l'acquisition de compétences et l'insertion en emploi tout particulièrement des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi		
3.3 Rehausser les compétences de la population active par le biais de la formation de base et de la formation continue conformément avec la Politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue	3.3.1 En diversifiant et en adaptant les modes et les lieux de formation en collaboration avec nos partenaires de l'éducation des adultes et de formation continue oeuvrant en formation de base	Nb de nouveaux participants aux activités de formation de base	1560
	3.3.2 En renforçant nos interventions de auprès des employeurs et de personnes en emploi		
	3.3.3 En mettant au point des outils de veille stratégique et d'écoute des milieux de travail		
	3.3.4 En adoptant des mécanismes de collaboration entre les principaux acteurs gouvernementaux de la formation continue et de continue et de la main-d'œuvre de manière à préciser les responsabilités propres à chacun		
RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	SERVICES AUX ENTREPRISES	Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives	163
4.1 Intervenir auprès des entreprises et leur main-d'œuvre, notamment de manière à maintenir les emplois et à éviter les difficultés de recrutement	4.1.1 En intervenant en pro-action auprès des entreprises qui sont le plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois		
	4.1.2 En sensibilisant les entreprises en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre		
	4.1.3 En maximisant l'offre de service intégrée auprès des entreprises		
	4.1.4 En faisant la promotion du programme apprentissage en milieu de travail dans les métiers ciblés, notamment dans les secteurs priorités dans notre région	Nombre d'ententes de qualification	230
	4.1.5 En soutenant l'effort de formation continue des entreprises par l'entremise de la mesure MFOR ainsi que par la formation à temps partiel		
4.2 Soutenir les entreprises qui ont des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois	4.2.1 En soutenant les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets créateurs d'emplois par le biais de l'offre de service intégrée		
	4.2.2 En s'inscrivant dans la stratégie de développement économiques des régions ressources		
AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS		Prestations non-versées à l'assistance-emploi	6,1M\$
5. Contribuer, par la mise en œuvre de l'ensemble de nos interventions à la réduction des coûts l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi		Prestations non-versées à l'assurance-emploi	6,4M\$

4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION RÉGIONAL (selon le budget 2003-2004)

	Fonds fédéraux	Fonds du Québec	Fonds totaux
BUDGET D'INTERVENTION TOTAL	20 041 200 \$	9 086 000 \$	29 127 200 \$
Contrats d'intégration au travail (CIT)		1 239 400 \$	1 239 400 \$
BUDGET TOTAL MOINS CIT	20 041 200 \$	7 846 600 \$	27 887 800 \$
Réserve régionale pour éventualités (10%)	2 007 922 \$	780 858 \$	2 788 780 \$
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	278 712 \$	108 388 \$	387 100 \$
Réserve ressources externes de portée régionale	1 176 624 \$	457 576 \$	1 634 200 \$
TOTAL DES BUDGETS RÉGIONALISÉS	3 463 258 \$	1 346 822 \$	4 810 080 \$
CLE Lac-St-Jean Est (19,17%)	3 086 888 \$	1 336 437 \$	4 423 325 \$
CLE de Chicoutimi (26,04%)	4 083 912 \$	1 925 389 \$	6 009 301 \$
CLE de Jonquière (22,82%)	3 486 007 \$	1 781 110 \$	5 267 117 \$
CLE Maria-Chapdelaine (11,22%)	1 837 372 \$	751 574 \$	2 588 946 \$
CLE de Roberval (12,79%)	2 007 872 \$	943 557 \$	2 951 429 \$
CLE de La Baie (7,96%)	1 286 255 \$	551 347 \$	1 837 602 \$
TOTAL DES BUDGETS LOCAUX	15 788 307 \$	7 289 413 \$	23 077 720 \$
Répartition axe PAMT (approximative)			
Préparation à l'emploi			57 %
Insertion en emploi			18 %
Maintien et stabilisation en emploi			11 %
Création d'emplois			11 %
Hors-axe (insertion sociale)			3 %

5. LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	10000
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	5586
3. Nombre de participants prestataires de l'assistance-emploi	4600
4. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, (-) de trente (30) ans	3760
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1358
6. Nombre de nouvelles ententes de qualification	230
7. Nombre de participants aux activités de formation de base	1560
8. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5341
9. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2462
10. Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1545
11. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec	42,8%
12. Taux d'emploi personnes moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,2%
13. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,0 %
14. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	n.s.p.
15. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle et technique	n.s.p.
16. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,4 %
17. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8337
18. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	163
19. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,100,000 \$
20. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6,400,000 \$
21. 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	12,500,000\$
22. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75%
23. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%

Région Saguenay – Lac-Saint-Jean (02)

Capitale-Nationale (03)



INTRODUCTION

Tel que mentionné dans le Plan d'action régional 2002-2003, le PAR 2004-2005 est le dernier d'une continuité triennale. Afin de tenir compte de l'évolution de la problématique régionale, de la conjoncture actuelle et des résultats obtenus jusqu'ici, nous avons mis à jour certaines données et remanier les enjeux. De plus, nous en avons modifié sa forme qui se veut plus simple et synthétique.

L'accent, au niveau régional, sera mis sur l'atteinte d'objectifs de résultats plus spécifiquement liés à l'emploi et à la clientèle. Nous insisterons donc davantage sur le nombre de participants ainsi que sur les retours en emploi suite à une participation à nos mesures. En conséquence, les cibles de résultats s'y afférant, soit le nombre total de participants, le nombre de participants de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi ainsi que les retours en emploi de ces clientèles feront l'objet d'une attention particulière.

La Direction régionale d'Emploi-Québec a développé, au fil des ans, de nombreux partenariats qui contribuent à bonifier et à compléter nos actions, que ce soit dans une perspective de permettre aux individus d'accéder à l'emploi ou dans le but de soutenir, de maintenir et de développer l'emploi. D'autres partenariats s'inscrivent aussi dans une perspective d'appui et de collaboration afin de créer un terreau favorable à l'implantation et au développement d'initiatives vouées à la diversification économique de la région.

2 LES DÉFIS ORGANISATIONNELS

Avant de traiter des enjeux qui interpellent Emploi-Québec, il est nécessaire de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tient compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme.

2.1 MOBILISER LE PERSONNEL DANS DES PÉRIODES DE CHANGEMENTS

Pour Emploi-Québec de la région de la Capitale-Nationale, au même titre que toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un enjeu déterminant, entre autres, en période de changement. Il est primordial que, comme par le passé, nous puissions compter sur des personnes engagées envers la mission de l'organisation.

2.2 LA RÉORGANISATION DES SERVICES ET LA RÉINGÉNIERIE GOUVERNEMENTALE

La réorganisation des services à l'échelle régionale est rendue nécessaire afin de répondre aux nombreuses années de réduction du budget de fonctionnement et d'atteindre une meilleure efficacité de nos services (regroupements de services).

La réingénierie gouvernementale est, quant à elle, un autre processus touchant l'ensemble du ministère qui, à moyen terme, devrait avoir un impact sur notre organisation.

2.3 MODULER L'ORGANISATION DU TRAVAIL AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS DES DIVERSES CLIENTÈLES

La région entend moduler son aide en offrant des types d'accompagnements différents en regard de l'autonomie des personnes.

2.4 RESSOURCES EXTERNES : POUR UNE COMPLÉMENTARITÉ ACCRUE ET UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES À LA CLIENTÈLE

La région entend donc mettre en place les conditions nécessaires pour que, graduellement, les services offerts par Emploi-Québec et le réseau des ressources externes correspondent davantage aux besoins exprimés et aux enjeux du marché du travail.

3 UNE MISSION RÉAFFIRMÉE, DES AXES D'INTERVENTIONS PRIVILÉGIÉS

Pour les individus, l'emploi est, sans contredit, le moyen le plus efficace pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et la dépendance économique face à l'État. Pour les entreprises, l'enjeu est de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre qualifiée afin de répondre à la demande. La création d'emplois n'est pas, pour les entreprises, un enjeu en soi, mais un indicateur de croissance, de développement et de parts de marché gagnées.

C'est à la jonction de ces enjeux que se situe le cœur de la mission d'Emploi-Québec, favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande. Notre métier de femmes et d'hommes d'emploi consiste à faire en sorte que les aspirations des uns et les besoins des autres puissent se rejoindre. C'est parce que la réponse que commande cette concordance est un subtil mélange tout en nuances qu'une gamme de mesures et services est mise à la disposition des individus et des entreprises.

Nous amorçons présentement un cycle où le nombre de nouvelles personnes s'ajoutant à la population active commence à diminuer. Ceci est dû à la baisse démographique enregistrée au cours des dernières décennies. D'autre part, le nombre de personnes se retirant de la population active connaîtra une croissance marquée à compter de 2007. Nous vivons également le phénomène du vieillissement de la population. Force est de constater que nous nous engageons dans une période où nous connaissons des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre, tant sur le plan régional que national.

Dans l'avenir, plus qu'à toute autre époque, l'emploi sera au centre des préoccupations de l'ensemble de la population. Les enjeux qui y sont rattachés seront déterminants pour le développement économique de la région et du Québec.

C'est donc dans un marché du travail en transformation, en croissance, ayant des besoins de remplacements importants, aux prises avec un nombre significatif de chômeurs frictionnels, un bassin de chômeurs de longue durée de plus en plus restreint et de plus en plus éloigné du marché du travail, que les services publics d'emploi doivent inscrire leurs actions.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir afin de favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Pour ce faire, nous devons, entre autres, prévoir l'ampleur du phénomène, outiller les acteurs du marché du travail afin qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements, mais aussi orienter nos actions afin de contribuer à réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional.

À ce titre, quatre axes d'interventions se dégagent et s'inscrivent dans la lignée des enjeux du marché du travail :

- L'information sur le marché du travail (IMT)
- L'appariement entre l'offre et la demande
- La qualification de la main-d'œuvre
- L'élargissement des bassins de main-d'œuvre

LES ACTIONS MODULÉES EN FONCTION DES DISPONIBILITÉS FINANCIÈRES OPÉRATIONNELLES ET D'INTERVENTION

Les actions découlant du Plan d'action régional ainsi que les cibles de résultats proposées que nous présentons sont tributaires des budgets alloués au fonctionnement et au Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Il va sans dire qu'au moment d'élaborer le plan d'action les budgets définitifs ne sont pas connus. Nous proposons donc ces avenues en faisant l'hypothèse que les budgets alloués pour l'année financière 2003-2004 seront intégralement reconduits en 2004-2005, ce qui nous permettrait d'atteindre les objectifs proposés dans le présent document.

4 LES ENJEUX RÉGIONAUX

4.1 L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (IMT)

Toute stratégie en regard de l'emploi suppose que nous disposons d'une information sur le marché du travail à jour, vulgarisée, facilement accessible et qui met en lumière le potentiel immédiat, tout autant que les perspectives du marché du travail.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

- La production de l'information
- La vulgarisation de l'information
- Diffusion (interne et externe)

Région de la Capitale-Nationale (03)

4.2 L'APPARIEMENT ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

Les activités d'Emploi-Québec ont comme but de soutenir l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Tant les stratégies que les outils dont nous disposons doivent s'adapter à la conjoncture tout en maintenant leurs effets sur les problèmes structurels que nous rencontrons, tel est un autre de nos défis.

C'est sous deux angles que nous avons choisi de développer nos actions sur ce thème. Tout d'abord, en regard de l'offre de main-d'œuvre et des enjeux du marché du travail et, deuxièmement, en considérant la demande actuelle et future provenant des employeurs.

4.2.1 L'offre de main-d'oeuvre :

L'offre de main-d'œuvre est essentiellement composée d'individus sans emploi et en emploi qui désirent se trouver un emploi ou accéder à un autre emploi. Globalement, pour Emploi-Québec, cela comprend les actions que nous mettons en place afin de faciliter l'obtention d'un emploi ou la transition vers un autre emploi.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

- **Personnes en emploi et clientèle autonome**

Accroître la promotion de l'IMT en ligne et du placement en ligne.

Assurer la prestation de services en salle multiservice.

- **Réemploi rapide**

Favoriser l'intégration rapide au marché du travail des personnes ayant des antécédents d'emploi récent.

Favoriser les activités d'appariement.

Offrir aux personnes se présentant au CLE, en mode assisté ou non, une aide-conseil faisant en sorte que celles-ci s'établissent un plan d'action en matière de recherche d'emploi.

- **Intervention de longue durée**

Poursuivre nos interventions en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre en fonction des besoins à moyen terme du marché du travail, tout en se permettant de répondre à des besoins plus conjoncturels.

Poursuivre nos interventions dans différentes mesures telles que; insertion sociale (INSO), subvention salariale, projet de préparation à l'emploi.

- **Les ressources externes**

Nous comptons, au cours de cette année, poursuivre ces précieuses collaborations en améliorant, entre autres, nos liens de complémentarité.

4.2.2 La demande de main-d'œuvre :

La demande de main-d'œuvre est essentiellement conditionnée par deux phénomènes : la croissance économique et la demande de remplacement.

Bon an mal an, ce sont 10 000 emplois qui composent les deux parts de cette demande de main-d'œuvre.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

C'est sous le thème « *Le recrutement du personnel ça coûte cher!* » que les équipes aux employeurs aborderont les différentes stratégies inhérentes à leurs actions. Ce thème mobilisateur pour le personnel permettra, avec les mesures et services d'Emploi-Québec, de sensibiliser les employeurs aux enjeux stratégiques de la gestion des ressources humaines en entreprise.

- **Le recrutement du personnel**
- **Devenir un employeur de choix**
- **La rétention du personnel**
- **Le vieillissement de la main-d'œuvre et de la baisse démographique**
- **La qualification de la main-d'œuvre**
- **L'appariement entre l'offre et la demande**
- **L'intervention sectorielle¹**

¹ Pour plus d'information sur les perspectives sectorielles, vous pouvez consulter les Perspectives sectorielles 2003-2007, région de la Capitale-Nationale, sur le site emploi.quebec.net.

Certaines problématiques sont communes à l'ensemble des entreprises d'un secteur et certains secteurs connaissent ou connaîtront des défis importants en regard de la croissance ou de la rétraction de leur marché. Dans l'optique de livrer les meilleurs services possibles aux individus et aux entreprises de différents secteurs d'activité, nous comptons, au cours de la période couverte par le plan d'action, développer l'intervention sectorielle en y dédiant des ressources.

Sept secteurs d'activité ont été identifiés afin qu'ils fassent l'objet d'interventions spécifiques. Les choix de ces secteurs ont été motivés par divers facteurs dont : les prévisions de croissance ou de décroissance de l'emploi, la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre et le bassin d'emplois qu'ils représentent.

Les secteurs ciblés par ces interventions sont :

Agriculture
Commerce de gros et de détail
Fabrication d'aliments et de boisson
Fabrication de produits en bois
Fabrication de vêtements et de produits en cuir
Restauration et hébergement
Transport et entreposage

4.3 LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les départs à la retraite, combinés à la diminution de la population potentiellement active, créeront sur le marché du travail des périodes frictionnelles importantes. Les entreprises devront, en conséquence, améliorer leur productivité, mécaniser et automatiser leurs procédés de production. Pour ce faire, il faut une main-d'œuvre capable d'y faire face et prête à assumer ces changements. C'est dans cet esprit que nos interventions devront se faire.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

- **La formation en entreprise**

Sensibilisation des employeurs à l'importance de la formation de la main-d'œuvre. Encourager les employeurs à évaluer les impacts de la formation en entreprise sur **La formation de base**.

Poursuivre la promotion de la formation de base auprès des clientèles rencontrées, telle que prévue dans la politique de formation continue et d'éducation des adultes.

Expérimenter des formules adaptées permettant l'obtention de préalables à des formations techniques.

- **Nos achats de formation**

La mission d'Emploi-Québec n'est pas la formation au sens large, mais le soutien des personnes sans emploi dans leurs démarches d'intégration en emploi ainsi que l'aide aux entreprises dans les volets développement, maintien et stabilisation de l'emploi. En ce sens, nous devons agir, en complémentarité avec le réseau de l'éducation, d'abord par le biais du soutien du revenu des participants aux programmes de formation offrant de bonnes perspectives d'emploi ainsi qu'aux personnes référées en formation de base et par l'achat de certaines formations particulières visant à combler les besoins du marché du travail.

4.4 L'ÉLARGISSEMENT DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Plusieurs parties du territoire connaissent des conditions particulières de leur marché du travail en raison de leur positionnement géographique ou de leur développement économique. L'analyse sectorielle nous pousse aussi à reconnaître que certains secteurs, pour diverses causes, connaîtront des changements structurels importants affectant aussi des bassins de main-d'œuvre. Nous devons apporter une attention particulière à ces dynamiques en soutenant les personnes qui vivent des problèmes de chômage et les projets issus des communautés ou des secteurs portant des solutions, le tout dans l'esprit d'un développement des communautés du territoire et aussi en réponse aux besoins du marché du travail.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des axes suivants :

- **Pour Charlevoix**

Soutenir de façon spécifique le Plan de développement des ressources humaines en tourisme (PDRH). Identifier les bassins potentiels de main-d'œuvre susceptibles d'aider au développement de ce secteur.

- **Pour Portneuf**

Apporter notre contribution afin d'atténuer les effets des difficultés de marché pour les secteurs des scieries, du papier et du vêtement. Contribuer au réemploi ou à la réorientation des travailleurs de ces secteurs par différentes actions.

Région de la Capitale-Nationale (03)

- *Pour les secteurs de l'agriculture, du papier et du vêtement, à titre d'exemple*

Agir afin de contribuer au réemploi ou à la réorientation des travailleurs de ces secteurs par différentes actions.

- *Des bassins de clientèle en réponse aux nouveaux besoins du marché du travail (personnes sans soutien public du revenu, femmes, personnes immigrantes, personnes de 45 ans et plus, personnes handicapées)*

Apporter notre aide auprès de ces clientèles afin de mettre en valeur leur potentiel en regard du marché du travail et de leur intégration à la population active.

- *Contribuer à promouvoir la mise en place des outils facilitant la réintégration de personnes dans la population active, à savoir les services périphériques à l'emploi, tels les services de garde, les services de transport, etc.*

5 LA TABLE INTERRÉGIONALE

Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches.

6 TABLEAU DES INDICATEURS DE RÉSULTATS

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs de contingences peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. À titre d'exemple, mentionnons la réduction d'effectifs, de même que la modification des méthodes de dénombrement des participants. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changements en fonction de ces facteurs de contingences.

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2004-2005	CIBLE DE RÉSULTATS
01	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	42 621
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	20 056
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	10 600
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,9 %
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	16,6 \$(K)
06	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale	2 070
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,8 %
08	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	7 025
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,6 %
10	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	346
11	Nombre de nouvelles ententes de qualification	275
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,3 \$(K)
13	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (Entente Canada-Québec)	8,3 \$(K)
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	10 000
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (Entente Canada-Québec)	4 000
16	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (profession en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %

Région de la Capitale-Nationale (03)

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2004-2005	CIBLE DE RÉSULTATS
17	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
18	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	8 930
19	Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 203
20	Taux d'emploi des prestataires d'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,5 %
21	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 898

DÉTAILS DE LA RÉPARTITION BUDGÉTAIRE ENTRE LES DIFFÉRENTES UNITÉS ADMINISTRATIVES

Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention d'Emploi-Québec repose sur un premier critère de base qui prend en compte la pondération de trois indicateurs :

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

	Pondération de 40 %		Pondération de 40 %		Pondération de 20 %		PONDÉRATION PAR CLE
	Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes		Prestataires de l'assurance-emploi		Entreprise *		
	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 40	Proportion (%)	Part de la pondération de 20	TOTAL
Centre local d'emploi (CLE)							
Bale-St-Paul	1,3%	0,5	5,1%	2,0	2,8%	0,6	3,1
Beauport	9,2%	3,7	11,8%	4,7	7,9%	1,6	10,0
Charlesbourg	9,0%	3,6	13,1%	5,2	9,2%	1,8	10,7
Côte-de-Beaupré	2,1%	0,9	4,8%	1,9	2,8%	0,6	3,3
La Malbaie	2,9%	1,1	7,3%	2,9	3,4%	0,7	4,7
Limoulu	20,6%	8,2	7,8%	3,1	6,7%	1,3	12,7
Loretteville	5,6%	2,3	9,4%	3,7	5,1%	1,0	7,0
Portneuf	5,4%	2,2	9,2%	3,7	6,5%	1,3	7,1
Quartiers-Historiques	25,1%	10,0	8,6%	3,5	17,7%	3,5	17,0
Ste-Foy	9,2%	3,7	13,2%	5,3	23,0%	4,6	13,6
Vanier-Des Rivières	9,6%	3,8	9,8%	3,9	15,0%	3,0	10,8
TOTAL	100,0%	40,0	100,0%	40,0	100,0%	20,0	100,0

Toutes les données ont été arrondies à un chiffre significatif après le point.

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESSF, moyenne annuelle de juillet 2002 à juin 2003.
Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de juillet 2002 à juin 2003.
Entreprises, Emploi-Québec, données de la Direction régionale de la Capitale-Nationale et Info-Canada, données de janvier 2002.

* Nombre d'entreprises excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux.

Mauricie (04)



AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Plan d'action régional 2004-2005 » d'Emploi-Québec pour la région de la Mauricie.

Ce document de planification constitue la dernière révision du plan d'action triennal visant la période 2002-2005. Le présent plan a été réalisé grâce à différentes sources, notamment les données relatives au contexte socio-économique de la région Mauricie. Ce plan intègre l'ensemble des programmations locales qui ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires locaux siégeant aux Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD).

Le plan d'action régional 2004-2005 expose l'évolution récente du marché du travail mauricien, les éléments de la problématique régionale de la main-d'œuvre et de l'emploi jugés déterminants pour le marché du travail, les orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de même que les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, le portrait des clientèles particulières et finalement, la répartition des ressources entre les Centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les cibles de résultats.



Ginette Lanthier
Directrice régionale



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

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAURICIE

Comme 2002, l'année 2003 s'est révélée bénéfique au chapitre de la création d'emplois en Mauricie.

En effet :

- ◆ L'emploi régional a progressé de plus de 3,2 %, gagnant 3 600 postes, pour passer de 114 200 à 117 800 personnes occupées.
- ◆ La hausse de l'emploi régional résulte d'un accroissement du nombre de postes à temps plein (3 000 ou 3,3 %) et, dans une moindre mesure, d'une hausse de l'effectif à temps partiel (environ 500 postes, soit 2,1 %).
- ◆ De façon générale, la Mauricie compte une plus grande proportion de gens qui travaillent à temps partiel (20,5 % en 2003) comparativement à l'ensemble du Québec (18,4 %).
- ◆ Les nouveaux postes de travail recensés en 2003 étaient surtout des postes à temps plein (83,3 %), alors qu'au Québec, la proportion de nouveaux postes à temps plein était de 47,7 %.
- ◆ L'évolution sectorielle de l'emploi mauricien fait ressortir une stabilité de l'emploi dans le secteur primaire avec une hausse de 100 postes, soit 2,4 % pour 4 200 emplois en 2003.
- ◆ En 2003, le secteur manufacturier a vu son effectif stagner, se chiffrant à 26 100 personnes occupées contre 26 200 en 2002 (recul de 0,4 %). Cette stabilité s'est appliquée aussi aux industries de biens durables (14 700 emplois en 2003; 14 600 en 2002). Parmi elles, certaines assurent une croissance positive du point de vue de l'emploi comme le meuble, la machinerie, les produits en métal et le bois. Malgré une perte de 200 emplois dans plusieurs composantes des biens non durables, quelques industries ont retenu positivement l'attention, comme les aliments et boissons (sous-secteur des abattoirs) et le papier.
- ◆ Le secteur des services a aussi contribué à l'ajout d'emplois mais certaines composantes ont contribué davantage; à savoir la santé, les services aux entreprises, l'hébergement et la restauration.
- ◆ La région a bénéficié d'une légère baisse de la population en chômage, passant de 14 300 à 13 700, pour une diminution de 4,2 %. En ce qui a trait au taux de chômage, il est passé de 11,1 % à 10,4 %.
- ◆ Le nombre de postes occupés par des hommes s'est fortement accru, passant de 62 900 en 2002 à 66 800 en 2003, une progression de 6,2 %.
- ◆ Les femmes, quant à elles, ont vu leur effectif au travail reculer de 1 % en Mauricie, passant de 51 400 personnes occupées en 2002 à 50 900 en 2003.
- ◆ Le nombre de chômeuses est resté inchangé, soit 6 400 en 2002 et en 2003. Le taux de chômage est passé de 11,6 % à 11,1 % chez les femmes de la Mauricie alors que cette proportion a reculé de 8,5 % à 8 % au Québec.
- ◆ Du côté des hommes, la population à la recherche d'un travail a chuté de 600 personnes, pour se chiffrer à 7 300 en 2003, une diminution de 7,6 %. De plus, on a enregistré une baisse de leur taux de chômage de 11,2 % à 9,9 % en région.
- ◆ Les moins de 30 ans ont bénéficié d'un ajout d'emplois de l'ordre de 4,2 % en 2003, soit 1 200 postes. Le nombre de chômeurs n'a pas eu de variation substantielle, ne diminuant que de 100 personnes (2,1 %) pour passer de 4 600 à 4 700, le taux de chômage se situant à 14 %.
- ◆ Fait surprenant, le niveau d'emploi des 45 ans et plus a décru de 3,3 %, le nombre de travailleuses et de travailleurs en emploi passant de 45 600 en 2002 à 44 100 en 2003. Le taux de chômage atteint 10,5 % en 2003 (0,8 point d'augmentation).
- ◆ Plusieurs occupations dites semi-spécialisées sont en bonne demande et quelques-unes sont même en difficulté de recrutement.
- ◆ Au chapitre de la scolarité, 19,1 % de la population active de la Mauricie ne possède pas de diplôme d'études secondaires. En fait, 59,4 % détient un diplôme d'études secondaires, d'études professionnelles (DEP) ou collégiales. Enfin, près de 22 % possède une formation universitaire complétée ou non.
- ◆ Deux personnes actives sur trois se retrouvent dans les groupes professionnels suivants :
 - ❖ personnel spécialisé en travail de bureau;
 - ❖ personnel du secteur de la santé;
 - ❖ personnel de l'enseignement;
 - ❖ personnel de la vente et des services;
 - ❖ métiers de la construction;
 - ❖ métiers du secteur primaire;
 - ❖ personnel de la fabrication;
 - ❖ personnel de la réparation et de l'entretien.

ORIENTATIONS RÉGIONALES et stratégies d'intervention

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

Pour l'exercice 2004-2005, le Conseil régional a retenu cinq orientations et a priorisé, d'une part, les individus défavorisés au plan de l'emploi ainsi que les personnes près du marché du travail et, d'autre part, les entreprises pour lesquelles des emplois pourraient être perdus, ne pas être créés ou comblés.

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

ORIENTATION 1

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

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

ORIENTATION 2

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

- ◆ Supporter dans leur recherche d'emploi les prestataires dont l'expérience récente correspond à une occupation en demande.
- ◆ Soutenir la participation aux mesures et services d'emploi de courte durée des clientèles dont le profil d'emploi correspond aux besoins du marché du travail.
- ◆ Promouvoir les options non traditionnelles et soutenir les femmes ayant un intérêt.
- ◆ Favoriser l'intégration ou la réintégration en emploi des clientèles judiciarisées, handicapées, immigrantes, jeunes à risque, femmes et personnes de 45 ans et plus.
- ◆ Aider les clientèles à acquérir une formation professionnelle dont l'occupation correspondante offre des perspectives professionnelles acceptables, favorables et très favorables.
- ◆ Collaborer à la valorisation des formations professionnelles et techniques.
- ◆ Contribuer à freiner l'exode des jeunes des milieux ruraux.

ORIENTATION 3

Supporter l'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, plus particulièrement au chapitre de la formation, afin de prévenir les pertes d'emploi, de maintenir et stabiliser les emplois et de créer des emplois.

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

ORIENTATION 4

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

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

Région de la Mauricie (04)

ORIENTATION 5

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

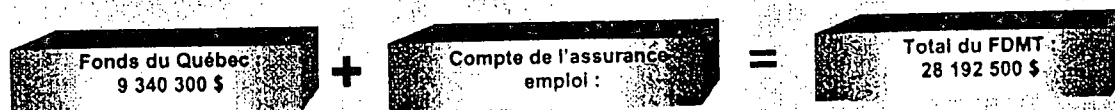
- ◆ Offrir à la clientèle défavorisée des moyens afin de concilier les plans social et économique à la démarche d'intégration en emploi (femmes dont les monoparentales, personnes handicapées, adultes judiciairisés, jeunes à risque et personnes de 45 ans et plus).
- ◆ Permettre aux chercheurs d'emploi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

PRINCIPAUX INDICATEURS DE RÉSULTATS 2004-2005

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

- ❖ 10 689 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec ;
- ❖ 6 081 nouveaux participants de l'assurance-emploi;
- ❖ 1 300 nouveaux participants responsables de famille monoparentale;
- ❖ 3 769 nouveaux participants de moins de 30 ans;
- ❖ 5 945 nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi;
- ❖ 1 514 nouveaux participants aux activités de formation de base;
- ❖ 163 entreprises nouvellement aidées par les mesures actives;
- ❖ 11 500 vacances signalées au Service national de placement;
- ❖ 5 258 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec;
- ❖ 2 470 personnes en emploi, participantes de l'assurance-emploi;
- ❖ 1 720 personnes en emploi, participantes de l'assistance-emploi;
- ❖ 6,1M\$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi;
- ❖ 6,4M\$ de prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi;
- ❖ 120 nouvelles ententes de qualification.

BUDGET DU FDMT 2004 - 2005



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

Estrie (05)



AVANT-PROPOS

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Le chômage, le sous-emploi, les disparités régionales sont des manifestations de dysfonctionnement du marché du travail auxquelles Emploi-Québec doit s'attaquer. Ce qui semble paradoxal c'est qu'en même temps qu'un grand nombre de personnes éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail, de nombreuses entreprises ne réussissent pas à combler leurs postes vacants. Cette situation risque de s'aggraver au cours des prochaines années en raison d'une importante diminution de la main-d'œuvre disponible causée notamment par la baisse de la natalité, l'exode des jeunes et les départs massifs à la retraite.

Le Plan d'action régional d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et celles des clientèles priorisées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, à la suite de la consultation de 2001. La révision de la programmation est la dernière du plan triennal, qui visait la période 2002-2005.

Par ailleurs, les moyens d'action qui sont retenus découlent des priorités d'Emploi-Québec pour la prochaine année :

- l'information sur le marché du travail;
- l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- la qualification de la main-d'œuvre;
- la restructuration des bassins de main-d'œuvre.

Le plan d'action précise de plus les cibles de résultats à atteindre de même que les budgets qui seront consacrés pour maintenir des services publics d'emploi performants en Estrie.

Il est important de rappeler que la production du Plan d'action régional est la responsabilité du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Plusieurs membres ont apporté une contribution empreinte d'expertise au groupe de travail auquel participait aussi des représentants des centres locaux d'emploi et de la Direction régionale d'Emploi-Québec.

Le Plan d'action régional de l'Estrie se joindra aux plans d'action des seize autres régions du Québec pour constituer le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec. Ce dernier est convenu entre le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission des partenaires du marché du travail. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec. Conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats et dans un souci de transparence, Emploi-Québec rend public les plans d'action régionaux, le plan d'action annuel et le rapport annuel de gestion.

Le Plan d'action régional de l'Estrie a été adopté à l'unanimité par le Conseil régional des partenaires du marché du travail lors de son assemblée régulière du 29 janvier 2004.

La directrice régionale d'Emploi-Québec Estrie

Liette Tessier-Allard

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

Denis Marceau

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ESTRIE

La conjoncture économique en Estrie

L'économie de l'Estrie, à l'instar de beaucoup d'autres régions, a été marquée en 2003 par des phénomènes de restructurations et de délocalisations d'entreprises qui, à terme, auront coûté plusieurs centaines d'emplois. Mais la région de l'Estrie présente tout de même de bons résultats au chapitre de la création d'emplois et de la participation au marché du travail, particulièrement pour les femmes. La nouvelle ville de Sherbrooke affiche également une bonne performance, notamment en matière d'emplois industriels. Enfin, la région a été relativement peu touchée par l'appréciation du dollar canadien.

Désillusions à Asbestos, inquiétudes à Valcourt et difficile concurrence à Magog :

Avec de grands espoirs, et après un chantier de construction employant près de 1 200 personnes, voilà qu'en début d'année, Noranda annonçait la fermeture de Métallurgie Magnola inc., son usine de magnésium de Danville, et la mise à pied de plus de 350 travailleurs. Le projet avait suscité beaucoup d'espoir dans cette région durement touchée par le déclin de l'industrie de l'amiante. Suivant l'analyse de Noranda, reprise par la SGF, deuxième actionnaire au projet à raison de 20 %, il semble que la concurrence féroce de la Chine rendait la poursuite du projet financièrement non concurrentielle.

Depuis, la région d'Asbestos s'est mobilisée et des fonds spéciaux ont été injectés pour soutenir différents projets. Emploi-Québec Estrie a présidé à la mise en place de comités de reclassement, non seulement pour les employés de Magnola, mais aussi pour les sous-traitants (environ 400 emplois) directement touchés par cette fermeture. De plus, un comité d'adaptation de la main d'œuvre a été créé afin de soutenir le secteur commercial durement affecté par cette situation. Rappelons aussi que la région d'Asbestos vivait déjà les affres de la fermeture de la Mine Jeffrey, qui depuis le début de l'année se remet sporadiquement en production. Mais l'avenir semble bien incertain pour les 250 travailleurs de cette entreprise.

En avril 2003, Valcourt a vécu des heures pour le moins inquiétantes. Bombardier annonçait la vente de sa division des produits récréatifs pour augmenter ses liquidités. Depuis, la vente a été réalisée avec un groupe composé de Bain Capital (50 %), de la famille Bombardier (35 %) et de la Caisse de dépôt et placements du Québec (15 %). Il semble que la présence de l'entreprise à Valcourt et à Sherbrooke soit assurée.

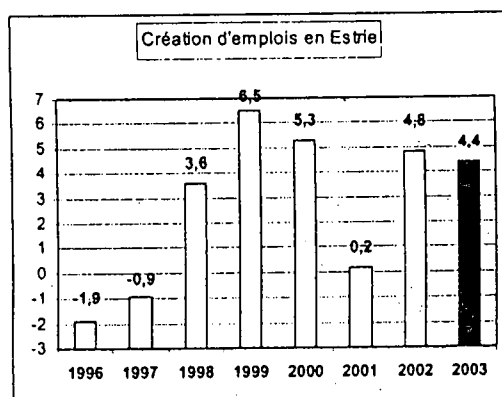
À Magog, l'entreprise CS Brooks a délocalisé une partie de sa production de tissus vers le Mexique. On se rappellera que cette même compagnie avait fermé son usine de Sherbrooke (320 emplois), réouverte en janvier 2003 sous le nom de Tissage Sherbrooke. Avec des coûts de production estimés à 20,00 \$ de l'heure au Québec, comparativement à 9,00 \$ au Mexique, ce genre de mouvement de production risque de se répéter. Les secteurs de la confection de vêtements (la fermeture de Riviera à Magog en est un exemple), du granit et du meuble seront particulièrement à surveiller.

Les grands indicateurs du marché du travail

L'emploi :

L'Estrie a enregistré une bonne performance en 2003, au chapitre de la création d'emplois. Plus de 87 % des emplois s'ajoutant au bilan de l'année, sont à temps plein. Pour l'ensemble du Québec cette proportion d'emplois à temps plein et à temps partiel est presque identique. La région métropolitaine de recensement de Sherbrooke (RMR) a également un bilan très positif puisqu'il s'est ajouté davantage d'emplois sur son territoire que pour l'ensemble des autres MRC de l'Estrie.

En 2003, on estime qu'il y avait en moyenne annuelle 146 700 emplois en Estrie. Comparativement au bilan de l'année 2002, c'est 4 400 emplois supplémentaires. En termes de création nette d'emplois, c'est toutefois 400 postes de moins qu'au bilan de 2002. Cette progression de l'emploi est conforme aux prévisions qu'Emploi Québec Estrie a publiées dans les Perspectives professionnelles 2002-2006¹. C'est également une performance bien au-dessus de la moyenne québécoise.



En 2002-2003, la variation en points de pourcentage, du nombre d'emplois créés, est de l'ordre de 3,1 points en Estrie. Pour l'ensemble du Québec, cette variation est de 1,6 point. L'Estrie se classe au sixième rang des 17 régions au Québec.

¹ Le marché du travail dans la région de l'Estrie, Perspectives professionnelles 2002-2006.

C'est essentiellement l'emploi à temps plein qui est en progression en 2003. De fait, aux 142 300 emplois enregistrés en 2002, s'ajoutent 3 900 emplois à temps plein et 500 emplois à temps partiel au bilan de 2003. C'est exactement à l'inverse du bilan de l'an dernier, où l'Estrée avait enregistré une progression de l'emploi à temps partiel de 4 200 unités sur un total de 4 800 emplois. Dans la RMR de Sherbrooke, l'emploi a progressé de 2 300 unités à temps plein et l'emploi à temps partiel a régressé de 400 postes.

Le chômage :

En 2003, le nombre de chômeurs en Estrie, en moyenne annuelle, est demeuré au même niveau qu'en 2002. La Région Métropolitaine de Recensement de Sherbrooke (RMR) continue de compter environ la moitié des chômeurs de l'Estrée.

Nombre de chômeurs (000) 1998 - 2003			
Estrie		Sherbrooke	
1998	14,1	1998	8,0
1999	12,6	1999	7,3
2000	11,6	2000	6,4
2001	10,9	2001	6,3
2002	12,0	2002	6,4
2003	12,0	2003	6,3

Depuis 1999, la région maintient un nombre de chômeurs sensiblement équivalent d'année en année.

Le taux de chômage :

Le taux de chômage en Estrie a légèrement diminué, passant de 7,8 % en 2002 à 7,6 % en 2003. L'Estrée se positionne très bien à ce chapitre, se classant bien en dessous de la moyenne québécoise de 9,6 %, et au cinquième rang des 17 régions du Québec. Pour la RMR de Sherbrooke, le taux de chômage en moyenne annuelle s'élève en 2003 à 7,4 % comparativement à 7,7 % en 2002. Sherbrooke occupe le troisième rang des six régions métropolitaines de recensement analysées. Il est probable que les taux observés en Estrie auraient été encore plus bas si le taux d'activité n'avait pas augmenté de manière aussi importante.

Le taux d'activité :

Le taux d'activité en Estrie se situait en 2003, en moyenne annuelle, à 66,2 %, comparativement à 64,8 % en 2002. Même si cette donnée est très positive, l'Estrée pourrait faire mieux à ce chapitre. À titre de comparaison, la région de Chaudière Appalaches enregistre en 2003 un taux moyen de 68,3 % et la région de la Montérégie, un taux de 69,4 %, le plus haut de toutes les régions. Au Québec, le taux d'activité, toujours en moyenne annuelle, se situait à 66 %. Le taux dans la RMR de Sherbrooke était de 66,5 % en 2003, comparativement à 65,5 % en 2002.

Les femmes : les grandes gagnantes sur le marché de l'emploi

Au bilan de 2003, les femmes sortent grandes gagnantes puisqu'elles se sont accaparées 4 300 des 4 400 emplois supplémentaires estimés.

L'emploi en Estrie (000) 2002-2003	Les deux sexes			hommes			femmes		
	2002	2003	Var. (000)	2002	2003	Var. (000)	2002	2003	Var. (000)
Emploi total	142,3	146,7	4,4	77,9	78,0	0,1	64,4	68,7	4,3
Temps plein	115,1	119,0	3,9	69,2	70,6	1,4	45,9	48,4	2,5
Temps partiel	27,2	27,7	0,5	8,7	7,4	-1,3	18,5	20,3	1,8

Cette performance s'explique en partie par l'augmentation massive des femmes dans la population active. De fait, en 2003 on comptait 3 900 femmes de plus qu'en 2002 dans la population active. En comparaison, on enregistre seulement 500 hommes de plus dans cette population.

Population active en Estrie (000)								
Années	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	75,0	75,3	79,4	81,9	83,8	80,3	84,3	84,8
Femmes	61,0	60,8	60,3	62,7	65,1	68,1	70,0	73,9
Écarts	14,0	14,5	19,1	19,2	18,7	12,2	14,3	10,9

L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes dans la population active est en nette réduction.

Les secteurs d'activité :

En 2003, contrairement à l'année 2002, c'est le secteur de la fabrication qui a généré l'essentiel des emplois en Estrie. Le secteur des services affiche un déficit de 100 emplois. Dans la RMR de Sherbrooke, la même situation prévaut avec 2 000 emplois supplémentaires dans le secteur de la fabrication, contre 200 de moins dans le secteur des services.

Emploi en Estrie 2002-2003			
Années	2002	2003	Var. (000)
Primaire	5,8	4,6	-1,2
Secondaire	44,7	50,1	5,4
Tertiaire	91,9	92,0	0,1
Emploi dans la RMR de Sherbrooke 2002-2003			
Primaire	-	-	-
Secondaire	18,8	21,3	2,5
Tertiaire	57,2	56,9	-0,3

L'appréciation de la valeur du dollar canadien face à la devise américaine faisait craindre le pire pour plusieurs entreprises exportatrices.

À la lumière des données de ce bilan, il semble que les entreprises avaient suffisamment de marges bénéficiaires pour concurrencer les entreprises américaines.

(Chiffres arrondis)

Les secteurs ayant le mieux performé, en Estrie, sont ceux de la «Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique» et le «Transport et entreposage». Les secteurs ayant le plus perdu d'emplois, en Estrie, sont les «Services professionnels, scientifiques et techniques» et les «Services d'enseignement».

Les salaires :

En 2003, la RMR de Sherbrooke passe du dernier rang à l'avant dernier rang pour le taux du salaire horaire moyen. Ce taux affiche tout de même une baisse de 0,30 \$ l'heure en comparaison de l'an dernier.

Salaire horaire moyen (0,00 \$)	2002	2003	Var. \$
RMR d'Ottawa/Gatineau	21,17	21,31	0,14
RMR de Chicoutimi/Jonquière	17,89	18,09	0,20
RMR de Montréal	17,57	17,96	0,39
RMR de Québec	17,93	17,93	0,00
RMR de Sherbrooke	17,02	16,72	-0,30
RMR de Trois-Rivières	17,29	16,5	-0,79

L'Estrie se classe au 15^e rang, sur les 17 régions du Québec, pour le taux du salaire horaire moyen le plus bas.

La RMR de Sherbrooke demeure au dernier rang pour le taux de salaire horaire médian.

Conclusion

Un bilan positif

C'est donc un bilan plutôt positif qui se dégage de l'analyse des données de 2003. Par exemple, la construction de maisons neuves a fait un bond impressionnant en 2003, comparativement à 2002. Des investissements majeurs ont été annoncés dans nos institutions de santé, notamment 100 millions de dollars à l'Hôtel-Dieu de Sherbrooke. Le milieu culturel n'est pas en reste avec la création d'un Centre de production des arts de la scène. La construction du Centre Jean-Besré nécessitera, quant à elle, des investissements de 5 millions de dollars.

Cependant, comme l'illustre ce bilan, le secteur manufacturier est toujours très important pour la création et le maintien d'emplois. Or, on sait déjà qu'à Sherbrooke il y a pénurie de terrains pour l'établissement d'entreprises manufacturières. Selon de nombreux intervenants, dont la Société de développement économique de Sherbrooke, le développement du plateau Saint-Joseph n'est même pas une solution suffisante pour combler les réels besoins.

Il est donc impératif de soutenir nos entreprises manufacturières, grandes et petites, car les emplois qu'elles génèrent sont essentiels à la santé économique régionale.

Toujours dans le secteur manufacturier, des entreprises comme Cabico ont freiné leur développement pour se restructurer. Le siège social de SaarGummi a, pour sa part, annoncé que le créneau de la fabrication de pièces automobiles n'était plus dans ses plans de développement. Le secteur du textile demeure aussi fragile avec la fermeture appréhendée de Cavalier textiles et la philosophie de délocalisation de CS Brooks.

Bien sûr, des annonces d'investissements dans la nouvelle économie, pensons à Crea BioPharma et NexCell, et la mise en place de structures d'aide aux investisseurs, comme la création de Novare, sont les bienvenues en région. Mais, il n'en demeure pas moins que l'Estrie est une région où le secteur manufacturier est très important et, nous l'avons vu cette année, générateur d'emplois.

Emploi-Québec entend poursuivre ses efforts de concertation, de partenariat et d'intervention auprès des individus, des entreprises et des collectivités de la région de l'Estrie dans le but de favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cet engagement s'articule à l'intérieur de cinq grandes orientations stratégiques. Quatre de ces orientations nous viennent du plan d'action national et sont partagées par l'ensemble de l'organisation. Emploi-Québec Estrie fait siennes ces orientations et en ajoute une cinquième qui concerne son fonctionnement partenarial. En 2004-2005, les actions d'Emploi-Québec Estrie seront, de plus, teintées par la problématique de relève liée au vieillissement de la population active, la poursuite des efforts en formation et en qualification de la main-d'œuvre, ainsi que par l'accentuation du soutien aux entreprises vers l'implantation d'une gestion prévisionnelle.

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

La région de l'Estrie a connu, ces dernières années, une certaine vigueur économique marquée par une croissance de l'emploi et, en conséquence, par une diminution du taux de chômage. Cette période de croissance, bien que parfois faible, a néanmoins redonné confiance à bon nombre de personnes, augmentant du coup la population active et le nombre de chercheurs d'emploi. La région a même atteint des niveaux record d'emploi et de taux d'activité. Toutefois, malgré cette amélioration relative du marché du travail, il subsiste toujours des personnes sans emploi et la dernière année a connu son lot de mises à pied. De plus, dernièrement, nous assistons aussi à un certain ralentissement lié à la mondialisation des marchés, à l'appréciation de notre dollar au regard du dollar américain et à la forte concurrence, principalement asiatique, dans de nombreux secteurs. Dans ce contexte, plusieurs entreprises soumises d'un côté à une mouvance économique qui échappe à tout contrôle régional et, d'un autre côté, à une main-d'œuvre qui, pour certains secteurs ou territoires, se raréfie, continuent d'éprouver des difficultés à combler des postes, tandis que d'autres procèdent à des mises à pied. Un problème d'adéquation entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises persiste donc.

Le vieillissement de la population active est maintenant un fait reconnu de tous. Emploi-Québec Estrie poursuivra donc ses efforts auprès des personnes sans emploi, notamment les personnes immigrantes, afin d'assurer une insertion maximale et, par conséquent, d'atténuer, voire de prévenir, les difficultés de relève auxquelles font face certaines entreprises de la région. L'amélioration de la connaissance du marché du travail continue d'être essentielle afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises et de mieux cerner les besoins futurs de ces entreprises, notamment face à la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre. En matière de formation, dans le cadre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, Emploi-Québec poursuivra ses investissements en fonction des besoins actuels et émergents du marché du travail afin d'y répondre adéquatement. Emploi-Québec Estrie entend également promouvoir la formation continue, en milieu de travail, afin d'éviter d'éventuelles mises à pied de travailleurs insuffisamment qualifiés pour répondre aux besoins actuels du marché du travail.

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

Le taux relativement bas de chômage observé ces dernières années a contribué, notamment, à une diminution du nombre de prestataires de l'assistance-emploi qui étaient sans contraintes à l'emploi. Toutefois, il subsiste encore de nombreuses personnes défavorisées au plan de l'emploi. Certaines sont, pour diverses raisons, très éloignées du marché du travail. D'autres n'ont pas les qualifications minimales requises ou doivent surmonter d'importants obstacles tel un handicap ou l'apprentissage d'une nouvelle langue. Emploi-Québec Estrie entend porter une attention particulière à ces personnes et, dans cette optique, agira sur plusieurs plans :

- D'abord, chercher à prévenir le chômage de longue durée en intervenant de façon précoce auprès des personnes qui en sont menacées. Ainsi, à titre d'exemple, les actions entreprises en vertu de « Place à l'emploi » se poursuivront en 2004-2005;
- Ensuite, Emploi-Québec Estrie poursuivra la mise en œuvre des politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles telles que la main-d'œuvre féminine, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les personnes immigrantes et les travailleurs plus âgés;
- Emploi-Québec Estrie entend, de plus, s'associer à divers partenaires afin de réaliser des actions spécifiques à l'intégration en emploi de certaines clientèles. Ainsi, il est notamment prévu de réaliser un plan d'action spécifique sur l'embauche d'immigrants, en partenariat avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

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

Emploi-Québec Estrie est préoccupée par la capacité de certaines entreprises de la région à recruter et à fidéliser leur main-d'œuvre, de même qu'à développer et adapter les compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail. Une récente étude régionale nous indique que 61,5 % des entreprises éprouvent déjà des problèmes de recrutement tandis que 22 % connaissent des difficultés à fidéliser leur main-d'œuvre. Par ailleurs, cette même étude démontre que les entreprises sont peu conscientes et mal préparées, dans leurs pratiques de gestion (quasi-absence de gestion prévisionnelle), à faire face à la problématique grandissante de rareté accrue de la main-d'œuvre, que provoquera le vieillissement accéléré de la population active.

De plus, la forte création d'emplois observée ces dernières années a amené certaines entreprises à abaisser leurs critères d'embauche du nouveau personnel. Cette situation, en plus de favoriser l'abandon scolaire, fragilise la capacité des personnes concernées à se maintenir en emploi et diminue sérieusement la possibilité, pour ces entreprises, de s'adapter aux nombreux changements qui surviennent dans un contexte de mondialisation et d'ouverture des marchés. On doit également s'inquiéter de la faiblesse des investissements en formation de plusieurs entreprises. Le manque de formation remet en question la capacité de conserver une main-d'œuvre qualifiée et, par le fait même, d'innover et de se développer. Quant à la gestion prévisionnelle, elle constitue l'outil de base permettant d'assurer la pérennité des emplois régionaux dans un contexte de forte compétition pour recruter et fidéliser une relève de main-d'œuvre dont le bassin disponible est en diminution. Pour 2004-2005, Emploi-Québec Estrie entend donc :

- Poursuivre ses efforts de maintien des personnes en emploi par un investissement accru dans la formation en entreprise et la recherche de solutions de rechange aux mises à pied;
- Poursuivre la promotion de la formation en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que du Fonds de développement du marché du travail;
- Continuer de promouvoir et de développer le programme d'apprentissage en milieu de travail et la qualification professionnelle en entreprise.

Dans le cadre des plans de démarchage auprès des entreprises, étendre la sensibilisation à la problématique de la relève de main-d'œuvre, notamment dans les territoires non couverts en 2003-2004, accentuer le soutien à l'implantation d'une gestion prévisionnelle permettant l'instauration de conditions d'emploi plus concurrentielles et l'amélioration des pratiques de gestion, notamment en matière de recrutement, de fidélisation et de formation de la main-d'œuvre.

De plus, considérant l'importance de la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre, ainsi que l'intérêt particulier accordée à ce dossier par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec Estrie entend exercer un suivi plus spécifique, par territoire de MRC, des plans de démarchage auprès des entreprises.

4- Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

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

En 2001-2002, Emploi-Québec a rendu publique sa « Déclaration de services aux citoyens ». Ce mécanisme vise à mieux informer la clientèle et à clarifier la nature de ses engagements. À l'automne 2003, Emploi-Québec Estrie publiait son 3^e « Rapport annuel de gestion » rendant ainsi compte des résultats obtenus au regard des engagements pris dans son plan d'action 2002-2003. En 2003-2004, Emploi-Québec Estrie facilitait, aux chercheurs d'emplois, l'accès à l'information sur le marché du travail en implantant un site Internet régional.

En 2004-2005, Emploi-Québec Estrie entend, par son site Internet régional, maintenir régulièrement à jour une information pertinente et facile d'accès pour les chercheurs d'emploi.

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

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

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

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

Région de l'Estrie (05)

Une programmation sous le signe de la simplification

Au cours des dernières années, des efforts constants ont permis de réaliser des plans d'action, régional et locaux, de qualité, répondant à la fois aux besoins des clientèles, aux orientations et exigences corporatives, et ce, tout en tenant compte des problématiques émergentes du marché du travail.

Toutefois, cet exercice annuel, devant se réaliser dans un contexte d'échéancier à la fois serré et incompressible, s'avère très exigeant pour les intervenants de tous les paliers de l'organisation. C'est pourquoi, dans un souci d'allègement de la tâche, nous avons tenté, au cours des dernières années, de développer des outils pour faciliter la réalisation de cet exercice de planification.

C'est ainsi que se sont développés un guide d'élaboration des plans d'action des CLE (PAC), une grille de programmation permettant l'arrimage entre le PAC et la planification budgétaire opérationnelle (PBO), un calendrier annuel de planification, visant à disséquer en étapes l'exercice de planification et à mieux le répartir dans le temps, et un outil de suivi des pistes d'action des PAC, afin de faciliter le suivi et la relance annuelle du processus.

Malgré ces louables efforts, nous devons admettre que la planification annuelle représente encore un exercice relativement compliqué et exigeant. L'arrimage entre les PAC et la PBO n'est jamais totalement acquis. Il est de plus toujours difficile, pour les CLE et pour le régional, de rencontrer les échéanciers auxquels nous sommes soumis.

Devant ces constats, nous nous devons de profiter de l'expérience acquise ces dernières années et, toujours sans négliger la qualité, d'innover en proposant, pour 2004-2005, une approche nouvelle et simplifiée d'élaboration des plans d'action des CLE et du plan d'action régional (PAR). L'objectif est donc la production, à l'aide d'une démarche simplifiée, de PAC et d'un PAR de qualité tout en respectant les échéanciers convenus.

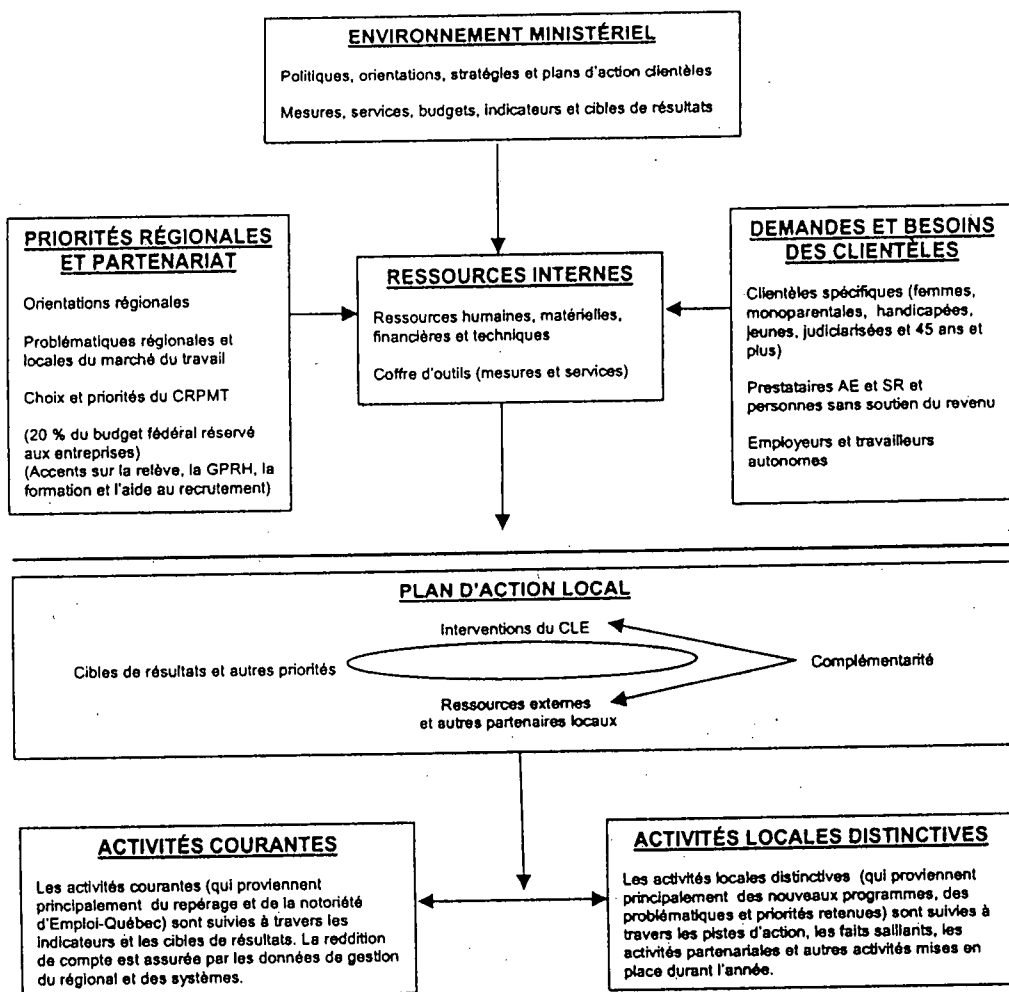
Le but de l'exercice est que, tout en reconnaissant l'ensemble des réalisations qui témoignent de l'engagement quotidien des intervenants, nous puissions faire ressortir les activités qui sortent de l'ordinaire. Il s'agit des activités qui illustrent, entre autres, les efforts consentis en lien avec les priorités régionales et locales et qui constituent, au-delà des activités courantes, exécutées en continu et récurrentes d'année en année, ce qui caractérise et particularise les actions régionales et locales durant la période.

Il ne s'agit pas de gommer ou de diminuer l'importance du travail réalisé, mais d'alléger le processus en évitant d'inscrire dans la planification des actions qui, de toute façon, seront réalisées en utilisant le panier de service pour répondre aux besoins des clientèles, dont l'achalandage est par ailleurs garanti, entre autre par nos dispositifs de repérage et la notoriété acquise par l'organisation.

La démarche d'élaboration des plans d'action s'appuie d'abord sur une analyse stratégique du contexte :

- Mission, orientations, problématiques régionales et particularités locales
- Analyse stratégique
 - Environnement ministériel
 - Priorités régionales et partenariat
 - Demandes et besoins des clientèles
 - Ressources internes
 - Plan d'action et cibles 2004-2005
- Estimation des activités courantes
- Estimation des activités locales distinctives
- Planification financière
- Suivi et reddition de compte

Nous pouvons illustrer cette démarche stratégique de la façon suivante :



Ainsi, ces deux derniers blocs constitueront l'essentiel de la programmation des activités des PAC pour l'année 2004-2005. Le PAR, quant à lui, ajoutera à sa programmation habituelle, selon les problématiques du marché du travail, un consolidé des planifications locales.

Les activités courantes sont constituées des opérations prévues, selon les mesures et services, en réponse aux besoins courants des clientèles.

Les activités locales distinctives sont, quant à elles, soit des utilisations des mesures courantes mais dans un contexte très spécifique, soit des activités nouvelles, souvent partenariales, ou qui sortent de l'ordinaire. Les activités locales distinctives sont rattachées aux problématiques régionales du marché du travail.

LES ACTIVITÉS COURANTES DESTINÉES AUX CLIENTÈLES DES CLE

Le cumul des programmations des CLE présente un aperçu de ce que sera le volume global des activités courantes pour Emploi-Québec Estrie en 2004-2005. Pour quelques mesures, certains CLE ont réservé des budgets sans toutefois estimer les volumes de participants et de participations. À l'inverse, pour d'autres mesures, qui ne requièrent pas de déboursés supplémentaires, des volumes de participants et de participations sont prévus, sans qu'il y ait de budgets spécifiques d'alloués. La sommation qui en résulte ne peut donc constituer qu'un aperçu initial, différent des cibles de résultats, et appelé à se préciser lors de la réalisation de la première planification budgétaire opérationnelle (PBO) de l'année. Il faut, de plus, considérer qu'une part significative des budgets (environ 30 %) doit être réservée pour couvrir les reports (engagements pris en 2003-2004, mais qui se poursuivent en 2004-2005). Il est donc normal que les coûts estimés ne constituent qu'une partie du budget global d'intervention dévolu aux CLE.

APERÇU DES ACTIVITÉS COURANTES DES CLE POUR 2004-2005			
Mesures et services	Participants	Participations	Coûts estimés (K \$)
Activité d'aide à l'emploi	3 177	3 274	3,2
Aide d'appoint	67	68	56,1
Concertation pour l'emploi (CPE) entreprises	130	132	1 042,9
CPE partenariat	15	15	76,0
Entreprise d'insertion	33	33	-
Insertion sociale	306	323	416,9
Mesure de formation (MFOR) individus	1 534	1 693	3 348,2
MFOR employeur (projets)	28	28	165,0
Projet de préparation à l'emploi (PPE) généraux	84	87	107,1
PPE Jeunes volontaires	35	41	113,4
Services d'aide à l'emploi	2 983	3 392	95,5
Soutien au travail autonome	155	170	941,9
Subventions salariales	447	475	1 620,6
Supplément de retour au travail	654	674	324,2
Projet pilote pour travailleurs âgés (PPTA)	49	54	98,3
TOTAL ESTRIE	9 656	10 465	8 939,9

Comme il s'agit d'une forme nouvelle de compilation de données, la comparaison avec 2003-2004 ne peut être établie pour ce tableau.

MOYENNES, POUR L'ENSEMBLE DES CLE, DU RECOURS AUX DIVERSES MESURES (comparaison, en % d'engagements budgétaires)		
Mesures et services	Actuel pour 2003-2004	Prévu 2004-2005
Aide d'appoint	0,1 %	0,2 %
Concertation pour l'emploi (CPE) entreprise	22,7 %	21,9 %
CPE partenariat	3,0 %	3,0 %
Insertion sociale	2,1 %	3,2 %
Mesure de formation (MFOR) individus	36,5 %	36,0 %
MFOR employeur	2,5 %	2,5 %
Projet de préparation à l'emploi (PPE)	1,1 %	1,4 %
PPE Jeunes volontaires	0,5 %	0,6 %
Service d'aide à l'emploi	0,9 %	0,6 %
Soutien au travail autonome	10,4 %	12,9 %
Subventions salariales	16,0 %	13,8 %
Supplément de retour au travail	1,8 %	2,2 %
Projet pilote pour travailleurs âgés (PPTA)	0,9 %	1,2 %
TOTAL ESTRIE	98,5 %	98,8 %

¹ Seules les mesures cumulant des engagements supérieurs à un dixième de 1 % ont été conservées. De plus, les pourcentages ont été arrondis. Ces deux éléments expliquent pourquoi le total ne donne pas exactement 100 %.

LES PROBLÉMATIQUES ET STRATÉGIES RÉGIONALES ET LES ACTIONS LOCALES EN 2004-2005

À la suite de la consultation tenue à l'automne 2001, neuf problématiques ont été retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces problématiques s'inscrivent au sein des grandes orientations nationales et régionales. Elles correspondent à une lecture et une analyse partagée du marché du travail régional et ont pour but de mieux circonscrire les champs d'intervention et les actions d'Emploi-Québec Estrie. Ces problématiques balisent donc, pour une troisième année, les plans d'action locaux et le plan d'action régional. Rappelons les brièvement :

Région de l'Estrie (05)

1 Un problème de relève de main-d'œuvre est en voie de se généraliser dans l'ensemble de la région.

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

Stratégies
<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser les employeurs, les organismes régionaux ainsi que la population en général à l'importance de gérer cette problématique, et soutenir les actions visant à contrer les impacts de cette dernière.• Favoriser l'insertion en emploi des jeunes par une intervention rapide et appropriée.• Soutenir l'insertion, la réintégration et le maintien en emploi des 45 ans et plus, des femmes, des personnes immigrantes et des personnes handicapées.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant la relève de main-d'œuvre
<ul style="list-style-type: none">-Activités diverses traitant de la relève de la main d'œuvre (ateliers, forum, 5 à 7) (Asbestos et Windsor)-Projet Jeunesse en collaboration avec la Société d'aide au développement des collectivités (SADC) et le soutien de prestataires de la sécurité du revenu (PSR) pour de l'insertion en emploi (Coaticook)-Augmentation des participations en formation de base (Magog)-Projets relatifs à la gestion prévisionnelle (Coaticook, Lac-Mégantic et Magog)-Utilisation accrue de la mesure de formation (MFOR employeur), en partenariat avec la Commission Scolaire des Hauts-Cantons (CSHC), dossier compagnonnage, dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et-Priorité-Emploi (East Angus)-Planification stratégique locale avec les partenaires, Place aux jeunes et sous-comité du CAMO portant sur la relève (Lac-Mégantic)-Sensibilisation concertée avec MDER et SDES sur la relève entrepreneuriale et la GPRH (Sherbrooke-Est)-Soutien du Réseau des femmes d'affaires de l'Estrie pour des formations de perfectionnement de leurs membres (Sherbrooke-Ouest)

2 Un grand nombre de personnes ne possède pas les compétences requises selon les exigences du marché du travail.

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

Stratégies
<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre, en partenariat, le développement des compétences techniques et génériques de la main-d'œuvre moins qualifiée, afin de permettre soit une intégration plus rapide sur le marché du travail, soit un maintien durable en emploi.• Donner suite au plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant l'absence de compétences génériques
<ul style="list-style-type: none">-Poursuivre le partenariat avec le CAMO local (East Angus)-Soutenir la table post-CAMO ainsi que la Ressourcerie (SIS) (Lac Mégantic)-Accentuer le suivi et l'accompagnement des clients, utiliser le counselling préparatoire à l'emploi et favoriser la participation de cette clientèle aux entreprises d'insertion (Sherbrooke-Ouest)

3 Plusieurs entreprises manufacturières de la région font peu ou pas de place à l'automatisation et à l'innovation technologique.

Plusieurs entreprises manufacturières sont peu automatisées et investissent peu ou pas en innovation technologique. Cet état de fait affecte leur capacité concurrentielle, particulièrement dans le contexte d'appréciation du dollar canadien au regard du dollar américain, qui fragilise celles d'entre elles qui sont exportatrices. De plus, ces entreprises sont davantage dépendantes d'une main-d'œuvre qui, par ailleurs, se raréfie. Cette situation, dans un contexte d'ouverture mondialisée des marchés et de forte concurrence, particulièrement asiatique, menace la pérennité des emplois et exerce peu d'attrait auprès des jeunes diplômés.

Stratégies

- Poursuivre la sensibilisation à l'importance de l'automatisation et de l'innovation technologique, comme une avenue de solution à la problématique de relèvement de main-d'œuvre, et continuer de soutenir les entreprises dans l'implantation de nouvelles technologies.
- Réaliser, en partenariat avec les intervenants du milieu, des activités adaptées aux besoins des dirigeants d'entreprise vivant des projets de développement.

Aperçu d'actions locales distinctives concernant les entreprises peu technologisées

- Soutenir des entreprises afin d'améliorer leur compétitivité (Coaticook)
- Soutenir des entreprises, par du coaching et de la formation, en matière d'automatisation et de productivité (Magog)
- Favoriser l'initiation à l'informatique pour les travailleurs autonomes (East Angus)
- Poursuivre et parfaire le partenariat CLE-CLD-MDERR (East Angus et Lac-Mégantic)
- Par la mesure MFOR entreprise, soutenir le DEP en électromécanique (Lac-Mégantic)
- Prioriser les interventions en CPE en concertation avec les diagnostics du MDERR (Sherbrooke-Est)

4 Un ralentissement économique risquerait d'entraîner la mise à pied de nombreux travailleurs peu expérimentés et peu scolarisés.

La vigueur du marché de l'emploi régional, au cours des dernières années, a provoqué des difficultés de recrutement qui ont amené certaines entreprises à diminuer leurs conditions d'embauche. Malgré cela, dans un contexte où les entreprises d'ici œuvrent dans un marché mondialisé et que la propriété de celles-ci échappe de plus en plus à un contrôle régional, des décisions d'affaires visant la rentabilité accrue des entreprises peuvent entraîner des fermetures ou des licenciements collectifs.

Stratégies

- Soutenir les personnes mises à pied, particulièrement lors de licenciements collectifs.
- Favoriser le démarrage et la croissance d'entreprises viables.

Aperçu d'actions locales distinctives concernant des travailleurs peu expérimentés et peu scolarisés

- Offrir des ateliers en informatique dans la salle multi (Asbestos et Windsor)
- Apporter de l'aide au reclassement par les mesures AAE et SAE (Magog)
- Poursuivre le travail avec les comités de reclassement déjà actifs (Asbestos et Coaticook)
- Mettre en place les nouveaux comités de reclassement qui seront nécessaires (Magog et Lac-Mégantic)
- Exercer une veille prospective du marché du travail afin de favoriser le reclassement de cette main-d'œuvre (East Angus)
- Collaborer et participer au projet de comité de reclassement à entrée continue, animer différentes sessions d'information du marché du travail, référer les clients à des formations de courte durée, animer des groupes permettant l'exploration des professions, des formations et des alternatives possibles (Sherbrooke-Ouest)

5 La région est aux prises avec des difficultés de recrutement dans plusieurs professions.

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

Stratégies
<ul style="list-style-type: none">• Contribuer à améliorer les mécanismes d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.• Mettre en œuvre une offre de formation répondant aux besoins du marché du travail.• Soutenir les entreprises dans le recrutement et la rétention de leur main-d'œuvre.• S'associer aux comités sectoriels de main-d'œuvre désireux d'intervenir en Estrie.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant les difficultés de recrutement dans plusieurs professions
<ul style="list-style-type: none">-Réaliser des capsules d'information à la radio (Asbestos)-Organiser des ateliers de placement en ligne pour employeurs (Asbestos et Windsor)-Poursuivre l'application de la Politique d'éducation aux adultes, ainsi que le dossier actif d'aide au recrutement et à la rétention auprès d'une entreprise (Coaticook)-Soutenir le Projet Tourisme pour les jeunes et accentuer les efforts en formation de base (Magog)-Tenir une activité de type Priorité-Emploi local et favoriser les groupes sous représentés pour la réintégration en emploi (East Angus)-Favoriser l'intégration des personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail, former une cohorte avec Option 45 et favoriser l'implantation d'un réseau en meilleures pratiques d'affaires (MPA) (Lac-Mégantic)-Prioriser les projets de formation MFOR employeurs visant les besoins de main-d'œuvre issus du développement technologique des entreprises (Sherbrooke-Est)-Favoriser l'appariement entre les emplois disponibles et les profils des chercheurs d'emploi et soutenir la clientèle pour des formations dans des secteurs où il y a des pénuries de main-d'œuvre (Sherbrooke-Ouest)-Prévoir une activité d'accueil et d'intégration socioprofessionnelle pour les immigrants francisés, déterminer des places réservées dans certaines activités et consolider les ententes entre le MRCI, le Centre St-Michel et Emploi-Québec (Sherbrooke-Ouest)

6 Plusieurs entreprises ont des pratiques déficientes en gestion des ressources humaines.

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

Stratégies
<ul style="list-style-type: none">• Soutenir la prise en charge de la formation et du développement de la main-d'œuvre par les employeurs.• Soutenir des initiatives visant le développement des ressources humaines dans les milieux de travail.• Soutenir les dirigeants d'entreprise dans le développement de leurs compétences en gestion.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant les pratiques déficientes en GRH
<ul style="list-style-type: none">-Poursuivre l'implication auprès du comité commercial (Asbestos)-Réaliser des activités de soutien auprès de dirigeants d'organismes à but non lucratif (OBNL) (Magog)-Favoriser la tenue d'ateliers thématiques et la mise en place de coaching de gestion (East Angus)-Organiser des formations en service à la clientèle et en gestion des infos de gestion (Lac-Mégantic)-Soutenir, suite au démarchage conjoint avec MDERR et SDES, les entreprises dans le développement de la relève entrepreneuriale et la GPRH (Sherbrooke-Est)-Identifier les entreprises éprouvant des difficultés et les référer aux conseillers en main-d'œuvre (CMO) (Sherbrooke-Ouest)

7 Il n'existe pas de système adéquat de reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels.

L'absence de système de reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels accentue les difficultés de préparation, d'insertion et de maintien en emploi de certaines clientèles, notamment les personnes immigrantes et les travailleurs plus âgés.

Stratégie
<ul style="list-style-type: none">• Soutenir, avec nos partenaires, des initiatives visant la reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant l'absence de reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels
<ul style="list-style-type: none">-Poursuivre le projet en cours en collaboration avec la commission scolaire (Coaticook)-Favoriser l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail (East Angus et Lac-Mégantic)-Favoriser la participation de cette clientèle à la mesure de subvention salariale (Sherbrooke-Ouest)

Région de l'Estrie (05)

8 De nombreux chercheurs d'emploi éprouvent des difficultés d'accès à la formation.

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

Stratégie
<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès à la formation pour les clients dont l'obstacle principal à l'emploi est le manque de diplomation.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant les personnes qui éprouvent des difficultés d'accès à la formation
-Accentuer les références en formation de base (Lac-Mégantic) -Maintenir la stratégie locale d'accès à la formation de base donnant accès à des emplois dans des secteurs favorables et investir davantage dans des projets de formation individuelle et des projets de formation en emploi (Sherbrooke-Est) -Animer des groupes permettant l'exploration des professions, des formations et des alternatives possibles (Sherbrooke-Ouest)

9 De nombreux prestataires de l'assistance-emploi vivent une absence prolongée du marché du travail et ont de multiples problèmes de nature physique ou psychosociale.

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

Stratégies
<ul style="list-style-type: none"> Proposer aux nouveaux demandeurs ainsi qu'aux prestataires de l'assistance-emploi des mesures et services visant une intégration efficace et durable au marché du travail. Poursuivre le soutien à des groupes de clientèles présentant des difficultés particulières.
Aperçu d'actions locales distinctives concernant les nombreux prestataires de l'assistance-emploi, qui sont absents depuis longtemps du marché du travail et qui ont de multiples problèmes de santé
-Réaliser des activités d'appariement avec les prestataires de l'assistance-emploi et les soutenir en matière d'insertion en emploi (Coaticook) -Réaliser des activités d'appariement pour les nouveaux demandeurs et les autres prestataires, utiliser le counselling préparatoire à l'emploi pour cette clientèle, augmenter le nombre de participants en formation de base et poursuivre la phase 2 du projet femmes en mouvement (Magog) -Développer des partenariats, notamment avec le CAMO local, favorisant l'intégration de ces clientèles (East Angus) -Réaliser des ateliers de counselling préparatoire à l'emploi et préparer la relève pour la Ressourcerie (Lac-Mégantic) -Poursuivre l'implantation du repérage et la priorisation de nos interventions à l'interne vers les clientèles plus près du marché et retourner aux ressources externes pour intervenir auprès des problématiques plus lourdes (Sherbrooke-Est) -Intensifier le recours au counselling préparatoire à l'emploi pour les clients employables mais éloignés du marché du travail, accentuer le suivi et l'accompagnement auprès des clients participant à la mesure de formation, à la subvention salariale et en parcours à l'emploi et considérer davantage les alternatives possibles dont des projets avec stage (Sherbrooke-Ouest)

LES ENGAGEMENTS PARTENARIAUX DES CLE POUR 2004-2005

ENGAGEMENTS TOTAUX POUR 2004-2005	Total des ententes STA avec les CLD	350 500 \$
	Total des autres engagements prévus	552 500 \$
	Grand total des engagements planifiés	903 000 \$

(S'ajouteront les montants présentement non précisés)

Note : La plupart des engagements budgétaires, autres que ceux des ententes STA, concernent soit des mesures et services courants du CLE, soit le soutien à des activités locales impliquant plusieurs partenaires.

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS POUR 2004-2005

INDICATEURS D'EFFICACITÉ	CIBLES DE RÉSULTATS								
	ESTRIE	ASBESTOS	COATCOOK	EAST ANGUS	LAC-MÉGANTIC	MAGOG	SHERBROOKE-EST	SHERBROOKE-OUEST	WINDSOR
Nombre de vacances signalées au Service national de placement (cible régionalisée) ¹	17 000	Cible régionalisée, non ventilée par territoire de CLE							
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives ²	250	20	10	15	20	35	130		20
Nombre de nouvelles ententes de qualification	200	15	10	15	15	25	45	60	15
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 100	650	355	620	630	1 240	2 075	2 810	720
Nombre de nouveaux participants responsables de famille monoparentale	1 000	70	40	65	70	135	230	310	80
Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans	3 200	230	125	220	220	435	730	985	255
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi participant aux interventions	5 200	370	205	355	360	705	1 185	1 605	415
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi participant aux interventions ³	3 800	235	105	250	170	450	1 060	1 275	255
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 300	85	45	80	85	165	305	440	95
INDICATEURS D'EFFICIENCE	CIBLES DE RÉSULTATS								
	ESTRIE	ASBESTOS	COATCOOK	EAST ANGUS	LAC-MÉGANTIC	MAGOG	SHERBROOKE-EST	SHERBROOKE-OUEST	WINDSOR
Nombre de personnes en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	5 300	380	210	360	370	720	1 205	1 635	420
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi à la suite d'une intervention	2 350	170	90	180	165	320	535	725	185
Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi suite à une intervention ³	1 400	85	40	90	65	165	390	470	95
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %	49,8 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %	46,4 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %	36,4 %
Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention	5 800 K \$	415 K \$	227 K \$	396 K \$	402 K \$	789 K \$	1 321 K \$	1 790 K \$	460 K \$
Prestations non versées à l'assurance-Emploi à la suite d'une intervention	6 100 K \$	436 K \$	239 K \$	417 K \$	423 K \$	830 K \$	1 389 K \$	1 882 K \$	484 K \$
Somme des prestations non versées par les deux régimes	11 900 K \$	851 K \$	466 K \$	813 K \$	825 K \$	1 619 K \$	2 710 K \$	3 672 K \$	944 K \$
Proportion des participants répondant au critère de risque de chômage prolongé	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de risque de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

Note : les nombres sont arrondis à la demi-dizaine près et les argents au millier de dollars près.

¹ Bien qu'un suivi régulier sera fait en cours d'année, par territoire de CLE, cette cible est régionalisée pour 2004-2005, car les CLE n'ont que peu d'influence sur l'atteinte de cette cible. De plus, le modèle de répartition ne s'applique pas pour cet indicateur.

² Les volumes indiqués ne tiennent compte que des interventions en CPE. Des discussions ultérieures détermineront comment sera fait le suivi du nombre d'entreprises rencontrées dans le cadre des plans de démarrage.

³ Cibles réparties, pour chaque territoire, selon le facteur PSR (ligne 17) du modèle de répartition 2004-2005.

Région de l'Estrle (05)

3.5 LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR 2004-2005

Le budget actuellement prévu à Emploi-Québec Estrie, pour 2004-2005, en vertu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), atteint 23 965 100 \$. Ce montant reste cependant à être confirmé. Les reports estimés de 2003-2004 sur la prochaine année ne devraient représenter, tout au plus, qu'environ 30 % du budget de référence. Ils étaient l'an passé à 36 %, alors qu'ils ne sont qu'à 20 % en janvier 2004. Toutefois, les nombreux engagements qui surviennent en fin d'année devraient ramener le taux de report autour des 30 %.

Depuis maintenant quatre ans, le budget est distribué dans les CLE selon un modèle de répartition basé principalement sur le poids relatif des diverses clientèles de chaque territoire (voir annexe 3). Par ailleurs, à la suite d'une décision du Conseil régional des partenaires du marché du travail, les CLE ont l'obligation d'investir dans les services aux employeurs au moins 20 % de la valeur de leur budget provenant des fonds fédéraux. Cette obligation a été rencontrée avec succès depuis la création d'Emploi-Québec.

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES BUDGETS DES UNITÉS ADMINISTRATIVES POUR 2004-2005

UNITÉ ADMINISTRATIVE (CLE)	BUDGET INITIAL ESTIMÉ 2004-2005	BUDGET INITIAL 2003-2004	ÉCART BUDGÉTAIRE
Asbestos	1 048 600 \$	1 012 800 \$	+ 35 800 \$
Coaticook	574 100 \$	564 300 \$	+ 9 800 \$
East Angus	1 000 300 \$	1 020 100 \$	- 19 800 \$
Lac-Mégantic	1 014 900 \$	872 100 \$	+ 142 800 \$
Magog	1 991 700 \$	2 034 400 \$	- 42 700 \$
Sherbrooke-Est	3 334 700 \$	3 369 700 \$	- 35 000 \$
Sherbrooke-Ouest	4 519 400 \$	4 558 400 \$	- 39 000 \$
Windsor	1 161 400 \$	1 213 300 \$	- 52 200 \$
Services régionalisés	9 320 000 \$	9 320 000 \$	=
TOTAL RÉGIONAL	23 965 100 \$	23 965 100 \$	=

⁽¹⁾ Valeurs arrondies

La direction régionale prévoit que 9 320 000 \$ seront requis pour faire face aux engagements régionaux au cours de la prochaine année. Ce montant est le même que celui de l'an passé.

TABLEAU 2 : PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE 2004-2005

MESURES/SERVICES	BUDGET INITIAL ESTIMÉ 2004-2005	PRÉCISIONS	BUDGET INITIAL 2003-2004	ÉCART BUDGÉTAIRE
Interventions en partenariat	330 000 \$	Priorité-Emploi, ARTT, différentes tables ad hoc...	300 000 \$	+ 30 000 \$
Comités de reclassement	200 000 \$	À réinvestir dans les CLE	200 000 \$	0 \$
Jeunes Volontaires	130 000 \$	Pour les clients des CLE	125 000 \$	+ 5 000 \$
Ententes spécifiques	0 \$	Fin des ententes spécifiques	33 000 \$	- 33 000 \$
Réserve régionale	120 000 \$	À réinvestir dans les CLE	92 000 \$	+ 28 000 \$
Formation	2 000 000 \$	Main-d'œuvre et employeurs	2 000 000 \$	0 \$
Financement des organismes d'emploi	5 875 000 \$	Achat d'activités	5 950 000 \$	- 75 000 \$
Contrat d'intégration au travail	665 000 \$	Pour les personnes handicapées	620 000 \$	+ 45 000 \$
TOTAL	9 320 000 \$		9 320 000 \$	0 \$

Globalement, le budget 2004-2005 du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) se répartit ainsi :

- 61,1 % en budget d'intervention dans les CLE;
- 24,5 % en contrats de service avec les organismes d'emploi;
- 14,4 % pour les autres services régionalisés.

Ces proportions sont, à peu de choses près, les mêmes qu'en 2003-2004.

Montréal (06)



Avant-propos

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

Au niveau des principales problématiques abordées dans les parties consacrées aux personnes et aux entreprises, nous présentons des extraits qui sont tirés de notre document *Portrait et problématiques du marché du travail 2004-2005 – région de Montréal*.

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

Le partenariat et son rôle stratégique

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

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

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

• Le marché du travail : tendances et perspectives

- La population de Montréal a augmenté de 2,1% entre 1996 et 2001
- Le rythme de croissance de l'emploi a repris à Montréal depuis 1998
- Bien qu'ayant effectué une remontée depuis 1997, les taux d'emploi et d'activité demeurent inférieurs à ceux du Québec ainsi qu'à ceux des autres régions de la RMR.
- Le taux de chômage était de 9,7% en 2002 par rapport à 8,4% pour l'ensemble du Québec.
- Le nombre de prestataires d'assistance-emploi connaît des diminutions depuis 1996, bien que de plus en plus faibles à chaque année.
- Malgré une volatilité très prononcée, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi suit aussi une tendance à la baisse depuis 1998.

• Les personnes¹

- Les personnes nées à l'extérieur du Canada qui sont prestataires de l'assistance-emploi (aptes) ont augmenté. Ainsi, en mars 2003, on en compte 55 345 et en mars 2002, 54 113, soit une hausse de 2,3 %.
- Toutefois, la durée à l'assistance-emploi montre que les personnes nées à l'extérieur du Canada sont proportionnellement plus nombreuses à recourir à la sécurité du revenu depuis moins de 6 mois mais relativement moins nombreuses que les personnes nées au Canada qui sont à l'assistance-emploi depuis plus de 120 mois
- L'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années ne signifie pas pour autant que ces dernières aient bénéficié d'un accroissement substantiel de leurs revenus et d'une diminution marquée des obstacles à l'emploi.
- Le taux de décrochage demeure préoccupant sur l'île de Montréal
- La particularité du chômage des travailleurs vieillissants a toujours résidé dans sa durée, mais cette tendance s'approfondit avec les années.
- On observe dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre, tels le textile et la construction, des concentrations de main-d'œuvre faiblement scolarisée à risque de chômage dès le moindre ralentissement économique.

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

- Dans le secteur de l'aéronautique, on prévoit un rétablissement progressif de la demande mondiale pour les avions régionaux et les avions d'affaires à compter du second semestre de 2004. La situation d'emploi des travailleurs de Bombardier Aéronautique et du secteur dans son ensemble ne devrait s'améliorer qu'à compter de 2005. Cependant, lorsque le marché aura repris de la vigueur, on ne s'attend pas à ce que l'ensemble des monteurs de structures d'aéronefs puissent retrouver un emploi. Sans recycler la majorité de ces travailleurs qui seront éventuellement rappelés, il faut songer à diversifier les compétences de certains d'entre eux pour leur permettre de trouver un emploi dans un secteur connexe : l'entretien et la remise à neuf des structures d'aéronefs.
Les entreprises du secteur du commerce de détail éprouvent déjà des difficultés à combler leurs postes d'entrées tels les postes de commis de plancher par exemple. Même les entreprises comptant plusieurs employés font face à cette problématique. Certes, ce secteur devra poursuivre ses efforts afin de valoriser les emplois qu'il génère et s'attarder au défi de la gestion des ressources humaines.
- Dans le secteur du commerce de l'alimentation on observe des problèmes rattachés à la faible scolarité des travailleurs du secteur, à la difficulté à recruter du personnel compétent et à retenir en emploi ces derniers.
- L'importance du vieillissement de la main-d'œuvre dans plusieurs métiers du secteur de la construction générera des besoins de remplacement substantiels dans ces métiers, peu importe le niveau d'expansion de l'industrie.
- L'hébergement et la restauration ont, au cours de la dernière année, lourdement souffert de la situation à Montréal, bien que moindrement par rapport à Toronto ou au reste du Canada. Cependant, pour demeurer concurrentielle, Montréal doit s'assurer de la qualité de la main-d'œuvre et des services offerts en restauration et hébergement.
- Face à une concurrence accrue au cours des prochaines années, pour maintenir leur part de marché ou espérer l'accroître, les entreprises du secteur du meuble doivent augmenter leur productivité, entre autres, par l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines qui sont déficientes à certains niveaux. On dénote, en effet, dans ce secteur un haut taux de roulement attribuable en partie à des politiques déficientes en matière d'embauche, de rémunération et de formation du personnel. Ce phénomène engendre des coûts importants et récurrents pour les entreprises.
- Le secteur de la fabrication des produits électroniques a connu une forte chute de l'emploi depuis le début de 2001 dans notre région. On évalue à plus de 35% la diminution des emplois dans ce secteur, suite à la baisse de la demande pour les équipements de télécommunication et pour le matériel informatique. Les perspectives d'emploi dans ce secteur se sont ainsi fortement dégradées. Il y a maintenant un bassin important de main-d'œuvre expérimentée disponible, suite aux mises à pied des deux dernières années, en particulier chez les assembleurs.
- Les entreprises du secteur des produits en plastique doivent améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines qui sont déficientes à certains niveaux. On y dénote, en effet, des difficultés de recrutement et un haut taux de roulement attribuables en partie à des politiques déficientes en matière d'embauche, de rémunération et de formation du personnel. Ce phénomène engendre des coûts importants et récurrents qui affaiblissent la capacité concurrentielle des entreprises.
- Le manque de formation théorique de certains travailleurs du secteur des services pour automobile ne facilite pas l'introduction d'importants changements technologiques que connaît ce secteur. Ces changements sont à ce point importants qu'ils requièrent une mise à jour des compétences des travailleurs en emploi et le développement de nouveaux programmes de formation notamment en installation de systèmes électriques et électroniques.
- Les principaux enjeux du secteur de la transformation alimentaire gravitent autour des thèmes suivants : recrutement, formation et rétention de la main-d'œuvre. La méconnaissance de ce secteur économique par la population en générale entraîne certaines difficultés de recrutement pour les entreprises.
L'industrie du transport des marchandises occupe une place importante à Montréal. Montréal occupe une position stratégique pour ce qui est de la circulation des marchandises, notamment, en raison des échanges intercontinentaux liés à la mondialisation des marchés et au développement du trafic interprovincial. Dans ce contexte, l'industrie du transport des marchandises, à Montréal, devra déterminer les conditions favorables à son développement dans tous les secteurs : maritime, fret aérien, camionnage et l'intermodal rail-route.

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

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

144

• Les orientations et les stratégies régionales

En complémentarité avec les orientations stratégiques nationales 2004-2005 d'Emploi-Québec, des orientations régionales ont été adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal le 19 novembre 2003. Considérant que les problématiques du marché du travail évoluent à moyen terme, ces orientations régionales ont été élaborées dans une perspective de trois années soit de 2002 à 2005. Néanmoins, elles ont été actualisées en vue du présent exercice 2004-2005. De plus, pour chacune de ces orientations régionales des stratégies d'intervention ont été adoptées pour l'exercice 2004-2005.

1^{re} orientation régionale

Pour le développement du partenariat.

En accord avec la Politique active du marché du travail et en fonction des ressources disponibles, développer une vision régionale et locale et réaliser des interventions modulées en matière d'emploi et de développement des entreprises selon les besoins des milieux, notamment, avec la collaboration des partenaires en formation, en développement de l'employabilité et en développement économique.

Stratégie en lien avec la 1^{re} orientation régionale

Contribuer aux mécanismes du partenariat régional et local et collaborer à des initiatives de développement du partenariat en matière d'emploi, notamment par le biais du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de la Table métropolitaine des partenaires du marché du travail, des comités sectoriels, du Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité, du Conseil régional de développement de l'île de Montréal et de la Conférence administrative régionale, des conseils d'administration des centres locaux de développement.

2^e orientation régionale

Pour le développement adapté des compétences de la main-d'œuvre

Dans une perspective d'intégration au marché du travail, développer les compétences des personnes par des approches adaptées à leurs besoins et en tenant compte du risque face au chômage. De plus, favoriser le développement d'initiatives utiles pour la reconnaissance des compétences professionnelles que les personnes ont acquises de manière non sanctionnée.

1^{re} stratégie associée à la 2^e orientation régionale

Dans le cadre de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, augmenter les participations à la formation de base afin d'atteindre la cible.

2^e stratégie associée à la 2^e orientation régionale

Dans le cadre de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, augmenter la rétention des clientèles qui vivent des difficultés dans leur cheminement académique en intensifiant les activités d'accompagnement et en diversifiant les approches de formation notamment par des projets pilote.

3^e orientation régionale

Pour une formation professionnelle répondant aux exigences du marché du travail

Dans une perspective de retour en emploi rapide, rendre accessible une formation professionnelle qui répond aux exigences du marché du travail.

1^{re} stratégie associée à la 3^e orientation régionale

Mettre en œuvre des formations d'appoint pouvant répondre aux besoins de la clientèle immigrante diplômée à l'étranger.

2^e stratégie associée à la 3^e orientation régionale

Sur la base de l'analyse des exigences du marché du travail, effectuer des recommandations de choix de formation ainsi que d'adaptation de nos interventions aux besoins des clientèles ayant des obstacles à l'emploi.

4^e orientation régionale

L'aide aux clientèles ayant des obstacles à l'emploi

Aider les personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi parmi les personnes faiblement scolarisées, les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes judiciairisées. De plus, une attention particulière sera portée aux personnes immigrantes, aux minorités visibles, aux chefs de famille monoparentale et aux travailleurs âgés

1^{re} stratégie associée à la 4^e orientation régionale

Pour mieux répondre aux besoins de développement de l'employabilité des femmes, et plus particulièrement des femmes chef de famille monoparentale. À l'échelle de la région, accroître de 5 % (de 13 % en 2002-2003 à 18 % en 2004-2005) la participation des femmes chef de famille monoparentale à la mesure « projets préparatoires à l'emploi ».

2^e stratégie associée à la 4^e orientation régionale

En lien avec le deuxième axe d'intervention de la Stratégie nationale à l'égard des personnes de 45 ans et plus « Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines », instituer une veille stratégique à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre afin d'identifier les métiers, professions et les secteurs les plus touchés sur l'île de Montréal et d'augmenter la participation de cette clientèle dans nos mesures et services

Région de Montréal (06)

3^e stratégie associée à la 4^e orientation régionale

Pour contrer le décrochage scolaire et par surcroît favoriser la persévérance scolaire et un choix de carrière éclairé, réaliser de concert avec nos partenaires la diffusion, la promotion et la valorisation des métiers et des professions en ciblant la clientèle des jeunes.

4^e stratégie associée à la 4^e orientation régionale

Dans le cadre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, effectuer une veille sur l'offre de formation manquante ainsi que l'actualisation des compétences de la clientèle des personnes immigrantes ayant des obstacles à l'emploi.

5^e stratégie associée à la 4^e orientation régionale

Dans le but d'actualiser le plan d'action associé à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, par exemple diffuser l'information sur le marché du travail auprès du ministère des Relations avec le Citoyen et de l'Immigration et du ministère de l'Éducation et effectuer le recensement des services existants en matière de reconnaissance des compétences.

5^e orientation régionale**Pour le développement et l'accès à l'information sur le marché du travail**

Développer et diffuser l'information sur le marché du travail pertinente et adaptée aux besoins des individus, des entreprises et des partenaires.

1^{ère} stratégie associée à la 5^e orientation régionale

En concordance avec la veille stratégique sur le marché du travail et avec la collaboration active des CLE, adapter et animer l'information sur le marché du travail régionale et locale aux besoins des personnes sans emploi et en emploi, des employeurs et des partenaires.

2^e stratégie associée à la 5^e orientation régionale

Intensifier, avec la collaboration active des CLE, l'information sur les entreprises et leur main-d'œuvre et exploiter les données des entreprises avec l'aide du logiciel LIC.

6^e orientation régionale**Le développement du travail autonome**

En regard de la mesure Soutien au travail autonome gérée par Emploi-Québec en partenariat avec les ressources en entrepreneuriat du territoire, assurer un recrutement, une sélection et une orientation des futurs entrepreneurs.

Stratégie associée à la 6^e orientation régionale

Maintenir le ciblage de la clientèle la plus proche du marché du travail ayant un accès plus facile à des sources de financement.

7^e orientation régionale**Le développement du service de placement**

Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par l'entremise de nos activités de placement en services universels et assistés

1^{ère} stratégie associée à la 7^e orientation régionale

Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre pour un retour en emploi accru par une intensification de l'utilisation des services universels.

2^e stratégie associée à la 7^e orientation régionale

Intensifier les services offerts aux personnes en situation de sous-emploi.

3^e stratégie associée à la 7^e orientation régionale

Favoriser un meilleur appariement des offres d'emploi et des candidatures des chercheurs d'emplois retrouvés dans le *Placement en ligne*.

8^e orientation régionale**Le gestion des ressources humaines et le développement d'une culture de formation en entreprise.**

Dans une optique de soutien aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à leur responsabilité face au maintien et à la création des emplois, aider les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de développement d'une culture de formation.

1^{ère} stratégie associée à la 8^e orientation régionale

Privilégier les interventions reliées à l'aide au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre :

- 1) Dans les secteurs à fort potentiel de croissance de l'économie montréalaise, soit :
 - Meubles;
 - Services professionnels, scientifique et techniques;
 - Gestion d'entreprise, services administratifs et autres;
 - Machinerie (sauf électrique);
 - Aliments, boissons, tabac;
 - Produits informatiques et électroniques;
 - Produits métalliques;
 - Produits en bois;
 - Produits du pétrole, du charbon et produits chimiques;
 - Information, culture et loisir;
 - Activités diverses de fabrication.

- 2) Dans les entreprises privées à fort potentiel de croissance et, ayant un nombre d'employés entre 11 et 249, notamment les entreprises exportatrices sur les marchés internationaux.

2^e stratégie associée à la 8^e orientation régionale

Soutenir les employeurs dans l'embauche d'une main-d'œuvre immigrante par la réalisation de projets en recrutement avec la collaboration de différents partenaires du territoire qui travaillent avec la clientèle immigrante

3^e stratégie associée à la 8^e orientation régionale

Favoriser les entreprises où il y a des problématiques particulières:

- l'intégration et le maintien de travailleurs immigrants dans leur milieu de travail;
- une problématique de vieillissement de la main-d'œuvre et de préparation de la relève.

4^e stratégie associée à la 8^e orientation régionale

En vue de favoriser l'implantation d'une culture de formation, privilégier les interventions reliées à :

- l'entraînement à la tâche;
- la formation de formateur;
- le compagnonnage;
- le développement et la reconnaissance des compétences en milieu de travail.

... au sein d'entreprises correspondant aux caractéristiques précisées à la 1^{re} stratégie de la 8^e orientation régionale.

9^e orientation régionale

Les jeunes entreprises-employeurs et les travailleurs autonomes en affaires

En fonction des besoins locaux, apporter un soutien au développement des jeunes entreprises-employeurs et des travailleurs autonomes déjà en affaires afin de favoriser le développement des compétences des chefs d'entreprises.

Stratégie associée à la 9^e orientation régionale

Favoriser le développement des habiletés et de comportement des jeunes entreprises (2 à 5 ans) notamment avec l'aide de la technique du coaching.

10^e orientation régionale

La stratégie gouvernementale liée à la compétitivité des entreprises

Dans le contexte de la stratégie gouvernementale liée à la compétitivité des entreprises, intervenir de manière concertée auprès des employeurs ciblés principalement dans les secteurs de la fabrication et du tertiaire moteur, en vue du développement de leurs ressources humaines, d'une culture de formation et de la mise en place de nouvelles pratiques d'affaires.

Stratégie associée à la 10^e orientation régionale

Maintenir notre collaboration avec le ministère du Développement Économique et Régional (MDER) pour la référence d'entreprises et la promotion des meilleures pratiques d'affaires

• **Les cibles**

Les cibles opérationnelles permettent d'anticiper le nombre de nouveaux individus et d'employeurs et de déterminer des résultats opérationnels attendus. Par exemple, suite aux interventions auprès des personnes tels : les retours en emploi, les économies aux caisses de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi. Toutefois, dans le mémoire adoptant le présent Plan d'action régional 2004-2005 le 28 janvier 2004, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal a émis des réserves concernant cibles transmises le 4 décembre 2003 par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec en considérant celles-ci irréalistes (indiquées par une astérisque au tableau à la page suivante) et en proposant plutôt des ajustements aux cibles suivantes :

La 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

Cette cible devrait se situer à 61 071 300 \$ plutôt qu'à 80 400 000 \$ ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

Cette cible devrait se situer à 30 800 200 \$ plutôt qu'à 41 000 000 \$ ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

Cette cible devrait se situer à 30 271 100 \$ plutôt qu'à 39 400 000 \$ ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale

Cette cible devrait se situer à 38,4 % plutôt qu'à 45,1 % ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Le taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans

Cette cible devrait se situer à 42,0 % plutôt qu'à 48,6 % ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Région de Montréal (06)

Les nouvelles ententes de qualification

Cette cible devrait se situer à 422 ententes plutôt qu'à 470 ententes ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les participants à l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec

Cette cible devrait se situer à 29 967 personnes plutôt qu'à 35 915 personnes ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Cette cible devrait se situer à 12 107 personnes plutôt qu'à 15 868 personnes ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi

Cette cible devrait se situer à 29 117 personnes plutôt qu'à 49 926 personnes ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Les prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Cette cible devrait se situer à 8 298 personnes plutôt qu'à 16 893 personnes ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Le taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi

Cette cible devrait se situer à 28,5 % plutôt qu'à 35,4 % ainsi que nous l'avons indiqué dans le présent PAR 2004-2005.

Aussi, le tableau sur les « cibles opérationnelles 2004-2005 » à la page suivante, présente ces cibles ajustées conformément à ce mémoire du 28 janvier 2004.

Signalons de plus que, dans le tableau suivant, les cibles marquées de deux astérisques sont celles qui sont acceptées par le Conseil régional dans la mesure où il n'y a pas de réduction d'effectifs au cours de la prochaine année 2004-2005. Finalement, les cibles des « vacances signalées », de la « proportion des participants répondant aux critères de repérage » et de la « proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée » sont acceptées telles quelles.

Les cibles opérationnelles 2004-2005

TITRE DE L'INDICATEUR	CIBLES MONTRÉAL	CIBLES NATIONALES
1 Nombre de vacances signalées au SNP	97 353	342 400
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	63129 **	240 000
3 Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	29629 **	131 432
4 Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	40,4% **	47,9%
5 Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	61071,3 *	306 200,0
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	8277 **	31 467
7 Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	38,4% *	45,9%
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	22261 **	84 629
9 Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	42% *	49,5%
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	757 **	4 000
11 Nombre de nouvelles ententes de qualif.	422 *	4 049
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	30271,1 *	150 000,0
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi (en K\$)	30800,2 *	158 200,0
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	29967 *	136 538
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	12107 *	60 469
16 Proportion des participants aux interventions d'EQ répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75%	75%
17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	75%
18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	29117 *	123 702
19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	8298 *	42 000
20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	28,5% *	36,0%
21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	8913 **	34 000

* = Conformément à la cible adoptée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal dans son Mémoire du 28 janvier 2004.
 ** = Cette cible de résultats est acceptée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal en autant qu'il n'y ait pas de coupure d'effectifs.

Région de Montréal (06)

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

148

En concordance avec la clientèle que nous prévoyons desservir, le mode de répartition par bloc permet aussi de répartir le budget FDMT entre les différents blocs d'interventions et cela, en tenant compte des coûts propres à chacun des services et mesures qui seront rendus aux personnes ou aux employeurs. Étant donné que nous ne connaissons pas le budget initial qui nous sera alloué pour 2004-2005 au moment de la préparation du PAR, la répartition que nous présentons ici est basée sur le budget de l'année courante 2003-2004.

Budget FDMT à l'échelle locale et régionale et répartition par fonds 2004-2005 (Incluant le report 2003-2004)

Centre local d'emploi (CLE)	Individus		Entreprises	Total
	Fonds du Québec (FQ)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	Compte de l'assurance-emploi (CAE)	FDMT = FQ+CAE
Plateau-Mont-Royal	2 178,1	3 133,8	431,8	5 743,7
Saint-Alexandre	887,8	1 277,3	929,3	3 094,4
Total CMA	3 065,9	4 411,1	1 361,1	8 838,1
Ahuntsic	1 276,4	1 836,4	269,8	3 382,6
Saint-Michel	1 539,8	2 215,0	257,1	4 011,7
Total CMA	2 816,2	4 046,4	526,9	7 389,5
Côte-des-Neiges	1 373,8	1 976,5	269,8	3 619,9
Ouest-de-l'Île	687,6	960,5	531,7	2 159,8
Saint-Laurent	835,7	1 202,4	802,1	2 840,2
Total CMA	2 897,1	3 939,4	1 593,6	8 429,9
Anjou-Montreal-Est	285,5	410,7	191,3	887,5
Montreal-Nord	981,0	1 411,4	145,0	2 537,4
Pointe-aux-Trembles	622,1	895,0	187,4	1 704,5
Saint-Léonard	552,1	794,3	258,7	1 605,1
Total CMA	2 440,7	3 511,4	582,4	6 534,5
Hochelega-Maisonnette	1 591,5	2 289,7	197,6	4 078,8
Rosemont	1 433,7	2 062,6	225,2	3 721,5
Total CMA	3 025,2	4 352,3	422,8	7 800,3
Lachine	427,5	615,0	188,6	1 211,1
LaSalle	513,8	739,2	124,0	1 377,0
Pointe-Saint-Charles	931,5	1 340,0	120,2	2 391,8
Verdun	993,3	1 429,0	140,6	2 562,9
Total CMA	2 866,1	3 923,2	573,4	7 362,7
A) Budget planifié par les CLE en début d'année	17 091,0	24 589,0	5 250,0	46 930,0
B) Budget régional réaffecté aux CLE en cours d'année	19 829,2	21 523,9	600,0	41 953,1
C) Budget des activités régionales	5 918,2	5 594,0	2 500,0	14 012,2
D) Report	19 662,9	41 049,4	1 466,7	62 179,0
Total individus et entreprises		155 257,6	9 816,7	165 074,3
Total FQ et CAE	62 501,3	102 573,0		165 074,3

Région de Montréal (06)

Outaouais (07)



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

Emploi-Québec offre des services aux personnes en emploi, aux personnes sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi Emploi-Québec vient en aide aux demandeuses et 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 chômeuses et chômeurs de longue durée et à celles et ceux qui risquent de le devenir. Emploi-Québec vient également en aide aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied ou licenciées collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou, encore, aux travailleuses et travailleurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité.

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

2 La problématique du marché du travail de l'Outaouais et de sa main-d'oeuvre**2.1 Le profil de la région de l'Outaouais**

La région administrative de l'Outaouais est située dans la partie sud-ouest du Québec. Elle est adossée à la rivière des Outaouais et à l'Ontario au sud, à l'Abitibi-Témiscamingue à l'ouest et au nord et à la région des Laurentides à l'est. L'Outaouais est une vaste région qui s'étend sur environ 33 000 km². Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et quatre MRC : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers et avec près de 72 % de la population régionale elle demeure un pôle majeur de développement économique et social.

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

2.2 La croissance et le vieillissement démographique

En 2001, la population totale de l'Outaouais était de 315 546 personnes et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1996 et celui de 2001, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 2,6 %; cette progression surpasse celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 1,4 %. Précisons que 71,8 % (226 696) de la population de l'Outaouais en 2001, habitait la zone urbaine, laquelle constitue, depuis le 1^{er} janvier 2002, la nouvelle ville de Gatineau.

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

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

2.3 Une situation paradoxale

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

Région de l'Outaouais (07)

2.4 Les secteurs d'activité

De 1987 à 2002, le nombre d'emplois en Outaouais est passé de 126 000 à 159 300, ce qui représente, malgré ces 15 ans de variations cycliques, une hausse d'environ 26,5 %. Ainsi, les données de 2002 ont permis de comptabiliser 159 300 emplois, soit une légère augmentation de 0,4 % par rapport à 2001. Si on recule encore dans le temps, on constate qu'il s'agit du plus grand nombre d'emplois affichés depuis 1987.

L'économie de la région de l'Outaouais repose essentiellement, en nombre d'emplois, sur le secteur tertiaire, encore appelé secteur des services. En 2002, ce secteur comptait 135 700 emplois. Quant au secteur secondaire, légèrement en baisse, il a procuré, pour sa part, 20 700 emplois. Le secteur primaire, toujours en perte de vitesse, comptait environ 2 900 personnes.

Le taux de chômage régional en 2002 s'est fixé à 7,9 %. Il s'agit du deuxième meilleur taux de rendement affiché depuis 1987, après ce qu'on a observé en 2000 (7,1%).

2.5 Les perspectives professionnelles 2002-2006

La demande additionnelle de main-d'œuvre se situera à environ 29 300 emplois, d'ici la fin de 2006. En effet le plus récent scénario sur les perspectives professionnelles en Outaouais nous indique que le nombre d'emplois créés entre 2002-2006 par le dynamisme de l'activité économique sera d'environ 12 500. Cela correspond à un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,6 %. Mais une autre composante vient influencer l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il s'agit des emplois qui seront disponibles en raison des départs à la retraite ou des décès. Cette composante, connue sous le nom de l'érosion ou de remplacement de la main-d'œuvre procurera environ 16 800 emplois. Notons que dans l'Outaouais comme dans l'ensemble du Québec, la grande partie de la nouvelle main-d'œuvre sera comblée par l'érosion plutôt que par les nouveaux emplois.

2.6 Les clientèles spécifiques

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

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

3 Les enjeux et les orientations régionales pour 2003-2007

Six grands enjeux et 13 orientations ont été retenus comme déterminants dans l'évolution du marché du travail et du développement social et économique de l'ensemble de la région de l'outaouais. Les problématiques à la base de ces enjeux visent les deux pôles que sont le marché du travail et l'offre et la demande de main d'œuvre. Ils interpellent ainsi l'ensemble des acteurs pouvant contribuer au développement social et économique de la région.

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

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

Trois grandes orientations sont rattachées à ce premier enjeu :

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

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

Pour Emploi-Québec, la complicité avec les employeurs de l'ensemble de la région dans l'actualisation de sa mission est déterminante. Le contexte actuel dans lequel évolue le marché du travail prescrit un rapprochement étroit entre les employeurs et Emploi-Québec afin d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans ce contexte, Emploi-Québec s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'un ensemble d'interventions favorisant ce rapprochement avec les employeurs et à consolider les services qu'il peut leur offrir. En contrepartie, Emploi-Québec s'attend à ce que les employeurs contribuent, de façon significative, à la résolution des problèmes de main-d'œuvre.

Région de l'Outaouais (07)

Voici les orientations de cet enjeu :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce quatrième enjeu est axé autour de trois grandes orientations :

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

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

Dans l'Outaouais, les inégalités socio-économiques s'expriment d'abord à l'échelle régionale par une dualité marquée entre l'urbain et le rural. À une échelle plus réduite, elles s'expriment entre les municipalités d'un même territoire en milieu rural et entre les quartiers en milieu urbain. Plusieurs raisons peuvent mener à établir la problématique des inégalités socio-économiques comme un enjeu dominant pour Emploi-Québec Outaouais. Mais la raison qui se situe au-dessus de toutes les autres s'exprime par notre mission, notre raison d'être, qui à sa plus simple expression, consiste à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Or, comme il a été démontré, les facteurs socio-économiques interviennent de manière importante sur le degré d'accomplissement de cette mission. Et comme les inégalités socio-économiques traduisent les conséquences de ces caractéristiques sur les populations, il devient essentiel de s'attaquer à cet enjeu, avec ces 2 orientations :

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

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

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

C'est pourquoi cet enjeu présente deux orientations :

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

Région de l'Outaouais (07)

4 Indicateurs et cibles de résultats

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

TABLEAU 1
Cibles régionales 2003-2004

Indicateurs	Cibles régionales 2004-2005	Gatineau	Les Collines-de-l'Outaouais	Papineau	La Vallée-de-la-Gatineau	Pontiac
Poids relatif du territoire		63,8617 %	7,4554 %	10,0284%	12,7267%	6,1298%
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	8 585	8 485	648	861	1 093	528
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 409	8 990	791	943	1 197	577
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 207	3 315	388	522	663	319
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,7%	47,7%	47,7%	47,7%	47,7%	47,7%
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	12 200 000 \$	7 768 729 \$	909 557 \$	1 223 223 \$	1 552 659 \$	747 832 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 234	786	92	124	157	76
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,8%	45,8%	45,8%	45,8%	45,8%	45,8%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	3 316	2 112	247	333	422	203
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,4%	48,4%	48,4%	48,4%	48,4%	48,4%
10. Nombre d'entreprises nouvellement créées par les mesures actives	198	127	18	20	25	12
11. Nombre de nouvelles entrées de qualification	151	98	11	15	19	9
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 000 000 \$	3 819 703 \$	447 323 \$	601 885 \$	763 803 \$	367 788 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 200 000 \$	3 947 028 \$	462 234 \$	621 638 \$	789 039 \$	380 048 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	6 353	2 408	306	577	681	328
15. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 403	1 530	179	241	306	147
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)	79%	79%	79%	79%	79%	79%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	79%	79%	79%	79%	79%	79%
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	4 911	3 128	386	492	625	301
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 638	1 075	126	180	215	103
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,9%	35,9%	35,9%	35,9%	35,9%	35,9%
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 333	849	99	134	170	82

Région de l'Outaouais (07)

5 Le budget d'intervention régional et sa répartition dans les territoires*

Un meilleur arrimage entre les plans d'action régionaux et la planification budgétaire et opérationnelle est nécessaire. La planification budgétaire et opérationnelle a pour objectif de concrétiser notre plan d'action régional. L'opération suivante consiste donc à indiquer comment la planification budgétaire et opérationnelle nous permettra d'atteindre nos objectifs.

5.1 Le budget d'intervention de la direction régionale

Pour l'année 2004-2005, selon les hypothèses retenues, Emploi-Québec devrait compter sur un budget d'intervention de l'ordre de 24 millions de dollars. De ce budget d'intervention, un montant de 1 million de dollars est maintenu et géré au niveau régional afin, par exemple, de répondre à des besoins de nature régionale ou encore à des besoins supplémentaires de financement de la part d'un CLE. Cette réserve devra être investie ou redistribuée, au besoin, dans les CLE au cours de la présente année financière. De plus, un montant de 5,2 millions de dollars est consacré aux services régionalisés. Ces services comprennent l'essentiel des budgets régionaux de recours aux services externes et les achats de formation régionalisés. Il faut indiquer que le budget de ces services régionalisés est puisé à même l'enveloppe des territoires de Gatineau et des Collines-de-l'Outaouais en fonction de leur poids relatif respectif. La répartition du budget d'intervention dans ces deux territoires sera donc modifiée pour tenir compte de ces services régionalisés. Dans les faits, ces services régionaux sont dévolus aux territoires de Gatineau et des Collines-de-l'Outaouais.

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

- Que l'on maintienne le budget du volet « service aux entreprises » consacré à l'intervention en entreprise dans une proportion de 20 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2004-2005 (excluant le budget contrat d'intégration au travail CIT);
- Qu'une enveloppe « recours aux ressources externes » soit consacrée à l'achat de service dans une proportion de 18 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2004-2005 (excluant le budget CIT);
- Qu'une enveloppe « achats de formation » soit consacrée à l'achat de formation dans une proportion de 13 % (+ ou - 1 %) du budget initial 2004-2005 (excluant le budget CIT).

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

* Cette section fera l'objet de discussion spécifique lors de la rencontre des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail du 16 février prochain.

TABLEAU 2

PONDÉRATION DES BUDGETS D'INTERVENTION DANS LES TERRITOIRES

Territoires	Clientèle "Individus"						Clientèle "entreprises"			Poids relatif
	Assurance-emploi *	%	Répartition pondérée à 40 %	Assistance-emploi**	%	Répartition pondérée à 40 %	Nombre d'entreprises***	%	Répartition pondérée à 20 %	
Gatineau	5 461	57,484%	22,994%	7 208	66,936%	26,774%	21 334	69,469%	13,894%	63,6617%
Les Collines-de-l'Outaouais	842	8,857%	3,543%	753	6,988%	2,795%	1 200	5,585%	1,117%	7,4554%
Papineau	924	9,721%	3,888%	1 068	9,919%	3,967%	1 500	10,854%	2,171%	10,0264%
La Vallée-de-la-Gatineau	1 635	17,207%	6,883%	1 184	10,810%	4,324%	1 700	7,599%	1,520%	12,7267%
Pontiac	640	6,731%	2,692%	576	5,347%	2,139%	790	6,402%	1,298%	6,1298%
Outaouais	9 501	100,000%	40,000%	10 768	100,000%	40,000%	22 034	100,000%	20,000%	100,0000%

*Assurance-emploi : moyenne des 4 derniers trimestres.

** Assistance-emploi : moyenne sans contrainte et avec contrainte temporaire.

*** Inscrites au LIC, janvier 2004.

TABLEAU 3
Synthèse des budgets d'intervention

	Répartition du budget dans les territoires	Budget total ** 2003-2004	Fonds du Québec	Fonds Fédéral
Budget total 2003-2004 E-Q Outaouais		24 072 700 \$	7 031 700 \$	17 041 000 \$
Réserve régionale		1 000 000 \$	120 000 \$	880 000 \$
Services régionalisés		5 196 501 \$	1 358 270 \$	3 838 231 \$
Somme à répartir entre les territoires *	100,00%	23 072 700 \$	6 911 700 \$	16 161 000 \$
Gatineau	63,66%	14 688 476 \$	4 400 107 \$	10 288 369 \$
Ajustement services régionalisés	88,29%	4 587 942 \$	1 199 204 \$	3 388 738 \$
Total		10 100 534 \$	3 200 903 \$	6 899 631 \$
Les Collines-de-l'Outaouais	7,46%	1 720 159 \$	515 294 \$	1 204 865 \$
Ajustement services régionalisés	11,71%	608 559 \$	159 066 \$	449 493 \$
Total		1 111 600 \$	356 228 \$	755 372 \$
Papineau	10,03%	2 313 366 \$	692 996 \$	1 620 370 \$
La Vallée-de-la-Gatineau	12,73%	2 936 396 \$	879 632 \$	2 056 764 \$
Pontiac	6,13%	1 414 303 \$	423 671 \$	990 632 \$

- * Les budgets sont ajustés pour les territoires de Gatineau et les Collines-de-l'Outaouais, pour tenir compte des services régionaux maintenus et gérés au niveau régional.
- ** Excluant le budget prévu pour les contrats d'intégration au travail (CIT) au montant de 743 000 \$.

Abitibi-Témiscamingue (08)

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et la demande de main-d'œuvre, et ce, de concert avec le milieu.

Dans l'accomplissement de sa mission, Emploi-Québec travaille de concert avec le **Conseil régional des partenaires du marché du travail**, lequel est constitué de 18 membres représentant la main-d'œuvre, les entreprises, les réseaux d'éducation et le communautaire. Cette structure consultative a pour mandat d'élaborer un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi ainsi que d'approfondir la connaissance des problématiques du marché du travail de façon à adapter l'intervention d'Emploi-Québec aux besoins régionaux.

L'approche d'intervention d'Emploi-Québec repose sur des services universels et des services personnalisés. En plus d'être disponibles à même les salles multiservices situées dans les centres locaux d'emploi, une partie des services universels sont maintenant accessibles via Internet, notamment grâce à l'avènement du *Placement en ligne* et à *Information sur le marché du travail (IMT) en ligne* ainsi qu'à l'optimisation du site Web d'Emploi-Québec.

Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeuses et demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à les réintégrer après une absence prolongée, aux chômeuses et chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleuses et travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui veulent acquérir de nouvelles compétences ou encore aux personnes en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes formes d'aide aux employeurs, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

En plus d'être membre des conseils d'administration des centres locaux de développement, **Emploi-Québec s'implique au sein d'instances** qui lui permettent d'arrimer les actions relatives à l'économie et à l'emploi. Emploi-Québec siège notamment au Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue, au comité régional ACCORD, au Fonds de diversification économique, au Comité de maximisation des retombées en Abitibi-Témiscamingue des projets majeurs d'Hydro-Québec (COMAXAT) ainsi qu'à la Table du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

La région de l'Abitibi-Témiscamingue couvre 4,2 % de la superficie québécoise et représente 2,0 % de la population québécoise dont une proportion importante, soit 45 %, réside en milieu rural. Elle est l'une de celles qui a la plus faible densité de population (2,5 habitants/km²), soit 146 097 habitants sur 57 669 km², en décroissance de 5,1 % par rapport à 1996.

L'Abitibi-Témiscamingue possède une économie spécialisée dans l'exploitation et la transformation des ressources naturelles.

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, y est beaucoup plus concentré que dans l'ensemble du Québec puisque 15 % de la population travaille dans ce secteur en région, comparativement à 3 % au Québec.

Malgré les ressources importantes que compte l'Abitibi-Témiscamingue, le secteur manufacturier demeure toujours nettement sous-représenté en région par rapport à l'ensemble du 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 papeteries et la fonderie de cuivre. En 2001, le secteur tertiaire occupe 73 % de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue, soit environ la même proportion que l'ensemble du Québec où le secteur tertiaire regroupe 75 % des emplois.

Les principaux indicateurs du marché du travail témiscabibien se sont grandement améliorés en 2003 alors que la région atteignait un taux de chômage de 9,9 %, du jamais vu depuis plus de quinze ans.

Le nombre d'emplois en 2003 a également augmenté de façon substantielle comparativement à la moyenne des 10 dernières années. Alors que la moyenne du nombre d'emplois en région se situait à 64 700 durant cette période, ce nombre atteignait 67 800 en 2003, soit un écart positif de 3 100 emplois. Le taux d'emploi a également connu une hausse pour la même période, passant de 53,9 % à 56,5 % en 2003.

Tout porte à croire que cette performance fort encourageante de l'économie régionale devrait se poursuivre en 2004. La forte reprise prévue en Amérique du Nord ainsi que le taux élevé des métaux de base devraient permettre à la région de tirer son épingle du jeu.

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

LES ORIENTATIONS RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES 2004-2005

L'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles conduit Emploi-Québec à structurer son Plan d'action régional 2004-2005 et ses interventions autour de quatre grandes orientations suivantes et six axes d'intervention :

ORIENTATION NO 1

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

En Abitibi-Témiscamingue le taux de chômage a amorcé une tendance à la baisse au cours de la dernière année¹. À cet effet, les signes que les employeurs éprouvent des difficultés à combler leurs postes vacants se multiplient. Emploi-Québec intensifiera les efforts pour diminuer le nombre de postes vacants et consentira des investissements accrus dans le domaine de l'information sur le marché du travail, du placement et des services aux employeurs, tout en accordant une attention particulière à la main-d'œuvre éprouvant des difficultés particulières en matière d'intégration au marché du travail.

ORIENTATION NO 2

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion, afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail

En dépit du recul observé du chômage de longue durée dont le nombre a décliné de 48,4 % au Québec de 1993 à 2002, celui-ci reste particulièrement préoccupant touchant 13,7 % des chômeurs en 2002.

Le chômage de longue durée tend 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 qui s'élèvent à quelque 6 milliards de dollars par année au Québec.

Afin de rendre son intervention à la fois efficace et utile, Emploi-Québec entend concentrer ses efforts à aider les personnes auprès de qui son intervention sera la plus utile en matière d'insertion au marché du travail.

ORIENTATION NO 3

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

Les changements technologiques, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications, et la mondialisation des marchés, auxquels sont associés des changements de réglementation, d'organisation du travail et de la nature des compétences recherchées, 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.

Historiquement, l'abondance des ressources naturelles du Québec, ainsi qu'une main-d'œuvre peu qualifiée et faiblement rémunérée avantageaient les entreprises du Québec au niveau du marché. Dorénavant, l'avantage compétitif des entreprises réside dans leur capacité à adopter et à adapter les technologies disponibles et à innover, tant en regard des méthodes de production, des produits et services que des modes de gestion, afin de répondre à une économie fondée sur le savoir. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est essentielle si nous voulons demeurer compétitifs et assurer la croissance de l'économie du Québec.

ORIENTATION NO 4

Améliorer les services aux citoyens et aux citoyennes

En tant qu'unité autonome de services, gérée par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local et des besoins de la population et entreprises du territoire.

Emploi-Québec doit constamment adapter ses pratiques de gestion afin de maintenir un haut niveau de qualité des services aux citoyens et aux citoyennes.

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005

Dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action régional, les attentes de résultats sont attribuées en fonction du poids démographique relatif de la région et du nombre relatif d'entreprises situées dans la région, lesquels tiennent compte de la proportion de la population et des entreprises à risque de chômage.

¹ En décembre 2003, le taux se situait à 9,4 % alors qu'il était de 10,7 % en décembre 2002.

CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005 (préliminaires)
Région de l'Abitibi-Témiscamingue

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

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

1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement.	1 054	1 640	613	927	1 606	221	6 061	342 400
2. Nombre de nouveaux participants aux Interventions d'Emploi-Québec	1 069	1 663	622	940	1 629	224	6 147	240 000
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	552	860	322	486	842	116	3 178	131 432
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,5 %	44,5 %	44,5 %	44,5 %	44,5 %	44,5 %	44,5 %	47,9 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	608	946	354	535	927	127	3 497	136 538
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi, en emploi, après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	243	379	142	214	371	51	1 400	60 469
7. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	151	236	88	133	231	32	871	34 000
8. Proportion des participants aux Interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte durée ou de longue durée)	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %

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

9. Nombre de nouveaux participants aux Interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	459	715	268	404	700	96	2 642	123 702
10. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	141	219	82	124	215	29	810	42 000
11. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,1 %	32,1 %	32,1 %	32,1 %	32,1 %	32,1 %	32,1 %	36,0 %

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005 (préliminaires)
Région de l'Abitibi-Témiscamingue

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

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

12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	140	218	82	123	214	29	806	31 467
13. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	40,9 %	40,9 %	40,9 %	40,9 %	40,9 %	40,9 %	40,9 %	45,9 %
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	377	586	219	332	574	79	2 167	84 629
15. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	49,5 %
16. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
17. Prestations de l'assistance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	591 260 \$	919 700 \$	344 080 \$	520 200 \$	901 000 \$	123 760 \$	3 400 000 \$	150 000 000 \$
18. Prestations d'assurance-emploi non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	626 040 \$	973 800 \$	364 320 \$	550 800 \$	954 000 \$	131 040 \$	3 600 000 \$	156 200 000 \$
19. Somme des prestations non versées d'assistance-emploi et d'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 234 690 \$	1 920 550 \$	718 520 \$	1 086 300 \$	1 881 500 \$	258 440 \$	7 000 000 \$	306 200 000 \$

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

20. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	30	46	18	26	45	6	171	4 000
21. Nombre de nouvelles ententes de qualification	30	46	17	26	45	6	170	4049

Région de l'Abitibi-Témiscamingue (08)

Le budget 2004-2005 du Fonds de développement du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est de 16 212 101 \$.

Les engagements reportés, estimés à 6 871 300 \$ au 1^{er} avril 2004, soit 42,4 % du budget total, laissent aux centres locaux d'emploi une disponibilité semblable à l'année dernière et donc suffisante pour la réalisation de nouvelles activités.

Le tableau ci-dessous présente la ventilation du budget par territoire de CLE, en fonction du poids relatif de chacune des unités, lequel a été calculé et pondéré selon trois critères, soit :

- 40 % pour le nombre des adultes sans contrainte à l'assistance-emploi;
- 40 % pour le nombre des prestataires actifs à l'assurance-emploi;
- 20 % pour le nombre des travailleuses et des travailleurs en emploi.

Le montant inscrit aux services régionalisés comporte un montant alloué pour la réalisation des contrats d'intégration au travail des personnes handicapées et une réserve de 1 000 000 \$ afin de soutenir des projets à caractère régional.

BUDGET 2004-2005
Fonds de développement du marché du travail

Centre local d'emploi	Poids relatif	Total	Fonds fédéraux	Fonds du Québec
Amos	17,39 %	2 455 676 \$	1 718 973 \$	736 703 \$
Rouyn-Noranda	27,05 %	3 819 785 \$	2 673 850 \$	1 145 936 \$
Ville-Marie	10,12 %	1 429 065 \$	1 000 346 \$	428 720 \$
La Sarre	15,30 %	2 160 545 \$	1 512 382 \$	648 164 \$
Val-d'Or	26,50 %	3 742 118 \$	2 619 483 \$	1 122 635 \$
Senneterre	3,64 %	514 012 \$	359 808 \$	154 204 \$
Sous-total	100 %	14 121 201 \$	9 884 841 \$	4 236 360 \$
Services Régionalisés (CIT)		1 090 900 \$	- \$	1 090 900 \$
Réserve régionale		1 000 000 \$	1 000 000 \$	- \$
Total régional		16 212 101 \$	10 884 841 \$	5 327 260 \$

Côte-Nord (09)



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

164

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 qui travaillent 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 consultation, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique;
 - ⇒ **l'insertion en emploi** : les aides comprennent, entre autres, des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et à l'acquisition d'expérience professionnelle;
 - ⇒ **le maintien en emploi** : les aides portent notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail dont l'aménagement et la réduction du temps de travail, et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises;
 - ⇒ **la stabilisation de l'emploi** : des aides financières, techniques et conseils peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire;
 - ⇒ **la création d'emplois** : des aides à la formation ou au soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévues. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

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

2.1 La région

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2001 la population de la Côte-Nord était de 99 693 personnes, ce qui représente une baisse de 5 400 personnes (5,1 %) par rapport à 1996. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 2,5 % (+181 000 personnes). Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.

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

Région de la Côte-Nord (09)

2.2 Les tendances du marché du travail

Entre 1996 et 2002, le niveau d'emploi régional s'est accru de 6,0 % passant de 39 900 en 1996 à 42 300 en 2001. Pour les neuf premiers mois de 2003, le niveau d'emploi régional présente une décroissance de 8,1 % par rapport à la même période de 2002 comparativement à une hausse de 1,7 % dans l'ensemble du Québec.

Le taux de chômage a aussi diminué passant de 17,4 % en 1996 à 12,1 % en 2002. Pour les trois premiers trimestres de 2003, il s'établissait à 12,4 %. Le taux de chômage régional demeure toutefois nettement supérieur au niveau de l'ensemble du Québec qui était en moyenne de 8,6 % pour 2002.

La totalité des gains d'emplois survenus sur la Côte-Nord au cours des cinq dernières années ont été réalisés par les femmes. Cette hausse a permis une augmentation de 43,8 % à 51,3 % du taux d'emploi et une réduction du taux de chômage de 15,2 % à 9,7 %. Au Québec, le taux de chômage des femmes était de 8,0 % en 2002.

Les moins de 30 ans n'ont pas profité de la hausse de l'emploi régional des six dernières années alors que le nombre d'emplois pour ce groupe diminuait de 12,9 %. Malgré cela, le taux de chômage des jeunes a diminué passant de 21,2 % en moyenne en 1996 à 19,0 % en 2002 en raison de la diminution de la population de ce groupe. Au Québec, le niveau d'emploi des jeunes s'est accru de 15,0 % et le taux de chômage a diminué de 4,4 points de pourcentage pour atteindre 11,5 % en 2002.

Au cours des neuf premiers mois de 2003, le recul de l'emploi atteindrait 7,3 % pour les hommes et 8,7 % pour les femmes. Ce sont aussi les jeunes de moins de 30 ans qui seraient plus affectés par la diminution de l'emploi en 2003 avec un recul de 12,9 % comparativement à une baisse de 6,7 % pour les 30 ans et plus.

Les prévisions d'emploi préparées par Emploi-Québec laissent présager une croissance de 6,0 % de l'emploi entre 2002 et 2007, ce qui représente un gain total de 3 400 postes en cinq ans. Au-delà de ces prévisions, la Côte-Nord s'est engagée dans le développement de créneaux d'excellence capables de positionner la région comme un joueur majeur dans l'économie nord-américaine et mondiale.

2.3 Les problématiques du marché du travail

a) Le vieillissement de la main-d'œuvre

Sur la Côte-Nord, la population diminue depuis 1981. Une étude sur la migration de la population régionale montre que ce sont particulièrement les jeunes qui quittent. Par ailleurs, 17,1 % de la main-d'œuvre des entreprises est susceptible de prendre sa retraite sur un horizon de sept ans. La situation est d'autant plus préoccupante que l'érosion atteint des niveaux dépassant le tiers de la main-d'œuvre dans certains secteurs ou professions. De plus, les perspectives professionnelles, montrent qu'il y aura 8 300 postes à combler dans la région sur cet horizon de cinq ans.

Les conséquences de la diminution de la population et du vieillissement de la main-d'œuvre pourraient être grande pour les entreprises de la Côte-Nord, difficulté de recrutement, augmentation des coûts de main-d'œuvre ou frein à leur développement.

b) La scolarité

Une des caractéristiques particulières de la population régionale est son niveau de scolarité relativement faible. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le taux de chômage atteignait 27,5 % pour les personnes sans diplôme comparativement à 15,7 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus en 2001. De plus, les conditions d'entrée sur le marché du travail grandissent avec la modernisation des entreprises. L'accès aux emplois exigera donc une formation de plus en plus adéquate.

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

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

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

d) La main-d'œuvre féminine

La participation des femmes sur le marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2002, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure nettement inférieur à celui des hommes, soit 51,3 % comparativement à 58,8 %. Les femmes occupent près de 75 % de l'emploi à temps partiel. De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2002 ne représentait que 63,4 % de celui des hommes alors qu'au Québec cette proportion est de 72,7 %.

Région de la Côte-Nord (09)

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

e) Les jeunes

Dans l'ensemble du Québec, les jeunes ont pu profiter de la croissance économique des dernières années et le taux de chômage de ceux-ci a diminué de façon significative. Ce n'est pas le cas dans la région où la croissance a été plus faible et le taux de chômage des jeunes de moins de 30 ans est demeuré supérieur à 18 %. À l'instar des autres groupes démographiques, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent de connaître le plus de difficultés sur le marché du travail.

f) Les travailleurs de 45 ans et plus

Comme dans l'ensemble du Québec, les difficultés des travailleurs de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et des taux d'emploi plus faibles. L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté avec des qualifications spécifiques à l'entreprise courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active.

g) Les personnes handicapées

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

Conclusion

La stabilité prévue dans les mines, la croissance dans l'aluminium et l'activité soutenue dans la construction permettra une croissance de l'emploi dans la région au cours des prochaines années. De plus, 5 400 travailleurs quitteront le marché du travail entre 2002 et 2006. C'est donc plus de 8 000 emplois qui seront disponibles sur la Côte-Nord.

Même si le chômage demeurera relativement élevé, plusieurs problématiques créeront des déséquilibres sur le marché du travail. Il est important de s'attaquer rapidement à ces problématiques cruciales pour le développement économique régional.

3. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS ET STRATÉGIES RETENUES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR L'ANNÉE 2004-2005

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

1. Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage.
2. Soutenir les personnes à risque d'exclusion et de chômage de longue durée dans leurs efforts pour réintégrer le marché du travail.
3. Renforcer la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois par leurs actions en matière de développement de la main-d'œuvre.
4. Collaborer, en vertu de la mission d'Emploi-Québec, à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence pour la Côte-Nord.
5. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.

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

Région de la Côte-Nord (09)

ORIENTATION 1

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

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

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

Stratégies retenues

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

ORIENTATION 2

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

Les problématiques de main-d'œuvre comme la faible scolarité et l'exode de la jeune main-d'œuvre jumelées au vieillissement de la main-d'œuvre exige qu'Emploi-Québec porte une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi afin de soutenir leur intégration au marché du travail.

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.

Par ailleurs, les jeunes de moins de 30 ans et les travailleurs faiblement scolarisés et qualifiés sont bien souvent les premiers à être licenciés par les entreprises et aussi les derniers à être embauchés.

Les personnes handicapées, les travailleurs de 45 ans et plus, les minorités visibles et les personnes judiciarisées sont aussi concernés par le risque de sous-emploi et de chômage de longue durée.

Stratégies retenues

- 2.1 Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre et de développement de la main-d'œuvre
- 2.2 Favoriser la formation dans la région, notamment en misant sur la constitution de groupes lorsque cela est 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. **RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES DE MAINTENIR ET DE CRÉER DES EMPLOIS PAR LEURS ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE**

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

Région de la Côte-Nord (09)

Par cette orientation, Emploi-Québec vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie régionale et la création d'emplois. Elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements de leur environnement et enfin, à les aider au plan du recrutement, de la rétention et du développement de la main-d'œuvre.

Stratégies retenues

- 3.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail
- 3.2 Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements technologiques, commerciaux et démographiques, d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois et de soutenir la création d'emplois
- 3.3 Intensifier la concertation Emploi-Québec et le ministère du Développement économique et régional de manière à offrir les services complémentaires aux entreprises en fonction des priorités d'intervention déterminées conjointement

ORIENTATION 4

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

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

Stratégies retenues

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

ORIENTATION 5

5. AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS

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

Stratégies retenues

- 5.1 - Améliorer la mesure et la diffusion des résultats

Cibles de résultats 2004-2005

(Région Côte-Nord)

INDICATEURS	CIBLES 2004-2005	CIBLES 2003-2004	RÉSULTATS 31-12-2003
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	2 987	3 573	1 723
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 110	4 080	3 204
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 000	1 957	1 862
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,7 %	41,7 %	44,2 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (milliers de dollars)	4 900,0 \$	4 800,0 \$	3 777,4 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	400	535	372
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,1 %	37,1 %	42,8 %
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	1 449	1 439	1 075
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,3 %	44,3 %	47,0 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	119	114	54
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	155	61	49
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (milliers de dollars)	2 400,0 \$	2 300,0 \$	1 317,3 \$
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (milliers de dollars)	2 500,0 \$	2 500,0 \$	2 460,1 \$
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2 338	2 226	2 085
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	980	971	804
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 %	75,0 %	78,8 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	75,0 %	81,6 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec prestataires de l'assistance-emploi	1 429	1 445	986
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	459	623	491
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,6 %	28,1 %	42,3 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	582	577	N/D

Région de la Côte-Nord (09)

Les cibles de résultats présentés dans ce plan d'action régional ont été établies sans que nous connaissions les ressources disponibles en 2004-2005. Toute diminution des ressources pourrait avoir un impact significatif sur l'atteinte des cibles

5. RÉPARTITION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION

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

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

Cette année, l'exercice de répartition budgétaire a été réalisé avec la collaboration des CLE sur la base du budget alloué l'an passé en tenant compte de l'historique et des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE pour l'année 2004-2005.

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

5.1 Répartition du budget 2004-2005 par CLE

(000 \$)

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL 2004-2005	TOTAL 2003-2004
Direction régionale	573,0	627,0	1 200,0	1 343,6
Les Escoumins	205,5	567,9	773,4	738,8
Forestville	254,6	703,3	957,9	884,6
Baie-Comeau	767,6	2 120,9	2 888,5	2 761,2
Port-Cartier	220,3	658,6	878,9	873,8
Sept-Îles	741,7	1 999,2	2 740,9	2 783,5
Havre-Saint-Pierre	372,0	1 027,9	1 399,9	1 454,0
Total	3 134,7	7 704,8	10 839,5	10 839,5

Projet économique d'envergure
Engagement 2004-2005 : 2 584,8 \$ (budget additionnel nécessaire)

Nord-du-Québec (10)

À VENIR

À VENIR

À VENIR

À VENIR

À VENIR

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)

1. Avant-propos

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail sont convaincus que la plupart des conditions sont rassemblées pour améliorer considérablement le marché du travail de la région au cours de la prochaine année. Après six années d'efforts et de concertation, les interventions prévues par Emploi-Québec joueront un rôle primordial dans la réussite de la diversification et de la consolidation de l'économie régionale.

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

2. Exposé des problématiques régionales et territoriales

Démographie : décroissance et vieillissement

La région connaît un déclin démographique continu qui semble avoir débuté après 1986 selon les données du recensement puisqu'une baisse d'environ 18 000 personnes a été enregistrée depuis cette date (-15,8 % vs Québec = + 7,5 %). Le poids démographique des jeunes de moins de 15 ans est de 16,5 % (Québec = 25,3 %). Ce phénomène peut être attribué, en partie, à l'exode des jeunes et à la dénatalité. La problématique du vieillissement de la population pose un problème du remplacement de la main-d'œuvre.

Faible scolarisation de la population

En matière de scolarisation, la région affiche des moyennes inférieures à la situation québécoise. Ainsi, d'après les données du recensement 2001, 26 % des adultes ne possèdent pas une neuvième année (Québec = 15 %). De même, près de la moitié des adultes (48 %) ne possèdent aucun diplôme d'études secondaires (Québec = 32 %). Malgré l'amélioration de la scolarisation au Québec, il n'en demeure pas moins que chez le groupe des 15-24 ans de la région, 8 % ont moins d'une neuvième année de scolarité (Québec = 5 %).

Des indicateurs indiquant à la fois la faiblesse et l'amélioration du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail démontraient, pour l'année 2003, un taux de chômage régional s'élevant à 17,5 % (Québec = 9,1 %) et un taux d'activité de la population de 54,5 % (Québec = 66,0 %). Le marché du travail de la région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine se caractérise par l'importance du travail saisonnier expliquant, en grande partie, l'écart entre le taux d'emploi de la région et celui du Québec. Malgré les courtes saisons d'exploitation, le taux d'activité et le nombre d'emplois ont progressé au cours des deux dernières années.

Malgré un taux de chômage qui demeure élevé, on note une certaine amélioration du marché du travail.

Moins de prestataires de l'assistance-emploi

En octobre 2003, on comptait 2 490 femmes et 2 457 hommes prestataires sans contrainte ou avec contrainte temporaire. Plus de quatre adultes sur cinq (86 %) prestataires de l'assistance-emploi y avaient eu recours pour une période cumulative dépassant quatre ans. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble du Québec (76 %). Signalons finalement que le nombre de prestataires a significativement baissé au cours des dernières années. En effet, sur une période de cinq ans, entre octobre 1998 et octobre 2003, le nombre de prestataires adultes est passé de 7 894 à 4 947, soit une baisse de 37,3 %. Au Québec, la baisse a été de 24,0 % pendant cette période.

Une économie basée sur ses ressources

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. Selon le fichier de DRHC, le territoire comptait, en janvier 2003, 7 232 employeurs et un total de 41 915 travailleurs en emploi. Parmi ces entreprises, 96 % comptent moins de 20 employés.

3. Les axes d'intervention régionaux en lien avec les orientations stratégiques d'Emploi-Québec et les pistes d'intervention régionales en lien avec les axes d'intervention d'Emploi-Québec

Emploi-Québec Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine adapte son Plan d'action en regard de la réalité de son marché du travail. Voici les axes (¶) d'intervention que le Conseil régional des partenaires du marché du travail a retenu pour 2004-2005.

E.-Q. 1.1 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

☛ **Axe d'intervention régional : Poursuivre l'approche de l'Emploi d'abord**

Depuis plusieurs années, il existe dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine des programmes de création d'emplois temporaires pour venir aider des personnes à acquérir une expérience de travail valable et pour leur permettre d'être éligibles minimalement à l'assurance-emploi. Ces programmes ont été initiés notamment parce que la région était aux prises avec une grave crise de l'emploi. Le développement de nouvelles activités de toutes sortes, notamment dans les industries de services, permet de croire, à présent, que plusieurs travailleurs et travailleuses pourraient, si ils étaient mieux informés, occuper ces nouveaux emplois. La région a donc mis en œuvre une stratégie qui veut donner priorité à l'intégration des personnes, dont le statut est précaire sur le marché du travail, à des emplois du secteur privé plutôt qu'à des emplois du programme de création d'emplois temporaires. De plus, Emploi-Québec souhaite offrir des alternatives valables aux personnes « non branchées » du territoire. Une étude récente fait état d'un taux de branchement des ménages de 37 % dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce qui est très faible en comparaison du taux de branchement des ménages de la région de Montréal, par exemple, qui est de 63 %.

E.-Q. 2. SOUTENIR LES PERSONNES A RISQUE DE SOUS-EMPLOI, NOTAMMENT CELLES A RISQUE D'EXCLUSION, AFIN D'ASSURER LEUR MEILLEURE INTEGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

☛ **Axe d'intervention régional : Poursuivre la stratégie de développement de la main-d'œuvre (opération formation)**

En 2004-2005, Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour favoriser l'amélioration du taux de scolarisation de la main-d'œuvre en intervenant auprès des travailleurs à statut précaire et auprès des personnes devant recourir à des emplois temporaires pour demeurer actives sur le marché du travail. Cette priorité est d'ailleurs mise en évidence par un ambitieux plan de communication qui rallie plusieurs acteurs de la région et auquel participe activement Emploi-Québec.

Le rehaussement de la scolarité et de la qualification demeure un enjeu primordial pour Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et ses partenaires

Enfin, Emploi-Québec verra à intensifier, conjointement avec les centres d'éducation des adultes, le suivi de chaque participant à cette mesure de scolarisation. En effet, suite au bilan fait de l'opération de l'année 2003-2004, il a été reconnu qu'un suivi constant et un accompagnement individualisé de l'adulte en formation favorisait grandement sa réussite scolaire.

E.-Q. 3. RENFORCER LA CAPACITE DES ENTREPRISES DE MAINTENIR ET DE CREER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

E.-Q. 3.1 Assurer une meilleure adéquation entre l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail

Collaborer au développement d'une stratégie qui permettra de répondre aux besoins de main-d'œuvre notamment par le recrutement de jeunes Gaspésiens et Madelinots qui sont à l'extérieur de la région.

☛ **Axe d'intervention régional : Planifier les actions d'Emploi-Québec selon une approche sectorielle permettant ainsi un meilleur arrimage entre le développement économique et le développement de la main-d'œuvre.**

Dans la région, les secteurs de la pêche et aquaculture, du tourisme, de la forêt, de l'agriculture et de l'industrie éolienne feront l'objet d'interventions particulières au cours de l'exercice 2004-2005.

☛ **Axe d'intervention régional : Contribuer au développement de nouvelles activités économiques qui présentent un potentiel de création d'emplois structurants.**

Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine collabore sur tous les fronts aux initiatives susceptibles de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région. À ce sujet, en 2004-2005, les actions suivantes sont prévues :

- Poursuivre l'accompagnement de la Stratégie de relance et de diversification économique en supportant les projets créateurs d'emplois;
- Favoriser le développement de la main-d'œuvre en considérant les créneaux d'excellence retenus par la région : Ressources, sciences et technologies marine, Récréotourisme santé/nature, Énergie éolienne.
- S'associer à la Conférence régionale des élus (CRÉ) dans son effort de développement de la région. Pour ce faire, préparer la main-d'œuvre, via la formation, en fonction des priorités régionales identifiées.

4. Cibles régionales

... *mesurer les interventions auprès des entreprises,*

Nombre de vacances signalées au service de <i>Placement en ligne</i>	2 847
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	147
Nombre de nouvelles ententes de qualification	79

Région de la Gaspésie – Îles-de-la Madeleine (11)

...mesurer le nombre total de personnes aidées ...

Nombre de nouveaux participants aux interventions	8 373
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	3 798
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	39,7 %

... selon les spécificités des clientèles à risque de chômage de longue durée ...

Nombre de nouveaux participants aux interventions, responsables de famille monoparentale	1 098
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention	33,9 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions de moins de 30 ans	2 953
Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention	36,6%

... selon le statut des participants...

Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions	4 764
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention	1 583
Nombre de nouveaux participants prestataires de l'assistance-emploi	2 346
Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi	26,6 %
Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi	597

... pour évaluer les économies générées ...

Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	3,9 M \$
Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	4,1 M \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	8,0 M \$

... en respectant les priorités retenues par Emploi-Québec.

Proportion des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%

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

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

	Prest. assurance-emploi ¹			Prest. Assistance-emploi ²			Travailleurs en emploi ³			Poids relatif du CLE
	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (20 %)	
Avignon	1 325	14,84%	5,94%	589	11,59%	4,64%	7 620	15,48%	3,10%	13,67%
Bonaventure	1 445	16,19%	6,47%	758	14,92%	5,97%	9 280	18,85%	3,77%	16,21%
La Côte-de-Gaspé	1 348	15,09%	6,04%	891	17,54%	7,02%	9 650	19,60%	3,92%	16,97%
La Haute-Gaspésie	975	10,92%	4,37%	1 119	22,03%	8,81%	5 790	11,76%	2,35%	15,53%
Les Îles-de-la-Madeleine	1 633	18,29%	7,31%	266	5,24%	2,09%	7 520	15,27%	3,05%	12,46%
Le Rocher-Percé	2 203	24,67%	9,87%	1 457	28,68%	11,47%	9 380	19,05%	3,81%	25,15%
TOTAL	8 928	100,00%	40,00%	5 080	100,00%	40,00%	49 240	100,00%	20,00%	100,00%

Sources :

1. Statistique Canada, Division de la Statistique du Travail, Prestataires de l'assurance-emploi n'ayant déclaré aucun revenu durant la période de référence, moyenne des quatre trimestres se terminant au 3^{ème} trimestre 2003.
2. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Statistiques mensuelles sur les prestataires de la Sécurité du revenu, septembre 2003.
3. Statistique Canada, Nombre de déclarants de revenus d'emploi, 2000.

Budget prévisionnel 2004-2005

La région disposera d'un budget de l'ordre de 22 M \$. Au début de l'exercice, il est prévu qu'environ 25 % de ces budgets soient déjà engagés pour le financement des activités initiées en 2003-2004.

6. Facteurs de contingence

La réalisation du plan d'action 2004-2005 est tributaire de plusieurs éléments liés au développement économique de la région. En effet, nous misons sur les retombées de la Stratégie de relance et de diversification de la région pour la création d'emplois durables. Plusieurs projets majeur découlant de cette stratégie risquent de nécessiter un niveau d'intervention qui excède la capacité financière régionale. Il est alors possible que la région puisse requérir un support spécial à même les enveloppes nationales. De plus, devant la perspective de voir réduire le budget associé au Fonds de développement de la main-d'œuvre (FDMT) et le budget de fonctionnement et de rémunération, les membres du CRPMT s'inquiètent de la faisabilité de la mise en œuvre de la planification proposée pour 2004-2005 ainsi que de la possibilité d'en atteindre les cibles. À ce sujet le CRPMT demande que le Fonds de développement de la main-d'œuvre (FDMT) actuel soit maintenu au même niveau et que soit maintenus, et même bonifié, les budgets actuels de fonctionnement et de rémunération.

Chaudière-Appalaches (12)



L'emploi

- La région de la Chaudière-Appalaches a terminé l'année 2003 avec une moyenne annuelle de 205 300 emplois, ce qui constitue un gain de 4 400 par rapport à l'année 2002. Plus de 90 % de ces emplois (4 000) étaient des emplois à temps plein. Cette croissance de l'emploi a particulièrement profité aux femmes.
- Le taux de chômage est quant à lui passé de 6,5 % en 2002 à 6,1 % en 2003.
- D'ici à 2007, Emploi-Québec prévoit que l'emploi devrait augmenter dans la région 2,5 fois plus que la population en âge de travailler. Quelque 36 000 postes seront à pourvoir, soit 16 000 postes résultant de la création d'emplois, et 20 000 dus à la demande de remplacement. Les emplois de niveau professionnel ont tendance à bénéficier d'une demande de main-d'œuvre supérieure à l'ensemble des professions, de même que les emplois de niveau intermédiaire (ex. : commis de bureau, conducteur de camion, etc.).

La main-d'oeuvre

- La population en âge de travailler commencera à décliner dès 2008 dans la région, par rapport à 2011 pour l'ensemble du Québec.
- Tout en restant à l'affût des fluctuations de l'économie qui peuvent amener des variations dans l'emploi, il faut dès maintenant commencer à explorer diverses avenues afin d'augmenter la participation de certains groupes au marché du travail, comme par exemples les femmes, les personnes âgées de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes travaillant à temps partiel de façon involontaire ou celles qui sont surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent...
- On constate une diminution constante du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi; leur nombre est passé de 6 317 en mars 1999 à 4 445 en mars 2003. Ces personnes représentent en Chaudière-Appalaches seulement 32 % du total des prestataires, contre 43 % pour l'ensemble du Québec. Soixante-quinze pour cent d'entre elles cumulent une durée de présence à l'aide sociale de quatre ans et plus.
- La scolarité en Chaudière-Appalaches est encore sous la moyenne québécoise. En 2001 64,6 % de la population régionale âgée de 15 ans et plus détenait au moins un diplôme d'études secondaires, comparativement à 68,3 % pour l'ensemble du Québec. Par contre, chez les 15-24 ans, cette proportion était de 67 % pour la région et de 65 % pour l'ensemble du Québec.

Les employeurs

- Environ 96 % des entreprises de la région emploient moins de 50 personnes; ces entreprises fournissent près de 50 % de l'emploi régional total.
- En moyenne, dans la région, 35,4 % de la main-d'œuvre en emploi est âgée de plus de 45 ans. Cette réalité touche particulièrement certains secteurs : mines, forêt, construction, transport et entreposage, agriculture...
- Une proportion de 23,5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre en emploi n'a aucun diplôme. Certains secteurs sont particulièrement touchés par cette réalité : forêt, agriculture, fabrication de vêtements, de produits en bois, usines de textiles...

La connaissance sectorielle

- Emploi-Québec, Chaudière-Appalaches, a identifié les secteurs où il est le plus pertinent d'intervenir pour avoir un impact plus grand sur le marché du travail, en terme de développement et de maintien de l'emploi.

Sans mettre de côté la réponse à des besoins manifestés par des entreprises d'autres secteurs et en tenant compte d'une conjoncture économique qui peut venir influencer les réalités sectorielles, les secteurs ciblés régionalement pour une intervention *proactive* des services publics d'emploi, en 2004-2005, en Chaudière-Appalaches, sont les suivants : l'agriculture, la fabrication d'aliments, de vêtements, de produits en bois, de produits en plastique, de produits métalliques, de machines, de matériel de transport, de meubles et le commerce de détail.

1. Agir sur la réalité de la rareté de main-d'oeuvre, en considérant l'ensemble du bassin de main-d'oeuvre potentiellement disponible.

- ♦ Augmenter la connaissance du personnel quant aux bassins de main-d'oeuvre potentielle pour favoriser leur prise en compte dans les interventions.
- ♦ Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes provenant de nouveaux bassins de main-d'oeuvre potentiellement disponible.
- ♦ Sensibiliser les partenaires à la réalité de la rareté de main-d'oeuvre, dans un contexte de baisse de la population en âge de travailler et de fluctuations économiques.
- ♦ Promouvoir les services en ligne auprès de l'ensemble de la population, des employeurs et des partenaires.
- ♦ Faire connaître le marché du travail et ses opportunités aux futurs diplômés, en collaboration avec le réseau de l'éducation, dans une perspective de soutenir les choix de carrière et favoriser le retour des jeunes dans la région.

2. Organiser les services afin de s'assurer de desservir rapidement et selon leur situation les personnes référées, en vue de leur retour en emploi.

- ♦ Conclure des ententes avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et la Sécurité du revenu, qui permettent d'atteindre les objectifs de retour en emploi et d'économies aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.
- ♦ Faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de services d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches, en fonction des besoins du marché du travail et des résultats à atteindre.
- ♦ Poursuivre la mise en place d'une organisation du travail souple et performante qui tienne compte des différents paramètres reliés à la mission et aux obligations des services publics d'emploi.
- ♦ Poursuivre le développement des compétences du personnel afin de soutenir la prestation de services.

3. Placer l'information sur le marché du travail au coeur des services publics d'emploi.

- ♦ Élaborer et réaliser un plan de communication pour la diffusion et la circulation de l'information sur le marché du travail auprès des partenaires ainsi qu'à l'intérieur du réseau d'Emploi-Québec en Chaudière-Appalaches.
- ♦ Utiliser l'information sur le marché du travail comme pierre d'assise de toute intervention visant le retour en emploi des personnes.
- ♦ Utiliser l'information sur le marché du travail pour soutenir les employeurs dans l'embauche et le maintien en emploi.
- ♦ Définir et mettre en place un processus d'estimation des besoins de la main-d'oeuvre et en main-d'oeuvre, dans un esprit de cohérence régionale et locale.

4. Accroître le niveau de qualification de la main-d'oeuvre sans emploi et en emploi, afin de favoriser le retour ou le maintien en emploi.

- ♦ Préciser la vision régionale de la qualification de la main-d'oeuvre et sa place dans l'ensemble des interventions d'Emploi-Québec, incluant un positionnement quant aux modalités d'encadrement pour les références à des cours et quant à l'offre de formation à temps partiel, dans un souci d'adéquation avec les besoins du marché du travail.
- ♦ S'associer au réseau de l'éducation pour se donner, au plan régional, des mécanismes de collaboration permettant de mieux connaître et analyser les besoins de qualification de la main-d'oeuvre, afin de soutenir les choix d'intervention.
- ♦ Augmenter l'encadrement des participants et participantes en démarche de qualification afin de soutenir la persévérance et la réussite.
- ♦ Augmenter le taux de certification des participants et participantes au programme d'apprentissage en milieu de travail, en collaboration avec le réseau de l'éducation.
- ♦ Identifier les besoins de développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion de la formation de leur main-d'oeuvre et proposer un plan d'action.

5. Mettre en oeuvre un plan de démarchage afin que les entreprises agissent de façon proactive en matière d'attraction de personnel, de recrutement, de développement de la main-d'oeuvre et de maintien en emploi.

- ♦ Mettre en oeuvre sur l'ensemble du territoire des plans de démarchage d'entreprises et en assurer le suivi.
- ♦ Faire connaître aux partenaires, tant régionaux que locaux, les plans de démarchage d'entreprises et s'associer au besoin pour leur mise en oeuvre.
- ♦ Moduler l'intervention d'Emploi-Québec auprès des entreprises en fonction d'une conjoncture économique évolutive.
- ♦ Assurer le suivi et l'évaluation de l'entente avec le ministère du Développement économique et régional, notamment en ce qui concerne l'échange d'information et la formation des gestionnaires d'entreprise.

6. Mieux connaître les difficultés de recrutement et les emplois vacants, et mettre en oeuvre des moyens pour combler ces derniers.

- ♦ Améliorer la connaissance des réalités et problèmes reliés aux difficultés de recrutement des entreprises afin de mettre en place, dans le cadre de la mission et des mandats des services publics d'emploi, des moyens appropriés pour pallier à ces difficultés.
- ♦ Améliorer la connaissance des opportunités de placement.
- ♦ Développer à l'intérieur des parcours de recherche d'emploi, et dans un objectif d'appariement, des activités de suivi et d'accompagnement des clients et clientes vers l'emploi.
- ♦ Accroître l'utilisation du service de placement en ligne dans un double objectif d'aider les employeurs à trouver la main-d'oeuvre dont ils ont besoin, et de faciliter l'accès à l'emploi pour les chercheurs et chercheuses d'emploi.
- ♦ Développer la cohésion et augmenter les échanges entre les services aux entreprises et les services aux individus des Centres locaux d'emploi pour favoriser l'appariement.

7. Poursuivre et développer les collaborations avec la région de la Capitale-Nationale.

- ♦ Poursuivre les échanges mensuels entre les présidents des Conseils régionaux des partenaires des deux régions.
- ♦ Tenir une rencontre des deux Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, afin de partager les problématiques, enjeux et stratégies retenus dans leurs Plans d'action respectifs.
- ♦ S'associer aux travaux de Pôle Québec Chaudière-Appalaches, ainsi qu'à la consultation sur la planification stratégique de la Communauté métropolitaine de Québec.
- ♦ Poursuivre les échanges et collaborations entre les permanences des deux régions, entre autres :
 - la production des perspectives professionnelles et sectorielles de la région métropolitaine de recensement de Québec;
 - l'amorce d'échanges plus structurés sur la qualification de la main-d'oeuvre, notamment à partir de l'analyse des perspectives professionnelles et sectorielles, afin de mieux soutenir les choix d'intervention, entre autres l'utilisation plus efficiente de la mesure de formation;
 - les échanges d'expériences concernant les moyens mis de l'avant pour pallier aux difficultés de recrutement et à la rareté de main-d'oeuvre;
 - les échanges sur le processus de repérage des entreprises et la *priorisation* sectorielle des deux territoires, afin d'établir les points communs et les éventuelles suites à donner;
 - la diffusion des productions d'information sur le marché du travail respectives des deux régions, particulièrement dans les Centres locaux d'emploi de la région métropolitaine.

8. Consolider auprès du personnel une vision commune des services publics d'emploi.

- ♦ Préciser la vision des « services publics d'emploi » dans le contexte du marché du travail en Chaudière-Appalaches et le contexte organisationnel des Centres locaux d'emploi.
- ♦ Mener des actions pour rallier l'ensemble du réseau.
- ♦ Améliorer la capacité d'autonomie des clients des salles multiservices par une signalisation dynamique qui facilite l'utilisation des outils disponibles.

Résultats visés

La répartition des cibles selon les Centres locaux d'emploi sera finalisée en mars 2004.

Tableau 1

Indicateurs de résultats	Cibles régionales 2004-2005
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 200
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 432
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	5 751
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assistance-emploi	2 262
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 150
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 000
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification	290
Nombre de vacances signalées au Service national de placement	15 966
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par des mesures actives	198
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5885
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 694
Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	848
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	55,1 %
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,5 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,8 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,6 %
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	13 700 000 \$
Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 700 000 \$
Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7 000 000 \$

Planification budgétaire

188

Le budget anticipé du Fonds de développement du marché du travail pour 2004-2005, si on se base sur le budget des années antérieures, devrait se situer à environ 26 661 800 \$.

Répartition budgétaire 2004-2005, région de la Chaudière-Appalaches

Enveloppe Chaudière-Appalaches	26 661 800 \$
Enveloppe services régionalisés	5 115 400 \$
Contrats d'intégration au travail (CIT)	1 230 000 \$
Solde pour répartition locale	20 316 400 \$

CLE	Poids relatif selon le modèle de répartition	Répartition locale
L'Islet		
Montmagny		
Montmagny/L'Islet		
Saint-Lazare		
Lévis (ville de Lévis, arrondissement Desjardins)	À VENIR	
Chutes-de-la-Chaudière (ville de Lévis, arrondissements Chutes-de-la-Chaudière-Est et Chutes-de-la-Chaudière-Ouest)		
Sainte-Croix		
Sainte-Marie/Saint-Joseph		
Lac-Échemin		
Saint-Georges		
Lac-Échemin/Saint-Georges		
Thetford Mines		

L'exercice de planification locale des activités en fonction des priorités régionales permet d'établir les intentions d'investissement du Fonds de développement du marché du travail selon la mesure. Ainsi, la région prévoit investir près de 90 % du budget disponible dans les mesures s'adressant aux individus et 10 % dans les mesures s'adressant aux entreprises.

L'analyse du marché du travail actuel laisse entrevoir certains événements qui risquent d'avoir des effets importants sur l'utilisation du Fonds de développement du marché du travail.

Ainsi, certains dossiers, tel celui des Industries Davie de Lévis, de même que la fermeture annoncée de l'entreprise Whirlpool de Montmagny, exigeront des dépenses qui pourraient excéder le potentiel d'investissement des Centres locaux d'emploi et de la région.

Laval (13)



Le Conseil régional du marché du travail de Laval (CRPMT) a pris la décision d'inscrire le plan d'action dans une perspective triennale, couvrant la période 2004-2007. Ainsi, les objectifs retenus dans le plan d'action commandent une action à plus long terme ; par contre, les cibles de résultats inscrits dans ce plan et les actions envisagées portent sur l'année 2004-2005. Le PAR retient cinq grands objectifs :

1. Aider le plus grand nombre possible de Lavallois à trouver un emploi ;
2. Soutenir les entreprises de la région qui ont des besoins en main-d'œuvre ;
3. Améliorer nos résultats grâce à une meilleure information sur le marché du travail ;
4. Renforcer nos interventions sur le marché du travail en misant sur le travail en partenariat ;
5. Améliorer les services aux citoyens et la gestion par résultats.

A. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les entreprises lavalloises ont des besoins en main-d'œuvre importants :

- Les prévisions d'emploi pour la région de Laval sont considérées favorables d'ici 2007 avec une croissance annuelle moyenne prévue de l'emploi de 1,5 % et une réduction du taux de chômage à 7,0 %;
- Les besoins de remplacement sont importants, avec une prévision de 14 000 nouveaux postes à combler d'ici 2007, mis à part les besoins de remplacement qui représentent près de 18 000 postes, pour un total de 32 000 postes ;
- La région a enregistré, au cours des cinq dernières années, une progression constante d'entreprises éprouvant des difficultés à recruter du personnel. Une entreprise sur deux éprouverait des difficultés de recrutement selon l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre en 2002, soit deux fois plus qu'en 1998 ;
- Les fonctions reliées au développement des ressources humaines causent le plus de difficulté aux entreprises selon l'enquête d'Emploi-Québec Laval sur le développement des ressources humaines auprès des entreprises de 20 employés et plus (2002). En plus des difficultés de recrutement, le roulement de la main-d'œuvre cause également d'importants problèmes de gestion chez le tiers des répondants. Par contre, les préoccupations des entreprises à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre sont absentes dans plus de 80 % des entreprises de la région et une faible proportion d'entreprises a mis en place des politiques de gestion sur le vieillissement de la main-d'œuvre ;
- Selon les entreprises, le non accès à l'emploi est principalement causée par le manque de qualification ou d'expérience dans plus de 50 % des cas, les conditions de travail non concurrentielles dans 32 % des cas, l'absence du diplôme recherché dans plus de 29 % des cas ainsi que les lacunes au plan des qualités personnelles dans plus de 29 % des cas.

Un bassin de main-d'œuvre potentielle à Laval :

- S'il existe des besoins importants en main-d'œuvre, la région compte par ailleurs un bassin important de personnes à la recherche d'un emploi. Ainsi, en septembre 2003, le bassin de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail à Laval atteint 9 376 et celui de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi, 4 192. La région ne peut pas se passer de la force de travail de ces personnes alors qu'elle prévoit qu'un nombre sans précédent de postes seront disponibles à l'horizon 2007 ;
- Laval enregistre une amélioration du niveau de scolarité de ses résidents selon le recensement de 2001 mais une personne sur quatre n'a toujours pas de diplôme. En ce qui a trait aux jeunes, 31,3 % des jeunes Lavallois de 15 à 24 ans ne vont pas à l'école et 11,5 % des jeunes entre 20 à 24 ans ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires ;
- Le taux d'activité des femmes est de 58,2 % comparativement à 72,4 % pour les hommes. L'écart pour le taux d'emploi est presque aussi important (53,5 % comparativement à 65,8 %) ;
- Laval présente une forte concentration de personnes immigrantes (une personne sur six en 2001 soit près de 52 500 personnes) mais plusieurs éprouvent des difficultés d'intégration en emploi. D'ailleurs, plus du quart des prestataires adultes de l'assistance-emploi sont des personnes immigrantes.

B. AIDER LE PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE LAVALLOIS À TROUVER UN EMPLOI

- Donner l'accès le plus large possible aux mesures et services à la population tout en maintenant par ailleurs le volume de nouveaux participants aux interventions à 9 002, soit un niveau comparable à celui de 2003-2004 (8 976). Maintenir également à 75 % la proportion des participants aux interventions qui sont des personnes à risque de chômage prolongé ;
- Prendre action pour augmenter le nombre de personnes qui effectuent un retour en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec pour atteindre 5 747 comparé à une cible 5 161 en 2003-2004 ; atteindre un taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec Laval de l'ordre de 55 % comparé à une cible de 50 % en 2003-2004 ;
- Augmenter l'utilisation du service Placement en ligne tant par les entreprises que les chercheurs et fixer à 18 372 le nombre de vacances signalées comparé à 16 057 en 2003-2004.

Les actions envisagées dans le PAR :

- Mettre davantage en valeur les services offerts dans les salles multiservices et à cet effet :
 - Faire la promotion des services offerts en salles multiservices auprès de la population lavalloise ;
 - Assurer une présence continue et assidue dans les salles multiservices pour offrir l'ensemble des services universels de base ;
 - Développer l'expertise des agents d'aide à l'emploi sur la recherche d'emploi ;
 - Améliorer les outils d'information sur le marché du travail mis à la disposition de la clientèle.
- Faire mieux connaître l'offre de service d'Emploi-Québec à nos partenaires, aux organismes qui interviennent auprès des jeunes, aux organismes qui interviennent auprès des prestataires de l'assistance-emploi (CLSC, organismes communautaires, etc.).
- Augmenter l'utilisation qui est faite du service Placement en ligne et à cet effet :
 - Poursuivre l'effort de promotion auprès des entreprises ayant des difficultés de recrutement ;
 - Intensifier nos efforts pour promouvoir le service Placement en ligne auprès des participants à nos mesures ;
 - Soutenir les organismes communautaires spécialisés en employabilité dans l'utilisation du service Placement en ligne ;
 - Donner des cliniques d'inscription aux clients ;
 - Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des participants aux interventions afin de les inciter à s'inscrire au Placement en ligne, tant par le personnel des CLE que par des organismes communautaires spécialisés en employabilité qui accueillent des clients d'Emploi-Québec.
- Habiller davantage le personnel des CLE à utiliser l'information sur le marché du travail (IMT) pour améliorer l'efficacité des interventions et à cet effet :
 - Offrir du soutien individualisé aux agents des salles multiservices sur l'IMT, sur l'utilisation de l'IMT dans l'approche d'intervention auprès des clients et sur le service Placement en ligne ;
 - Rendre accessible la liste des documents les plus pertinents dans les salles multiservices, la liste des entreprises de Laval et la liste des accès publics à Internet à Laval ;
- Présenter notre offre de service en matière d'IMT ainsi que les résultats de nos études à nos partenaires de services.
- Axer les interventions des agents des CLE auprès des personnes qui sont plus prêtes à intégrer le marché du travail et à cette fin :
 - Augmenter le nombre de suivis et intensifier les services d'accompagnement offerts par les agents des CLE aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment les prestataires de l'assistance-emploi ;
 - Diversifier et adapter l'offre de service des CLE en matière d'activités d'aide à l'emploi pour les personnes qui ont besoin d'un coup de pouce pour trouver un emploi, qu'il s'agisse d'activités de rédaction de curriculum vitae, de cliniques d'inscription au service Placement en ligne, d'information sur le marché du travail à jour et adapté au profil socio-économique des clients, etc. ;
 - Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des clients ayant terminé une activité d'aide à l'emploi afin de les accompagner vers l'emploi ;
 - Maximiser l'utilisation des partenaires de services pour les clients qui ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail et qui ont besoin d'une aide plus spécialisée offerte par ces organismes.
- Développer les complémentarités avec les organismes communautaires spécialisés en employabilité et à cet effet :
 - Faire réaliser par les organismes une planification mensuelle des participations afin de faciliter les suivis et d'apporter les correctifs nécessaires ;
 - Mettre à contribution ces organismes afin de repérer et de présenter des pratiques gagnantes auprès des clientèles aux agents des CLE ;
 - Fixer des objectifs en termes de retours en emploi dans les ententes de services avec ces organismes et leur offrir des moyens supplémentaires pour atteindre ces résultats, comme la possibilité d'aider leurs participants à obtenir un emploi en vertu de la mesure *Subventions salariales*, s'il y lieu ;
 - Soutenir ces organismes dans l'implantation de la reddition de comptes.

Région de Laval (13)

- Adapter notre offre de service pour augmenter les chances des participants de trouver ou de conserver leur emploi :
 - Offrir des activités spécifiques visant le développement des qualités personnelles en *Services d'aide à l'emploi* (SAE) ; demander au besoin à l'organisme d'offrir un accompagnement personnalisé aux participants qui intègrent un emploi au moyen de la mesure *Subventions salariales* (entreprise privée) ;
 - Augmenter le nombre de suivis réalisés auprès des entreprises par la Direction des services aux entreprises, dans le but de repérer rapidement les participants à la mesure *Subventions salariales* qui sont à risque d'abandon ou de mise à pied.
- Développer des stratégies avec nos partenaires de la Table éducation/emploi/ressources externes pour diminuer les taux d'abandon des participants à la mesure de *Formation de la main-d'œuvre*, faire mieux connaître les exigences d'un retour aux études aux participants, améliorer l'accompagnement psychosocial pendant la participation, diminuer les délais dans la production des rapports d'absence aux cours et pour réaliser une évaluation post-formation auprès des finissants à cette mesure.
- Développer des activités d'appariement et à cette fin :
 - Poursuivre le projet pilote en cours visant à permettre aux entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre de faire du recrutement directement dans nos salles multiservices ;
 - Intensifier les échanges entre les CLE et la Direction des services aux entreprises pour aider les entreprises à trouver, parmi nos clients, des personnes pouvant occuper les postes vacants.

C. SOUTENIR LES ENTREPRISES DE LA RÉGION QUI ONT DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

- Maintenir la cible de nombre d'entreprises nouvellement aidées à 94 (95 en 2003-2004) pour aider les entreprises ayant des besoins en main-d'œuvre mais privilégier par ailleurs les entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre ; augmenter le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail dans les entreprises et viser une cible de 112 nouvelles ententes de qualification comparée à une cible de 72 en 2003-2004.

Les actions envisagées dans le PAR :

- Être davantage proactif auprès des entreprises ayant des difficultés de recrutement ou autres et à cette fin :
 - Mettre en place un mécanisme de démarchage d'entreprises avec les principaux partenaires de la région, dans le but de mieux cibler et d'aider les entreprises connaissant des difficultés de recrutement.
- Intervenir de manière sectorielle afin de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises et à cette fin :
 - Poursuivre l'entente avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche sur une intervention concertée dans l'organisation de formations sur les meilleures pratiques d'affaires des entreprises ;
 - Favoriser des interventions de nature sectorielle auprès du Regroupement des entreprises manufacturières de Laval, notamment en gestion des ressources humaines ;
 - Susciter des arrimages avec les plans d'action 2004-2005 des comités sectoriels de main-d'œuvre d'Emploi-Québec.
- Renforcer les compétences des employeurs en matière de gestion des ressources humaines et à cette fin :
 - Offrir une session de formation aux dirigeants ou responsables des ressources humaines des entreprises sur la gestion prévisionnelle ;
 - Rendre accessible un document adapté pour les moyennes entreprises leur permettant de traiter la gestion prévisionnelle ;
 - Soutenir les entreprises dans l'utilisation des nouveaux outils en ligne mis à leur disposition par Emploi-Québec, pour évaluer sommairement la situation de leur entreprise en matière de gestion des ressources humaines.
- Soutenir les employeurs qui souhaitent déposer une demande au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMFO).
- Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises de la région ;
- Former les opérateurs en eau potable tel que le prévoit la réglementation.

D. AMÉLIORER NOS RÉSULTATS GRÂCE À UNE MEILLEURE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- Améliorer la connaissance des besoins des entreprises et des clientèles.

Les actions envisagées dans le PAR sont :

- Mettre en place un comité de veille d'information avec les conseillers du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDER) concernant les besoins en main-d'œuvre et le vieillissement de la main-d'œuvre.
- Réaliser et diffuser les résultats d'une enquête auprès des entreprises de la région de Laval sur les besoins en main-d'œuvre.
- Animer les rencontres du comité LIC et rendre accessible au personnel d'Emploi-Québec une liste à jour des entreprises de la région.
- Réaliser et diffuser les études suivantes à partir des données du recensement 2001 :
 - Portrait régional et portraits de territoires de CLE ;
 - Portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail ;
 - Portrait de la situation des femmes sur le marché du travail.
- Collaborer avec le Forum jeunesse de Laval à la réalisation d'une étude sur la situation socio-économique des jeunes de la région.

E. RENFORCER NOS INTERVENTIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN MISANT SUR LE TRAVAIL EN PARTENARIAT.

- Développer des arrimages avec la Conférence régionale des élus ;
- Travailler avec les partenaires pour favoriser l'intégration et la rétention en emploi des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi ;
- Travailler avec les partenaires pour développer la culture de formation en milieu de travail ;
- Travailler avec les partenaires des autres régions à la résolution de dossiers ayant une dimension métropolitaine.

Les actions envisagées dans le PAR :

- Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval dans son travail de représentation auprès de la Conférence régionale des élus.
 - Collaborer avec la CRE à l'organisation d'une rencontre réunissant les organismes qui interviennent auprès des entreprises dans le but d'échanger sur les services offerts et d'établir des passerelles.
 - Développer des arrimages avec la CRE en matière de conciliation travail-famille.
 - Soutenir les initiatives du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval visant à trouver des moyens pour favoriser une plus grande intégration et rétention en emploi des personnes immigrantes et des jeunes.
 - Poursuivre la collaboration d'Emploi-Québec aux travaux du Comité des partenaires du Carrefour d'intégration de Laval visant notamment à établir des passerelles entre les organismes qui interviennent auprès des personnes immigrantes.
 - Soutenir les organismes communautaires spécialisés en employabilité dans la recherche d'une plus grande complémentarité dans les interventions, entre eux et avec Emploi-Québec Laval et à cette fin :
 - Encourager le réseautage des organismes afin de leur permettre de développer leur expertise au contact des autres organismes, notamment en matière de recrutement ;
 - Évaluer avec les organismes les suivis à donner à l'étude en cours sur la faisabilité d'un regroupement d'organismes dans un seul local ;
 - Soutenir l'implantation de la reddition de comptes ;
 - Poursuivre les efforts en vue de favoriser le réseautage entre les organismes communautaires spécialisés en employabilité et le milieu de l'éducation à Laval.
 - Soutenir la participation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval au colloque sur la formation en milieu de travail de la Commission des partenaires du marché du travail du 26 mai 2004.
 - Sous réserve de l'adoption du volet 2 du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), soutenir le développement de projets collectifs de formation en réponse aux besoins prioritaires de formation de la région définis par le Conseil régional, comme le prévoit le deuxième volet du FNFMO (*proposition à l'étude à la CPMT au moment de rédiger ces lignes*).
- Soutenir la participation du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval à la Table métropolitaine mise en place par Emploi-Québec sur les dossiers retenus en priorité dans le présent plan d'action (voir la section 2, la rubrique « La dimension métropolitaine »).

Région de Laval (13)

F. AMÉLIORER LES SERVICES AUX CITOYENS ET LA GESTION PAR RÉSULTATS

- Mettre en œuvre le plan d'action adopté par le Comité de gestion d'Emploi-Québec Laval visant à renforcer le service direct à la clientèle, à améliorer le soutien offert au service direct à la clientèle et à apporter des éléments de solution à l'essoufflement des employés;
- Apporter les changements nécessaires à l'organisation du travail pour réaliser les actions retenues dans le PAR et atteindre les cibles de résultats;
- Améliorer la gestion par résultats.

Les actions envisagées dans le PAR :

<ul style="list-style-type: none"> Soutenir la nouvelle mission du CLE de Saint-Vincent-de-Paul en libre-service assisté ; dans la mesure où les conditions le permettront, changer la vocation du CLE de Sainte-Rose en libre-service assisté et transfert des ressources au CLE de Chomedey-Sainte-Dorothée.
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour le développement d'une approche clientèle à la Direction du partenariat et des opérations régionales.
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des actions concrètes pour favoriser un meilleur arrimage entre les CLE et la Direction des services aux entreprises.
<ul style="list-style-type: none"> Réinvestir toute marge de manœuvre pour le remplacement des employés affectés au service direct à la clientèle.
<p>Mettre en œuvre les actions pour atteindre l'objectif du Comité de gestion à plus long terme, qui est d'avoir un guichet unique pour la prestation de services des CLE, des organismes communautaires spécialisés en employabilité et d'autres ministères et organismes du gouvernement du Québec.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les changements nécessaires à la réalisation des actions prévues dans le PAR, notamment la mise en valeur des services dans les salles multiservices.
<ul style="list-style-type: none"> Mobiliser l'ensemble du personnel autour du PAR et de la planification locale.
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la qualité des suivis de la planification budgétaire au niveau local afin d'atteindre l'équilibre budgétaire.
<ul style="list-style-type: none"> Resserrer les arrimages entre la reddition de comptes, la planification régionale et locale ainsi que la planification budgétaire.
<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le suivi quant à l'utilisation des mesures et des services et les liens avec l'atteinte des résultats.

G. LA RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION 2004-2005 PAR FONDS ET PAR UNITÉ ADMINISTRATIVE

	FONDS DU QUEBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL
Engagements reportés	2 077 200 \$	6 953 900 \$	9 031 100 \$
Ententes de service avec les organismes	1 374 900 \$	2 410 100 \$	3 785 000 \$
Mesure de formation – achats de groupe	576 000 \$	1 224 000 \$	1 800 000 \$
Mesure de formation – employeurs	0 \$	200 000 \$	200 000 \$
Contrats d'intégration au travail	300 000 \$	0 \$	300 000 \$
Subventions salariales	705 000 \$	795 000 \$	1 500 000 \$
Frais d'aide à l'emploi en participation	971 200 \$	4 256 000 \$	5 227 200 \$
Concertation pour l'emploi ¹	0 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Réserve	0 \$	250 000 \$	250 000 \$
TOTAL	6 004 300 \$	17 089 000 \$	23 093 300 \$

	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST			SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLÉ DE LAVAL-DES-RAPIDES ET DE SAINT-VINCENT-DE-PAUL	CLÉ DE CHOMEDEY- SAINTE-DOROTHÉE	CLÉ DE SAINT-ROSE	TOTAL SECTEUR OUEST		
Fonds du Québec	1 562 600 \$	1 428 900 \$	976 400 \$	2 405 300 \$	2 036 400 \$	6 004 300 \$
Compte de l'assurance-emploi	6 109 200 \$	4 514 100 \$	3 079 500 \$	7 593 600 \$	3 386 200 \$	17 089 000 \$
TOTAL	7 671 800 \$	5 943 000 \$	4 055 900 \$	9 998 900 \$	5 422 600 \$	23 093 300 \$

¹ Incluant les projets spéciaux.

H. LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS 2004-2005 PAR SECTEUR ET PAR UNITÉ ADMINISTRATIVE

INDICATEURS	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST			SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLE DE LAVAL-DES-RAPIDES ET DE SAINT-VINCENT-DE-PAUL	CLE DE CHOMEDEY-SAINTE-DOROTHÉE	CLE DE SAINTE-ROSE	SOUS-TOTAL SECTEUR OUEST		
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	-	-	-	-	18 372	18 372
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec Laval	3 858	2 900	2 244	5 144	-	9 002
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 376	1 684	1 687	3 371	-	5 747
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,2 %	47,4 %	61,3 %	53,8 %	-	55,0 %
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant le retour en emploi	5 204 150 \$	3 883 641 \$	3 212 209 \$	7 095 850 \$	-	12 300 000 \$
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	523	323	334	657	-	1 180
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,0 %	45,4 %	53,6 %	49,4 %	-	48,3 %
8. Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	1 286	950	938	1 888	-	3 174
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6 %	48,9 %	57,8 %	53,3 %	-	52,1 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	-	-	-	-	94	94
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	-	-	-	-	112	112
12. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 708 153 \$	2 233 501 \$	1 058 347 \$	3 291 848 \$	-	6 000 000 \$

Région de Laval (13)

page 106

INDICATEURS	SECTEUR EST	SECTEUR OUEST			SERVICES AUX ENTREPRISES ET RÉGIONALISÉS	TOTAL RÉGION DE LAVAL
	CLE DE LAVAL-DES-RAPIDES ET DE SAINT-VINCENT-DE- PAUL	CLE DE CHOMEDEY- SAINT- DOROTHÉE	CLE DE SAINT-ROSE	SOUS-TOTAL SECTEUR OUEST		
13. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	2 495 997 \$	1 650 141 \$	2 153 862 \$	3 804 003 \$	-	6 300 000 \$
14. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2 098	1 436	1 587	3 023	-	5 121
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	961	635	829	1 464	-	2 425
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande ou risque élevé de chômage de longue durée)	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	-	75,0 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	-	75,0 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	1 393	1 190	477	1 667	-	3 060
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	501	413	196	609	-	1 110
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %	35,6 %	42,0 %	38,8 %	-	37,9 %
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	546	411	318	729	-	1 275

Lanaudiere (14)



1. PRÉSENTATION

Le Plan d'action régional de Lanaudière est un document de planification stratégique qui a pour but de situer la problématique du marché du travail de la région, de présenter les orientations retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière et de définir les stratégies d'intervention à mettre en œuvre par Emploi-Québec pour soutenir le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Considérant l'ampleur des problématiques sur lesquelles Emploi-Québec est appelée à intervenir, le plan d'action régional est élaboré dans une perspective pluriannuelle où seuls les éléments liés à l'intervention sont mis à jour annuellement.

Pour Emploi-Québec, l'année 2004-2005 se présente comme une année de transition vers un nouveau cycle de trois ans. Afin de favoriser le développement d'une vision commune du marché du travail, la direction régionale d'Emploi-Québec s'est associée à des partenaires régionaux de premier plan pour réaliser une analyse du marché du travail régional (Conseil régional de développement de Lanaudière, Développement des ressources humaines du Canada, Lanaudière économique, ministère du Développement économique régional et ministère de l'Éducation du Québec). Cette analyse, rendue publique à l'hiver 2004, fait ressortir les principaux éléments de problématique de la main-d'œuvre, des entreprises, des secteurs et des professions de la région.

À la suite de cette démarche, la présente année verra la tenue d'une consultation élargie des partenaires afin de soutenir les prochaines étapes de planification à partir d'un regard neuf et commun sur la problématique du marché du travail de la région de Lanaudière. Cette consultation nourrira la réflexion du Conseil régional des partenaires du marché du travail en ce qui concerne les orientations et les stratégies à retenir dans la réalisation du plan d'action régional 2005-2008.

Dans l'intervalle, la réalisation de l'exercice de planification 2004-2005 témoigne des efforts concertés du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière et du personnel d'Emploi-Québec. Le portrait du marché du travail a été mis à jour, et un chapitre traitant du développement régional a été ajouté. Les cibles locales fixées à l'égard des services aux individus, des services aux entreprises et de l'efficacité des interventions se traduisent en projets concrets élaborés dans les centres locaux. La synthèse des planifications locales permet un bref survol des activités prévues pour la mise en œuvre des orientations et des stratégies déterminées par le conseil régional. Nous croyons sincèrement qu'à la lumière de cette démarche les ressources actives dans les centres locaux d'emploi ainsi qu'à la direction régionale continueront de démontrer une approche proactive dans l'offre de services à la main-d'œuvre et aux entreprises. L'ensemble de ces actions permettra de contribuer de manière significative au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de la région.

En terminant, nous aimerions rappeler la très grande richesse du partenariat dans la réalisation d'une mission aussi complexe que celle d'Emploi-Québec. En effet, la collaboration constante des partenaires du marché du travail, plus particulièrement des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de la formation et de l'économie a permis d'élaborer un plan d'action régional qui soutiendra une prochaine année remplie de défis et d'accomplissements.

La directrice régionale
Emploi-Québec Lanaudière

Mireille Doré

La présidente du Conseil régional des partenaires
du marché du travail de Lanaudière

Mireille Lepage-Cyr

Région de Lanaudière (14)

2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LANAUDIÈRE

2.1 Vue d'ensemble

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 km². Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte près de 60 municipalités. Les municipalités sont regroupées en six municipalités régionales de comté (MRC) dont la superficie et la population sont variables. On y retrouve aussi la communauté attikamek de Manawan au nord de la MRC de Matawinie.

La région comporte de nombreux avantages favorables à son développement économique. On pense notamment à la proximité d'un vaste bassin de main-d'œuvre et de consommateurs, à la disponibilité de terrains à vocation résidentielle, commerciale, industrielle ainsi qu'à la présence d'une économie diversifiée.

2.1.1 ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

Les données du recensement de 2001 démontrent un léger ralentissement de la croissance de la population régionale par rapport aux recensements précédents.

Croissance de la population			
	1996	2001	Variation %
Québec	7 138 795	7 237 480	1,4 %
Lanaudière	375 174	388 495	3,6 %
D'autray	37 550	38 345	2,1 %
Joliette	52 845	54 165	2,5 %
L'Assomption	102 188	103 980	1,8 %
Matawinie	41 325	43 175	4,5 %
Montcalm	38 055	38 740	1,8 %
Des Moulins	103 213	110 090	6,7 %

De 1996 à 2001, la région de Lanaudière a connu une croissance démographique de 3,6 % comparativement à 1,4 % pour le Québec. Dans la région, cette évolution s'est manifestée très différemment selon les MRC. Les MRC des Moulins et de Matawinie ont été à l'origine d'une partie importante de cette augmentation. Quant à la MRC de l'Assomption, elle a poursuivi sa croissance mais dans des proportions inférieures à la moyenne régionale. Dans l'ensemble des MRC de la région, c'est celle de l'Assomption qui a connu la plus faible croissance de sa population au cours de cette période. Les MRC de Joliette, de Montcalm et de D'Autray ont connu des augmentations de la population oscillant autour de 2 de 1996 à 2001.

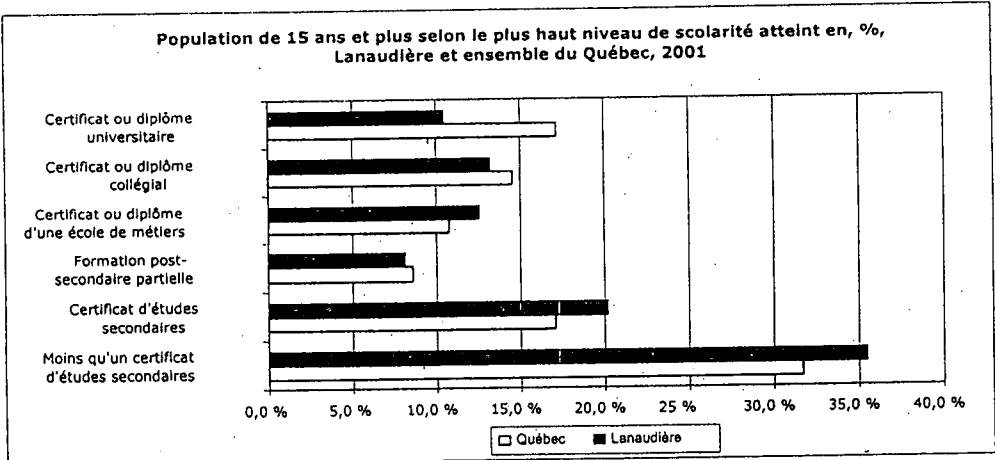
Groupes d'âge	Population totale par groupe d'âge 2001			
	Québec		Lanaudière	
	Nombre	Part relative %	Nombre	Part relative %
0-14	1 291 585	17,8 %	79 520	20,5 %
15-34	1 871 260	25,9 %	91 700	23,6 %
35-64	3 114 820	43,0 %	175 405	45,1 %
65 et +	959 810	13,3 %	41 845	10,8 %
Total	7 237 480	100,0 %	388 495	100,0 %

La population lanaudoise est plus jeune que la population québécoise. En effet, la population âgée de 0 à 14 ans est plus importante dans la région qu'au Québec et, inversement, la population âgée de 65 ans et plus est plus importante au Québec que dans la région. Les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) sur la croissance démographique de la région révèlent un recul significatif du poids des jeunes de moins de 14 ans d'ici 2026. Quant à la population de 55 ans, elle ne cesse de progresser. On assiste au vieillissement de la population.

En 2001, la proportion de femmes dans la population québécoise était légèrement plus élevée que la proportion d'hommes. Dans Lanaudière, la proportion de femmes et d'hommes dans la population régionale était relativement la même, c'est-à-dire autour de 50. Même si l'on observe quelques différences selon les MRC, les écarts en pourcentage entre les femmes et les hommes demeurent faibles.

2.1.2 Évolution de la scolarité et des revenus

Le niveau de scolarité des Québécois et des Lanaudois s'est amélioré de 1996 à 2001. Malgré cette amélioration, on observe des différences importantes entre les deux territoires. En 2001, la proportion de la population avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ni certificat, est plus élevée dans la région qu'au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un diplôme universitaire est nettement plus élevée que la proportion régionale.



Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001.
Compilation et traitement, Institut de la statistique du Québec, Direction de l'édition et des communications, 2003.

On constate que la proportion de personnes avec 13 ans et moins de scolarité, sans diplôme ni certificat, est plus grande chez les personnes de catégories d'âge plus élevées, tandis que, chez les catégories d'âge plus jeunes, on retrouve les proportions les plus fortes de personnes ayant un diplôme universitaire.

Revenu annuel moyen des ménages					
Québec			Lanaudière		
1996	2001	Variation (%)	1996	2001	Variation (%)
42 229 \$	49 998 \$	18,4 %	43 235 \$	51 024 \$	18,0 %

En ce qui concerne le revenu annuel moyen des ménages et le revenu moyen de la population de 15 ans et plus, ils ont augmenté au Québec et dans la région, au cours des dernières années. En 2001, les revenus annuels moyens des ménages québécois et régionaux étaient respectivement de 49 998 \$ et 51 024 \$. Les écarts entre les revenus moyens des MRC de la région étaient assez importants. Les ménages des MRC de L'Assomption et des Moulins ont sans contredit les revenus les plus élevés de la région tandis que ceux des MRC de Matawinie, de Montcalm, de D'Autray et de Joliette ont des revenus généralement inférieurs à la moyenne régionale.

Revenu annuel moyen des ménages 2001							
Québec	Lanaudière	D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
49 998 \$	51 024 \$	42 656 \$	45 720 \$	60 400 \$	39 379 \$	41 239 \$	57 495 \$

2.1.3 Principaux indicateurs du marché du travail

Suivant la tendance amorcée depuis plusieurs années, la région a connu une forte croissance du nombre de personnes occupées au cours des dernières années. Toutes proportions gardées, le nombre de personnes occupées tend généralement à augmenter plus fortement dans la région qu'au Québec.

De 1996 à 2001, la croissance québécoise et régionale du nombre de personnes occupées a permis une baisse considérable du taux de chômage. Au même moment, on assistait à une augmentation des taux d'activité et d'emploi.

	Québec			Lanaudière		
	1996	2001	Variation (%)	1996	2001	Variation (%)
Population active	3 536 205	3 742 485	5,8 %	184 980	199 150	7,7 %
Personnes occupées	3 119 130	3 434 265	10,1 %	165 435	185 740	12,3 %
Taux de chômage	11,8 %	8,2 %		10,6 %	6,7 %	
Taux d'activité	62,3 %	64,2 %		64,5 %	65,6 %	
Taux d'emploi	55,0 %	58,9 %		57,7 %	61,1 %	

Même si l'évolution des indicateurs des MRC est généralement similaire à celle de la région, il persiste des disparités importantes selon les MRC. Au cours de la période de 1996 à 2001, ce sont les MRC de D'Au-tray, de Montcalm et de Matawinie qui ont connu les améliorations les plus marquées de leurs indicateurs. En 2001, les MRC de L'Assomption, des Moulins, de D'Au-tray et de Joliette avaient des taux de chômage égaux ou inférieurs à 8,2 %. Quant aux taux d'activité et d'emploi, ils étaient nettement supérieurs à la moyenne québécoise et régionale pour les MRC de L'Assomption et des Moulins, tandis qu'ils étaient légèrement inférieurs à la moyenne régionale pour les MRC de Joliette, de D'Au-tray et de Montcalm. Malgré une amélioration générale de sa situation, la MRC de Matawinie avait un taux de chômage supérieur à 11% et des taux d'activité et d'emploi nettement inférieur à la moyenne régionale et québécoise.

L'examen par groupe d'âge pour 2001 démontre que le taux d'activité est plus élevé chez la population de 30 à 54 ans que chez les 15 à 29 ans. La population de 55 à 64 ans a généralement un taux d'activité plus faible que celui des groupes d'âge situés entre 15 et 54 ans. Cette situation s'explique probablement par une part importante de personnes à la retraite chez le groupe des 55 à 64 ans, ce qui a pour effet de diminuer le taux d'activité de ce groupe. L'analyse du taux d'emploi par groupe d'âge permet de dégager sensiblement le même constat que pour le taux d'activité.

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 2001. On remarque toutefois que les travailleurs autonomes sont davantage présents dans les MRC rurales du territoire, c'est-à-dire les MRC de D'Au-tray, de Montcalm et de Matawinie. La concentration d'exploitants agricoles, qui sont dénombrés à titre de travailleurs autonomes, pourrait expliquer une partie de cette réalité.

2.2 Main-d'œuvre

Les principales études réalisées sur les causes du chômage prolongé démontrent que les facteurs de risque d'exclusion du marché sont liés à des caractéristiques davantage socioprofessionnelles que démographiques. C'est d'ailleurs pour cette raison que le repérage de la clientèle d'Emploi-Québec s'effectue sur la base de critères tels que la scolarité, la durée de chômage et le taux de salaire. Ces facteurs sont déterminants dans l'analyse du risque de chômage prolongé et de la dépendance aux programmes publics de soutien du revenu. Dans ce contexte, certains groupes plus à risque devront faire l'objet d'une attention particulière: la main-d'œuvre féminine, les responsables de familles monoparentales, les prestataires de l'assurance-emploi, les prestataires de l'assistance-emploi, les jeunes de 15 à 29 ans, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées et les personnes immigrantes. Ces groupes démographiques présentent des particularités qui influencent grandement leur problème d'intégration au marché du travail. Pour la plupart de ces groupes, les facteurs déterminants dont nous venons de traiter sont vécus de manière différente soit par leur acuité, soit par la présence de plusieurs de ceux-ci. De plus, le cumul de certains facteurs aggravants joue un rôle considérable dans la situation d'employabilité et le besoin de services qui peuvent en découler.

2.2.1 La main-d'œuvre féminine

Les données de l'Enquête sur la population active montrent une croissance importante du nombre de femmes dans la population active de 1992 à 2002. Dans la région, cette réalité s'est traduite par une augmentation des personnes occupées. Les femmes ont connu une variation annuelle moyenne de près de deux fois supérieure à celle des hommes. En dépit de cette avancée, les femmes travaillant à temps plein ont des revenus d'emploi moyens de 27 000 \$ alors que les hommes dans la même situation ont des revenus moyens d'emploi de 40 500 \$. Les femmes demeurent concentrées dans certains secteurs d'activité (commerce de détail, finance et assurances, enseignement, santé) et certains types de professions (personnel de bureau, personnel de la vente et des services, enseignant, personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux et de l'enseignement). Elles occupent aussi en plus forte proportion des emplois atypiques, non syndiqués et à statut précaire.

2.2.2 Les responsables de famille monoparentale

En 2001, on dénombrait 16 375 familles monoparentales sur le territoire de Lanaudière, 78 % d'entre elles dirigées par des femmes. Une certaine proportion de ces familles vivent de prestations de l'assistance-emploi. En effet, en juin 2003, 2536 ménages monoparentaux reçoivent des prestations de la sécurité du revenu dont 2268 sont dirigés par une femme. Le risque de chômage de longue durée de ces femmes est aggravé lorsqu'il est associé à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité ou une absence prolongée du marché du travail.

2.2.3 Les prestataires de l'assurance-emploi¹

La région de Lanaudière a connu une hausse de son nombre de prestataires de l'assurance-emploi au deuxième trimestre de 2003 par rapport au même trimestre de 2002. Toutefois, depuis le début de 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi dans la région effectue des mouvements tantôt à la hausse, tantôt à la baisse, dépendamment des trimestres observés. Une certaine constante demeure. Le taux d'assurance-emploi² est généralement plus faible dans les MRC de l'Assomption, des Moulins et de Joliette tandis qu'il est généralement plus élevé dans les MRC de D'Autray, de Montcalm et de Matawinie. Élément intéressant, le taux d'assurance-emploi de la MRC de D'Autray tend à diminuer au fil des trimestres et à se rapprocher de plus en plus de celui des MRC ayant les taux les plus faibles.

2.2.4 Les prestataires de l'assistance-emploi³

Depuis le début de l'année 2002, l'analyse comparée des données d'un mois de l'année avec le même mois de l'année précédente tend généralement à démontrer une baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi dans la région. Cette évolution s'est traduite sensiblement de la même façon dans les MRC de la région. Toutefois, le taux d'assistance-emploi⁴ diffère beaucoup d'une MRC à l'autre. Les MRC des Moulins et de l'Assomption ont des taux nettement inférieurs à la moyenne régionale tandis que, pour les MRC de D'Autray, de Joliette, de Montcalm et de Matawinie, on observe la situation inverse. En juin 2003, la région comptait 11 660 prestataires à l'assistance-emploi dont 6 843 prestataires étaient considérés sans contrainte à l'emploi. Ces prestataires, dits sans contraintes, reçoivent en moyenne des prestations depuis près de 10 ans et ont pour la plupart, une scolarité de niveau primaire ou secondaire.

2.2.5 Les jeunes de 15 à 29 ans

Selon les données du recensement de 2001, les jeunes de 15 à 29 ans de la région de Lanaudière et du Québec présentent une situation d'emploi semblable. En effet, les jeunes de la région de Lanaudière obtiennent un taux d'emploi de 61,4 % et un taux d'activité de 68,1 %, ce qui correspond à ceux des jeunes du Québec. Par contre, les jeunes de la région de Lanaudière affichent un taux de chômage de 9,8 % soit 1,5 % inférieur à celui des jeunes du Québec.

Au regard de la diplomation au secondaire avant l'âge de 20 ans, une étude de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière (avril 2003) démontre que les jeunes de Lanaudière ont obtenu en 2001 un taux de diplomation de 63,9 %. Ce taux est de 8,0 % inférieur à celui des jeunes du Québec. Les filles de la région ont un taux de diplomation de 73,2 % et les garçons de 55,1 %. D'importantes différences existent aussi entre les taux de diplomation selon les municipalités régionales de comté (MRC). Ainsi, les MRC de Joliette et de L'Assomption obtiennent des taux de 74,0 %, donc supérieurs à la moyenne régionale. Les MRC de D'Autray et Des Moulins dépassent légèrement la moyenne avec des taux qui gravitent autour de 65,0 %. Finalement, les MRC de Matawinie et de Montcalm présentent des taux inférieurs à 60,0 %, les situant parmi les plus bas au Québec.

1. Nombre total de prestataires de l'assurance-emploi.

2. Taux d'assurance-emploi : nombre de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population des 15 à 64 ans du recensement de 2001.

3. Nombre de prestataires adultes à l'assistance-emploi sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi.

4. Taux d'assistance-emploi : nombre total de prestataires de l'assistance-emploi (avec contraintes sévères, avec contraintes temporaires et sans contraintes à l'emploi) par rapport à la population de 15 à 64 ans du recensement de 2001.

2.2.6 Les personnes de 45 ans et plus

Les données relatives aux principaux indicateurs du marché du travail provenant du recensement de 2001 indiquent que la situation d'emploi des personnes de 45 ans à 64 ans du Québec et de Lanaudière est relativement comparable. Le taux d'activité des 45 à 64 ans de Lanaudière s'élève à 66,3 % ce qui est inférieur à celui du Québec. Leur taux d'emploi est de 62,3 % dans Lanaudière, ce qui est inférieur à celui du Québec. Par ailleurs, le taux de chômage des 45 à 64 ans de Lanaudière est de 6,0 %, soit 1,1 % de moins que ce groupe au Québec.

Les données des sous-groupes selon l'âge ou le sexe présentent aussi d'importantes différences avec le grand groupe des 45 à 64 ans. Dans Lanaudière, le taux d'activité des 45 à 49 ans s'élève à 85,3 %, alors celui des 60 à 64 ans atteint 27,9 %. Le taux d'emploi passe de 81,0 % pour les 45 à 49 ans à 25,2 % chez les 60 à 64 ans. Le taux de chômage, pour sa part, augmente avec l'âge, passant de 5,0 % pour le premier sous-groupe à 9,6 % pour les 60 à 64 ans. Des écarts aussi considérables existent entre les hommes et les femmes dans ces mêmes sous-groupes d'âge. En moyenne, les femmes présentent des taux d'activité et d'emploi de 18 % inférieurs à ceux des hommes. Le taux de chômage chez les femmes de 45 à 59 ans est légèrement supérieur à celui des hommes. Par contre, ce taux s'élève à 8,9 % chez les femmes de 60 à 64 ans, ce qui est inférieur de 1,1 % à celui des hommes du même groupe.

Pour ce qui est de la scolarité, la proportion des personnes de 45 à 54 ans de Lanaudière ayant entre 9 et 13 années de scolarité avec certificat d'études secondaires s'élève à 27,01 %. Cette proportion diminue à 18,61 % chez les 55 ans et plus. Les données selon le sexe indiquent que les femmes sont en proportion plus nombreuse à avoir atteint ce niveau de scolarité ce, autant chez les 45 à 54 ans que chez les 55 ans et plus.

2.2.7 Les personnes handicapées

Dans Lanaudière, l'Office des personnes handicapées estime la population handicapée de 15 à 64 ans à 26 800 personnes en 2000. L'Enquête canadienne sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), menée par Statistique Canada en 2001, constitue la source principale d'information sur le profil et la participation au travail des personnes handicapées. Bien que la notion de limitation a un sens plus large que celle de handicap, elle est utilisée afin d'estimer le nombre de personnes handicapées d'un territoire.

À cette date, seules les données détaillées pour le territoire du Québec sont disponibles. Celles-ci indiquent 324 000 personnes handicapées de 15 à 64 ans au Québec. Si l'on regarde la scolarité, on constate que 44 % de ces personnes ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires comparé à 25 % pour la population sans handicap. L'activité sur le marché du travail est aussi fort distincte. Chez les personnes handicapées, la proportion de personnes occupées représente moins de la moitié de celle des personnes sans handicap. On compte de plus 35 % de chômeurs alors que cette proportion est de 6 % chez les personnes ne présentant pas de handicap. La différence se traduit aussi dans les revenus alors que les personnes handicapées affichent un revenu annuel moyen correspondant à 75 % de celui des personnes non handicapées.

2.2.8 Les personnes immigrantes

Peu de données régionales sont disponibles au sujet des personnes immigrantes. En 2001, la population immigrante représentait 2 % de la population totale de Lanaudière. Depuis les années 1960, ce sont les MRC de L'Assomption, Des Moulins et de Matawinie qui ont reçu le plus grand nombre d'immigrants. La majorité des immigrants avaient plus de 20 ans au moment de leur arrivée sur le sol lanauois. Pour l'ensemble de cette période, la population immigrante provenait surtout de la France, de l'Italie, d'Haïti, des États-Unis et de la Belgique.

Par ailleurs, les données détaillées du recensement de 2001, présentement disponibles pour le Québec seulement, permettent de situer sommairement la situation du marché du travail. Ainsi, au Québec, les personnes immigrantes représentaient 9,9 % de la population totale et 10,8 % de la population de 15-64 ans en 2001. Leur taux de chômage est de 11,7 % alors que le taux de chômage de la population non-immigrante est de 7,8 %. Leur taux d'emploi est plus faible (63,2 % comparativement à 69,2 % pour la population de 15-64 ans).

Lors de leur arrivée au pays, les personnes immigrantes font souvent face à des obstacles qui compromettent leur entrée sur le marché du travail : méconnaissance des institutions, non-reconnaissance de leurs diplômes et acquis, barrières linguistiques et culturelles, etc. L'obtention d'un premier emploi dans leur pays d'accueil peut donc s'avérer excessivement difficile.

2.3 Secteurs d'activité économique

De 1992 à 2002, la région de Lanaudière a connu une croissance annuelle moyenne de 2,8 % de son nombre de personnes occupées. Toutes proportions gardées, la hausse régionale est près de deux fois plus forte que celle du Québec. Dans la région, 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 annuelle moyenne de 1,6 % du nombre de personnes occupées de 2003 à 2007. 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.

2.3.1 La branche du primaire

Dans la branche du primaire, le secteur de l'agriculture est celui qui occupe le plus de personnes dans la région. Au cours des dernières années, le secteur agricole a assisté à un accroissement de la taille des fermes et à une diminution de leur nombre. Parallèlement, le secteur s'est modernisé avec l'utilisation de plus en plus répandue de nouvelles technologies. L'évolution du secteur sera aussi influencée par la diminution de la demande régionale de tabac jaune. Cette diminution s'expliquerait notamment par la baisse de la consommation de tabac et par l'importation en provenance d'autres pays producteurs.

Les prévisions d'emploi pour la période de 2003 à 2007, 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 plutôt à une relative stabilité du nombre de personnes occupées dans cette branche.

2.3.2 La branche du secondaire

Aux fins de cette analyse, la branche du secondaire se subdivise principalement en trois grands secteurs, soit le manufacturier de biens non durables, le manufacturier de biens durables et la construction. Comme nous le verrons, ces grands secteurs connaîtront des croissances similaires ou supérieures à la moyenne régionale.

- La branche du secondaire, manufacturier de biens non durables⁵

Au cours des dix dernières années, le grand secteur du manufacturier de 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 la tendance passée, c'est-à-dire autour de 1,1 % annuellement. Toutefois, cette évolution se traduira différemment selon les secteurs d'activité économique concernés. En ce qui concerne la croissance du nombre de personnes occupées, les secteurs des aliments, des boissons, du caoutchouc et du plastique devraient mener le bal, au cours de cette période.

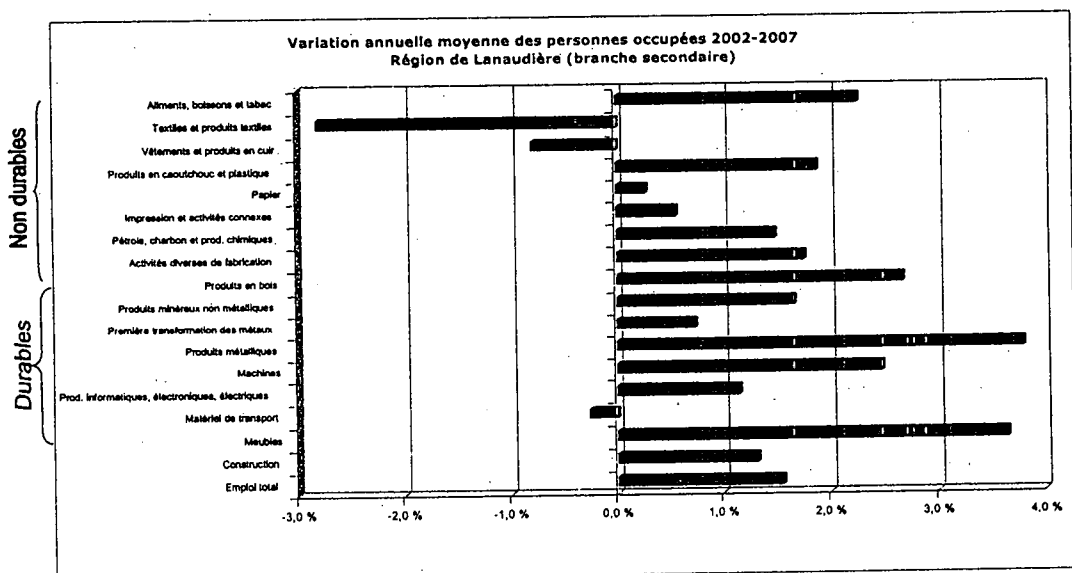
- La branche du secondaire, manufacturier de biens durables⁶

Toutes proportions gardées, le secteur du manufacturier de biens durables fait partie des secteurs ayant contribué le plus à la croissance du nombre de personnes occupées dans la région au cours des dix dernières années. Pour notre période de prévisions, il devrait connaître une croissance annuelle moyenne de son nombre de personnes occupées supérieure à la moyenne régionale, c'est-à-dire autour de 2,1 %. Cette augmentation sera attribuable principalement aux secteurs des produits métalliques, du meuble, du bois et de la machinerie.

- 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 depuis le milieu des années 1990. Pour notre période de prévisions, le secteur de la construction affichera une croissance de son nombre de personnes occupées similaire à la moyenne régionale.

5. Le grand secteur du manufacturier de biens non durables comprend les secteurs des aliments, boissons, tabac, caoutchouc, plastique, textile, vêtement, cuir, papier, impression, pétrole, produits chimiques et activités diverses de fabrication.
6. Le grand secteur du manufacturier de biens durables comprend les secteurs du bois, des produits minéraux non métalliques, de la première transformation des métaux, des produits métalliques, de la machinerie, des produits informatiques, électroniques, électriques, du matériel de transport et du meuble.

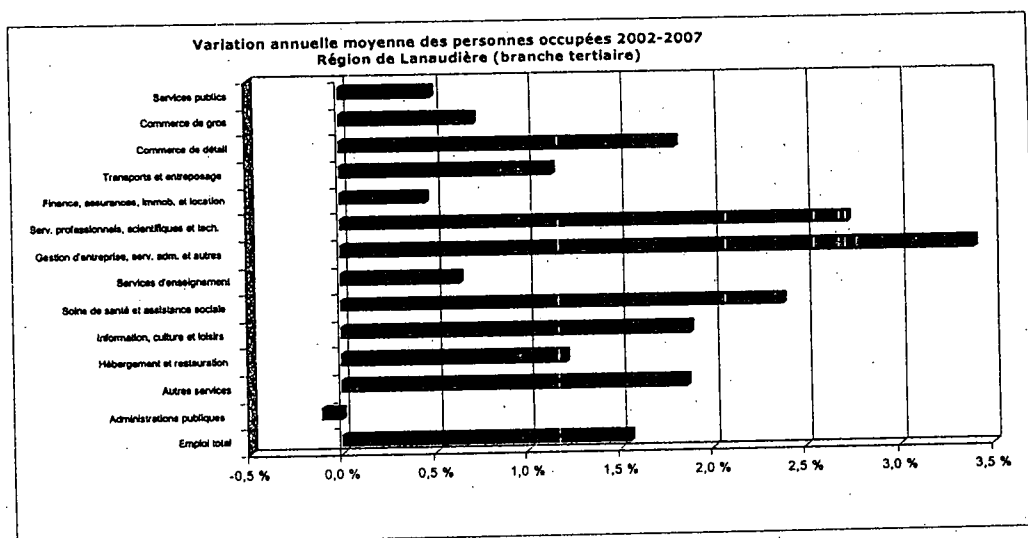


Source : Emploi-Québec, région de Lanaudière.

2.3.3 La branche du tertiaire

Les activités de la branche du tertiaire sont liées principalement aux services. C'est dans un contexte régional de croissance de la population et d'augmentation importante du nombre de nouvelles entreprises que la branche du tertiaire a évolué au cours des dernières années.

Pour les prochaines années, l'augmentation de la population, conjuguée à la croissance des activités manufacturières de la région, devrait permettre à la branche du tertiaire de connaître une croissance de son nombre de personnes occupées. Cette hausse devrait osciller autour de 1,6 % annuellement d'ici 2007.



Source : Emploi-Québec, région de Lanaudière.

3. LA PLANIFICATION RÉGIONALE 2004-2005

Afin d'assurer la mise en œuvre des orientations et des stratégies définies par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière, Emploi-Québec a retenu différentes pistes d'action. Les mesures actives d'Emploi-Québec assurent une part importante des réalisations prévues. Des actions complémentaires d'information sur le marché du travail, de partenariat et de soutien aux mesures sont aussi planifiées afin d'accroître l'efficacité des interventions et d'assumer pleinement notre rôle dans le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

La liste qui suit, loin d'être exhaustive, permet de mettre en lumière certaines des actions locales et régionales prévues dans la planification 2004-2005.

PROBLÉMATIQUE DU CHÔMAGE (de courte et longue durée)

3.1 Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre	
Stratégies	Pistes d'action
3.1.1 Favoriser le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail	<p>Élaboration et diffusion des perspectives sectorielles et professionnelles.</p> <p>Élaboration et mise à jour de la liste des professions en demande actuellement.</p> <p>Réalisation de l'exercice d'estimation des besoins de formation de la main-d'œuvre, à temps plein et à temps partiel.</p> <p>Réalisation et diffusion trimestrielle du <i>Bulletin régional du marché du travail</i> de la région de Lanaudière.</p> <p>Mise à jour régulière de la documentation disponible pour les sessions de groupe et les salles multiservices.</p> <p>Traitement et diffusion des données du recensement 2001.</p> <p>Réalisation de l'analyse du marché du travail de la région de Lanaudière et des analyses locales du marché du travail.</p> <p>Réalisation de fiches sectorielles et de trois fiches-clientèles.</p> <p>Réalisation d'une enquête auprès des entreprises portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.</p> <p>Rencontres du comité régional « Information sur le marché du travail et mesures et services ».</p> <p>Participation à des comités nationaux en lien avec le développement de l'information sur le marché du travail, notamment le comité des répondants IMT, le comité des perspectives sectorielles et professionnelles, le comité de développement du <i>Bulletin régional sur le marché du travail</i> et le comité sur les enquêtes auprès des entreprises.</p>
3.1.2 Soutenir l'intégration rapide de la main-d'œuvre sans emploi dans les occupations disponibles ou en demande actuellement	<p>Utilisation des mesures et services : Activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi, Supplément de retour au travail et Services universels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'utilisation optimale des services de placement pour un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. • Promotion des services Placement en ligne et IMT en ligne auprès des milieux scolaires, des chercheurs d'emploi et des employeurs. <p>Tenue d'événements locaux et régionaux sur les thèmes de l'emploi, de la formation et de la main-d'œuvre.</p> <p>En collaboration avec la Sécurité du revenu, réalisation de la stratégie Place à l'emploi pour les nouveaux demandeurs et les prestataires de l'assistance-emploi dont la durée de prestations sans interruption est inférieure à deux ans.</p>

Région de Lanaudière (14)

3.2 Réduire la période d'inactivité des personnes à risque de chômage prolongé	
Stratégies	Pistes d'action
3.2.1 Assurer une offre de services variée aux chômeurs de longue durée ou à risque de le devenir afin de les aider dans leur démarche vers l'emploi	<p>Utilisation des mesures et services : Projets de préparation à l'emploi, Mesure de formation de la main-d'œuvre, Insertion sociale, Soutien au travail autonome et Subventions salariales.</p> <p>Notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• en vertu de la mesure de formation, recommandations vers les établissements de formation et organisation d'activités de formation de base correspondant à la politique d'éducation des adultes et de formation continue;• mise en place d'activités pour soutenir les prestataires de l'assistance-emploi dans leur démarche vers l'emploi;• gestion du programme Contrat d'intégration au travail pour les personnes handicapées;• collaboration avec la Sécurité du revenu à la mise en œuvre du programme Solidarité Jeunesse;• développement de projets pour clientèles particulières tels Jeunes volontaires et Ma place au soleil;• poursuite de la collaboration avec les entreprises d'insertion et avec l'entreprise d'entraînement.
3.3 Contribuer à la reconnaissance de problématiques régionales propres à certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée	
Stratégies	Pistes d'action
3.3.1 Maintenir et établir des liens de partenariat actif avec les regroupements représentant des clientèles à risque de chômage de longue durée, les ministères et les organismes gouvernementaux	<p>Participation active aux diverses tables régionales dont la Table des partenaires en développement social, le comité régional sur la valorisation de l'éducation et le regroupement Lanaudière pour l'intégration au travail.</p> <p>Participation aux comités de régie Centre des ressources humaines du Canada – Emploi-Québec (CRHC-EQ) et Sécurité du revenu – Emploi-Québec (SR-EQ).</p> <p>Participation au comité régional de suivi de Solidarité Jeunesse.</p> <p>Développement de liens de partenariat avec les organismes intervenant auprès des personnes immigrantes et amélioration de la connaissance régionale de cette problématique particulière d'intégration au travail.</p>
3.3.2 Développer la connaissance régionale en regard de certains groupes démographiques à risque élevé de chômage de longue durée et soutenir la mise en œuvre de stratégies particulières	<p>En vertu de la stratégie à l'égard de la main-d'œuvre féminine :</p> <ul style="list-style-type: none">• réalisation et diffusion d'un portrait de la clientèle féminine dans les mesures et les services d'Emploi-Québec;• participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet partenarial régional en condition féminine. <p>En vertu de la stratégie à l'égard des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none">• gestion du programme Contrat d'intégration au travail (voir 3.2.1);• participation à la Table de concertation pour l'intégration au travail des personnes handicapées. <p>En vertu de la stratégie nationale pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none">• diffusion d'information spécifique aux travailleurs de 45 ans et plus auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires;• sensibilisation des entreprises au phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre.

Problématique du chômage : Cibles de résultats (Accès aux services pour les individus)	
Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière
#2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec.	12 050
#3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	7 130
#6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale.	1 580
#8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans.	4 249
#14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec.	6 855
#16 Proportion des participants aux interventions répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée).	75 %
#17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée.	75 %
# 18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi.	5 095
# 21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base.	1 707

PROBLÉMATIQUE DES ENTREPRISES ET PARTENAIRES

3.4. Favoriser l'arrimage du développement économique, de l'emploi et de la main-d'œuvre	
Stratégies	Pistes d'action
3.4.1 Maintenir et établir des liens de partenariat avec les regroupements sectoriels, les ministères et les organismes à vocation économique	<p>Soutien à la diffusion de l'information provenant des comités sectoriels de main-d'œuvre.</p> <p>Collaboration à la mise en œuvre de l'entente spécifique pour le secteur de la culture et des communications.</p> <p>Participation à la table métropolitaine de Montréal et au comité de soutien à la table.</p> <p>Participation à la Table régionale d'économie sociale de Lanaudière et à la Table régionale du bioalimentaire.</p> <p>Participation au collectif de formation agricole de Lanaudière et au comité paritaire de l'automobile Lanaudière-Laurentides.</p> <p>Partenariat avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche dans le soutien aux entreprises de la région et participation au comité de régie MDERR-EQ.</p>
3.4.2 Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises, soutenir le maintien en emploi des travailleurs et la création d'emploi	<p>Mise en œuvre de la mesure Concertation pour l'emploi, du volet entreprise de la mesure de formation, des services de placement et du programme d'apprentissage en milieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mise en œuvre du dispositif de repérage des entreprises; • intervention-conseil en soutien à la gestion des ressources humaines en entreprise notamment en regard de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre; • information, accompagnement et suivi en relation avec la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre; • organisation de formation à temps partiel en lien avec les attentes du marché du travail et les besoins des travailleurs en emploi • en vertu du programme d'apprentissage en milieu de travail, soutien à la qualification des opérateurs et opératrices affectés au traitement de l'eau et visés par l'article 44 du règlement sur la qualité de l'eau potable qui prévoit la qualification de tous les opérateurs d'ici juin 2004. <p>Soutien à la complémentarité des actions d'Emploi-Québec auprès des individus et des entreprises, notamment par les services en ligne de placement et d'information sur le marché du travail.</p>
Entreprises et partenaires : résultats quantitatifs (Accès aux services pour les entreprises)	
Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière
#1 Nombre de vacances signalées au Service national de placement.	13 695
#10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives.	143
#11 Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail).	200

Région de Lanaudière (14)

QUALITÉ ET EFFICACITÉ DES SERVICES

3.5 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
3.5.1 Poursuivre les travaux d'amélioration continue des services à la clientèle	<p>Formation continue du personnel notamment:</p> <ul style="list-style-type: none">• intervention auprès de clientèles vivant une problématique de santé mentale;• développement des compétences pour les chefs d'équipe;• mise à jour des technologies de l'information. <p>Suivi et accompagnement du personnel en regard du parcours, de l'approche d'intervention et du soutien du revenu.</p> <p>Réalisation et suivi du plan d'action régional (PAR) et des planifications des activités du CLE (PAC).</p> <p>Réalisation et suivi de la planification budgétaire opérationnelle régionale et locale.</p> <p>Mise en application de la procédure de réexamen administratif.</p> <p>Suivi mensuel et analyse des résultats régionaux et locaux.</p> <p>Application et suivi des mécanismes de contrôle et conformité dans la gestion des mesures, l'octroi de contrats et d'ententes de services avec les intervenants externes.</p>
3.5.2 Maintenir et enrichir les liens de collaboration avec les établissements de formation et les ressources externes	<p>Participation à la Table régionale d'éducation, au comité permanent et au sous-comité de travail de la carte des programmes de formation professionnelle et technique.</p> <p>Participation à la Table régionale ministère de l'Éducation du Québec - ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MEQ-MESSF) et rencontre annuelle des établissements d'enseignement.</p> <p>Participation à la Table régionale de coordination de la semaine québécoise des adultes en formation.</p> <p>Négociation et suivi des ententes annuelles avec les ressources externes.</p> <p>Coordination du forum régional Ressources externes.</p>
Qualité et efficacité des services : résultats quantitatifs (satisfaction de la clientèle, efficacité et efficience)	
Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005 Lanaudière
# 3 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	7 130
# 4 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	51 %
# 5 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.	15,9 M
# 7 Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	46,6 %
# 9 Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	50,3 %
# 12 Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	7,8 M
# 13 Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	8,1 M
# 15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	3 131
# 19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	1 782
# 20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.	36,6%

Région de Lanaudière (14)

4. LA PLANIFICATION LOCALE 2004-2005

Pour Emploi-Québec, il est primordial de s'assurer que les planifications locales soient adaptées aux réalités des territoires tout en maintenant la cohérence régionale et l'équité entre les localités. À cette fin, les budgets et les cibles de résultat sont répartis entre les centres locaux selon un modèle élaboré en partenariat avec les centres locaux et le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

À partir des budgets alloués et des cibles, chacun des centres locaux est en mesure d'organiser son intervention sur le marché du travail de son territoire. Le présent chapitre traite du modèle de répartition ainsi que des budgets et des cibles de résultats de chacun des CLE. Il présente aussi une synthèse des planifications locales de la région de Lanaudière.

4.1 Modèle de répartition du budget d'intervention (FDMT) et des cibles de résultats

Le modèle de répartition a pour but de distribuer de façon équitable les cibles de résultat et le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) entre les sept CLE de la région de Lanaudière.

Le modèle de répartition de la région de Lanaudière est basé sur le poids relatif des clientèles potentielles d'Emploi-Québec. Il accorde 40 % aux prestataires de l'assurance-emploi et 40 % aux prestataires de l'assistance-emploi, les personnes occupées comptent pour 20 % du modèle.

4.1.1 Modèle de répartition

Le tableau suivant présente la répartition des clientèles potentielles d'Emploi-Québec, par CLE, en nombre absolu.

CRITÈRES	Poids du critère	Lanaudière	Barthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
Prestataires de l'assurance-emploi	40,0%	14 555	1 595	2 020	3 167	1 076	944	1 732	4 021
Prestataires de l'assistance-emploi	40,0%	11 919	1 709	2 493	1 694	1 449	883	1 916	1 775
Personnes occupées	20,0%	185 740	17 090	24 525	53 825	8 625	7 735	16 530	57 410

4.1.2 Répartition 2004-2005

Le tableau suivant présente le résultat en terme de poids relatif pour chacune des variables et chacun des CLE.

CRITÈRES	Poids du critère	Lanaudière	Barthierville	Joliette	Repentigny	Rawdon	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
Prestataires de l'assurance-emploi	40,0%	14 555	4,38%	5,55%	8,70%	2,96%	2,59%	4,76%	11,05%
Prestataires de l'assistance-emploi	40,0%	11 919	5,74%	8,37%	5,69%	4,86%	2,96%	6,43%	5,96%
Personnes occupées	20,0%	185 740	1,84%	2,64%	5,80%	0,93%	0,83%	1,78%	6,18%
TOTAL PROPORTION 2004-2005	100,0%	S.O.	11,96%	16,56%	20,18%	8,75%	6,39%	12,97%	23,19%

4.2 Budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Le Fonds de développement du marché du travail est composé de deux sources distinctes : le compte de l'assurance-emploi et le Fonds du Québec. L'hypothèse ci-après est basée sur le budget d'intervention initial d'Emploi-Québec pour l'exercice 2003-2004¹. Lors de la confirmation du budget régional 2004-2005, des modifications pourront être apportées.

4.2.1 Budget régional

Le budget régional du Fonds de développement du marché du travail est présenté par sources et exprimé en milliers.

	Compte de l'assurance-emploi	Fonds du Québec	Total
Budget initial ¹	22 430,6 \$ ²	9 078,2 \$ ³	31 508,8 \$
Budget régional non réparti	729,7 \$	1 039,7 \$	1 769,4 \$
Solde disponible réparti par CLE selon le poids relatif des clientèles	21 700,9 \$	8 038,5 \$	29 739,4 \$

4.2.2 Répartition par centre local d'emploi

Le tableau suivant présente la répartition entre les CLE des deux sources du Fonds de développement du marché du travail. Les montants sont exprimés en milliers.

CLE	Poids relatif 2004-2005	Budget initial (hypothèse de travail)		
		COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	FONDS DU QUÉBEC	TOTAL
Berthierville	11,96 %	2 595,2 \$	961,3 \$	3 556,5 \$
Joliette	16,56 %	3 593,4 \$	1 331,1 \$	4 924,4 \$
Repentigny	20,18 %	4 380,2 \$	1 622,5 \$	6 002,7 \$
Rawdon	8,75 %	1 898,5 \$	703,3 \$	2 601,8 \$
Saint-Jean-de-Matha	6,39 %	1 386,8 \$	513,7 \$	1 900,5 \$
Sainte-Julienne	12,97 %	2 814,6 \$	1 042,6 \$	3 857,2 \$
Terrebonne	23,19 %	5 032,3 \$	1 864,1 \$	6 896,3 \$

- 1. Note de Mme Loiselle, 31 mars 2003.
- 2. Après soustraction de 272,8 \$: la contribution de Lanaudière à la Table métropolitaine.
- 3. Budget CIT de 769,4 \$ inclus.

Des modifications pourront être effectuées en cours d'année en fonction des budgets alloués.

4.3 CIBLES INITIALES 2004-2005 par CENTRE LOCAL D'EMPLOI

CIBLES INITIALES 2004-2005 PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI

Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005							
	Lanaudière ¹	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	Poids relatif 2004-2005	11,96 %	16,56 %	8,75 %	20,18 %	6,39 %	12,97 %	23,19 %
Problématique du chômage								
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	12 050	1 441	1 995	1 054	2 432	770	1 563	2 794
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 130	853	1 181	624	1 439	456	925	1 653
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 580	189	262	138	319	101	205	366
8. Nombre de nouveaux participants, de moins de 30 ans, aux interventions d'Emploi-Québec	4 249	508	704	372	858	272	551	985
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	6 855	820	1 135	600	1 384	438	889	1 590
16. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte et longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
18. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	5 095	609	844	446	1 028	326	661	1 181
21. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 707	204	283	149	345	109	221	396
Problématique des entreprises et partenaires								
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	13 695							
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	143	17	24	13	29	9	19	33
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification (programme d'apprentissage en milieu de travail)	200							

Région de Lanaudière (14)

CIBLES INITIALES 2004-2005 PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI (suite)

Indicateurs	Cibles initiales 2004-2005							
	Lanaudière ¹	Berthierville	Joliette	Rawdon	Repentigny	Saint-Jean-de-Matha	Sainte-Julienne	Terrebonne
	Poids relatif 2004-2005	11,96 %	16,56 %	8,75 %	20,18 %	6,39 %	12,97 %	23,19 %
Qualité et efficacité des services								
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 130	853	1 181	624	1 439	456	925	1 653
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	51,00 %							
5. Sommes des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	15,90 \$							
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,60 %							
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,30 %							
12. Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une activité d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	7,80 \$							
13. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,10 \$							
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 131	374	518	274	632	200	408	726
19. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 782	213	295	156	360	114	231	413
20. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,60 %							

1. note du 5 décembre, DPIMT.

ANNEXE 1

Le marché du travail, région de Lanaudière

Tableau synthèse

	Québec	Lanaudière	Municipalités régionales de comté					
			D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Des Moulins
Population totale:	7 237 480	388 495	38 345	54 165	103 980	43 175	38 740	110 090
Groupe d'âge ¹								
0-14	1 291 585	79 520	7 435	9 170	21 860	7 240	7 970	25 845
15-34	1 871 260	91 700	8 570	12 805	24 815	8 060	8 805	28 645
35-64	3 114 820	175 405	16 990	24 165	47 975	20 340	17 340	48 595
65 et +	959 810	41 845	5 350	8 025	9 315	7 540	4 625	6 990
Nombre de familles monoparentales	335 595	16 375	1 625	2 735	4 240	1 610	1 560	4 605
Taux de familles monoparentales ¹	16,6	14,4	14,6	17,9	13,8	14,2	12,5	14,0%
Revenu annuel moyen des ménages ¹	49 998	51 024	42 656	45 720	60 400	39 379	41 239	57 495
Niveau de scolarité % des personnes sans diplôme d'études ²	31,7	35,5	42,2	34,2	28,6	45,0	46,2	32,5
Population active ¹	3 742 485	199 150	18 265	26 715	56 670	18 520	18 285	60 695
Personnes occupées ¹	3 434 265	185 740	17 090	24 525	53 825	16 360	16 530	57 410
Taux de chômage ¹	8,2	6,7	6,4	8,2	5,0	11,7	9,6	5,4
Taux d'activité ¹	64,2	65,6	60,6	62,0	69,7	52,3	60,3	72,6
Taux d'emploi ¹	58,9	61,1	56,7	56,9	66,2	46,2	54,5	68,7
Nombre d'employeurs ³		15 182	2 146	2 630	3 805	1 668	1 394	3 539
Nombre d'employés ³		79 007	13 683	28 067	27 507	11 348	8 962	29 023
Taux de prestataires de l'assurance-emploi (2e trimestre 2003) ⁴	5,7	5,2	6,0	5,3	4,1	4,8	6,3	4,9
Taux des prestataires de l'assistance-emploi (mars 2003) ⁵	8,1	6,6	10,0	10,5	3,5	11,8	10,3	3,4

Sources:

1. Statistique Canada, Recensement 2001, Compilation spéciale Emploi-Québec, direction régionale de Lanaudière.
2. Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001. Compilation et traitement: Institut de la statistique du Québec, Direction de l'édition et des communications, 2003.
3. Direction des Ressources humaines Canada, Structure Industrielle 2001.
4. Développement des Ressources humaines du Canada. Moyenne mobile du nombre de prestataires de l'assurance-emploi pour les mois d'avril, mai et juin 2003.
5. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2003.

* Taux d'assurance-emploi: Nombre de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population totale de 15 à 64 ans du recensement de 2001.

** Taux d'assistance-emploi: Nombre total de prestataires de l'assistance-emploi (incluant les trois catégories: avec contrainte sévère à l'emploi, avec contrainte temporaire à l'emploi et sans contrainte à l'emploi) au moins de mars 2003 par rapport à la population totale des 15 à 64 ans du recensement de 2001.

Région de Lanaudière (14)

Laurentides (15)



AVANT PROPOS

Ce présent document est une synthèse du Plan d'action régional 2002-2005 mise à jour pour 2004-2005 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides.

Avec l'emploi comme objectif prioritaire, le plan d'action en appelle à la mobilisation de toutes les ressources d'Emploi-Québec autour des orientations régionales que sont le réemploi, l'aide aux personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi, l'aide aux entreprises et aux personnes en emploi et la gestion par résultats marquée d'une rigoureuse reddition de comptes publique et transparente.

Adaptant notre action à la réalité régionale, ce plan tient compte de la mise en place de la Conférence régionale des élus dorénavant chargée d'établir pour les Laurentides un plan quinquennal définissant les objectifs généraux et particuliers de développement. À cet égard, le Conseil s'est joint à la Commission des partenaires du marché du travail et aux autres conseils régionaux pour s'assurer que la loi prévoit que le plan quinquennal tienne compte des objectifs et stratégies du Plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

De la même façon, la modernisation de l'État entreprise par le gouvernement amènera le Conseil à une certaine vigilance quant aux impacts de cette opération sur l'environnement interne d'Emploi-Québec et à s'assurer du maintien de la qualité de la prestation des services publics d'emploi et de la collaboration des partenaires du marché du travail.

Exposé des problématiques régionales et territoriales

Outre les facteurs qui influenceront l'évolution de l'emploi au Québec, d'autres éléments joueront un rôle dans notre région :

- ✦ La croissance démographique : depuis plusieurs années, la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation de population au Québec. Même si un ralentissement est prévu, la région continuera de progresser plus rapidement que les autres. Cette caractéristique influence la demande dans plusieurs secteurs, comme la construction, les services à la consommation et les services gouvernementaux.
- ✦ Les investissements : des investissements importants dans plusieurs domaines favoriseront la création d'emplois. À titre d'exemple, rappelons que la mise en œuvre des phases 3 et 4 du plan de développement d'Intrawest impliquera un investissement de l'ordre de un milliard au cours des prochaines années.
- ✦ Une économie diversifiée : la région des Laurentides est l'une des plus diversifiées, sinon la plus diversifiée au Québec. Cette caractéristique est un avantage car la région est moins dépendante des difficultés qui peuvent survenir dans un secteur en particulier.
- ✦ D'autres facteurs, par exemple, la disponibilité de terrains à vocation commerciale et industrielle à prix compétitif, une qualité de vie intéressante et l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal favorisent également le développement de l'emploi dans notre région.

Ensemble, ces facteurs favoriseront la création d'emplois. Pour la période de 2003-2007, l'effectif de résidents des Laurentides ayant un emploi progressera au taux annuel moyen de 2,1 %, soit une augmentation d'un peu plus de 26 000. À noter qu'il s'agit d'un taux de croissance annuel moyen inférieur à celui que nous avons observé au cours des dernières années. Toutefois, le taux de croissance régional demeure plus élevé que celui du Québec (1,5 %).

À cette demande attribuable à l'expansion du marché du travail, s'ajouteront les besoins liés au remplacement de la main-d'œuvre qui prendra sa retraite. Selon nos estimations, environ 25 000 personnes quitteront leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la période de 2003-2007.

En somme, Emploi-Québec estime qu'un peu plus de 50 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période de 2003-2007. Un peu plus de la moitié de cette estimation sera attribuable à l'expansion, alors que le reste proviendra des besoins liés au remplacement de la main-d'œuvre.

Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2007. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible dans le secteur primaire.

Dans le manufacturier, l'important secteur de l'aéronautique a connu des ratés en 2002 et 2003 et certaines entreprises ont été contraintes de réduire leur personnel. Les perspectives pour la période de 2003-2007 sont limitées pour ce secteur. En fait, la récupération des emplois perdus dépendra du redressement des conditions économiques et de l'amélioration du contexte géopolitique mondial.

D'autre part, l'imposition par les Américains de taxes sur nos exportations de bois d'œuvre et la problématique régionale relative aux droits de coupe affectent certaines entreprises de l'industrie du bois. Les perspectives à moyen terme pour cette industrie sont néanmoins considérées comme bonnes au Québec et dans notre région. Il faut dire qu'une bonne partie des emplois se retrouvent dans des activités non concernées par les problèmes soulevés précédemment. Il n'en demeure pas moins que si ces problèmes ne sont pas résolus, l'emploi pourrait être affecté dans certaines entreprises.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que la base économique très diversifiée de la région des Laurentides contribue à atténuer l'effet négatif des difficultés d'une entreprise ou d'un secteur en particulier. Ainsi, d'autres secteurs du manufacturier devraient contribuer à la création d'emplois. Mentionnons, à titre d'exemples, l'industrie des aliments et boissons, des produits en caoutchouc et plastique, des produits métalliques et du meuble.

En résumé, le secteur manufacturier devrait connaître globalement une croissance de l'emploi au cours des prochaines années. Toutefois, si la reprise de l'économie américaine tarde à se manifester et si la devise canadienne continue de s'apprécier face au dollar U.S., les entreprises du secteur manufacturier qui sont le plus orientées vers le marché américain pourraient éprouver des difficultés à maintenir leur position concurrentielle avec les conséquences négatives que cela entraînerait sur l'emploi.

Par ailleurs, la construction occupe chez nous une place relativement plus grande qu'au Québec et on s'attend à une progression d'ici 2007. Soutenue par le dynamisme démographique, l'amélioration de l'emploi et le faible niveau des taux d'intérêt, l'activité sera positive dans l'habitation. Le secteur non résidentiel ne sera pas en reste grâce aux nombreux projets d'investissement.

Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2002, soit 82 %. Les données pour les neuf premiers mois de 2003 indiquent que cette tendance se poursuit. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2007 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne des secteurs.

Les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront une contribution importante à la création d'emplois. Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé sera le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Les répercussions sur les besoins en main-d'œuvre seront d'autant plus considérables si la problématique de l'iniquité interrégionale en matière de financement des services de santé et des services sociaux soulevée par plusieurs intervenants de la région est prise en compte. Enfin, dans l'enseignement, le recul de la population de 14 ans et moins prévu d'ici 2011, limitera la création d'emplois au cours des prochaines années alors que du côté de l'administration publique, l'ajout de nouveaux emplois sera nul sinon très faible.

Les disparités régionales

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celles qui sont situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2001 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Par exemple, les chiffres concernant les prestataires de l'assistance-emploi pour la période de juin 2003 indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (7,4 %) et d'Argenteuil (9,2 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (2,1 %), de Mirabel (2,1 %) et de Deux-Montagnes (3,1 %).

Les problématiques liées aux individus

Les jeunes

- ⌘ Un groupe dont l'importance démographique décline.
- ⌘ Un chômage plus élevé chez les 15 à 29 ans particulièrement chez les 15 à 19 ans.
- ⌘ Un taux de décrochage scolaire élevé surtout chez les jeunes hommes.
- ⌘ Près d'un prestataire de l'assistance-emploi sur quatre a moins de 29 ans.
- ⌘ Une faible scolarisation rend plus difficile l'intégration au marché du travail des jeunes.

Les personnes de 45 ans et plus

- ⌘ Un groupe de plus en plus important sur le marché du travail.
- ⌘ Une durée de chômage plus longue.
- ⌘ Près du tiers des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.
- ⌘ Des différences entre les 45 à 54 ans et les 55 à 64 ans de même qu'entre les hommes et les femmes.
- ⌘ Plusieurs individus de ce groupe d'âge présentent des problèmes d'adaptation aux nouvelles exigences du marché du travail.
- ⌘ Les employeurs auraient des préjugés négatifs à leur égard et limiteraient leur place dans leurs entreprises.
- ⌘ On assiste à un retour sur le marché du travail de plusieurs retraités.

La main-d'œuvre féminine

- ⌘ La sous-représentation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment dans les professions des sciences naturelles et appliquées. Les femmes dominent dans les postes à temps partiel.
- ⌘ Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'assistance-emploi.
- ⌘ La problématique relative à la conciliation travail-famille est plus présente chez les femmes, notamment pour les responsables de ménage monoparental.

Les personnes handicapées

- ⌘ Une minorité ont un diplôme.
- ⌘ Les employeurs connaissent peu les mesures et les services qui facilitent l'intégration de ces personnes.
- ⌘ Elles sont plus défavorisées et plus touchées par la pauvreté que la majorité des citoyennes et des citoyens.
- ⌘ Selon le rapport *Diagnostic régional de l'économie et de l'emploi relatif à la situation des personnes handicapées de la région des Laurentides*, une part substantielle des personnes handicapées sans emploi de la région démontreraient peu d'intérêt à intégrer le marché du travail.
- ⌘ Leur intégration au marché du travail est limitée par des difficultés d'accessibilité à un moyen de transport.

Les personnes immigrantes

- ⌘ Le Québec accueillera de plus en plus de personnes immigrantes et leur intégration et leur maintien en emploi représentent un défi pour la région.
- ⌘ Plusieurs obstacles compromettent leur entrée sur le marché du travail, dont leur méconnaissance de celui-ci, la difficulté d'acquies une première expérience de travail, les problèmes de reconnaissance des équivalences scolaires, le manque de formation d'appoint et la difficulté à maîtriser la langue française.

Les problématiques liées aux entreprises

La formation de la main-d'oeuvre

- ⌘ Plusieurs personnes sans emploi n'ont pas les compétences professionnelles et présentent des lacunes sur le plan des attitudes et des comportements (savoir-être) pour occuper les emplois disponibles.
- ⌘ On dénote une insuffisance de la formation de la main-d'œuvre en emploi, particulièrement au sein de la petite entreprise.

Les difficultés de recrutement

- ⌘ L'instabilité de certains emplois saisonniers rend difficiles l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre compétente.
- ⌘ Selon un sondage effectué par la firme SOM (2002), le manque de compétences et d'expérience de même que les conditions de travail défavorables occasionnent des problèmes d'embauche.
- ⌘ Les difficultés d'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sont amplifiées par la méconnaissance de l'information disponible sur le marché du travail.

2 2 2 L'exportation

- ✧ L'exportation demeure un moyen à prioriser pour le développement de l'emploi.
- ✧ L'exportation est un moyen à privilégier davantage par les entreprises pour prendre de l'expansion.

Le commerce électronique

- ✧ Le commerce électronique est une voie dont il faut tenir compte dans la nouvelle façon de faire des affaires.
- ✧ L'ensemble des entreprises devront s'adapter à cette nouvelle réalité de la mondialisation des marchés.

Les problématiques sectorielles

Agriculture et agroalimentaire

- ✧ Malgré un niveau d'emploi plutôt stable en agriculture, l'acériculture, l'agrotourisme et la transformation agroalimentaire sont en développement.
- ✧ Des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre sont toujours présentes.
- ✧ Les aliments et les mets préparés ont été désignés comme l'un des créneaux d'excellence dans la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

Industrie du bois et du meuble

- ✧ Très forte croissance de ces secteurs liée à l'augmentation des exportations. Toutefois, les problèmes liés aux coûts d'approvisionnement (redevances forestières) des résineux en forêt mixte et aux négociations avec les États-Unis concernant les taxes sur le bois d'œuvre ont un effet négatif sur la croissance de ce secteur, en particulier dans les industries du bois de sciage.
- ✧ Le développement de la deuxième et de la troisième transformation ainsi que l'introduction de nouvelles technologies entraînent des difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et d'adaptation de la main-d'œuvre en emploi.
- ✧ L'utilisation et la transformation de la forêt mixte: produits à valeur ajoutée ont été désignées comme l'un des créneaux d'excellence dans la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

Culture et communications

- ✧ Ce secteur présente un bon potentiel de croissance, mais à certaines conditions, dont principalement le rehaussement des habiletés de gestion des administrateurs, l'ouverture à la mondialisation des marchés et l'adaptation aux nouvelles technologies.
- ✧ La région possède un grand nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes et une forte concentration d'emplois précaires dans ce secteur.

Services de santé et services sociaux

- ✧ Infirmières et infirmiers
 - La pénurie d'infirmières persiste et pourrait même s'amplifier.
 - Une proportion de plus en plus importante de travailleuses et de travailleurs de 45 ans et plus.
 - Les conditions de travail actuelles accentuent les difficultés de recrutement.
 - Au problème de recrutement s'ajoute celui de la rétention en emploi.
 - La réorganisation des services de santé risque d'entraîner des difficultés accrues en matière de gestion de la main-d'œuvre.
 - Les représentations de la région sur la problématique de l'inéquité interrégionale en matière de financement des services de santé et des services sociaux pourraient avoir des répercussions sur les besoins en main-d'œuvre.
- ✧ Ambulancières et ambulanciers
 - Le maintien en emploi est difficile au profit des régions voisines.
 - Les conditions de travail et l'étendue du territoire à couvrir contribuent aux difficultés de recrutement et de maintien en emploi liées à cette profession.
- ✧ Services de garde
 - La politique familiale engendre des besoins en nouvelle main-d'œuvre.
 - Le perfectionnement de la main-d'œuvre en place est nécessaire car de nouvelles exigences de qualification entraînent des besoins de formation.

Région des Laurentides (15)

Tourisme

- ✎ Les secteurs sensibles à la demande touristique (hébergement, restauration, divertissement, commerce) sont en croissance dans les Laurentides et sont aux prises avec des difficultés de recrutement, mais aussi de rétention de la main-d'œuvre.
- ✎ Le tourisme d'aventure est en émergence et présente un certain potentiel de développement.
- ✎ Les nouvelles normes de qualité dans l'industrie touristique incitent au perfectionnement des travailleuses et des travailleurs.
- ✎ Le tourisme de villégiature quatre saisons a été désigné comme l'un des créneaux d'excellence dans la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

Services aux entreprises

- ✎ Ce secteur est en forte croissance dans la région, d'où une demande accrue pour une main-d'œuvre spécialisée.

Matériel de transport

- ✎ Après des années de forte croissance, le secteur a connu des difficultés en 2003. Les perspectives de reprise demeurent incertaines.
- ✎ Le transport terrestre avancé a été désigné comme l'un des créneaux d'excellence dans la nouvelle stratégie régionale mise de l'avant par le comité ACCORD.

Présentation des orientations, des stratégies et des cibles régionales

Quatre orientations soutenues par quatorze axes d'intervention traduisent les préoccupations et les priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides :

1. Le réemploi.
2. L'aide aux personnes des plus démunies sur le plan de l'emploi.
3. L'aide aux employeurs et aux personnes en emploi.
4. La gestion par résultats.

Orientation 1 **LE RÉEMPLOI**

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 1.1 Produire une information sur le marché du travail (IMT) proactive pour favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et également pour identifier les besoins émergents et anticiper les problématiques à venir.
- 1.2 Développer le service de placement électronique pour les individus et les entreprises, pour un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- 1.3 Intervenir rapidement auprès des personnes à risque de chômage prolongé.

Les cibles de résultats liées à l'orientation 1

- Le nombre d'occasions d'emploi signalées au service de *Placement en ligne*. (n° 1)
- Le montant des prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (n° 21)

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 2.1 Prioriser la préparation et l'insertion en emploi des personnes sous-scolarisées en portant une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi dans les Laurentides que sont les jeunes de 16 à 24 ans, les jeunes femmes monoparentales, les personnes handicapées et les personnes de 45 ans et plus.
- 2.2 Poursuivre le partenariat et la concertation dans la mise en œuvre des stratégies gouvernementales à l'égard des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.
- 2.3 Collaborer à la lutte contre la pauvreté et au développement de l'économie sociale.

Les cibles de résultats liées à l'orientation 2

- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale. (n° 5)
- Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 6)
- Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base. (n° 7)
- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans. (n° 8)
- Le taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 9)
- Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi. (n° 10)
- Le taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. (n° 12)
- Le montant des prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. (no 15)

Orientation 3**L'AIDE AUX ENTREPRISES ET AUX PERSONNES EN EMPLOI****LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE**

- 3.1 Promouvoir et soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi par la formation.
- 3.2 Établir avec les partenaires une offre de formation pour la main-d'œuvre sans emploi répondant aux besoins actuels et à venir des entreprises en vue d'atténuer des difficultés de recrutement.
- 3.3 Favoriser la création et le maintien des entreprises de la nouvelle économie.
- 3.4 Aider les entreprises à accroître leur compétitivité notamment par un soutien dans la gestion de leurs ressources humaines.
- 3.5 Maintenir une approche sectorielle face aux problématiques du marché du travail des Laurentides dans les secteurs suivants: agriculture et agroalimentaire, industrie du bois et du meuble, culture et communications, services de santé et services sociaux, services aux entreprises, matériel de transport et tourisme.

Les cibles de résultats liées à l'orientation 3

- Le nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives. (n° 13)
- Le nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail. (n° 14)

Région des Laurentides (15)

LES AXES D'INTERVENTION REGIONALE

- 4.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.
- 4.3 Mettre en œuvre le plan d'action régional relatif à la Déclaration des services aux citoyennes et aux citoyens.
- 4.3 S'inscrire dans la démarche de modernisation de l'État.

LE VOLET MÉTROPOLITAIN

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel et de Thérèse-De Blainville font partie du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, de Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière. Afin de cerner la problématique métropolitaine du marché du travail, de définir des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'établir une collaboration avec les diverses instances régionales de développement, Emploi-Québec a créé en janvier 1998, conformément à l'article 4 de la loi 150, la Table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, appelée Table métropolitaine de Montréal.

Le développement futur de la région des Laurentides, particulièrement sa composante métropolitaine, sera influencé par la mise en œuvre du cadre d'aménagement et des orientations gouvernementales pour la région métropolitaine de Montréal en vertu de la Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal adoptée en 2001 qui met en place la Communauté métropolitaine de Montréal.

Emploi-Québec Laurentides demeure donc à l'affût des conséquences éventuelles de ces changements sur le marché du travail régional. Pour ce faire, nous participons à l'identification de problématiques, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi et nous collaborons avec la Table métropolitaine de Montréal à la mise en œuvre d'actions communes et concertées. Trois types d'intervention sont envisagés : La première consiste à améliorer les connaissances des secteurs du transport terrestre, de l'industrie manufacturière de l'impression et d'activités connexes (imprimerie), de l'environnement (gestion des déchets) et de la construction. La seconde vise à stimuler la création d'emplois dans les secteurs des produits métalliques et la troisième mise sur une veille et le maintien des emplois des secteurs des produits électriques et électroniques, de l'industrie du meuble et de l'industrie du vêtement. Par ailleurs, on examine les interventions métropolitaines qui pourraient être réalisées pour la clientèle immigrante.

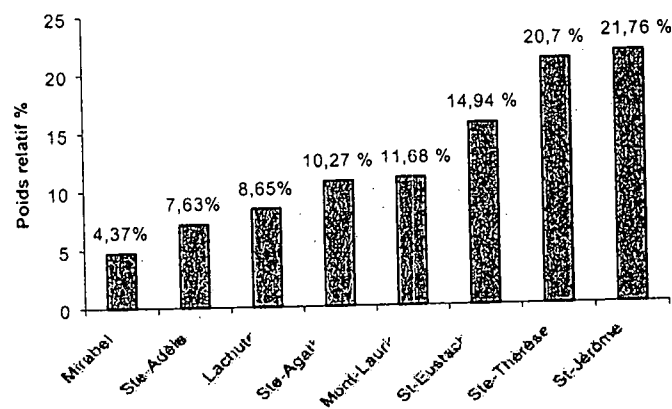
LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS POUR 2004-2005

Indicateurs ciblés		Cibles préliminaires 2004-2005
Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec		
1.	Nombre d'occasions d'emploi signalées au service Placement en ligne	19 902
2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	13 581
3.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 917
4.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,2 %
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 700
6.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,2 %
7.	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 730
8.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans	4 600
9.	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,9 %
10.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	5 350
11.	Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 053
12.	Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,3 %
13.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	207
14.	Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	120
15.	Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	8,7 M\$
16.	Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	17,7 M\$
17.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %
18.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant au critère de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
Indicateurs de l'Entente Canada-Québec		
19.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant de l'assurance-emploi	7 726
20.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 499
21.	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9,0 M\$

Région des Laurentides (15)

POIDS RELATIF POUR 2004-2005 DE CHAQUE CLE SELON LE
MODÈLE À RISQUE DE CHÔMAGE

227



Les cibles reliées aux indicateurs de résultats, le Fonds de développement du marché du travail et les budgets de fonctionnement sont distribués entre les CLE selon les poids relatif ci-dessus.

Montréal (16)



1 Introduction

Le plan d'action régional 2004-2007 d'Emploi-Québec en Montérégie s'inscrit dans un tout nouveau cycle triennal couvrant la période 2004-2007. Il s'appuie sur une analyse rigoureuse du marché du travail régional et sur les résultats de consultations qui se sont tenues à la grandeur du territoire auprès des principaux partenaires d'Emploi-Québec à l'automne 2003.

Le plan d'action rappelle d'abord la mission, les clientèles et les services ainsi que les engagements gouvernementaux d'Emploi-Québec. Il présente ensuite un portrait du marché du travail de la région de la Montérégie. Viennent par la suite les orientations régionales, leurs axes d'intervention et les principales stratégies qui seront mises en oeuvre pour solutionner les problèmes identifiés et relever les défis de l'emploi en Montérégie.

Finalement, sont présentés en annexe du plan d'action, les cibles et les indicateurs de résultats qui permettront d'évaluer le niveau d'atteinte des orientations régionales, ainsi que le budget d'intervention de chacun des centres locaux d'emploi (CLE) et de l'ensemble de la Montérégie.

2 Synthèse des principaux problèmes du marché du travail en Montérégie

Plusieurs sources d'information ont été utilisées afin de cerner les principaux problèmes du marché du travail en Montérégie. Parmi celles-ci, on retrouve notamment les enquêtes sur la population et les prestataires (Statistique Canada, DRHC, etc.), l'Enquête sur la demande et les problématiques de main-d'œuvre des employeurs de la Montérégie 2003 et la consultation des principaux partenaires par les CLE de la Montérégie à l'automne 2003.

Après analyse, les principaux problèmes du marché du travail qui ont été retenus sont les suivants :

- L'absence d'une formation de base (sous-scolarisation) ou le manque de qualification professionnelle ou d'habiletés personnelles d'une partie de la main-d'œuvre sont des obstacles à l'intégration ou au maintien en emploi.
- Le ralentissement démographique et le vieillissement de la population active obligent les entreprises à mieux planifier la relève de leur main-d'œuvre et le recrutement de personnel pour demeurer compétitives sur le marché du travail.
- Une majorité d'entreprises, notamment les PME, ne semblent pas accorder suffisamment d'importance au rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines, ce qui entrave leur capacité à s'adapter aux changements, à être productives et compétitives, et à créer et maintenir des emplois.
- Une forte proportion d'entreprises éprouvent des difficultés de recrutement compte tenu notamment du contexte de rareté relative de main-d'œuvre.
- L'appariement entre l'offre et la demande main-d'œuvre reste à améliorer puisque de nombreux postes demeurent vacants malgré la présence de chercheurs d'emploi.

3 Orientations, axes d'intervention et stratégies

Après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations ministérielles, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à trois orientations, associées chacune à des axes d'intervention précis. Ces orientations constituent les lignes directrices qui guideront l'ensemble des actions des CLE de la Montérégie tout au long du cycle 2004-2007.

Orientation

En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail.

■ Axe d'intervention 1

Intervenir promptement, par de l'aide à la recherche d'emploi, auprès des personnes qui sont sans emploi en raison d'obstacles légers à l'emploi, avec pour objectif leur placement sur les postes disponibles dans les entreprises.

Principales stratégies retenues :

- Orienter les personnes sans emploi vers les entreprises ayant des postes disponibles adéquats, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail ainsi que les prestataires de l'assurance-emploi, en :
 - ✓ maximisant l'utilisation des services universels offerts à l'interne par le personnel d'Emploi-Québec;
 - ✓ maximisant l'utilisation du Système de placement en ligne;
 - ✓ ayant recours aux ressources externes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi conformément à la Politique ministérielle de recours aux ressources externes;
 - ✓ effectuant une veille des emplois disponibles sur le territoire en exploitant les sources d'information locale ainsi que le Système de placement en ligne;
 - ✓ axant les entrevues initiales avec la clientèle (individuelles ou de groupe) sur le placement.
- Lors de nos interventions en entreprise, faire valoir auprès des dirigeants le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les prestataires de l'assistance-emploi.
- Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expérience concrète de travail, car cette expérience permet aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail.
- Sensibiliser la population sur les métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

■ Axe d'intervention 2

Offrir aux personnes qui font face à des obstacles importants d'intégration en emploi (chômage de longue durée), et pour lesquels les services universels sont insuffisants, des services spécialisés appropriés à leur situation.

Principales stratégies retenues :

- Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences génériques de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.).
- Soutenir des personnes sans emploi dans leur participation à une activité de formation, prioritairement lorsque :
 - ✓ ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation
 - ou
 - ✓ ces personnes répondent aux exigences de la formation et il y a une pénurie importante de main-d'œuvre dans cette profession.
- Lorsque la formation s'avère la solution à l'obstacle à l'emploi d'une personne, privilégier des formations qui habilitent rapidement dans un emploi.

■ Axe d'intervention 3

Réaliser promptement des activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes en processus d'intégration en emploi ou qui occupent depuis peu un emploi.

Principales stratégies retenues :

- Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent la motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou à poursuivre les activités/mesures prévues dans leur « Parcours ».
- Aider davantage les personnes qui occupent depuis peu un emploi à demeurer en emploi, en intervenant auprès des entreprises qui embauchent des personnes n'ayant pas pleinement les compétences, les attitudes ou l'expérience requises en vue de favoriser le maintien en emploi de ces personnes. Ces interventions visent autant le dirigeant d'entreprise que le nouvel employé.

Orientation 2

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

■ Axe d'intervention 4

Prioriser les interventions visant à solutionner les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les PME.

Principales stratégies retenues :

- Promouvoir les avantages du Système de placement en ligne auprès des entreprises.
- Soutenir la réalisation auprès de ces entreprises d'activités de sensibilisation sur l'importance de maintenir le plus longtemps possible en emploi leurs travailleurs plus expérimentés.
- Soutenir la mise en place dans les entreprises de structures d'accueil de leurs nouveaux employés, particulièrement ceux qui étaient inactifs depuis un certain temps sur le marché du travail.
- Sensibiliser les entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des taux de roulement de personnel élevés à l'importance de réexaminer les conditions de travail et les soutenir dans l'ajustement de celles-ci (ex. : horaire de travail, conciliation travail/famille, etc.).

■ Axe d'intervention 5

Afin d'améliorer la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, accentuer de façon importante nos interventions auprès des PME, là où les difficultés se posent avec le plus d'acuité, selon des modalités de formation adaptées à leurs réalités.

Principales stratégies retenues

- Augmenter les activités qui font appel à des modes de formation adaptés aux besoins des entreprises, par exemple la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne) ou la formation à temps partiel.

■ Axe d'intervention 6

Soutenir la formation des dirigeants de PME dans le but d'améliorer leurs habiletés à faire face aux défis quotidiens de la gestion de leur entreprise.

Principales stratégies retenues

- Former les dirigeants d'entreprises en matière de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et à préparer la relève.
- Former les dirigeants d'entreprises sur l'importance d'effectuer des activités de formation de leur personnel (implanter une culture de formation continue).
- Soutenir la formation de dirigeants d'entreprises afin d'améliorer leurs habiletés dans le recrutement et la sélection de leur main-d'œuvre.

Orientation 3

Poursuivre l'amélioration de la qualité des services offerts aux citoyens

■ Axe d'intervention 7

Assurer une cohésion des interventions entre les différents CLE de la Montérégie ainsi qu'entre les CLE et les partenaires avec lesquels ils transigent.

Principales stratégies retenues

- Utiliser de façon optimale la structure des 5 regroupements de CLE mise en place afin d'assurer la cohésion des interventions entre ces derniers et vis-à-vis leurs partenaires.

■ Axe d'intervention 8

Assurer une meilleure cohésion des interventions entre les services aux entreprises et aux individus des différents CLE de la Montérégie favorisant ainsi un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Principales stratégies retenues

- Poursuivre la mise en place de l'offre de services intégrés aux employeurs qui s'appuie sur une vision globale de leurs problèmes et une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et services offerts par Emploi-Québec.
- Accentuer la circulation de l'information détenue par le personnel affecté aux services aux entreprises concernant les postes disponibles dans les entreprises vers le personnel affecté aux services aux individus et vice-versa.
- Développer davantage de synergie entre les actions effectuées auprès des entreprises et celles effectuées auprès des individus par le développement de projets communs visant l'intégration dans les entreprises de la clientèle Individu.

4 Cibles et indicateurs de résultats

es cibles et les indicateurs de résultats 2004-2005 sont identiques à ceux de l'année précédente à l'exception Ldes cibles en lien avec les indicateurs no. 20 (nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives) et 21 (nombre de nouvelles ententes de qualification) qui sont à la hausse.

Indicateurs		Cibles de la Montérégie 2004-2005
En vue de répondre aux besoins des entreprises, assurer une insertion maximale et durable en emploi des personnes en situation de chômage, dont les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion du marché du travail		
1	Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	40 500
2	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	33 000
3	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assurance-emploi	18 199
4	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 %
5	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	19 024
6	Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	9 529
7	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,0 %
8	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0 %
9	Nombre de nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	4 512
10	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	44,4 %
11	Nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans aux interventions d'Emploi-Québec	11 509
12	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	53,1 %
13	Nombre de nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	13 500
14	Nombre de participants de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	5 952
15	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,6 %
16	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	4 500
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	46 100 000 \$
18	Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	21 900 000 \$
19	Prestations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	24 400 000 \$
Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et créer des emplois par des actions en matière de recrutement et de développement de la main-d'œuvre		
20	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	750
21	Nombre de nouvelles ententes de qualification	390

5 Budget d'intervention

Le budget d'intervention 2004-2005 n'étant pas disponible au moment d'écrire ce document, nous y avons joint le budget d'intervention 2003-2004 par types de fonds (fédéral et provincial) et par regroupements de centres locaux d'emploi (CLE) de la Montérégie.

**Budget d'intervention 2003-2004
Emploi-Québec en Montérégie**

	TOTAL (\$)	Fonds Fédéral (\$)	Fonds Provincial (\$)
Services régionalisés	11 000 000 \$	4 730 000 \$	6 270 000 \$
Regroupement Châteauguay	8 442 221 \$	6 858 938 \$	1 583 283 \$
▪	3 010 240 \$	2 355 719 \$	654 521 \$
▪	3 827 734 \$	3 196 615 \$	631 119 \$
▪	1 604 247 \$	1 306 604 \$	297 643 \$
Regroupement Haut-Richelieu	17 696 005 \$	13 022 214 \$	4 673 792 \$
▪	3 156 376 \$	2 237 853 \$	918 523 \$
▪	5 714 961 \$	4 234 793 \$	1 480 168 \$
▪	6 951 106 \$	5 052 629 \$	1 898 477 \$
▪	1 873 563 \$	1 496 939 \$	376 624 \$
Regroupement Longueuil	20 791 955 \$	14 776 211 \$	6 015 744 \$
▪	3 312 766 \$	2 620 868 \$	691 898 \$
▪	9 486 001 \$	6 595 477 \$	2 892 524 \$
▪	4 704 882 \$	3 041 807 \$	1 663 075 \$
▪	3 286 306 \$	2 518 059 \$	768 247 \$
Regroupement La Vallée-du-Richelieu	21 297 353 \$	16 475 105 \$	4 822 248 \$
▪	1 322 891 \$	952 118 \$	370 773 \$
▪	3 482 282 \$	3 093 226 \$	389 056 \$
▪	610 979 \$	468 374 \$	142 605 \$
▪	5 239 037 \$	4 441 911 \$	797 126 \$
▪	5 561 059 \$	4 159 872 \$	1 401 187 \$
▪	5 081 105 \$	3 359 605 \$	1 721 500 \$
Regroupement Valleyfield	11 315 966 \$	8 558 934 \$	2 757 033 \$
▪	1 792 150 \$	1 256 832 \$	535 318 \$
▪	5 107 729 \$	3 514 939 \$	1 592 790 \$
▪	4 416 088 \$	3 787 163 \$	628 925 \$
TOTAL	90 543 500 \$	64 421 402 \$	26 122 100 \$

Région de la Montérégie (16)

Centre-du-Québec (17)

1. AVANT-PROPOS

Le présent document est une synthèse du *Plan d'action régional 2004-2005 Centre-du-Québec*. Il présente d'abord les problématiques régionales, puis les orientations, les stratégies, les cibles de résultats et la répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi qui ont été retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec. Il est important de préciser que les orientations sont les mêmes que l'an dernier car le Conseil régional avait adopté, en janvier 2002, des orientations triennales.

2. EXPOSÉ DES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES ET TERRITORIALES

2.1 Profil de la région du Centre-du-Québec

Le Centre-du-Québec regroupe cinq municipalités régionales de comté (MRC), soit Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska. On trouve dans chacune des MRC une municipalité d'importance agissant comme moteur de l'économie locale, soit Victoriaville, Bécancour, Drummondville, Plessisville et Nicolet. Selon le *Recensement 2001*, la région compte quelque 218 500 résidents, ce qui représente 3 % de la population du Québec. Pendant que la MRC de Drummond affiche une forte augmentation de sa population entre 1996 et 2001 (+4,2 %), Arthabaska affiche une progression moins importante (+1,9 %) et les populations de Bécancour (-3,0 %), de L'Érable (-2,7 %) et de Nicolet-Yamaska (-0,7 %) diminuent.

La région connaît également des disparités au niveau de la création d'emplois. Ce sont surtout les MRC les plus urbanisées qui impriment un dynamisme au marché de l'emploi régional. La forte diversification de l'activité économique dans ces territoires a permis une croissance durable de l'emploi, malgré la période de ralentissement économique connue au deuxième semestre 2003 et les annonces de mises à pied, particulièrement dans le secteur du vêtement, et plus récemment, du textile. La MRC de L'Érable, bien qu'elle détienne une activité manufacturière dynamique, assiste à une baisse de population. Pour leur part, Nicolet-Yamaska et Bécancour sont aux prises avec une décroissance de population de même qu'une économie rurale traditionnelle en déclin. Les milieux ruraux doivent tout particulièrement se développer pour contrer l'exode des jeunes et pour maintenir un équilibre dans le marché de l'emploi régional.

L'exode des jeunes est un phénomène préoccupant au Centre-du-Québec. Alors que la population centricoise augmentait de 10 835 personnes entre 1991 et 2001, une cohorte de jeunes dénombrée en 1991 a cumulé une perte de 6 610 membres dans l'intervalle 1991-2001. Dans la MRC de L'Érable, cet exode a touché 25,1 % des jeunes de la cohorte, 26,7 % dans celle de Nicolet-Yamaska et 35,5 % dans celle de Bécancour. Bien que Drummond et Arthabaska affichent elles aussi des pertes du nombre de jeunes de la cohorte, l'exode est plus criant dans les territoires ruraux.

La population du Centre-du-Québec demeure moins scolarisée que la moyenne québécoise et l'écart s'est creusé entre 1996 et 2001. Cependant, une plus grande proportion de la population du Centre-du-Québec possède un certificat d'une école de métier que pour la population de l'ensemble du Québec, ce qui témoigne d'un appariement entre les choix de formation et les emplois de la région puisque le secteur industriel est également plus présent. Un autre élément distinctif de la région est la faible proportion de diplômés universitaires comparativement à l'ensemble du Québec. Le décrochage scolaire affecte encore plus de 36 % des garçons de la région contre environ 16 % des filles. Il y a toutefois de grands écarts entre les MRC. Selon les données de 2001, l'obtention d'une scolarité élevée réduit encore les risques de chômage. Il existe également une différence notable entre le taux de chômage des personnes ayant obtenu leur diplôme et celles qui ne l'ont pas obtenu.

Le taux de salaire horaire moyen au Centre-du-Québec, en 2001, était de 15,40 \$, alors qu'il était de 18,50 \$ en moyenne au Québec, pour un écart moyen de 3,10 \$ l'heure. Cependant, en prenant les taux de salaire selon le niveau de compétence requis pour l'emploi, on observe que l'écart est plus prononcé pour les postes de niveau de compétence élevé et qu'il s'amenuise pour les postes de faible niveau de compétence. Il faut considérer que les emplois manufacturiers occupent une plus grande part de travailleurs dans la région que dans l'ensemble de la province. On compte notamment peu d'entreprises de 500 employés et plus, qui peuvent généralement offrir des salaires plus élevés. À l'inverse, la région regroupe relativement peu d'emplois reliés à l'industrie du savoir et la région ne compte pas encore toutes les structures administratives que l'on s'attend à retrouver dans une région administrative.

2.2 Évolution récente du marché du travail

Selon les données de l'EPA (moyenne annuelle, données non désaisonnalisées), on comptait 108 700 emplois au Centre-du-Québec en 2003. Ceci représenterait une augmentation de 3 000 emplois (+ 2,8 %) comparativement à 2002. Il s'agit d'un sommet. Il en va de même pour le taux d'activité (66,1 %) et le taux d'emploi (60,2 %). Ce sont les chômeurs qui présentent l'écart le plus marqué de 2002 à 2003 avec une hausse de 18,9 %. La région comptait 10 700 chômeurs en moyenne en 2003, pour un taux de chômage de 9,0 %. La situation du Centre-du-Québec est maintenant équivalente à la moyenne provinciale.

2.3 Les secteurs d'activité

La classification des entreprises en secteurs d'activité selon le *Recensement 2001* est différente de celle de 1996. On trouve maintenant deux secteurs, soit l'industrie des biens et l'industrie des services. Le premier comprend les emplois liés à l'exploitation des ressources naturelles, à la distribution des services publics, à la construction, à la fabrication et la transformation. Le second regroupe tous les autres types d'entreprises (commerces, restaurants, services professionnels, personnels et de la santé, enseignement, etc.).

Région Centre-du-Québec (17)

L'industrie des biens

L'activité agricole occupe toujours une plus grande place au Centre-du-Québec que dans l'ensemble de la province. En 2001, l'agriculture procurait 7,6 % des emplois de la région, comparativement à 1,9 % pour la province. En 2003, 21,4 % des entreprises du Centre-du-Québec étaient liées au secteur agricole. Toutefois, ce secteur perd peu à peu de l'importance et les perspectives 2003-2007 prévoient une légère baisse de l'emploi dans le secteur agricole pour les années à venir. Malgré cela, le secteur connaît des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre, particulièrement lors des périodes des semences et des récoltes. Les producteurs et la main-d'œuvre agricole spécialisée doivent avoir accès à de la formation afin d'évoluer selon les nouvelles façons de faire, ainsi que de pouvoir bien gérer leur entreprise. Par ailleurs, la crise de la « vache folle » à l'été 2003 a été un épisode difficile pour les éleveurs de bovins et les producteurs laitiers de la région car ils devaient vendre leurs animaux à bas prix. Les prix ne sont d'ailleurs pas revenus à ce qu'ils étaient avant la crise.

L'activité manufacturière est sans nul doute le moteur du développement économique régional. On y retrouvait, au *Recensement 2001*, 27,4 % des emplois de la région comparativement à 17,4 % pour l'ensemble du Québec. La structure de l'activité manufacturière s'est fortement diversifiée depuis deux décennies. L'expansion des secteurs du papier, des produits métalliques, de la machinerie et du matériel de transport, de l'électronique, des produits plastiques et matériaux composites a grandement contribué à cette diversification. D'autre part, les secteurs traditionnels ont de plus en plus de difficultés à relever le défi de la compétitivité. Après le vêtement, les asiatiques accaparent de plus en plus le marché dans le secteur du meuble. De plus, la valeur relative du dollar canadien nuit aux exportations vers les États-Unis. Le secteur de la construction demeure légèrement plus présent dans la région que dans l'ensemble du Québec, avec 5,1 % des emplois contre 4,3 %. Le secteur manufacturier devrait continuer de croître même si cette croissance serait inférieure à celle des dernières années. La croissance devrait être plus favorable dans le secteur des biens durables qui continuerait à être le moteur régional de la création d'emplois. Le secteur de la construction industrielle et domiciliaire devrait également suivre cette tendance.

La région a connu plusieurs gains d'emploi durant les derniers mois. Cependant, au moment d'écrire le plan d'action, plusieurs entreprises connaissent des situations critiques, quelques-unes dans le domaine du textile et de la confection de vêtements et de plus en plus dans la fabrication de meubles. Par ailleurs, durant l'été 2003, certaines industries du secteur de l'alimentation ont dû faire des mises à pied.

Malgré l'augmentation du taux de chômage, certaines entreprises manufacturières connaissent des difficultés de recrutement tant pour des emplois spécialisés que pour des emplois semi-spécialisés. De nombreuses initiatives relevant du Conseil régional des partenaires du marché du travail, des CLE, de certaines entreprises ou des partenaires tentent de pallier cette problématique de recrutement, qui devrait aller en s'aggravant en raison du remplacement de la main-d'œuvre.

L'industrie des services

Au Centre-du-Québec, en 2001, on comptait plus d'emplois liés à l'industrie des services qu'en 1996. Cependant, cela représentait moins de 3 emplois sur 5, alors qu'au Québec ce serait presque 4 emplois sur 5. Seul le domaine du transport et de l'entreposage a connu une hausse d'emplois marquée entre 1996 et 2001. La région compte proportionnellement moins d'emplois dans les secteurs des services gouvernementaux, des services aux entreprises, des communications et des intermédiaires financiers. Une proportion importante des emplois de l'industrie des services sont des emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels, notamment dans le commerce de détail, la restauration, l'hébergement, le tourisme et la culture et ils sont occupés surtout par des femmes et des jeunes. Les technologies de communication et de bureautique, très présentes dans ce secteur suscitent des besoins de formation, principalement en regard d'Internet et des différents logiciels.

Selon les données du *Recensement 1996* (pas de données équivalentes du *Recensement 2001*), 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 de l'industrie des services dans notre région par rapport au Québec. Le nombre d'emplois dans ce secteur de l'économie est en croissance dans la région, et ceci pourrait favoriser le retour en région des jeunes qui sont allés étudier à l'extérieur. Par ailleurs, cette croissance de l'emploi demande aussi de bien connaître les besoins des employeurs afin de préparer la main-d'œuvre, tant pour l'accès à un emploi que pour le maintien en emploi.

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

Plusieurs prestataires de l'assurance-emploi sont prêts à occuper un nouvel emploi à court terme. D'autres, par contre, ont besoin de compléter leurs études ou de réorienter leur carrière. En septembre 2003, la région du Centre-du-Québec comptait 9 188 prestataires de l'assurance-emploi, soit une augmentation de 16,8 % en regard de septembre 2002. Toujours en septembre 2003, la région comptait 10 875 prestataires adultes de l'assistance-emploi. De ce nombre, 4 013 sont des prestataires adultes sans contraintes à l'emploi qui constituent la clientèle de l'assistance-emploi avec laquelle Emploi-Québec doit intervenir. Le nombre de ces prestataires est à la baisse depuis plusieurs années maintenant au Centre-du-Québec alors qu'il y a une hausse des prestataires avec contraintes très sévères. Ainsi, les prestataires qui étaient les plus près du marché du travail ont déjà été accompagnés ou ont cheminé par eux-mêmes vers un emploi, et les personnes sans contraintes qui sont toujours prestataires de l'assistance-emploi sont de plus en plus loin du marché du travail.

De façon générale, les jeunes arrivent plus âgés et plus instruits sur le marché du travail. Selon les données du recensement, plus de 81 % des personnes de 25 à 29 ans occupaient un emploi en 2001, ce qui est appréciable. Cependant, les 15 à 24 ans obtenaient un taux d'emploi de 56,3 % seulement, ce qui s'explique par le fait que plusieurs d'entre eux sont toujours aux études. Ceux qui ont interrompu leurs études pour joindre le marché du travail pourraient connaître des difficultés à se maintenir en emploi. L'exode des jeunes, généralement motivé par la poursuite des études, par la méconnaissance des emplois disponibles sur le territoire et par l'attrait qu'exerce le style de vie urbaine sur les jeunes, touche surtout les jeunes les plus scolarisés et prive ainsi l'activité économique de ces forces vives.

Les femmes 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 (57,1 % en 2001) demeure largement inférieur à celui des hommes (66,9 % en 2001). Il y a encore une grande disparité entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes. Les femmes ont rattrapé et souvent même dépassé les hommes dans plusieurs professions où l'on exige une formation universitaire. Toutefois, dans les métiers où l'on exige une formation technique ou professionnelle, on doit poursuivre les efforts afin d'aider les femmes à accéder à plus d'emplois dits non traditionnels.

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement et faiblement scolarisés, représentent un groupe à risque de chômage prolongé. Les travailleurs possédant le plus d'ancienneté sont souvent les moins outillés pour entamer une démarche de réintégration au marché du travail. Leur départ à la retraite risque de provoquer des pertes d'expertises et peut entraîner des déséquilibres sur le marché de l'emploi lorsque la relève est mal préparée. On remarque cependant une nouvelle tendance : le taux d'emploi des 55 à 64 ans augmente. Il semble que l'âge de la retraite recule peu à peu.

Par ailleurs, selon une étude récente menée par l'OPHQ, les personnes handicapées représentent 14 % de la population de 15 à 64 ans de la région du Centre-du-Québec. On remarque que 8 % des personnes handicapées de 15 à 64 ans sont en chômage et que 60 % sont inactives sur le marché du travail. Également, la pauvreté touche deux fois plus la population handicapée. Enfin, on constate qu'il existe un problème de sous-scolarisation puisque 25 % de la population handicapée possède moins de neuf ans de scolarité, alors que ce taux serait d'environ 11 % pour les personnes sans limitation.

La région accueille toutes les catégories de personnes immigrantes, dont les réfugiés car Drummondville et Victoriaville sont deux des municipalités identifiées par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) pour accueillir les réfugiés. Au cours des prochaines années, le MRCI prévoit augmenter le nombre de personnes immigrantes dans notre région. Emploi-Québec est partenaire dans l'Entente spécifique sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans la région du Centre-du-Québec. Plusieurs personnes immigrantes vivent des difficultés à intégrer le marché du travail et l'obtention d'un premier emploi en sol québécois ne devrait pas être considéré comme une intégration définitive en emploi car il ne correspond pas toujours aux aspirations et au potentiel professionnels de ces personnes.

Nous n'avons que peu de données régionales sur les personnes 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 encore plus de difficultés à intégrer un emploi après leur séjour en milieu de détention.

Les personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue représentent une clientèle à risque élevé de chômage prolongé. En effet, même lorsque ces personnes parviennent à cesser de consommer, elles doivent faire face aux conséquences subséquentes qui se manifestent, entre autres, en ce qui concerne l'employabilité.

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

3.1 Les orientations et les stratégies

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec avait retenu cinq orientations pour la période 2002-2005. Quatre de ces orientations sont stratégiques et une orientation est plus spécifique à la gestion. Les stratégies d'intervention liées aux quatre orientations stratégiques ont été mises à jour, selon l'évolution du marché du travail.

Orientation 1

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

Stratégies :

- ↳ poursuivre la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre* du Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- ↳ améliorer la connaissance et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles;
- ↳ améliorer l'appariement entre les gens en recherche d'emploi (compétences offertes) et les emplois disponibles (compétences recherchées);
- ↳ identifier les groupes de professions et les secteurs d'activité où il y a présentement, une forte demande de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement ou encore qui connaîtront prochainement une forte demande de main-d'œuvre ;
- ↳ favoriser l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs à l'assistance-emploi;
- ↳ favoriser le réemploi des personnes venant de perdre leur emploi, notamment les personnes possédant des compétences dans les emplois en demande ainsi que des travailleurs victimes de licenciement collectif;
- ↳ développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- ↳ actualiser rapidement les compétences des personnes sans emploi vers les secteurs en croissance;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert, au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement.

Cibles relatives à cette orientation :

Nombre de vacances signalées au Service national de placement	11 826
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	7 179
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 220
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,6%

Région Centre-du-Québec (17)

Orientation 2
FAVORISER L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CLIENTELE SANS EMPLOI ET PEU SCOLARISÉE PAR LE REHAUSSEMENT DE LA SCOLARITÉ, PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES OU L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Stratégies :

- ☐ favoriser le rehaussement de la scolarité, particulièrement dans des formations professionnelles et techniques, en tenant compte des secteurs en croissance, des secteurs d'avenir, conformément à la *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue*;
- ☐ 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;
- ☐ favoriser le développement des compétences ou l'acquisition d'expérience de travail des personnes sans emploi et peu scolarisées, en tenant compte des secteurs en croissance, des secteurs d'avenir et des compétences de base aux postes d'entrée dans les entreprises;
- ☐ fournir aux chômeurs de longue durée des occasions d'emploi leur permettant d'acquérir une expérience de travail;
- ☐ favoriser l'intégration des femmes dans les formations offertes pour des emplois non traditionnels et celles dans les secteurs d'avenir, conformément à la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*;
- ☐ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes, notamment dans des emplois non traditionnels;
- ☐ contribuer à la mise en œuvre de la *Stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus*;
- ☐ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ☐ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ☐ favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportement et d'habiletés à l'emploi des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins longue échéance;
- ☐ diversifier, en concertation avec les partenaires, les passerelles entre la formation et le marché du travail.

Cibles relatives à cette orientation :

Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	4 500
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 028
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 500
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	864
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,1%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	941
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,0%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 700
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	49,6%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 017
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 600 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 800 000 \$
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 400 000 \$

Orientation 3
SOUTENIR LES PERSONNES EN EMPLOI

Stratégies :

- ↳ favoriser la rétention de la main-d'œuvre par la *Stratégie régionale sur la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre*;
- ↳ favoriser le développement de formations à temps partiel permettant de s'ajuster à la réalité des employés et des employeurs;
- ↳ favoriser la formation des travailleurs en emploi à la suite de l'implantation de changements visant l'amélioration de la productivité;
- ↳ favoriser l'actualisation des compétences de base des travailleurs en emploi;
- ↳ favoriser le développement des compétences des travailleurs par le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ↳ favoriser, quand cela est pertinent, la participation des femmes dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ↳ supporter la main-d'œuvre licenciée collectivement;
- ↳ supporter la main-d'œuvre dont l'emploi est menacé dans leurs besoins d'adaptation liés à l'innovation, au transfert technologique, aux changements organisationnels, de production ou de marché;
- ↳ favoriser et supporter l'émergence de projets visant à prolonger la période de travail saisonnier;
- ↳ favoriser la formation permettant aux travailleurs de progresser dans l'entreprise;
- ↳ favoriser le maintien en emploi des personnes devenues handicapées suite à un accident qui n'est pas un accident de travail ou un accident de la route et ce, en concertation avec les employeurs et les syndicats;
- ↳ sensibiliser les dirigeants à développer une culture où l'entreprise devient un lieu de formation et de concertation employeurs/employés dans la planification et l'adaptation des ressources humaines en emploi;
- ↳ supporter les efforts des entreprises dans le vaste domaine de la gestion des ressources humaines afin de permettre l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable, en faisant la promotion de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* et 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*.

Cible relative à cette orientation :

Nombre de nouvelles ententes de qualification	237
---	-----

Orientation 4
SOUTENIR LES EMPLOYEURS

Stratégies :

- ↳ utiliser l'information sur les entreprises provenant de la *Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec*;
- ↳ améliorer, avec les partenaires, le mécanisme permettant d'identifier les entreprises à risque de connaître des difficultés afin d'intervenir plus rapidement;
- ↳ arrimer le dispositif de repérage des entreprises à risque avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère du Développement économique et régional;
- ↳ soutenir les entreprises dans leur restructuration à la suite d'une croissance rapide;
- ↳ soutenir l'adaptation aux fluctuations économiques;
- ↳ favoriser l'implantation de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- ↳ développer une offre de service aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines, d'organisation du travail, de maintien et de stabilisation de l'emploi;
- ↳ identifier et intervenir auprès des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants;
- ↳ développer en région des formations professionnelles et techniques adaptées aux besoins locaux des entreprises;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'identification de compétences pertinentes au poste offert, au lieu de compétences générales;
- ↳ sensibiliser certains employeurs à l'importance d'améliorer leurs conditions de travail, notamment les conditions salariales, les horaires de travail, la conciliation travail/famille, afin de faciliter leur recrutement;
- ↳ sensibiliser les employeurs à l'embauche de femmes dans des emplois non traditionnels;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes de 45 ans et plus, sous-scolarisées et venant de perdre leur emploi;
- ↳ sensibiliser les employeurs aux compétences des personnes handicapées, des personnes immigrantes, des personnes judiciairisées et des personnes ayant surmonté leur dépendance à l'alcool ou à la drogue;
- ↳ soutenir l'implantation ou la création d'entreprises dans la région en concertation avec les partenaires régionaux;
- ↳ développer une culture de concertation et de formation en plus de soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre agricole en concertation avec l'Union des producteurs agricoles régionale et ce, en lien avec la *Politique nationale de la ruralité*;
- ↳ soutenir la création d'emplois dans des entreprises existantes;
- ↳ soutenir le potentiel entrepreneurial de la main-d'œuvre sans emploi;
- ↳ adapter le soutien à l'entrepreneuriat féminin aux difficultés spécifiques auxquelles les femmes entrepreneures font face.

Cible relative à cette orientation :

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active ayant entraîné un paiement	145
---	-----

Orientation 5
AMELIORER LA GESTION PAR RESULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation inclut le travail fait sur :

- ↳ le développement de l'information de gestion (par exemple, le développement d'indicateurs prenant en compte l'ensemble des interventions faites auprès des entreprises);
- ↳ la formation du personnel et le suivi après une formation ;
- ↳ le suivi du travail fait en lien avec la *Déclaration de service aux citoyennes et aux citoyens*.

4. RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION ENTRE LES CLE

Prenons comme hypothèses que le budget régional serait de l'ordre de 19 M\$, soit le budget initial d'intervention reçu pour 2003-2004, et que le montant pour le programme *Contrat d'intégration au travail* serait de 944 000 \$. Une réserve régionale de 1,8 M\$ est gardée à la Direction régionale afin de financer les ressources externes intervenant régionalement, d'initier des projets d'envergure régionale et de supporter les CLE ayant des projets spécifiques. Ce budget, incluant les reports, aurait la répartition suivante :

	Répartition des clientèles potentielles (%)	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance- emploi (\$)	Budget total (\$)
Direction régionale		77 700 \$	1 722 300 \$	1 800 000 \$
Contrat d'intégration au travail		944 000 \$		944 000 \$
Sous-total		1 021 700 \$	1 722 300 \$	2 744 000 \$
Bécancour	8,1%	395 000 \$	921 700 \$	1 316 700 \$
Drummondville	42,0%	2 048 300 \$	4 779 300 \$	6 827 600 \$
L'Érable	10,0%	487 700 \$	1 137 900 \$	1 625 600 \$
Nicolet	10,6%	516 900 \$	1 206 200 \$	1 723 100 \$
Victoriaville	29,3%	1 428 900 \$	3 334 100 \$	4 763 000 \$
Sous-total		4 876 800 \$	11 379 200 \$	16 256 000 \$
Total		5 898 500 \$	13 101 500 \$	19 000 000 \$

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

Tableaux
2014-2015



Tableau 1 : Dates d'adoption des plans d'action régionaux 2004-2005

Régions	Dates
Bas Saint-Laurent	28 janvier 2004
Saguenay-Lac-Saint-Jean	20 janvier 2004
Capitale-Nationale	3 février 2004
Mauricie	10 février 2004
Estrie	29 janvier 2004
Montréal	28 janvier 2004
Outaouais	16 février 2004
Abitibi-Témiscamingue	27 janvier 2004
Côte-Nord	29 janvier 2004
Nord-du-Québec	
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	16 février 2004
Chaudière-Appalaches	3 février 2004
Laval	29 janvier 2004
Lanaudière	27 janvier 2004
Laurentides	3 février 2004
Montréal	28 janvier 2004
Centre-du-Québec	29 janvier 2004

Tableau 2 : cibles initiales de résultats selon la région – 2004-2005

Indicateurs	Bas-St-Laurent	Saguenay-Lac-St-Jean	Capitale Nationale	Mauricie	Estrie	Montréal	Ontario	Abitibi-Témiscamingue	Côte-Nord
1 Nombre de postes vacants signalés au SNP	6 682	8 337	42 622	11 500	17 000	97 353	8 585	6 061	2 987
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	8 100	10 000	20 056	10 689	9 100	63 129	9 409	6 147	4 110
3 Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	4 300	5 341	10 600	5 258	5 300	29 629	5 207	3 178	2 000
4 Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	45,3 %	42,8 %	51,9 %	42,4 %	49,8 %	40,4 %	47,7 %	44,5 %	41,7 %
5 Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	10,8 \$	12,5 \$	16,6 \$	12,5 \$	11,9 \$	61,1 \$	12,2 \$	7,1 \$	4,9 \$
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	700	1 358	2 070	1 300	1 000	8 277	1 234	806	400
7 Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,6 %	40,0 %	47,8 %	41,5 %	46,4 %	38,4 %	45,8 %	40,9 %	37,1 %
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	2 600	3 760	7 025	3 769	3 200	22 261	3 318	2 167	1 449
9 Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	42,7 %	43,2 %	51,6 %	44,7 %	50,0 %	42,0 %	49,4 %	44,1 %	44,3 %
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	170	163	346	163	250	757	199	171	119
11 Nombre de nouvelles ententes de qualification	160	230	275	120	200	422	151	170	155
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	5,3 \$	6,1 \$	8,3 \$	6,1 \$	5,8 \$	30,3 \$	6,0 \$	3,5 \$	2,4 \$
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	5,5 \$	6,4 \$	8,3 \$	6,4 \$	6,1 \$	30,8 \$	6,2 \$	3,6 \$	2,5 \$
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	4 100	5 586	10 000	6 081	5 200	29 967	5 353	3 497	2 338
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	1 700	2 462	4 000	2 470	2 350	12 107	2 403	1 400	980
16 Proportion des participants aux interventions d'EQ répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	2 800	4 600	8 930	5 945	3 800	29 117	4 911	2 642	1 429
19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	925	1 545	3 203	1 720	1 450	8 298	1 688	810	459
20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1 %	31,4 %	37,5 %	30,2 %	36,4 %	28,5 %	35,9 %	32,1 %	33,6 %
21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 100	1 560	2 898	1 514	1 300	8 943	1 333	871	582

Tableau 2 : cibles initiales de résultats selon la région – 2004-2005 (suite)

indicateurs	Nord-du-Québec	Gaspésie-Ile-de-la-Madeleine	Chaudière-Appalache	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	total	Cible nationale
1 Nombre de postes vacants signalés au SNP	624	2 847	15 966	17 181	13 695	19 902	48 000	11 826	331 168	342 400
2 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ	801	8 373	9 200	9 002	10 500	13 581	26 985	7 179	226 361	240 000
3 Nombre de pers. en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	801	3 798	5 885	5 570	6 787	7 917	15 441	4 220	121 232	131 432
4 Taux d'emploi des pers. ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	51,7 %	39,7 %	55,1 %	53,3 %	47,9 %	50,2 %	51,0 %	50,6 %	-	47,9 %
5 Somme des prest. non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	1,6 \$	8,0 \$	13,7 \$	12,3 \$	15,9 \$	17,7 \$	40,8 \$	9,4 \$	268,9 \$	306,2 \$
6 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, resp. de famille monoparentale	35	1 098	1 000	1 180	1 365	1 700	3 034	941	27 498	31 467
7 Taux d'emploi des resp. de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,9 %	33,9 %	47,8 %	46,8 %	46,6 %	46,2 %	49,0 %	46,0 %	-	45,9 %
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'EQ, de moins de 30 ans	282	2 953	3 150	2 540	3 675	4 600	9 380	2 700	78 829	84 629
9 Taux d'emploi des pers. de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'EQ	46,2 %	36,6 %	51,6 %	50,5 %	48,5 %	49,9 %	52,9 %	49,6 %	-	49,5 %
10 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	30	147	198	94	143	207	750	145	4 052	4 000
11 Nombre de nouvelles ententes de qualification	32	79	290	112	200	120	390	237	3 343	4 049
12 Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	0,8 \$	3,9 \$	6,7 \$	6,0 \$	7,8 \$	8,7 \$	23,5 \$	4,6 \$	135,7 \$	150,0 \$
13 Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'EQ visant un retour en emploi	0,8 \$	4,1 \$	7,0 \$	6,3 \$	8,1 \$	9,0 \$	17,3 \$	4,8 \$	133,2 \$	156,2 \$
14 Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'EQ	456	4 764	5 751	5 121	6 855	7 726	15 691	4 500	122 986	136 538
15 Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'EQ	319	1 583	2 694	2 349	3 131	3 499	6 827	2 028	52 302	60 469
16 Proportion des participants aux interventions d'EQ répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	-	75 %
17 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	-	75 %
18 Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	169	2 346	2 262	3 060	4 400	5 350	10 308	2 500	94 569	123 702
19 Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	55	597	848	1 075	1 782	2 053	4 371	864	31 743	42 000
20 Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,6 %	26,6 %	37,5 %	36,7 %	36,6 %	36,3 %	38,4 %	36,1 %	-	36,0 %
21 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	114	1 186	1 432	1 275	1 500	1 730	3 426	1 017	31 781	34 000

Tableau 3 Synthèse des avis sur les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi 2004-2005

Constats :

- On observe au cours des dernières années, en général, une cohésion et un effort d'arrimage entre les plans d'action locaux préparés par Emploi-Québec et les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi des centres locaux d'emploi.
- Cependant, l'adoption de la Loi sur le ministère du Développement économique et régional (projet 34) a eu des incidences sur la planification de la majorité des CLD. À la réorganisation des instances régionales (i.e. conférence régionale des élus), s'ajoute l'impact des fusions municipales qui ont retardé la production de PALÉE pour certains territoires. Au moment de réaliser cette synthèse, seulement 11 PALÉE transmis à Emploi-Québec portaient sur l'année 2004 ou une année subséquente. Dans tous ces cas, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail ont émis un avis favorable.
- Nous ne reprenons pas ici les avis émis pour les PALÉE couvrant une période antérieure à 2004.
- Des difficultés de synchronisation des périodes couvertes par les plans ont été observées au cours des dernières années. Les PAL et PALÉE seront à positionner en fonction de la dimension pluriannuelle des planifications stratégiques des deux réseaux. Les travaux sur la révision du cycle de planification devront suggérer des solutions afin que les conseils régionaux des partenaires du marché du travail puissent émettre leur avis tels que prévu à la loi.

Régions	Nombre de CLD en 2004
Bas Saint-Laurent (01)	8
Saguenay-Lac Saint-Jean (02)	5
Capitale-Nationale (03) – Québec	7
Mauricie (04)	6
Estrie (05)	7
Montréal (06)	1
Outaouais (07)	5
Abitibi-Témiscamingue (08)	5
Côte-Nord (09)	6
Nord-du-Québec (10)	2
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	6
Chaudière-Appalaches (12)	10
Laval (13)	1
Lanaudière (14)	6
Laurentides (15)	8
Montérégie (16)	15
Centre-du-Québec (17)	5
total	103

QUESTION 12

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE12

Titre

Copie des ententes signées en 2003 liant le Ministère et la Ville de Montréal (copie des lettres d'ententes pour la reconduction de celle-ci), le ministère de l'Éducation et autres ministères.

Exposé et statistiques

La copie de l'entente de la Ville de Montréal se retrouve en annexe.

SOURCE : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 6 avril 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 13 avril 2004

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA MINISTRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
ET LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI

ET

LA VILLE DE MONTRÉAL

EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DU REVENU ET POUR
L'ORGANISATION DES SERVICES PUBLICS
D'EMPLOI

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE : LA MINISTRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
ET LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI,
pour et au nom du gouvernement du Québec,
ci-après désignés « Ministres »

ET : LA VILLE DE MONTRÉAL, agissant aux
présentes et représentée par monsieur Gerald
Tremblay, maire, ~~Me Jacqueline Ledue, greffière,~~*
monsieur André Delisle, directeur général, dûment
autorisés à ces fins par résolution du Conseil
municipal ~~en date du~~ CM02 0079 et de l'article
96 ~~de la Loi~~ sur les cités et villes;
ci-après désignée « Ville »
* Me Suzanne Jobin, Greffière adjointe

ATTENDU QUE la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville ont conclu le 20 avril 1998 une convention concernant l'octroi à la Ville d'un mandat d'administrer et de dispenser, sur tout son territoire, l'ensemble des programmes administrés et des services offerts en matière de sécurité du revenu;

ATTENDU QUE la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville ont conclu le 20 avril 1998 une convention concernant l'organisation des services publics d'emploi sur le territoire de la Ville;

ATTENDU QUE le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a, le 28 mars 2001, signifié à la Ville son intention de mettre fin à ces conventions à la date de leur expiration;

ATTENDU QUE les Ministres et la Ville ont entrepris des discussions en vue de redéfinir le cadre de leurs relations futures en matière de sécurité du revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi et qu'en attendant le résultat de ces discussions, ces conventions ont été reconduites pour un (1) an le 21 mars 2002;

ATTENDU QUE les discussions entre les Ministres et la Ville ne pourront être complétées avant le 31 mars 2003, que les parties conviennent de les poursuivre et qu'il y a lieu, en attendant le résultat de ces discussions, de reconduire ces conventions;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Convention entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville de Montréal en matière de sécurité du revenu, ci-après désignée « Convention de 1998 », jointe en annexe I au présent protocole d'entente pour en faire partie intégrante, et s'appliquant sur le territoire de la Ville tel qu'il se délimitait au 31 décembre 2001, reconduite le 21 mars 2002, est de nouveau reconduite pour une période de un (1) an, soit du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement.

2. La Convention entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Ville de Montréal pour l'organisation des services publics d'emploi sur le territoire de la Ville de Montréal, ci-après désignée « Convention SPE de 1998 », jointe en annexe II au présent protocole d'entente pour en faire partie intégrante, et s'appliquant sur le territoire de la Ville tel qu'il se délimitait au 31 décembre 2001, reconduite le 21 mars 2002, est de nouveau

/2

reconduite pour une période de un (1) an, soit du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement.

3. Les Ministres et la Ville conviennent de poursuivre des discussions visant à redéfinir leur partenariat en matière de sécurité du revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi.

4. Les Ministres et la Ville conviennent de nommer chacun trois (3) représentants administratifs qui agiront en leur nom dans le cadre des discussions prévues à l'article 3.

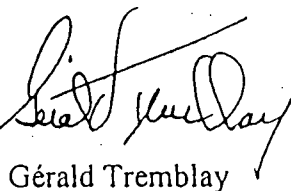
5. Les représentants désignés à l'article 4 devront déposer, au plus tard le 30 juin 2003, un projet d'entente résultant des discussions prévues à l'article 3. Ce projet d'entente devra être soumis à l'approbation des Ministres et de la Ville au plus tard le 30 septembre 2003.

6. Dans le cadre de leurs discussions, les Ministres et la Ville s'engagent formellement à associer les syndicats et les associations représentant leur personnel respectif avant le dépôt du projet d'entente prévu à l'article 5, ainsi qu'à consulter le personnel au moment jugé opportun par leurs représentants.

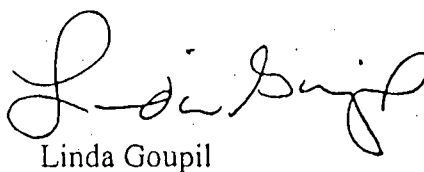
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, en deux exemplaires, à Montréal le février 2003 et à Québec le février 2003.

LA VILLE DE MONTRÉAL

LA MINISTRE DE LA
SOLIDARITÉ SOCIALE



Gérald Tremblay



Linda Goupil

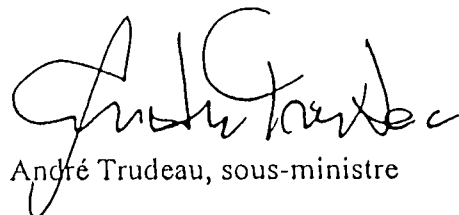
LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À
L'EMPLOI



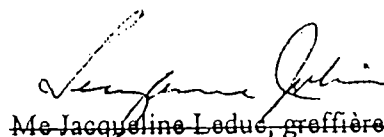
Agnès Maltais



André Delisle, directeur général



André Trudeau, sous-ministre



Me Jacqueline Leduc, greffière

Me Suzanne Jobin, greffière adjointe

Cette entente a été approuvée par le Conseil municipal de la Ville de Montréal le 24 mars 2003, (résolution CM03 0179).

Ville de Montréal	Assemblée du	24 mars 2003
	Séance(s) tenue(s) le(s)	25 mars 2003
	Numéro de la résolution	CM03 0176

Article 20.009 Protocole d'entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale - reconduction jusqu'au 31 mars 2004 des conventions pour l'administration des services offerts par le ministère en matière de sécurité du revenu et pour l'organisation des services publics d'emploi sur l'ancien territoire de la Ville de Montréal - Nomination des représentants administratifs de la Ville dans le cadre des discussions visant à redéfinir le partenariat en matière de sécurité du revenu d'emploi entre le ministère et la Ville

Vu la recommandation du comité exécutif en date du 12 mars 2003, par sa résolution CE03 0439,

Il est

Proposé par la conseillère Dida Berku
Appuyé par le conseiller Georges Bossé

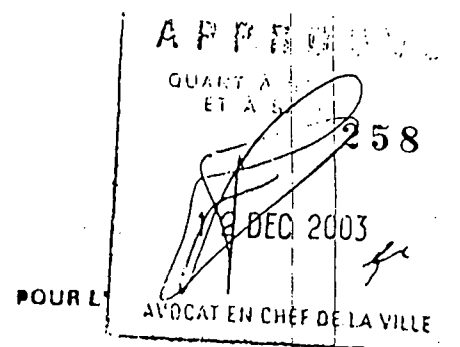
Et résolu :

- 1- d'approuver le projet de protocole d'entente entre la ministre de la Solidarité sociale, la ministre déléguée à l'Emploi et la Ville de Montréal, afin de reconduire, pour une période d'un an, du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 inclusivement, la convention de 1998 en matière de sécurité du revenu et la convention de 1998 pour l'organisation des services publics d'emploi sur le territoire de Montréal, la Ville se réservant tous ses droits de réclamer toutes sommes qu'elle pourrait être appelée à verser à ses employés, affectés aux services couverts par les conventions, en application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001);
- 2- d'approuver la nomination de messieurs Guy Hébert, Bernard Tremblay et Danny Boudreault pour agir à titre de représentants administratifs de la Ville dans le cadre des discussions visant à redéfinir le partenariat en matière de sécurité du revenu et d'emploi entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville de Montréal, dans le respect des engagements pris par les parties dans le contrat de ville (CM03 0068 du 4 février 2003);
- 3- d'autoriser le maire, la greffière et le directeur général à signer ce protocole d'entente, pour et au nom de la Ville de Montréal;
- 4- de confier au Service du développement social et communautaire la gestion de ces deux ententes dans le Fonds de gestion de la sécurité du revenu (fonds 50).

.../2

Annexe

Cette entente a été signée par les représentants de la Ville le 7 avril 2003 et par les représentants du Ministère le 10 avril 2003.



CONVENTION

ENTRE

LE MINISTRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ
SOCIALE
ET DE LA FAMILLE

ET

LA VILLE DE MONTRÉAL

POUR L'ORGANISATION DES SERVICES PUBLICS
D'EMPLOI

CONVENTION

ENTRE : LE MINISTRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, dûment autorisé, pour et au nom du gouvernement du Québec,

ci-après désigné « Ministre »

ET : LA VILLE DE MONTRÉAL, agissant aux présentes et représentée par monsieur Gérald Tremblay, maire, monsieur Robert Abdallah, directeur général et madame Jacqueline Leduc, greffière, dûment autorisés à ces fins par résolution du Conseil municipal du 25 novembre 2003 (CM03 0899) ~~et de l'article 96 de la Loi sur les cités et villes,~~

ci-après désignée « Ville »

ATTENDU QUE la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Ville ont conclu le 20 avril 1998 une convention pour l'organisation des services publics d'emploi sur son Territoire;

ATTENDU QUE le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a, le 28 mars 2001, signifié à la Ville son intention de mettre fin à cette convention à la date de son expiration;

ATTENDU QUE le Ministre et la Ville ont convenu de reconduire cette convention jusqu'au 31 mars 2004 et entrepris des discussions en vue de redéfinir le cadre de leurs relations futures;

ATTENDU QUE le Ministre souhaite bénéficier de l'expertise développée par les employés de la Ville oeuvrant actuellement aux activités d'emploi;

ATTENDU QUE le Ministre et la Ville ont entrepris des discussions en vue de la conclusion d'une convention portant sur la fourniture de personnel pour l'organisation des services publics d'emploi;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Interprétation

1. Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes signifient :

- 1° « Ancien employé » : employé de la Ville mentionné à l'annexe 1 jusqu'à la date où il cesse en permanence d'être affecté au mandat confié à la Ville en matière de sécurité du revenu ou d'être prêté aux services publics d'emploi ou aux activités de recouvrement ou de révision;
- 2° « Convention antérieure » : la convention pour l'organisation des services publics d'emploi conclue par les parties le 20 avril 1998 et reconduite le 21 mars 2002 et le 24 mars 2003;
- 3° « Direction régionale » : la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille;
- 4° « Fonds » : le fonds de la sécurité du revenu institué par la Ville, affecté exclusivement aux fins de la présente convention et des conventions en matière de sécurité du revenu et en matière de recouvrement et de révision;

- 5° « Ministère » : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille;
- 6° « Modules Emploi-Québec » : les modules Emploi-Québec des centres locaux d'emploi du Ministère situés sur le Territoire;
- 7° « Poids relatif » : la part relative des postes autorisés à la Direction régionale établie sur la base de l'exercice financier 2003-2004, excluant ceux du Fonds québécois d'initiatives sociales, en fonction de leur provenance (Ministère ou Ville) à savoir :

Ministère : $\frac{366}{634} = 58 \%$

Ville : $\frac{268}{634} = 42 \%$

- 8° « Service » : la division administrative de la Ville qui est chargée de la gestion de la présente convention;
- 9° « Territoire » : le territoire de l'ex-Montréal tel qu'il se délimitait au 31 décembre 2001.

Les annexes mentionnées à la présente convention font partie intégrante de cette convention. En cas de conflit entre les annexes et la présente convention, cette dernière prévaut.

Objet

2. Pour les fins de l'organisation des services publics d'emploi sur le Territoire, le Ministre demande à la Ville, qui accepte :

- 1° de lui fournir du personnel, dont un maximum de 268 employés qualifiés, selon une répartition des effectifs sensiblement équivalente à celle décrite à l'annexe 4 et révisée annuellement;
- 2° 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.

Le Ministre peut demander à la Ville de lui fournir tout autre service qui sera remboursé conformément à l'article 9.

Le 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 au 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 du Ministère des Modules Emploi-Québec et de la Direction régionale;
- 2° combler le nombre de postes convenus avec le Ministre pour chaque catégorie ou corps 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 le Ministre au cours de l'année financière précédente, en vertu des articles 5 et 7, étaient effectivement comblés;

- 3° comptabiliser dans le Fonds les dépenses directes et indirectes des services faisant l'objet de la présente convention, selon les instructions qui peuvent lui être transmises par le Ministre et conformément aux pratiques utilisées et reconnues par les parties dans la Convention antérieure;
- 4° produire au Ministre au plus tard le 31 octobre de chaque année :
 - a) un état comptable des frais encourus durant l'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 2;
 - b) le nom, le numéro d'assurance sociale et la date de départ des Anciens employés qui cessent d'être prêtés en permanence aux services publics d'emploi.
- 5° respecter les normes du Ministère pour l'identification visuelle des centres locaux d'emploi;
- 6° respecter les consignes du Ministre en matière d'appel d'offres et d'aménagement pour la localisation des CLE sur le Territoire, notamment pour la détermination du périmètre raisonnable de recherche relatif à cette localisation, sous réserve des règles applicables à la Ville quant à l'octroi de contrats;
- 7° à la demande de la Direction régionale et en fonction de ses besoins organisationnels, autoriser les prêts de services convenus sur une base volontaire avec le personnel fourni par la Ville pour permettre son affectation à un CLE sur l'ensemble du territoire de l'Île de Montréal où à la Direction régionale;
- 8° aviser la Direction régionale de toute situation d'urgence pouvant occasionner une interruption de services à la clientèle d'Emploi-Québec et mettre en place les mesures appropriées.

Obligations du Ministre

4. Le Ministre s'engage, dans l'exécution de la présente convention, à :

- 1° déposer à chaque année, dans les quinze (15) 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;
- 2° 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;
- 3° déposer dans les trente (30) jours où elles deviennent disponibles, les modifications aux descriptions de niveau d'emploi (DNE), celles qui s'y ajoutent, ainsi que les échelles de traitement s'y rattachant;
- 4° 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, qui en autorise la réalisation;
 - b) la Ville et le directeur de la Direction des ressources matérielles du Ministère 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 du Ministre, lorsque applicables, et à le faire au meilleur coût possible.
- 5° 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.
- 6° 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.

Expression des besoins

5. La Ville soumet au Ministre, pour approbation, avant le 1^{er} août de chaque année, à l'égard du prochain exercice financier de la Ville, ses prévisions de dépenses pour la rémunération et les avantages sociaux des Anciens employés fournis en permanence aux services publics d'emploi, selon la forme et la nature des dépenses décrites à l'annexe 3.

Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées en vertu de l'article 7, le Ministre avise la Ville, au plus tard le 31 décembre de chaque année, du niveau de l'enveloppe d'effectifs requis, en précisant le nombre d'employés par catégorie ou corps d'emplois selon la forme décrite à l'annexe 4.

Sous réserve du premier paragraphe du premier alinéa de l'article 2, l'enveloppe d'effectifs de la Ville sera déterminée en appliquant le Poids relatif à l'effectif total alloué à la Direction régionale pour l'année budgétaire suivante.

Nonobstant l'application de l'alinéa précédent, les parties conviennent que les postes occasionnels du Ministère et auxiliaires de la Ville devront être obligatoirement réduits avant qu'une réduction n'affecte les postes permanents du Ministère ou de la Ville. Le cas échéant, un ajustement sera apporté au résultat du calcul du troisième alinéa pour tenir compte de cet impact.

Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées en vertu de l'article 7, le Ministre informe la Ville, au plus tard le 31 décembre de chaque année, de ses besoins en espace et en téléphonie prévus pour le 1^{er} avril suivant, pour tous les employés des Modules Emploi-Québec, incluant les employés fournis par la Ville.

Détermination de l'enveloppe budgétaire

6. Sous réserve des modifications qui peuvent être apportées conformément aux dispositions de l'article 7, le 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 prêtés en permanence aux services publics d'emploi 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, au paragraphe 4° de l'article 4 et à l'article 9 pour défrayer les frais d'administration de la convention, c'est-à-dire le coût des services rendus par les autres unités administratives de la Ville.

Modifications de l'enveloppe budgétaire

7. Le Ministre confirme à la Ville, avant le 1^{er} avril de chaque année, l'enveloppe d'effectifs qu'il requiert pour les 12 mois qui suivent, et qui a été établie conformément au troisième alinéa de l'article 5. L'enveloppe budgétaire est alors modifiée en conséquence.

Le Ministre confirme à la Ville, avant le 1^{er} avril de chaque année, les besoins en espaces et en téléphonie qu'il requiert pour les 12 mois qui viennent, et qui ont été établis conformément au quatrième alinéa de l'article 5. L'enveloppe budgétaire est alors modifiée en conséquence.

En cours d'année, le Ministre peut demander que soit modifiée à la hausse l'enveloppe d'effectifs confirmée, en donnant un avis écrit d'au moins deux (2) mois à cet effet à la Ville, s'il y a ajout d'un programme ou d'une activité ou une augmentation importante du volume de travail nécessaire à leur réalisation. Dans ces cas, les montants visés aux paragraphes 1° et 4° du premier alinéa de l'article 6 sont ajustés en conséquence à l'expiration du délai prévu dans l'avis.

En cours d'année, le Ministre peut demander que soit modifiée à la baisse l'enveloppe d'effectifs confirmée, en donnant un avis écrit d'au moins deux (2) mois à cet effet à la Ville, s'il y a abandon ou transfert d'un programme ou d'une activité ou une diminution importante du volume de travail nécessaire à leur réalisation. Dans ces cas, les montants visés aux paragraphes 1° et 4° du premier alinéa de l'article 6 sont ajustés en conséquence à l'expiration du délai prévu dans l'avis.

L'enveloppe d'effectifs de la Ville peut également être modifiée à la baisse en cours d'exercice, à la suite de compressions budgétaires demandées par le Ministre au réseau Emploi-Québec. Dans une telle éventualité, le montant de la compression appliquée à la Ville sera déterminé, après un avis écrit préalable, selon les mêmes règles que celles applicables aux autres directions régionales du réseau Emploi-Québec. La compression à la Ville sera traduite en terme d'effectifs et sera appliquée à l'enveloppe d'effectifs et à l'enveloppe budgétaire de la Ville pour son exercice financier suivant celui au cours duquel l'avis a été donné. L'enveloppe budgétaire est alors modifiée en conséquence.

En cours d'année, le 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 du 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, le 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. Le Ministre peut, par écrit, autoriser la Ville à encourir une dépense excédentaire ou non prévue à l'enveloppe budgétaire. Il 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 le Ministre a reçu les pièces justificatives requises.

Remboursement en cas d'interruption de services

10. Advenant une interruption totale ou partielle des services à la clientèle prévus par la présente convention en raison d'un conflit de travail entre la Ville et ses employés, la Ville s'engage à rembourser au Ministre un montant correspondant aux coûts moyens des traitements et des avantages sociaux et, dans le cas des Anciens employés, aux coûts réels des traitements et des avantages sociaux, qu'elle n'a pas eu à verser à ses employés pour chaque jour ou partie de jour que dure le conflit. Ce montant pourra être déduit par le Ministre des sommes dues à la Ville ou pourra faire l'objet d'un ajustement de fin de période.

Ajustements de fin de période

11. À la fin de l'exercice financier de la Ville, les parties conviennent de faire les ajustements monétaires qui s'imposent en tenant compte des montants déjà versés à la Ville par le Ministre par rapport :

- 1° au montant auquel la Ville aurait eu droit pour les traitements et les avantages sociaux des employés qu'elle fournit 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;
- 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 le Ministre s'est engagée à payer en vertu de la présente convention;
- 5° à tout remboursement auquel est assujéti la Ville en application de l'article 10;
- 6° au montant auquel la Ville a droit pour défrayer ses frais d'administration compte tenu des ajustements visés aux paragraphes 1° à 4°.

Le 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. Le 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.

Les parties peuvent en tout temps convenir, par écrit, de faire un ajustement provisoire.

Sous réserve du troisième alinéa de l'article 5 de la convention en matière de sécurité du revenu, après l'application de tous les ajustements prévus au présent article, les parties conviennent des surplus qui seront affectés aux activités de développement social le cas échéant.

Suivi de la convention

12. Le Ministre et la Ville désignent chacun un représentant pour assurer le suivi de la présente convention.

Confidentialité

13. La Ville, tant pour elle-même que pour les employés qu'elle fournit aux Modules d'Emploi-Québec et à la Direction régionale, s'engage à ne révéler, ni ne faire connaître, sans y être dûment autorisée, quoi que ce soit dont elle aurait eu connaissance dans l'exécution de la présente convention.

Responsabilité civile

14. Le 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.

Droits d'auteur

15. Les travaux réalisés par les employés fournis par la Ville, et tout produit ou document en découlant, sont et demeurent la propriété entière et exclusive de le Ministre.

Cession

16. Les droits et obligations contenus aux présentes ne peuvent être cédés, vendus ou transportés, en tout ou en partie, sans le consentement écrit de le Ministre.

Contrôleur des finances

17. 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 (LRQ, 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

18. 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 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 assujéti au paiement de la TPS ou de la TVQ ou de toute taxe les remplaçant, le 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, le Ministre s'engage à verser à la Ville le montant de ces deux taxes comme partie intégrante du coût des biens et services couverts par la présente convention.

Les engagements du 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

19. 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

20. Le Ministre désigne le sous-ministre du Ministère comme son représentant officiel aux fins de la présente convention.

La Ville désigne le Directeur 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

21. La présente convention prend effet le 1^{er} avril 2004 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2009 inclusivement, à moins que les parties ne conviennent par écrit d'en abréger la durée.

Le Ministre devra signifier par écrit à la Ville, au plus tard le 31 décembre 2007, un avis de son intention de conclure ou non une nouvelle convention.

Dans l'éventualité où le Ministre signifie son intention de ne pas conclure une nouvelle convention, des négociations devront être entreprises dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis prévu au deuxième alinéa, et poursuivies avec diligence, afin de régler les modalités de terminaison de façon à assurer 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.

Advenant que l'équilibre budgétaire du Fonds soit mis en péril par un gel ou une modification des traitements et des avantages sociaux versés aux employés des Modules Emploi-Québec et de la Direction régionale ou par une augmentation des traitements et des avantages sociaux des employés fournis par la Ville découlant d'une disposition législative adoptée après la prise d'effet de la présente convention, la Ville peut demander par écrit au comité conjoint, constitué en vertu de la convention en matière de sécurité du revenu, d'en évaluer les impacts et de suggérer les mesures appropriées. Malgré le premier alinéa, la Ville peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'évaluation écrite du comité conjoint ou

au plus tard trois (3) mois suivant la date de la demande d'évaluation, signifier au Ministre, au moyen d'un avis écrit d'au moins six (6) mois, son intention de mettre fin à la présente convention. Dans un tel cas, le troisième alinéa s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où la Ville signifie son intention de mettre fin à la présente convention, le Ministre verse à la Ville les coûts réels des traitements et avantages sociaux des employés fournis par la Ville, rétroactivement à la date où la Ville a formulé sa demande d'évaluation au comité conjoint ou à la date de la prise d'effet de la disposition législative, selon la plus éloignée de ces éventualités. Les ajustements appropriés doivent être immédiatement apportés à l'enveloppe budgétaire pour tenir compte de ces nouveaux coûts. Les représentants des parties peuvent aussi convenir d'un ajustement provisoire.

Cependant, l'application rétroactive d'un tel remboursement, par le Ministre, des coûts réels des traitements et des avantages sociaux des employés fournis par la Ville exclut expressément tout versement d'un montant rétroactif aux employés fournis par la Ville découlant de l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c.E-12.001).

Entente avec un tiers

22. La Ville s'engage à respecter la teneur et la portée de la présente convention lors de la négociation et de la conclusion de toute entente avec un syndicat représentant ses employés.

Différend

23. Tout différend ou litige qui viendrait à se produire à la suite ou à l'occasion de l'application du paragraphe 4° de l'article 4, des articles 6, 7 et 11, du troisième alinéa de l'article 21 et des annexes 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 frais et honoraires de l'arbitre.

Mesures transitoires

24. Sous réserve des alinéas suivants, la présente convention remplace, à compter du 1^{er} avril 2004, la Convention antérieure.

Le Ministre s'engage à rembourser à la Ville le coût réel et un montant équivalent à 4 % de ce coût réel, des engagements financiers de la Ville effectués à l'égard des aménagements de ses locaux dans le cours de l'application de la Convention antérieure et qui, au 31 mars 2004, ne seraient pas entièrement payés. Le remboursement à la Ville sera fait selon les mêmes modalités qui ont été négociées entre la Ville et les locataires et après production par la Ville de la liste de ses engagements financiers.

Les ajustements qui doivent être faits jusqu'au 31 mars 2004 en vertu de la Convention antérieure sont effectués suivant les dispositions de cette Convention.

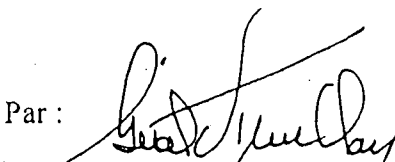
Lorsque le représentant de chaque partie aura déclaré par écrit qu'il accepte les ajustements effectués conformément au troisième alinéa, le tout sans réserve, la Convention antérieure cessera d'avoir effet.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, EN DEUX EXEMPLAIRES, À
MONTREAL, LE 19^e Juin 2003 2004

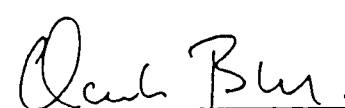
LA VILLE DE MONTRÉAL

LE MINISTRE DE L'EMPLOI, DE
LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE
LA FAMILLE

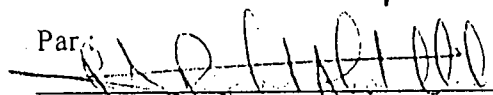
Par :


Gérald Tremblay, maire

Par :


Claude Béchar, ministre

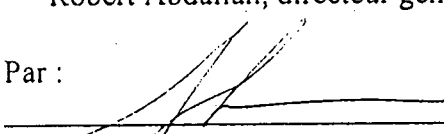
Par :


Robert Abdallah, directeur général

par :


André Trudeau, sous-ministre

Par :


Jacqueline Leduc, greffière

Annexe 1

LISTE DES ANCIENS EMPLOYÉS
FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC ET
À LA DIRECTION RÉGIONALE

(AU 1ER JANVIER 2004)

Annexe 2

ÉTAT DES DÉPENSES POUR LA RÉMUNÉRATION
ET LES AVANTAGES SOCIAUX
DES ANCIENS EMPLOYÉS FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-QUÉBEC
ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 20

<u>Catégorie</u> <u>de dépenses</u>	<u>Description</u>	<u>Montant</u>
01	Traitements	
01-01	Rémunération régulière	
01-02	Temps supplémentaire	
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	

* Y compris la contribution à la RRQ.

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, en y indiquant la date de fin de l'emploi et la catégorie d'emploi des employés en cause.

**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**

POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 20

<u>Catégorie de dépenses</u>	<u>Description</u>	<u>Montant</u>
01	Traitements	
01-01	Rémunération régulière *	
01-02	Temps supplémentaire	
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	

* Incluant la banque de journées de maladie cumulées payables et les journées de maladie annuelles payables.

N.B. : Les hypothèses de calcul ayant servi de base à l'établissement du budget doivent être remises au représentant du Ministre.

Annexe 4

RÉPARTITION DES EFFECTIFS FOURNIS AUX MODULES EMPLOI-
QUÉBEC ET À LA DIRECTION RÉGIONALEAU 1^{ER} AVRIL 2003Catégories d'emploi

Cadre 4	5
Cadre 7	5
Professionnel	6
Agent d'aide socio économique classe principale et spécialiste	23
Agent d'aide socioéconomique classe nominale	180
Soutien	49
Total	268

LISTE DES CRITÈRES SERVANT À LA DÉTERMINATION
DES TRAITEMENTS ET DES AVANTAGES SOCIAUX
ALLOUÉS AUX EMPLOYÉS FOURNIS AUX
MODULES EMPLOI-QUÉBEC ET À LA DIRECTION RÉGIONALE

A) Rémunération régulière

1. Définitions

" Opération régulière " : Tout(e) activité ou programme ou opération qui n'est pas considéré(e) par les parties 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 concernant:

- tout remplacement pour la durée de la formation;
- tout projet initié dans le cadre d'un fonds en fonction de projets initiés en région et dont la distribution est revue annuellement, tel le fonds d'initiatives en conformité;
- 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, par catégorie ou corps d'emplois, par le nombre d'effectifs alloués à 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 du Ministère 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, par catégorie ou corps d'emplois, par le nombre d'effectifs alloués à 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 du Ministère 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 et de paternité
- Régime de base d'assurance-maladie
- Régime d'assurance-vie
- Accroissement de la réserve de congés de maladie

C) Temps supplémentaire

Le budget accordé est obtenu en appliquant aux effectifs alloués à la Ville le *per capita* établi à partir de la dépense et du nombre moyen des postes occupés de la direction régionale Emploi-Québec de la Montérégie pour l'exercice précédent, ajusté du taux appliqué au réseau Emploi-Québec du Ministère 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 alloués à la Ville le *per capita* établi à partir de la dépense et du nombre moyen des postes occupés de la direction régionale Emploi-Québec de la Montérégie pour l'exercice précédent, ajusté du taux appliqué au réseau Emploi-Québec du Ministère 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.

LISTE DES CRITÈRES SERVANT À LA DÉTERMINATION
DES AUTRES DÉPENSES POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS DES
MODULES EMPLOI-QUÉBEC
OCCUPANT LES LOCAUX FOURNIS PAR LA VILLE

A. Téléphonie (Catégorie 03)

Le budget accordé est obtenu en appliquant aux effectifs alloués à la Ville le *per capita* établi à partir de la dépense et du nombre moyen de postes occupés de la Direction régionale de Montréal-banlieue et Laval de la sécurité du revenu pour l'exercice précédent, ajusté du taux appliqué à l'Agence de la sécurité du revenu pour l'exercice en cours et de celui de l'exercice suivant à 75%, soit pour 9 mois sur 12.

B. Locaux (Catégorie 06)

Le budget alloué pour les loyers 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 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 dans les centres locaux d'emploi de la Direction régionale de Montréal-Banlieue et Laval pour l'exercice précédent.

Ce résultat est ensuite appliqué aux effectifs alloués à 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.

QUESTION 13

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

de fiche : RPE13

Titre

Copie des avis, études et analyses relatifs à une fusion probable de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Question non pertinente à l'étude des crédits.

QUESTION 14

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE14

Titre

Emploi-Québec :

- cibles et résultats des interventions d'Emploi-Québec sur le terrain en 2002-2003 et 2003-2004 (et/ou dernière année disponible) et prévisions pour 2004-2005 au national et pour chacune des régions;
- détails des effectifs occasionnels et réguliers en 2002-2003 et 2003-2004;
- part du Fonds du développement du marché du travail (FDMT) financé par les fonds provenant du Québec et par les fonds provenant du fédéral au cours des cinq dernières années;
- état des listes d'attente pour participer aux mesures d'Emploi-Québec par mois depuis avril 2003 jusqu'à mars 2004.

Exposé et statistiques

- Emploi-Québec exerce un suivi sur les résultats reliés aux indicateurs de son plan d'action annuel et du plan annuel découlant de l'Entente Canada-Québec. Les résultats finaux sont rendus publics suite au dépôt du Rapport annuel de gestion, ce dernier faisant l'objet d'une vérification.

À titre d'information, nous joignons en annexe un tableau des résultats cumulatifs (préliminaires) d'avril 2003 à février 2004 pour les indicateurs suivis par Emploi-Québec.

Globalement, les résultats de nouveaux participants et de retours en emploi seront atteints. Il en va de même du côté des services aux entreprises et du placement. Les écarts observés en ce qui a trait aux volumes de clientèles prestataires seront comblés par certains ajustements prévus aux systèmes qui, actuellement, produisent des données partielles.

- ETC autorisés 2003-2004 ¹:

ETC régulier	2 687,2
ETC occasionnels	145,6
Total ETC autorisés 2003-2004	2 832,8

- Les dépenses du Fonds du développement du marché du travail (FDMT) sont pourvues par les fonds provenant du Québec et par ceux provenant du fédéral dans le cadre de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Les données suivantes représentent le plan des dépenses pour l'année 2003-2004.

PLAN DES DÉPENSES 2003-2004 (en millions de dollars)		
Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
342,2	657,0	999,2

- De façon générale, Emploi-Québec n'administre pas de liste d'attente de participants dans le cadre des mesures actives. Ses services sont offerts sur la base des disponibilités budgétaires et des priorités régionales.

SOURCE : Direction de l'administration et de l'information de gestion – 8 avril 2004
COLLABORATION : Direction générale adjointe au développement de l'emploi
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 16 avril 2004

¹ Source : Répartition des effectifs et des budgets d'administration dans le réseau d'Emploi-Québec, DBOF, secteur du budget, le 7 mars 2002.

Suivi des indicateurs d'Emploi-Québec
Données cumulatives du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004
Selon la région et ensemble du Québec

Indicateurs		Bas St- Laurent	Saguenay - Lac St- Jean	Québec (Capitale- Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouai s	Abitibi - Témisca- mingue	Côte- Nord	Nord-du- Québec	Gaspésie - Îles- de-la- Madeleine	Chaudière - Appalache s	Laval	Lanau- dière	Lauren- tides	Montréal e	Centre- du- Québec	Ensemble du Québec
Assurer une insertion maximale en emploi de personnes en situation de chômage																			
Nombre de postes vacants signalés au service national de placement	Cible	8 279	9 304	30 565	10 000	16 000	84 219	10 447	7 831	3 573	685	2 418	16 234	16 057	11 363	21 440	40 500	12 090	320 000
	Résultat	5 100	5 931	37 304	9 240	12 157	96 856	8 952	3 335	2 245	479	2 157	12 664	17 564	11 808	17 822	41 705	10 222	295 541
	% d'atteinte	61,6%	63,7%	122,0%	92,4%	76,0%	115,0%	85,7%	42,6%	62,8%	69,9%	89,2%	78,0%	109,4%	103,9%	83,1%	103,0%	84,5%	92,4%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	Cible	8 500	11 026	19 472	10 000	9 200	62 664	9 432	6 120	4 080	1 320	6 779	10 128	8 976	11 952	13 512	33 000	7 133	240 000
	Résultat	7 272	8 651	17 901	9 058	8 950	54 524	9 892	4 923	4 191	439	6 158	8 366	8 198	9 944	12 093	27 004	7 183	204 747
	% d'atteinte	85,6%	78,5%	91,9%	90,6%	97,3%	87,0%	104,9%	80,4%	102,7%	33,3%	90,8%	82,6%	91,3%	83,2%	89,5%	81,8%	100,7%	85,3%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi- Québec, participant à l'assurance-emploi (ECQ)	Cible	4 250	6 015	11 287	5 655	5 050	34 188	5 146	3 339	2 226	720	4 859	5 526	4 897	6 521	7 372	18 199	3 891	130 938
	Résultat	4 158	5 338	8 238	4 928	4 712	25 724	5 354	2 606	3 025	230	4 154	4 670	5 012	5 806	7 139	16 067	4 504	111 665
	% d'atteinte	97,8%	88,7%	73,0%	87,1%	93,3%	75,2%	104,0%	78,0%	135,9%	31,9%	85,5%	84,5%	102,3%	89,0%	96,8%	88,3%	115,8%	85,3%
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base ⁽¹⁾ (pol.formation continue)	Cible	1 258	1 560	2 927	1 525	1 300	8 866	1 334	866	577	187	1 139	1 433	1 270	1 691	1 912	4 500	850	33 956
	Résultat	1 181	1 423	2 726	1 328	1 285	7 359	1 258	1 123	563	52	1 092	1 184	1 299	1 357	1 681	3 265	831	29 007
	% d'atteinte	93,9%	91,2%	93,1%	87,1%	98,8%	83,0%	94,3%	129,7%	97,6%	27,8%	95,9%	82,6%	102,3%	80,2%	87,9%	72,6%	97,8%	85,4%
Proportion des participants aux interventions d'Emploi- Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	Cible	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
	Résultat	66,7%	75,8%	71,4%	80,7%	69,9%	57,1%	75,3%	77,5%	77,2%	76,4%	69,4%	70,2%	70,7%	85,1%	74,4%	73,3%	83,6%	69,7%
	% d'atteinte	88,9%	101,1%	95,2%	107,6%	93,2%	76,1%	100,4%	103,3%	102,9%	101,9%	92,5%	93,6%	94,3%	113,5%	99,2%	97,7%	111,5%	92,9%
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ⁽¹⁾	Cible	4 784	5 341	11 281	5 193	5 200	33 308	5 202	3 010	1 957	604	3 576	5 773	5 161	6 487	7 606	19 024	4 100	128 035
	Résultat	4 191	4 708	10 099	5 362	5 832	24 352	3 974	2 495	2 131	351	3 211	4 974	4 008	6 438	7 393	15 463	5 482	110 464
	% d'atteinte	87,6%	88,1%	89,5%	103,3%	112,2%	73,1%	76,4%	82,9%	108,9%	58,1%	89,8%	86,2%	77,7%	99,2%	97,2%	81,3%	133,7%	86,3%
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (ECQ) mois précédent ⁽²⁾	Cible	2 000	1 701	5 599	2 612	2 525	16 532	2 582	1 494	971	300	1 810	2 865	2 561	3 220	3 775	9 529	2 040	63 547
	Résultat	1 728	1 763	3 358	1 927	1 977	7 766	1 519	813	954	112	1 238	2 035	1 528	2 214	2 726	6 328	1 952	39 938
	% d'atteinte	86,4%	103,6%	60,0%	73,8%	78,3%	47,0%	58,8%	54,4%	98,2%	37,3%	68,4%	71,0%	59,7%	68,8%	72,2%	66,4%	95,7%	62,8%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	42,8%	42,2%	47,5%	45,0%	48,7%	40,0%	48,0%	42,8%	41,7%	39,8%	34,5%	49,6%	50,0%	47,2%	49,0%	50,0%	46,6%	47,1%
	Résultat	48,8%	45,3%	46,5%	53,0%	52,7%	34,7%	36,9%	44,2%	42,2%	58,3%	44,3%	50,4%	43,3%	48,2%	51,0%	46,8%	63,0%	44,2%
	% d'atteinte	114,0%	107,3%	97,9%	117,8%	108,2%	86,8%	76,9%	103,3%	101,2%	146,5%	128,4%	101,6%	86,6%	102,1%	104,1%	93,6%	135,2%	93,8%
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	Cible																		52,8%
	Résultat	61,7%	62,2%	60,4%	57,1%	59,3%	39,6%	54,8%	51,5%	66,6%	56,1%	56,7%	58,8%	56,0%	61,9%	65,0%	58,1%	61,1%	54,7%
	% d'atteinte																		103,6%
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion																			

Indicateurs		Bas St- Laurent	Saguenay - Lac St- Jean	Québec (Capitale- Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouai s	Abitibi - Témisca- mingue	Côte- Nord	Nord-du- Québec	Gaspésie - îles- de-la- Madeleine	Chaudière - Appalache s	Laval	Lanau- dière	Lauren- tides	Montérégi e	Centre- du- Québec	Ensemble du Québec
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	Cible	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
	Résultat	72,5%	87,9%	85,7%	79,2%	76,3%	51,6%	82,8%	79,0%	82,3%	85,4%	53,3%	72,0%	79,3%	83,1%	72,2%	75,6%	89,6%	71,9%
	% d'atteinte	96,7%	117,2%	114,3%	105,6%	101,7%	68,8%	110,4%	105,3%	109,7%	113,9%	71,1%	96,0%	105,7%	110,8%	96,3%	100,8%	119,5%	95,9%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi- Québec, prestataires de l'assistance-emploi	Cible	3 233	5 054	9 316	6 576	4 000	38 900	4 652	2 701	1 445	309	2 426	3 192	3 037	5 009	5 777	13 500	2 924	123 702
	Résultat	2 593	3 662	7 740	4 104	3 085	23 540	3 546	2 196	1 131	101	1 678	2 395	2 741	3 365	4 659	8 443	2 623	77 602
	% d'atteinte	80,2%	72,5%	83,1%	62,4%	77,1%	60,5%	76,2%	81,3%	78,3%	32,7%	69,2%	75,0%	90,3%	67,2%	80,6%	62,5%	89,7%	62,7%
Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	1 524	1 701	3 594	1 721	1 650	9 650	1 657	959	623	192	1 113	1 839	1 644	2 066	2 423	5 952	1 277	42 000
	Résultat	1 040	1 475	2 890	1 633	1 295	7 144	1 103	833	555	38	534	1 017	891	1 594	1 857	3 902	1 160	28 961
	% d'atteinte	68,2%	86,7%	80,4%	94,9%	78,5%	74,0%	66,6%	86,9%	89,1%	19,8%	48,0%	55,3%	54,2%	77,2%	76,6%	65,6%	90,8%	69,0%
Taux d'emploi des prestataires de l'assistance- emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	28,8%	28,4%	31,9%	28,6%	32,8%	24,8%	32,3%	28,8%	28,1%	26,8%	23,2%	33,4%	33,7%	31,8%	33,0%	33,6%	31,4%	33,2%
	Résultat	36,5%	34,8%	34,1%	42,1%	37,7%	25,4%	31,2%	35,2%	43,9%	30,9%	29,1%	38,9%	31,3%	37,8%	37,3%	39,7%	41,8%	33,1%
	% d'atteinte	126,7%	122,5%	106,9%	147,2%	114,9%	102,4%	96,6%	122,2%	156,2%	115,3%	125,4%	116,5%	92,9%	118,9%	113,0%	118,2%	133,1%	99,7%
Taux de nouvelles participations au Fonds de lutte rattachées aux prestataires de l'assistance- emploi (plan stratégique MESSF)	Cible																		
	Résultat	71,6%	52,5%	52,4%	62,2%	39,1%	49,4%	45,7%	71,9%	67,2%	28,6%	43,8%	44,9%	37,5%	66,7%	41,8%	51,0%	26,1%	51,0%
	% d'atteinte																		
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi- Québec, responsables de famille monoparentale	Cible	700	1 446	2 300	1 500	1 200	8 216	1 237	802	535	173	733	1 328	1 177	1 567	1 772	4 512	935	31 467
	Résultat	633	1 009	1 750	993	801	4 558	1 030	562	465	33	503	798	871	1 108	1 482	2 986	811	20 393
	% d'atteinte	90,4%	69,8%	76,1%	66,2%	66,8%	55,5%	83,3%	70,1%	86,9%	19,1%	68,6%	60,1%	74,0%	70,7%	83,6%	66,2%	86,7%	64,8%
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi- Québec	Cible	38,0%	37,4%	42,1%	37,2%	43,2%	34,8%	42,6%	38,0%	37,1%	35,3%	30,8%	44,0%	44,4%	41,9%	43,5%	44,4%	41,4%	41,8%
	Résultat	48,6%	42,3%	45,0%	49,0%	50,0%	33,1%	37,2%	38,7%	41,0%	48,4%	39,5%	48,0%	42,3%	47,2%	49,0%	47,0%	48,9%	42,7%
	% d'atteinte	127,9%	113,1%	106,9%	131,7%	115,7%	95,1%	87,3%	101,8%	110,5%	137,1%	128,2%	109,1%	95,3%	112,6%	112,6%	105,9%	118,1%	102,2%
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi- Québec, de moins de 30 ans	Cible	2 600	3 888	7 025	3 800	3 250	22 097	3 326	2 158	1 439	465	2 093	3 571	3 165	4 215	4 765	11 509	2 515	84 629
	Résultat	2 585	3 090	6 511	3 486	3 080	15 843	3 496	1 912	1 396	177	1 801	2 670	2 623	3 539	4 311	9 052	2 670	68 242
	% d'atteinte	99,4%	79,5%	92,7%	91,7%	94,8%	71,7%	105,1%	88,6%	97,0%	38,1%	86,0%	74,8%	82,9%	84,0%	90,5%	78,7%	106,2%	80,6%
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	45,4%	44,8%	50,4%	44,6%	51,7%	42,8%	51,0%	45,4%	44,3%	42,3%	36,9%	52,7%	53,1%	50,1%	52,0%	53,1%	49,5%	50,0%
	Résultat	49,0%	46,9%	49,1%	51,7%	51,2%	37,2%	40,0%	45,3%	45,5%	51,7%	46,0%	52,5%	42,8%	46,5%	49,1%	47,5%	57,0%	45,4%
	% d'atteinte	107,9%	104,7%	97,4%	115,9%	99,0%	86,9%	78,4%	99,8%	102,7%	122,2%	124,7%	99,6%	80,6%	92,8%	94,4%	89,5%	115,2%	90,8%
Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K\$)	Cible	5 600	\$ 6 300	\$ 13 200	\$ 5 500	\$ 6 100	\$ 39 000	\$ 6 100	\$ 3 500	\$ 2 300	\$ 700	\$ 4 100	\$ 6 800	\$ 6 000	\$ 7 600	\$ 8 900	\$ 21 900	\$ 4 500	\$ 150 000
	Résultat	3 829	\$ 4 830	\$ 8 802	\$ 4 379	\$ 4 964	\$ 32 758	\$ 4 122	\$ 2 813	\$ 1 796	\$ 225	\$ 2 814	\$ 3 622	\$ 2 758	\$ 3 704	\$ 6 466	\$ 13 646	\$ 3 429	\$ 104 957
	% d'atteinte	68,4%	76,7%	66,7%	79,6%	81,4%	84,0%	67,6%	80,4%	78,1%	32,2%	68,6%	53,3%	46,0%	48,7%	72,6%	62,3%	76,2%	70,0%
Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite	Cible	6 100	\$ 6 800	\$ 14 400	\$ 7 200	\$ 6 600	\$ 42 400	\$ 6 600	\$ 3 800	\$ 2 500	\$ 800	\$ 4 700	\$ 7 300	\$ 6 600	\$ 8 300	\$ 9 700	\$ 24 400	\$ 4 900	\$ 162 900

Indicateurs		Bas St- Laurent	Saguenay - Lac St- Jean	Québec (Capitale- Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouai s	Abitibi - Témisca- mingue	Côte- Nord	Nord-du- Québec	Gaspésie - Îles- de-la- Madeleine	Chaudière - Appalache s	Laval	Lanau- dière	Lauren- tides	Montérégi e	Centre- du- Québec	Ensemble du Québec
d'une intervention d'Emploi- Québec (K\$) (ECQ) - mois précédent ⁽¹⁾	Résultat	4 869	\$ 3 929	\$ 7 502	\$ 4 895	\$ 6 508	\$ 20 888	\$ 3 970	\$ 2 867	\$ 2 691	\$ 460	\$ 3 020	\$ 5 551	\$ 4 257	\$ 6 008	\$ 7 599	\$ 17 670	\$ 6 652	\$ 109 336
	% d'atteinte	79,8%	57,8%	52,1%	68,0%	98,6%	49,3%	60,1%	75,4%	107,6%	57,5%	64,3%	76,0%	64,5%	72,4%	78,3%	72,4%	135,7%	67,1%
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K\$)	Cible	11 700	\$ 13 100	\$ 27 600	\$ 12 700	\$ 12 700	\$ 81 400	\$ 12 700	\$ 7 400	\$ 4 800	\$ 1 500	\$ 8 800	\$ 14 100	\$ 12 600	\$ 15 900	\$ 18 600	\$ 46 300	\$ 9 400	\$ 312 900
	Résultat	8 698	\$ 8 759	\$ 16 304	\$ 9 275	\$ 11 472	\$ 53 646	\$ 8 092	\$ 5 680	\$ 4 486	\$ 686	\$ 5 833	\$ 9 173	\$ 7 015	\$ 9 712	\$ 14 064	\$ 31 316	\$ 10 081	\$ 214 292
	% d'atteinte	74,3%	66,9%	59,1%	73,0%	90,3%	65,9%	63,7%	76,8%	93,5%	45,7%	66,3%	65,1%	55,7%	61,1%	75,6%	67,6%	107,2%	68,5%
Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre																			
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives ⁽²⁾	Cible	150	176	320	152	250	667	155	197	114	31	100	125	95	123	181	505	119	3 540
	Résultat	167	126	288	160	204	580	145	111	60	17	100	152	71	122	199	615	103	3 220
	% d'atteinte	111,3%	71,6%	90,0%	105,3%	81,6%	87,0%	93,5%	56,3%	52,6%	54,8%	100,0%	121,6%	74,7%	99,2%	109,9%	121,8%	86,6%	91,0%
Nombre de nouvelles ententes de qualification ⁽⁴⁾	Cible	160	178	161	112	140	352	61	105	61	12	80	178	72	110	70	299	117	2 340
	Résultat	82	200	264	211	183	291	53	82	58	4	116	149	91	108	119	267	154	2 432
	% d'atteinte	51,3%	112,4%	164,0%	188,4%	130,7%	82,7%	86,9%	78,1%	95,1%	33,3%	145,0%	83,7%	126,4%	98,2%	170,0%	89,3%	131,6%	103,9%

Notes :

1. On entend par formation de base les volets suivants de la mesure de formation : francisation, préalables fp, alphabétisation, formation générale au secondaire, fp, SISP, SI métiers semi-spécialisés.

2. Les données du mois sous-estiment les résultats, les données provenant du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC) étant partielles au moment de la publication.

3. Le nombre d'entreprises aidées correspond au nombre d'interventions avec dépenses.

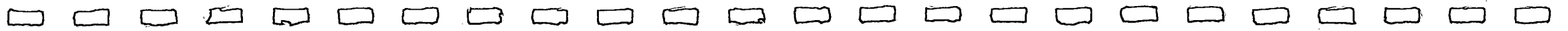
4. Suite à la mise en œuvre de MSI (L3), le nombre d'ententes de qualifications n'est pas disponible.

Sources : PEQ

Suivi des indicateurs d'Emploi-Québec
données cumulatives (préliminaires au 21 mars)
Selon la région et ensemble du Québec

281

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
ORIENTATION 1.																			
Assurer une insertion maximale en emploi de personnes en situation de chômage																			
Nombre de postes vacants signalés au service national de placement	Cible	7 143	8 039	20 551	8 242	12 500	78 267	7 924	5 003	3 097	1 548	2 418	13 590	17 377	11 394	21 440	37 266	12 066	283 504
	Résultat	6 108	7 610	39 236	11 533	16 274	88 860	7 945	5 504	2 790	981	2 686	14 546	16 729	12 609	18 407	50 754	10 861	313 433
	% d'atteinte	85,5 %	94,7 %	190,9 %	139,9 %	130,2 %	113,5 %	100,3 %	110,0 %	90,1 %	63,4 %	111,1 %	107,0 %	96,3 %	110,7 %	85,9 %	136,2 %	90,0 %	110,6 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (1)	Cible	7 956	10 018	19 272	10 403	9 300	61 630	9 262	6 368	3 938	1 359	6 779	9 248	8 196	11 551	13 248	33 466	6 980	239 734
	Résultat	8 144	9 735	19 956	10 597	10 369	58 925	9 573	5 138	3 712	663	7 158	9 058	7 196	12 218	14 672	30 907	8 517	226 538
	% d'atteinte	102,4 %	97,2 %	103,5 %	101,9 %	111,5 %	95,6 %	103,4 %	80,7 %	94,3 %	48,8 %	105,6 %	97,9 %	87,8 %	105,8 %	110,7 %	92,4 %	122,0 %	94,5 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi (ECQ)	Cible	3 978	5 742	10 646	5 655	5 000	32 573	4 903	3 474	2 141	741	4 859	5 315	4 666	6 280	7 208	18 199	3 748	130 628
	Résultat	4 841	5 426	9 530	6 005	6 085	27 317	5 074	2 841	2 466	503	4 980	5 523	4 352	6 962	8 728	18 079	5 408	124 120
	% d'atteinte	121,7 %	94,5 %	89,5 %	106,2 %	121,7 %	83,9 %	103,5 %	81,8 %	115,2 %	67,9 %	102,5 %	103,9 %	93,3 %	110,9 %	121,1 %	99,3 %	144,3 %	95,0 %
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base (2) (politique de formation continue)	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29 043
	Résultat	1 346	1 380	2 811	1 345	1 149	7 996	1 265	1 050	762	142	1 325	1 270	1 200	1 575	1 933	3 944	752	31 245
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107,6 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	Cible	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
	Résultat	68,0 %	80,4 %	77,0 %	84,0 %	76,2 %	64,2 %	74,6 %	77,6 %	87,8 %	82,0 %	65,9 %	74,5 %	79,4 %	86,4 %	81,2 %	77,0 %	76,4 %	74,2 %
	% d'atteinte	90,7 %	107,2 %	102,7 %	112,0 %	101,6 %	85,6 %	99,5 %	103,5 %	117,1 %	109,3 %	87,9 %	99,3 %	105,9 %	115,2 %	108,3 %	102,7 %	101,9 %	98,9 %
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (3)	Cible	4 010	5 109	10 420	5 037	5 000	32 229	5 100	3 210	1 870	619	3 576	5 432	4 348	6 353	7 349	19 024	3 679	125 758
	Résultat	5 251	5 629	11 858	6 779	6 477	30 184	5 231	3 020	2 195	398	3 369	6 086	4 502	5 752	8 972	19 972	5 104	130 779
	% d'atteinte	130,9 %	110,2 %	113,8 %	134,6 %	129,5 %	93,7 %	102,6 %	94,1 %	117,4 %	64,3 %	94,2 %	112,0 %	103,5 %	90,5 %	122,1 %	105,0 %	138,7 %	104,0 %
Nombre de participants à l'assurance-emploi en	Cible	1 763	2 562	5 218	2 521	2 500	16 182	2 560	1 629	937	315	1 810	2 718	2 436	3 180	3 686	9 529	1 841	63 397



Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (ECQ) - mois précédent	Résultat	2 440	2 115	4 514	2 799	2 809	11 724	2 211	1 134	953	177	1 775	2 691	2 196	2 412	4 158	8 581	1 910	54 599
	% d'atteinte	138,4 %	82,6 %	86,5 %	111,0 %	112,4 %	72,5 %	86,4 %	69,6 %	101,7 %	56,2 %	98,1 %	99,0 %	90,1 %	75,8 %	112,8 %	90,1 %	103,7 %	86,1 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	39,1 %	41,6 %	45,0 %	41,6 %	46,2 %	38,4 %	47,1 %	43,3 %	40,9 %	39,1 %	34,5 %	47,5 %	46,5 %	47,0 %	47,5 %	48,5 %	45,7 %	45,6 %
	Résultat	53,7 %	48,8 %	50,5 %	54,2 %	55,5 %	39,5 %	46,3 %	48,0 %	53,1 %	55,6 %	45,3 %	57,2 %	54,6 %	40,5 %	51,8 %	54,8 %	54,0 %	48,1 %
	% d'atteinte	137,3 %	117,3 %	112,2 %	130,3 %	120,1 %	102,9 %	98,3 %	110,9 %	129,8 %	142,2 %	131,3 %	120,4 %	117,4 %	86,2 %	109,1 %	113,0 %	118,2 %	105,5 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51,3 %
	Résultat	56,9 %	57,3 %	53,4 %	54,0 %	56,0 %	39,1 %	52,8 %	54,7 %	57,1 %	46,3 %	50,8 %	63,6 %	58,0 %	54,5 %	66,1 %	58,9 %	65,1 %	53,0 %
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103,3 %
ORIENTATION 2.																			
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion																			
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	Cible	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %	75,0 %
	Résultat	56,1 %	85,1 %	81,8 %	76,4 %	73,5 %	46,3 %	75,1 %	74,2 %	75,8 %	86,1 %	43,2 %	62,8 %	82,8 %	79,6 %	71,5 %	65,7 %	84,9 %	66,0 %
	% d'atteinte	74,8 %	113,5 %	109,1 %	101,9 %	98,0 %	61,7 %	100,1 %	98,9 %	101,1 %	114,8 %	57,6 %	83,7 %	110,4 %	106,1 %	95,3 %	87,6 %	113,2 %	88,0 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	Cible	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123 702
	Résultat	3 263	4 468	9 164	5 036	3 832	28 603	3 785	2 318	1 282	133	1 845	3 269	2 647	4 879	5 726	11 629	3 104	94 983
	% d'atteinte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76,8 %
Taux de nouvelles participations au Fonds de lutte rattachées aux prestataires de l'assistance-emploi (plan stratégique MESS)	Résultat	67,1 %	72,4 %	76,8 %	72,2 %	71,9 %	57,0 %	62,8 %	64,3 %	73,3 %	40,0 %	44,3 %	63,7 %	70,6 %	68,6 %	59,3 %	53,3 %	58,2 %	60,9 %
Nombre de nouveaux participants aux	Cible	558	1 358	2 200	1 415	1 200	7 856	1 238	803	535	173	733	1 270	1 125	1 569	1 774	4 517	881	31 432
	Résultat	738	987	2 041	1 248	1 026	6 119	1 160	551	488	57	595	932	819	1 510	1 965	3 837	868	24 941

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanau-dièrre	Laurentides	Montréal	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale		132,3 %	72,7 %	92,8 %	88,2 %	85,5 %	77,9 %	93,7 %	68,6 %	91,2 %	32,9 %	81,2 %	73,4 %	72,8 %	96,2 %	110,8 %	84,9 %	98,5 %	79,3 %
Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	34,8 %	36,9 %	39,8 %	36,9 %	40,8 %	33,0 %	41,6 %	38,3 %	41,3 %	34,7 %	30,8 %	41,9 %	42,3 %	41,5 %	41,9 %	42,8 %	40,4 %	40,3 %
	Résultat	47,5 %	46,0 %	48,9 %	51,2 %	54,1 %	36,3 %	45,0 %	44,9 %	47,8 %	55,0 %	42,7 %	54,5 %	53,4 %	41,9 %	51,3 %	52,6 %	50,4 %	46,0 %
	% d'atteinte	136,5 %	124,7 %	122,9 %	138,8 %	132,6 %	110,0 %	108,2 %	117,2 %	115,7 %	158,5 %	138,6 %	130,1 %	126,2 %	101,0 %	122,4 %	122,9 %	124,8 %	114,1 %
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	Cible	2 635	3 760	6 975	3 801	3 300	21 128	3 327	2 158	1 440	466	2 093	3 415	3 026	4 216	4 767	11 509	2 375	84 535
	Résultat	2 899	3 270	7 284	3 903	3 523	17 460	3 384	1 897	1 282	253	2 015	2 866	2 084	4 124	4 895	10 504	2 945	74 588
	% d'atteinte	110,0 %	87,0 %	104,4 %	102,7 %	106,8 %	82,6 %	101,7 %	87,9 %	89,0 %	54,3 %	96,3 %	83,9 %	68,9 %	97,8 %	102,7 %	91,3 %	124,0 %	88,2 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Cible	41,7 %	44,4 %	44,4 %	44,4 %	49,1 %	39,8 %	50,1 %	46,1 %	43,6 %	41,7 %	36,9 %	50,4 %	48,0 %	48,5 %	50,4 %	51,6 %	48,6 %	48,5 %
	Résultat	54,1 %	52,0 %	51,5 %	53,3 %	54,3 %	42,5 %	51,0 %	48,5 %	55,8 %	52,7 %	49,7 %	60,5 %	54,5 %	40,8 %	53,4 %	54,1 %	51,4 %	49,8 %
	% d'atteinte	129,7 %	117,1 %	116,0 %	120,0 %	110,6 %	106,8 %	101,8 %	105,2 %	128,0 %	126,4 %	134,7 %	120,0 %	113,5 %	84,1 %	106,0 %	104,8 %	105,8 %	102,7 %
Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$)	Cible	5 200 \$	6 300 \$	12 900 \$	6 200 \$	5 900 \$	39 000 \$	6 200 \$	3 700 \$	2 300 \$	700 \$	4 100 \$	6 700 \$	6 000	7 800 \$	8 900 \$	23 300 \$	4 500 \$	150 000 \$
	Résultat	4 251 \$	5 911 \$	11 402 \$	4 685 \$	5 847 \$	34 252 \$	4 495 \$	2 967 \$	1 886 \$	294 \$	3 288 \$	4 339 \$	2 934 \$	4 330 \$	7 422 \$	15 078 \$	4 004 \$	117 383 \$
	% d'atteinte	81,8 %	93,8 %	88,4 %	75,6 %	99,1 %	87,8 %	72,5 %	80,2 %	82,0 %	42,0 %	80,2 %	64,8 %	48,9 %	55,5 %	83,4 %	64,7 %	89,0 %	78,3 %
Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$) ³ (ECQ) - mois précédent	Cible	4 100 \$	6 700 \$	12 900 \$	5 800 \$	6 400 \$	41 400 \$	6 500 \$	4 200 \$	2 400 \$	800 \$	4 700 \$	6 900 \$	6 200 \$	8 100 \$	9 400 \$	24 400 \$	4 700 \$	162 500 \$
	Résultat	6 842 \$	4 442 \$	10 130 \$	4 726 \$	8 891 \$	27 153 \$	5 919 \$	3 943 \$	2 688 \$	378 \$	3 759 \$	6 486 \$	5 402 \$	5 590 \$	10 250 \$	22 465 \$	4 781 \$	133 845 \$
	% d'atteinte	166,9 %	66,3 %	78,5 %	81,5 %	138,9 %	65,6 %	91,1 %	93,9 %	112,0 %	47,3 %	80,0 %	94,0 %	87,1 %	69,0 %	109,0 %	92,1 %	101,7 %	82,4 %
Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec (K \$)	Cible	9 300 \$	3 000 \$	25 800 \$	12 000 \$	2 300 \$	80 400 \$	10 270 \$	7 900 \$	4 700 \$	1 500 \$	8 800 \$	13 600 \$	12 200 \$	15 900 \$	18 300 \$	47 700 \$	9 200 \$	312 500 \$
	Résultat	11 093 \$	10 352 \$	21 532 \$	9 411 \$	14 737 \$	61 406 \$	10 415 \$	6 910 \$	4 573 \$	672 \$	7 047 \$	10 824 \$	8 336 \$	9 920 \$	17 672 \$	37 543 \$	8 785 \$	251 228 \$
	% d'atteinte	119,3 %	79,6 %	83,5 %	78,4 %	119,8 %	76,4 %	82,0 %	87,5 %	97,3 %	44,8 %	80,1 %	79,6 %	68,3 %	62,4 %	96,6 %	78,7 %	95,5 %	80,4 %
ORIENTATION 3. Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre																			
Nombre d'entreprises	Cible	140	159	295	166	190	693	125	168	69	26	100	192	102	140	183	523	146	3 375

Indicateurs		Bas St-Laurent	Saguenay - Lac St-Jean	Québec (Capitale-Nationale)	Mauricie	Estrie	Montréal	Outaouais	Abitibi - Témiscamingue	Côte-Nord	Nord-du-Québec	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	Chaudière - Appalaches	Laval	Lanaudière	Laurentides	Montérégie	Centre-du-Québec	Ensemble du Québec
nouvellement aidées par les mesures actives (4)	Résultat	172	166	350	159	282	752	209	165	113	25	127	168	77	135	221	667	171	3 959
	% d'atteinte	122,9 %	104,4 %	118,6 %	95,8 %	148,4 %	108,5 %	167,2 %	98,2 %	163,8 %	96,2 %	127,0 %	87,5 %	75,5 %	96,4 %	120,8 %	127,5 %	117,1 %	117,3 %
Nombre de nouvelles ententes de qualification (5)	Cible	139	149	110	110	120	314	60	70	37	0	80	147	60	97	60	299	98	2 000
	Résultat	147	254	167	90	149	209	64	80	62	0	56	165	86	93	66	204	89	1 981
	% d'atteinte	105,8 %	170,5 %	151,8 %	81,8 %	124,2 %	66,6 %	106,7 %	114,3 %	167,6 %	-	70,0 %	112,2 %	143,3 %	95,9 %	110,0 %	68,2 %	90,8 %	99,1 %

Notes :

1. Le nombre de nouveaux participants comprend les participants au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail.
2. On entend par formation de base les volets suivants de la mesure de formation : francisation, préalables fp, alphabétisation, formation générale au secondaire, fp, SISP, SI métiers semi-spécialisés.
3. Les données du mois sous-estiment les résultats, les données provenant de DRHC étant partielles au moment de la publication.
4. Le nombre d'entreprises aidées correspond au nombre d'interventions avec dépenses.
5. Le nombre de nouvelles ententes de qualification provient maintenant de PEQ.

Source complémentaire à PEQ : DAIG (postes vacants signalés)

QUESTION 15

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE15

Titre

Pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec, incluant la « philosophie » Place à l'emploi :

- nombre de participants bénéficiaires de la sécurité du revenu et/ou de bénéficiaires de l'assurance-emploi et/ou sans soutien public du revenu ou autre statut, en indiquant le niveau de réussite (le nombre de participants qui retournent en emploi) par région, le niveau d'économies générées au compte de l'assurance-emploi et à la sécurité du revenu.
- répartition des participants selon le groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité.
- coût total de chacune des mesures en 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;
- budgets octroyés pour l'année 2003-2004 et montant réellement dépensé pour chacune des mesures ;
- pour chacune des régions, pourcentage du budget consacré à chacune des mesures du coffre à outils.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

a) b) Tableaux 1 et 2 : Ces tableaux donnent la ventilation du nombre de nouvelles participations et du nombre d'adultes distincts par catégorie aux mesures actives d'Emploi-Québec pour l'ensemble de la clientèle, selon certains critères : région, sexe, groupe d'âge, scolarité et statut des participants. *Données cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004.*

Tableau 3 : Le troisième tableau présente les données concernant le nombre de personnes en emploi, le taux d'emploi des participants et le montant des prestations non versées à l'assistance-emploi, par régions. Conformément à l'approche retenue par Emploi-Québec, ces résultats sont présentés globalement, et non selon la mesure. Les résultats finaux apparaissent dans le Rapport de gestion d'Emploi-Québec, déposé au ministre à chaque année. Ce rapport fait l'objet d'une vérification.

Au cours de l'exercice financier 2003-2004, le niveau d'économies générées, pour l'ensemble du Québec, au Compte de l'assurance-emploi est de 109,3 M\$ (au 23 janvier 2004) et de 105,0 M\$ (au 20 février 2004) pour l'assistance-emploi. Seul le niveau d'économies générées à l'assistance-emploi est disponible par région.

c)d) Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail ne fait pas l'objet d'une programmation par mesure. Toutefois, les réalisations sont consignées pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec. Les dépenses comptabilisées au 27 février 2004 pour l'année 2003-2004 sont les suivantes :

Formation de la main d'œuvre	261,4 M\$
Services et activités d'aide à l'emploi	98,3 M\$
Subventions salariales	60,1 M\$
Projets de préparation à l'emploi	58,9 M\$
Concertation pour l'emploi	48,6 M\$
Soutien au travail autonome	29,5 M\$
Contrat d'intégration au travail	15,3 M\$
Insertion sociale	9,3 M\$
Supplément de retour au travail	6,8 M\$
Recherche et innovation	2,1 M\$
Autres	<u>2,6 M\$</u>
Total des dépenses au 27 février 2004 pour 2003-2004	592,9 M\$

- e) Le budget d'intervention programmé pour l'année 2003-2004 s'élève à 786,4 M\$, duquel une enveloppe de 624,2 M\$ a été répartie aux régions.

Les régions planifient et utilisent leur budget respectif en fonction des objectifs et des priorités. Un tableau présentant le pourcentage des engagements de chaque région, consignés pour chacune des mesures du coffre à outils en date du 27 février 2004, est joint en annexe.

SOURCE :

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et des statistiques – 7 avril 2004

COLLABORATION : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi

VALIDATION :

Direction générale des politiques – 11 mars 2004

Direction du budget et des opérations financières – 19 mars 2004

Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 15 avril 2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE15a)b) (suite)

Tableau 1

VENTILATION DU NOMBRE DE PARTICIPATIONS ET D'ADULTES DISTINCTS PAR CATÉGORIE AUX
MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC SELON CERTAINS CRITÈRES

Données cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004)

Mesures s'adressant aux individus	Axe de préparation pour l'emploi		Axe d'insertion en emploi		Axe de création d'emplois		Mesures hors axes		Total des participations		Adultes distincts par catégorie ¹	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Données cumulatives sur les participations actives depuis 1 ^{er} avril 2003 ²												
Participations totales	156 615	100	32 338	100	5 696	100	128 364	100	323 013	100		
Adultes distincts par catégorie ¹	130 515	46	31 246	11	5 480	2	114 901	41	243 341	100	243 341	100
Nouvelles participations												
Régions												
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	3 247	3	3 226	12	82	3	1 680	1	8 235	3	6 181	3
Bas-Saint-Laurent	4 103	4	1 123	4	137	4	5 451	5	10 814	4	7 315	4
Côte-Nord	2 685	2	511	2	56	2	2 737	2	5 989	2	4 212	2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3 825	3	1 372	5	210	6	4 971	4	10 378	4	8 698	4
Capitale-Nationale	12 622	11	1 973	7	293	9	9 163	8	24 051	9	18 023	9
Chaudière-Appalaches	4 465	4	1 002	4	214	7	4 237	4	9 918	4	8 419	4
Mauricie	4 072	4	1 515	6	115	4	5 705	5	11 407	4	9 104	4
Centre du Québec	3 672	3	829	3	124	4	4 995	4	9 620	4	7 250	4
Estrie	5 718	5	902	3	156	5	4 623	4	11 399	4	8 981	4
Montérégie	15 679	14	3 807	14	487	15	14 965	13	34 938	13	27 140	13
Ville de Montréal	20 709	18	3 778	14	404	12	19 886	17	44 777	17	36 219	18
Montréal-banlieue	9 536	8	1 736	6	196	6	10 076	8	21 544	8	18 555	9
Laval	3 983	4	772	3	60	2	5 278	4	10 093	4	8 270	4
Lanaudière	4 898	4	1 317	5	203	6	6 595	6	13 013	5	10 022	5
Laurentides	6 388	6	1 593	6	231	7	8 026	7	16 238	6	12 179	6
Outaouais	4 378	4	1 031	4	157	5	6 988	6	12 554	5	9 920	5
Abitibi-Témiscamingue	2 900	3	714	3	105	3	3 021	3	6 740	3	4 954	2
Nord-du-Québec	140	0	154	1	20	1	192	0	506	0	440	0
Central	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inconnue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexe												
Femme	57 862	51	12 587	46	1 233	38	50 858	43	122 540	47	95 263	43
Homme	55 158	49	14 768	54	2 017	62	67 731	57	139 674	53	109 574	53
Groupe d'âge												
Moins de 20 ans	5 605	5	846	3	11	0	4 610	4	11 072	4	9 024	4
20 à 24 ans	18 353	16	4 042	15	260	8	15 543	13	38 198	15	30 399	15
25 à 29 ans	16 752	15	4 342	16	578	18	15 245	13	36 917	14	29 456	14
30 à 34 ans	15 639	14	3 899	14	606	19	14 260	12	34 404	13	27 083	13
35 à 39 ans	15 989	14	4 238	15	592	18	16 144	14	36 963	14	28 730	14
40 à 44 ans	15 493	14	3 813	14	488	15	17 460	15	37 254	14	28 958	14
45 à 49 ans	12 546	11	3 097	11	359	11	15 135	13	31 137	12	24 221	12
50 à 54 ans	7 922	7	1 914	7	221	7	11 092	9	21 149	8	16 539	8
55 ans et plus	4 721	4	1 164	4	135	4	9 099	8	15 119	6	12 504	6
Inconnu	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Scolarité ³												
Primaire	3 216	3	981	4	29	1	4 954	4	9 180	4	7 020	3
Secondaire I à IV	31 650	28	8 955	33	402	12	31 938	27	72 945	28	55 194	27
Secondaire V	24 625	22	6 633	24	729	22	22 597	19	54 584	21	42 087	20
Collégial	10 799	10	2 983	11	634	20	8 745	7	23 161	9	18 170	9
Universitaire	9 873	9	2 285	8	609	19	5 540	5	18 307	7	14 358	7
Inconnue	32 857	29	5 518	20	847	26	44 815	38	84 037	32	70 510	34
État à l'Assistance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation ⁴												
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	3 688	3	1 194	4	54	2	3 471	3	8 407	3	6 803	3
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	9 222	8	4 533	17	152	5	11 308	10	25 215	10	18 887	9
Actif à l'Assistance-Emploi seulement	30 615	27	9 373	34	308	9	31 445	27	71 741	27	54 940	26
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	41 314	37	5 773	21	2 059	63	51 482	43	100 628	38	81 200	38
Admissible - Assur.-Emploi seulement	9 225	8	3 516	13	556	17	5 531	5	18 828	7	15 976	8
Sans soutien public du revenu	18 956	17	2 966	11	121	4	15 352	13	37 395	14	33 129	16
Total à l'Assistance-Emploi	43 525	39	15 100	55	514	16	46 224	39	105 363	40	79 251	38
Total à l'Assurance-Emploi	63 449	56	15 016	55	2 821	87	71 792	61	153 078	58	119 866	58
Actif à l'Assurance-Emploi	45 002	40	6 967	25	2 113	65	54 953	46	109 035	42	87 347	42
Admissible à Assurance-Emploi	18 447	16	8 049	29	708	22	16 839	14	44 043	17	34 413	16
Données cumulatives pour l'année financière												
Nouvelles participations	113 020	100	27 355	100	3 250	100	118 589	100	262 214	100		
Adultes distincts par catégorie ¹	96 522	41	26 483	11	3 139	1	108 722	46	204 837	100	204 837	100

1. Correspond au nombre distinct de personnes ayant participé à au moins une mesure active (incluant les mesures hors axes) à l'intérieur de chaque catégorie d'un élément descriptif. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre total d'adultes distincts.
2. Cette section inclut les participations débutées avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).
3. Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.
4. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives car une même personne peut, entre autres, être à la fois prestataire de l'assistance-emploi et bénéficiaire de l'assurance-emploi.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE15a)b) (suite)

Tableau 2

VENTILATION DU NOMBRE DE PARTICIPATIONS AUX MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC
SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUESDonnées cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004

Mesures hors axes

Axe de préparation pour l'emploi

Axe d'insertion en emploi

Axe de création d'emploi

	Contrat d'intégration au travail	Activités d'aide à l'emploi	Insertion sociale	Fonds de lutte contre la pauvreté	Autres mesures ¹	Total	Mesure de formation de la main- d'œuvre	Projets de préparation pour l'emploi	Services d'aide à l'emploi	Total	Subventions salariales d'insertion en emploi	Supplément de retour au travail	Total	Soutien au travail autonome	Autres projets	Total
Données cumulatives sur les participations actives depuis 1 ^{er} avril 2003 ²	5 588	109 789	8 143	3 765	1 079	128 364	70 498	11 622	74 495	156 615	18 770	13 568	32 338	5 696	0	5 696
Adultes distincts par catégorie ³	3 301	101 371	6 417	3 708	1 056	114 901	63 551	11 194	67 243	130 515	17 908	13 514	31 246	5 480	0	5 480

Nouvelles participations

Régions																
Caspésie-Îles-de-la-Madeleine	226	1 168	118	80	88	1 680	1 441	70	1 736	3 247	3 025	201	3 226	82	0	8
Bas-Saint-Laurent	209	4 940	106	88	108	5 451	1 596	170	2 337	4 103	706	417	1 123	137	0	13
Côte-Nord	141	2 490	42	64	0	2 737	1 654	101	930	2 685	251	260	511	56	0	5
Saguenay-Lac-Saint-Jean	199	4 231	488	40	13	4 971	1 887	412	1 526	3 825	747	625	1 372	210	0	21
Capitale-Nationale	199	8 059	809	82	14	9 163	3 574	936	8 112	12 622	976	997	1 973	293	0	29
Chaudière-Appalaches	191	3 602	254	78	112	4 237	1 898	309	2 258	4 465	432	570	1 002	214	0	21
Mauricie	121	5 228	244	45	67	5 705	2 012	335	1 725	4 072	679	836	1 515	115	0	11
Centre du Québec	136	4 653	156	23	27	4 995	1 342	129	2 201	3 672	304	525	829	124	0	12
Estrie	94	4 045	256	23	165	4 623	1 757	210	3 751	5 718	375	527	902	156	0	15
Montréal	404	13 578	527	153	303	14 965	5 109	1 074	9 496	15 679	1 692	2 115	3 807	487	0	48
Ville de Montréal	378	18 163	959	368	18	19 886	6 573	2 484	11 652	20 709	1 500	2 278	3 778	404	0	40
Montréal-Montréal	201	9 381	342	116	36	10 076	3 739	797	5 000	9 536	540	1 196	1 736	196	0	19
Laval	163	4 872	214	16	13	5 278	1 717	310	1 956	3 963	278	494	772	60	0	6
Lanaudière	166	6 243	156	30	0	6 595	1 814	352	2 732	4 898	583	734	1 317	203	0	20
Laurentides	176	7 122	540	158	30	8 026	2 142	415	3 831	6 388	540	1 063	1 593	231	0	23
Outaouais	113	6 475	365	35	0	6 988	1 868	184	2 326	4 378	634	397	1 031	157	0	15
Abitibi-Témiscamingue	156	2 581	252	32	0	3 021	1 529	36	1 335	2 900	393	321	714	105	0	10
Nord-du-Québec	12	161	12	7	0	192	69	19	52	140	133	22	154	20	0	2
Central	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inconnu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexe																
Femme	1 222	45 561	2 888	858	329	50 858	22 059	4 776	31 027	57 862	6 857	5 730	12 587	1 233	0	1 233
Homme	2 063	61 431	2 992	580	665	67 731	19 652	3 567	31 929	55 158	6 990	7 838	14 768	2 017	0	2 017
Groupe d'âge																
Moins de 20 ans	123	4 200	182	105	0	4 610	2 211	1 006	2 388	5 605	538	308	846	11	0	1
20 à 24 ans	446	14 288	571	238	0	15 543	9 014	1 758	7 581	18 353	2 037	2 005	4 042	260	0	26
25 à 29 ans	419	14 011	604	211	0	15 245	7 139	1 471	8 142	16 732	1 994	2 408	4 342	578	0	57
30 à 34 ans	383	13 073	585	219	0	14 260	6 264	1 019	8 356	15 639	1 707	2 192	3 899	606	0	60
35 à 39 ans	432	14 627	885	200	0	16 144	5 754	953	9 282	15 989	1 948	2 250	4 238	592	0	59
40 à 44 ans	545	15 670	1 070	175	0	17 460	4 936	879	9 678	15 493	1 857	1 956	3 813	488	0	48
45 à 49 ans	468	13 558	977	124	8	15 135	3 574	704	8 268	12 546	1 722	1 375	3 097	359	0	35
50 à 54 ans	274	9 717	696	100	305	11 092	1 888	408	5 626	7 922	1 195	719	1 914	221	0	22
55 ans et plus	195	7 847	310	66	681	9 099	941	145	3 635	4 721	849	315	1 164	135	0	13
Inconnu	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scolarité ⁴																
Primaire	512	3 613	738	37	54	4 954	1 062	298	1 856	3 216	605	376	981	29	0	2
Secondaire I à IV	873	27 986	2 501	451	127	31 938	13 904	3 007	14 739	31 650	3 932	5 023	8 955	402	0	40
Secondaire V	619	20 359	1 192	237	190	22 597	10 238	1 578	12 809	24 625	3 199	3 434	6 633	729	0	72
Collégial	245	7 794	469	191	46	8 745	3 912	828	6 059	10 799	1 651	1 332	2 983	694	0	69
Universitaire	185	4 832	307	172	44	5 540	2 807	763	6 303	9 873	1 416	869	2 285	609	0	60
Inconnue	851	42 408	673	350	533	44 815	9 798	1 869	21 190	32 857	2 984	2 534	5 518	847	0	84
État à l'Assistance-Emploi et à l'Assurance-Emploi au début de la participation ⁵																
Actif à l'Assist.-E. et à l'Assur.-E.	111	3 065	205	76	14	3 471	1 635	239	1 814	3 688	481	713	1 194	54	0	5
Actif à l'Assist.-E. et adm. à l'Assur.-E.	149	10 308	646	191	14	11 308	3 076	780	5 365	9 222	1 279	3 254	4 533	152	0	15
Actif à l'Assistance-Emploi seulement	550	25 347	4 963	538	47	31 445	12 057	3 436	15 122	30 615	2 686	6 687	9 373	308	0	30
Actif à l'Assurance-Emploi seulement	730	50 103	19	195	415	51 482	18 934	1 129	21 251	41 314	4 468	1 305	5 773	2 089	0	2 089
Admissible - Assur.-Emploi seulement	457	4 733	5	104	232	5 531	3 483	504	5 258	9 225	2 226	1 290	3 516	156	0	156
Sans soutien public du revenu	1 268	13 436	42	334	272	15 352	2 536	2 255	14 165	18 956	2 647	319	2 966	521	0	12
Total à l'Assistance-Emploi	810	38 720	5 814	805	75	46 224	16 768	4 455	22 302	43 525	4 446	10 654	15 100	514	0	51
Total à l'Assurance-Emploi	1 467	68 209	875	566	675	71 792	27 128	2 652	33 669	63 449	8 454	6 562	15 016	2 821	0	2 821
Actif à l'Assistance-Emploi	861	53 168	224	271	429	54 953	20 569	1 368	23 065	45 002	4 949	2 018	6 967	2 113	0	2 113
Admissible à l'Assurance-Emploi	606	15 041	651	295	246	16 839	6 559	1 284	10 604	18 447	3 505	4 544	8 049	708	0	70
Données cumulatives pour l'année financière																
Nouvelles participations	3 285	106 992	5 880	1 438	994	118 589	41 721	8 343	62 956	113 020	13 787	13 568	27 355	3 250	0	3 250
Adultes distincts par catégorie ³	2 771	99 002	5 214	1 425	972	108 722	38 667	8 104	57 250	96 522	13 139	13 514	26 483	3 139	0	3 139

1. Ne comprend que les participations à la mesure Projet pilote pour travailleurs âgés.
2. Cette section inclut les participations débutées avant le premier avril et qui se sont poursuivies après cette date, contrairement aux sections suivantes qui ne portent que sur les nouvelles participations (celles qui ont débuté depuis le premier avril).
3. Correspond au nombre distinct de personnes ayant participé à au moins une mesure active (incluant les mesures hors axes) à l'intérieur de chaque catégorie d'un élément descriptif.
4. Ne correspond pas nécessairement à l'atteinte d'un diplôme pour le niveau indiqué.
5. Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives car une même personne peut, entre autres, être à la fois prestataire de l'assistance-emploi et bénéficiaire de l'assurance-emploi.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE15a)b) (suite)

Tableau 3

INDICATEURS DE RÉSULTATS, PAR RÉGIONS

Données cumulatives pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004

Régions	Nombre de personnes en emploi ¹	Taux d'emploi des participants ²	Prestations non versées à l'assurance- emploi (M\$) ³
Abitibi-Témiscamingue	2 495	44,2	2,8
Bas St-Laurent	4 191	48,8	3,8
Centre-du-Québec	5 482	63,0	3,4
Chaudière-Appalaches	4 974	50,4	3,6
Côte-Nord	2 131	42,2	1,8
Estrie	5 832	52,7	5,0
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	3 211	44,3	2,8
Lanaudière	6 438	48,2	3,7
Laurentides	7 393	51,0	6,5
Laval	4 008	43,3	2,8
Mauricie	5 362	53,0	4,4
Montréal	15 463	46,8	13,6
Montréal	24 352	34,7	32,8
Nord-du-Québec	351	58,3	0,2
Outaouais	3 974	36,9	4,1
Capitale nationale	10 099	46,5	8,8
Saguenay / Lac-St-Jean	4 708	45,3	4,8
Ensemble du Québec	110 464	44,2	105,0

1. Le nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec est le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi (à temps plein, temps partiel ou comme travailleur autonome) entre le 1^{er} avril 2003 et le 20 février 2004.

2. Le taux d'emploi est celui des participants ayant terminé une participation ou un parcours dans la période de février 2003 à février 2004.

3. L'information concernant les prestations non versées à l'assurance-emploi n'est pas disponible par région. Le niveau d'économies générées au Compte de l'assurance-emploi, pour la période du 1^{er} avril 2003 au 23 janvier 2004 est de 109,3 M\$ pour l'ensemble du Québec.

Annexe RPE15e)

Pour chacune des régions, pourcentage des engagements de chacune des mesures du coffre à outils

Mesures	Total	Abitibi	Bas St-Laurent	Capitale Nationale	Centre-du-Québec	Chaudière-Appalaches	Côte-Nord	Estrie	Gaspésie - Iles-de-la-Madeleine	Ile de Montréal	Lanaudière	Laurentides	Laval	Mauricie	Montérégie	Nord-du-Québec	Outaouais	Saguenay-Lac-Saint-Jean
Contrat d'intégration au travail	3,0%	5,2%	7,1%	2,1%	4,9%	4,5%	4,8%	2,5%	3,5%	1,9%	2,6%	2,8%	3,3%	3,2%	2,9%	0,9%	3,0%	4,1%
Formation de la main-d'œuvre	49,0%	51,7%	49,7%	48,3%	50,2%	52,3%	56,2%	39,6%	44,4%	47,9%	56,1%	49,6%	50,3%	52,6%	51,0%	31,2%	49,4%	43,5%
Insertion sociale	1,7%	2,1%	0,6%	2,4%	1,5%	1,7%	0,5%	1,7%	0,8%	1,7%	0,8%	2,0%	2,1%	1,5%	1,5%	0,4%	3,9%	2,5%
Projets de préparation à l'emploi	9,8%	2,8%	3,4%	10,9%	5,8%	4,5%	5,9%	6,8%	2,1%	17,0%	8,2%	8,4%	10,8%	6,1%	8,3%	5,4%	4,5%	10,2%
Recherche et innovation	0,4%	0,0%	0,6%	0,2%	0,8%	1,1%	0,0%	1,5%	2,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,7%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%
Services d'aide à l'emploi	10,5%	6,3%	9,8%	13,6%	13,5%	12,2%	8,8%	17,4%	5,1%	10,5%	7,9%	11,6%	10,6%	7,2%	10,9%	1,4%	12,7%	6,6%
Soutien au travail autonome	5,1%	5,4%	5,8%	5,8%	5,8%	7,5%	4,6%	4,9%	3,0%	4,7%	4,0%	7,2%	3,3%	4,2%	4,6%	2,3%	6,2%	6,6%
Subventions salariales	11,0%	14,0%	14,6%	9,7%	7,7%	7,6%	8,7%	10,6%	32,7%	8,0%	11,6%	7,1%	10,8%	12,4%	11,0%	17,8%	12,3%	12,9%
Supplément de retour au travail	1,0%	0,9%	0,8%	0,9%	1,4%	1,1%	1,1%	1,0%	0,4%	1,0%	1,1%	1,5%	1,0%	1,3%	1,1%	0,2%	0,8%	1,0%
Activités d'aide à l'emploi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dépenses non liées à une mesure	0,2%	0,5%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,9%	0,4%	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%
CPE: Intervention en entreprise	5,1%	6,2%	4,5%	3,6%	5,2%	5,8%	5,1%	12,3%	4,5%	3,2%	4,8%	6,4%	5,3%	6,8%	5,7%	3,4%	2,5%	10,5%
CPE: Intervention en partenariat	2,9%	5,0%	2,9%	2,4%	3,3%	1,8%	3,2%	1,3%	1,5%	3,5%	2,7%	2,9%	1,8%	3,7%	2,4%	7,9%	4,3%	1,8%
Ententes avec les autochtones	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,8%	0,0%	0,0%

QUESTION 16

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE16

Titre

Coût total du programme Supplément de retour au travail en indiquant le nombre de personnes qui ont reçu ce montant en cours d'année et en indiquant le taux de réussite (maintien en emploi) par rapport au taux d'échec (recours à la sécurité du revenu) des bénéficiaires de cette mesure un, trois et six mois suivant l'entrée en vigueur du programme.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Entre le 1^{er} avril 2003 et le 20 février 2004, 13 514 personnes avaient bénéficié du *Supplément de retour au travail* pour des déboursés totalisant 6,7 M\$. Parmi ces personnes, 78,5 % provenaient de l'assistance-emploi.

Au cours du premier mois suivant le versement du Supplément de retour au travail, 82,8 % des personnes provenant de l'assistance-emploi étaient toujours absentes de l'assistance-emploi. Cette proportion était de 86,3 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

Au cours des trois mois suivant le versement du Supplément de retour au travail, 70,3 % des personnes provenant de l'assistance-emploi étaient toujours absentes de l'assistance-emploi. Cette proportion était de 75,8 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

Au cours des six mois suivant le versement du Supplément de retour au travail, 62,5 % des personnes provenant de l'assistance-emploi étaient toujours absentes de l'assistance-emploi. Cette proportion était de 69,8 % pour l'ensemble des participants à la mesure.

SOURCE : Direction des politiques de main-d'œuvre – 7 avril 2004

COLLABORATION : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
7 avril 2004

VALIDATION : Direction générale des politiques – 8 avril 2004

QUESTION 17

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

de fiche : RPE17

Titre

Copie de tous les avis de licenciement (liste hebdomadaire) depuis le 1^{er} avril 2003.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Question non pertinente à l'étude des crédits.

SOURCE : Bureau de la sous-ministre associée par intérim, le 8 avril 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim, le 8 avril 2004

QUESTION 18

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE18

Titre

Avis donnés au ministre par les différents comités aviseurs en 2003-2004.

Exposé et statistiques

Comité aviseur Femmes

- Correspondance relative au programme *Ma place au soleil*, février 2003.
- Réflexion sur l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, septembre 2003.
- Avis sur le maintien des femmes en emploi concernant les programmes et mesures d'Emploi-Québec, février 2004.

Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

- Avis sur le maintien des expertises développées dans le cadre des Projets pilotes pour les travailleurs âgés et des suites à y consacrer, mars 2003.
- Avis sur le haussement du seuil de la masse salariale à la loi 90, octobre 2003.
- Avis sur les suites à donner aux Projets pilotes pour travailleurs âgés, février 2004.

Comité aviseur – Jeunes

- L'obligation de parcours chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu, Rapport de recherche, janvier 2003.
- La prestation minimale et la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Pour une approche incitative et respectueuse des besoins, octobre 2003.

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

- Avis sur les orientations d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources externes et leur impact sur la prestation de services dédiée aux personnes judiciairisées adultes, février 2003.

COMITÉ
AVISEUR
FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE

294

Le 20 février 2003

Madame Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Emploi-Québec
275, rue Saint-Jacques Ouest, 6^e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1N3

OBJET: Programme Ma place au soleil

Madame,

Le 16 janvier dernier, les membres du Comité aviseur Femmes en développement de la main d'œuvre ont eu le plaisir de rencontrer Mme Paula Bourassa qui leur a exposé les grandes lignes du programme *Ma place au soleil*. Les membres du Comité aviseur Femmes tiennent à souligner la pertinence et la valeur de ce programme qui, grâce à une approche flexible et intégrée, est en mesure de s'adapter aux besoins des participantes et aux réalités des collectivités locales en mettant à profit les expertises et les ressources de partenaires autant publics que communautaires.

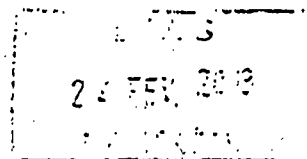
Nous croyons qu'il serait opportun d'étendre ce programme aux très jeunes mères monoparentales sans qualification, exclues du marché du travail et dites « sans chèque », afin qu'elles puissent participer le plus rapidement possible à une démarche qui pourrait leur permettre de retrouver l'espoir d'un avenir meilleur et peut-être prévenir une demande éventuelle d'inscription à l'assistance-emploi.

Nous souhaiterions également que ce programme soit étendu à la grandeur du Québec et puisse bénéficier de l'aide et de l'expertise des ressources externes sur leurs territoires. Comme vous pouvez le constater, les membres du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre saluent ces efforts de partenariat. Nous sommes d'ailleurs très intéressées à suivre l'évolution du programme *Ma place au soleil* et même à connaître l'évaluation que vous pourriez en faire.

En espérant que nos réflexions permettront à plus de jeunes mères monoparentales de profiter de cette initiative, je vous prie d'agréer, Madame Leblanc, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La présidente

Thérèse Belley
THÉRÈSE BELLEY



c.c. Madame Monique Bernier, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Madame Paula Bourassa, Direction adjointe aux opérations

Le 30 septembre 2003

Madame Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe à l'intervention sectorielle
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
Emploi-Québec
276, rue Saint-Jacques Ouest, 6^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3

OBJET : Changements prévus à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Madame,

Vous trouverez ci-joint les réflexions du Comité aviseur Femmes concernant la mise en oeuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90). Ceci faisant suite à la révision prévue de la réglementation afférente à la Loi.

Nous espérons que ces recommandations et réflexions porteront fruits, particulièrement en ce qui a trait à la main-d'œuvre féminine.

Nous souhaitons que la présente requête soit rapidement acheminé à la Commission des partenaires du marché du travail. Compte tenu de l'importance des enjeux liés à ce dossier, nous aimerions connaître l'échéancier concernant les modifications prévues à cette loi.

Veuillez agréer, madame Leblanc, l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente,

Thérèse Belley

c.c. Monique Bernier, conseillère DGAIS

p.j.

Réflexion du

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

sur l'application de la

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

Septembre 2003

Réflexion du
Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre
sur l'application de la
Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre tient à vous faire part de ses inquiétudes quant aux conséquences fâcheuses que vont apporter la révision de la réglementation afférente à la Loi 90.

Tel que spécifié dans le mémoire de la Commission des partenaires du marché du travail sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue (septembre 2001) : « Les entreprises ont besoin de travailleurs et travailleuses qualifiés pour demeurer concurrentielles. Les travailleurs et travailleuses ont besoin de développer leurs compétences pour maintenir leur employabilité. Le niveau de vie des Québécois est déterminé dans une large mesure par la qualité et la quantité des compétences déployées dans l'économie. »

Si la Loi 90 s'applique désormais uniquement aux entreprises ayant une masse salariale d'un million et plus, 70% des employeurs soumis à cette mesure ne seraient plus incités à investir « le 1% » au niveau de la formation, soit plus de 25 000 PME à travers le Québec. Seulement 10 000 entreprises, soient les plus grandes, seraient alors assujetties à cette loi.

L'application d'une telle mesure serait désavantageuse pour les travailleuses qui sont très nombreuses dans les PME, puisque près de 50% de la main-d'œuvre féminine travaille dans les entreprises de moins de 50 employé-e-s. À cet effet, le Conseil du statut de la femme rappelait récemment que, dans le contexte économique actuel, la formation représente un outil essentiel pour accéder à des emplois de qualité. Rappelons aussi que, même dans les limites actuelles de la loi, un très grand nombre de travailleuses, pour la plupart non syndiquées, n'ont pas accès à cette mesure. Nous avons fait état de cette situation dans un avis, transmis en février 2002, recommandant que la Loi 90 s'applique aussi aux petites entreprises qui ont une masse salariale de moins de 250 000 dollars. Actuellement, nous craignons un véritable recul pour les femmes et notre économie.

Compte tenu des conséquences déplorables qu'aurait pour les femmes cette exemption d'un très grand nombre d'entreprises de l'application de la Loi 90, le Comité aviseur Femmes recommande de ne pas appliquer les changements proposés dans le budget du ministre Séguin.

Septembre 2003



AVIS SUR LE MAINTIEN DES FEMMES EN EMPLOI CONCERNANT LES PROGRAMMES ET MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC

Stratégie et problématique de la main-d'œuvre féminine

Compte tenu de la problématique actuelle liée à la main-d'œuvre féminine, la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* demeure très pertinente et d'actualité. Malgré le fait que la Stratégie comporte des éléments d'intervention aux niveaux national, régional et local, force nous est de constater qu'elle a peu de résonnance au niveau local. Afin de concrétiser la Stratégie, les actions doivent émerger du niveau local et, pour ce faire, il est nécessaire de développer les moyens requis. Les agentEs des CLE auraient avantage à être mieux outillés quant à leur approche concernant les besoins spécifiques des femmes, par exemple en ce qui a trait aux facteurs liés à la discrimination systémique dont elles font encore l'objet.

Afin de mieux analyser la problématique de la main-d'œuvre féminine et de mieux évaluer le niveau de participation des femmes aux programmes et mesures d'Emploi-Québec, il est nécessaire de procéder à une analyse différenciée de tous ces programmes et mesures, et notamment, avoir un meilleur accès à des données sexuées. Par exemples, les recherches d'Emploi-Québec sur les perspectives professionnelles d'avenir et *l'information sur le marché du travail* devraient comporter de telles données.

Formation / programme d'apprentissage en milieu de travail / diversification des choix professionnels

L'accès à la formation professionnelle, surtout en ce qui a trait à certains domaines d'emploi où les femmes sont peu présentes, constitue un défi de taille. Nous croyons aussi que le programme d'apprentissage gagnerait à être bonifié en y introduisant davantage des métiers typiquement féminins.

Les métiers choisis devraient répondre aux mêmes critères d'exigence d'apprentissage que les métiers reconnus dans le programme. Le fait de recevoir une attestation (Certificat de qualification professionnelle et carnet d'apprentissage) a pour effet de

favoriser la reconnaissance du métier et éventuellement d'améliorer les conditions de travail.

L'adoption de mesures fiscales incitatives, des crédits d'impôt par exemple, pour des aménagements physiques et sécuritaires dans l'industrie (processus de production, outillage, équipements de protection, postes de travail, calibrage des machines, douches) disposerait davantage les entreprises à embaucher des femmes dans les métiers non traditionnels. La création d'un environnement plus adéquat pour les femmes ne peut qu'avoir un effet positif quant à leur perception de ce milieu de travail. L'incitation à procéder à ce type d'aménagement relève d'une responsabilité partagée entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement.

Meilleure accessibilité à la formation

Pour une meilleure intégration et un maintien durable des femmes en emploi, il est important de favoriser l'accès à des choix professionnels « gagnants », offrant des conditions de travail adéquates et permettant une réelle autonomie financière (métiers d'avenir). Ceci passe notamment par une meilleure accessibilité à l'ensemble des activités de formation disponibles et par l'adoption de critères de repérage différenciés tenant compte de leur réalité : présence dans des métiers moins bien rémunérés que les hommes, mauvaises conditions de travail offertes dans plusieurs métiers occupés par les femmes, difficulté à concilier famille-travail, etc.

- Afin d'augmenter le nombre de femmes et de favoriser leur accès aux formations non traditionnelles, il y aurait lieu de revoir les critères de repérage qui parfois comportent des éléments restrictifs pour celles-ci :

- *une femme déjà formée, par exemple, dans un emploi traditionnellement féminin mais peu avantageux;*

- *beaucoup d'emplois typiquement féminins se retrouvent dans la catégorie « emplois en demande » (ex. : serveuse) tout en étant peu rémunérés et n'offrant pas de bonnes conditions de travail. Pourtant les personnes occupant ces domaines d'emploi ont difficilement accès aux mesures de formation;*

- *il est fondamental de prévoir des mesures de rattrapage pour les femmes qui n'ont pas les pré-requis exigés par les programmes de formation.*

- Lorsqu'elles suivent une formation ou cherchent un emploi, les femmes devraient bénéficier de mesures de soutien financier, telles la couverture des frais de garderie et de transport.

- Par ailleurs, l'obtention d'un pourcentage de places assurées pour les femmes dans les formations non traditionnelles offertes par Emploi-Québec, en plus d'augmenter le nombre de travailleuses dans ces domaines, améliorerait le positionnement des femmes dans les métiers offrant de meilleures perspectives d'avenir.

Sherbrooke, le 24 mars 2003

Madame Léa Cousineau
Présidente de la Commission
des partenaires du marché du travail
800, place Victoria, bureau 2800, C. P. 100
Montréal (Québec)
H4Z 1B7

Madame,

Vers la fin de l'année 2002, Emploi-Québec nous approchait afin de vérifier notre intérêt à organiser un colloque ayant comme thème : la présentation et le partage des expertises développées dans les PPTA. Le financement de l'activité devait être assuré par le biais des PPTA. Malheureusement, la proposition fût rejetée par le gouvernement fédéral.

Comme nous vous l'avions déjà mentionné au mois de mai dernier, les membres du comité sont préoccupés par le maintien des expertises développées dans le cadre des PPTA et des suites à y consacrer. Les membres réitèrent l'importance de concrétiser l'initiative d'Emploi-Québec et souhaite que le projet soit mené à terme d'une façon ou d'une autre et le plus rapidement possible. La plupart des projets pilotes se terminant dans les deux prochaines semaines.

Par ailleurs, ne considérez pas cet avis comme un plaidoyer en notre faveur. Nous souhaitons simplement apporter notre support à cette heureuse initiative, nonobstant qui l'organisera.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous accorderez à notre demande, veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Onil Proulx

Président du comité aviseur pour
les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus

C. c. M^{me} Diane Savard, DGAIS

Sherbrooke, le 15 octobre 2003

Monsieur Claude Béchard
Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
425, rue Saint-Amable, 4^e étage
Québec (Québec)
J1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Le comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus vous présente un avis qui traite de la Loi 90 et plus spécifiquement de la proposition duhaussement du seuil de la masse salariale passant de 250 000 \$ à 1 000 000 \$.

Les membres du comité sont inquiets de l'effet de ce changement sur les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Déjà que les projets de formation en entreprise favorisent rarement cette clientèle, nous trouvons important de vous souligner que les modifications proposées à la Loi auront directement un effet sur la possibilité pour ces travailleurs et travailleuses de se maintenir en emploi ou de retrouver un emploi s'ils perdent le leur.

De plus, la Loi 90 a soutenu les comités sectoriels dans l'élaboration de projets de formation qui touchaient plus particulièrement les petites entreprises pour lesquelles il était difficile de les organiser. Nous craignons que la formation y soit maintenant en danger.

Dans un contexte de vieillissement rapide de la main-d'œuvre, il nous apparaît plus judicieux d'adopter une position intermédiaire tout en proposant un allègement réglementaire.

Les membres du comité¹ souhaitent porter à votre attention deux éléments d'un rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec intitulé : *Une administration plus attentive aux entreprises, pour créer plus d'emplois et de richesse*. Les conclusions du rapport proposent de simplifier l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, ce qui à notre avis

¹ La représentante du CPQ siégeant à notre comité n'endosse pas la position des autres membres du comité aviseur.

évacuerait de nombreux irritants exprimés par les PME. D'autre part, il est suggéré au rapport de relever le seuil de non-assujettissement de la Loi de 250 000 \$ de masse salariale à au moins 400 000 \$. Unhaussement qui nous apparaîtrait raisonnable se situerait entre 300 000 \$ et 400 000 \$, ce qui représente plus qu'une simple indexation.

Compte tenu de l'importance des stratégies de maintien en emploi dans la mise en œuvre de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus;

Compte tenu de l'importance de la formation continue pour les travailleurs et travailleuses vieillissants;

Compte tenu qu'il ne semble pas exister de nouveaux moyens ou de propositions alternatives et structurantes pour la formation en entreprise;

Compte tenu aussi que nous n'avons pas d'indications sur les prochains budgets et orientations du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Nous vous suggérons d'adopter une position intermédiaire telle que décrite ci-dessus.

En vous remerciant à l'avance de l'attention que vous porterez à notre demande, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Onil Proulx

Président du comité aviseur pour
les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus

c. c. M^{me} Léa Cousineau, présidente de la Commission des partenaires
M^{me} Diane Savard, DGAIS

**AVIS SUR LES SUITES À DONNER AUX
PROJETS PILOTES POUR TRAVAILLEURS ÂGÉS**

PRÉSENTÉ PAR

**COMITÉ AVISEUR POUR LES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE 45 ANS OU PLUS**

DOCUMENT PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DES PARTENAIRES

FÉVRIER 2004

C'est en mai 2002 que nous vous avons fait part la première fois de notre inquiétude face au maintien des expertises développées dans le cadre des PPTA et des suites à y consacrer. Peut-être sommes-nous difficile à rassurer, le fait est que nos sentiments perdurent suite à la lecture du récent rapport d'Emploi-Québec, produit sous forme de document de travail, concernant les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés complété le 31 mars 2003. Plus particulièrement, nous nous inquiétons du manque de perspectives à court et moyen terme de diffusion des outils, du maintien des expertises développées et surtout de la consolidation de services adaptés autant pour les entreprises au prise avec le vieillissement de sa main-d'œuvre que pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus.

Le maintien des expertises

Nous avons lu en page 7 du rapport, d'Emploi-Québec concernant les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés :

« Il y a un besoin impératif de prolonger l'entente fédérale provinciale sur ces projets pilotes au-delà de la fin prévue de mars 2004, afin que l'on puisse continuer l'expérimentation de nouvelles approches dans de nouveaux créneaux d'activités ou la mise à l'essai de nouvelles méthodes d'intervention. Une telle démarche s'impose d'autant plus que le Québec compte sur la conclusion des travaux d'évaluation des projets pilotes à travers le Canada, probablement en 2005, pour que s'amorce avec le gouvernement fédéral des discussions sur les moyens de mettre en œuvre des initiatives de plus long terme qui bâtirait sur les constats des projets pilotes. »

Les membres du comité aviseur désirent exprimer leur désaccord quant aux objectifs du prolongement de l'entente fédérale provinciale de poursuivre des expérimentations plutôt que de capitaliser sur les expériences pilotes concluantes et transférables. Après plus de 25M\$ d'investis au Québec jusqu'à maintenant dans ces projets, nous croyons devoir insister sur l'importance de diriger les éventuels budgets vers le maintien des expertises acquises et de confirmer l'importance accordée aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et plus particulièrement aux travailleurs et travailleuses d'expérience et aux entreprises du Québec.

Également, d'attendre la finalité des travaux d'évaluation pour l'ensemble du Canada pour entreprendre des discussions avec le gouvernement fédéral risque d'avoir des répercussions néfastes sur le maintien des expertises et diluer considérablement les acquis de ces expérimentations. On croyait d'ailleurs que des discussions avaient déjà été entreprises à ce sujet.

Malgré tout, les négociations entourant l'entente fédérale provinciale ne devrait pas empêcher le développement d'initiatives applicables à court terme, par exemple : mettre à la disposition des intervenants les outils et connaissances transférables; organiser des lieux d'échanges et de formation sur différents thèmes, etc. D'ailleurs, les auteurs du rapport en font une suggestion : « Cependant, plusieurs des outils et connaissances acquis grâce à ces projets sont transférables sans coûts importants ».

Nous recommandons :

- Dans la mesure où l'évaluation de la Direction générale adjointe à la recherche, l'évaluation et la statistique prévue pour le mois d'avril 2004 s'avérerait concluante, les discussions avec le gouvernement fédéral devraient s'entreprendre immédiatement contrairement à ce qui est indiqué au rapport d'Emploi-Québec. Nous devons souligner qu'à notre connaissance, tout près de la moitié du budget canadien dévolu aux PPTA a été dépensé au Québec;
- De supporter les initiatives d'Emploi-Québec visant à rendre disponible autant physiquement qu'électroniquement, aux différents partenaires du marché du travail, l'ensemble des outils pertinents développés par les PPTA¹.

Les services adaptés

Plus du tiers des projets pilotes du rapport ci-dessus mentionnés expérimentaient des services adaptés d'intégration en emploi aux travailleurs et travailleuses d'expérience. La lecture du rapport nous permet d'identifier un certain nombre d'avenues prometteuses pour les intervenants appelés à travailler avec la main-d'œuvre d'expérience : évaluation des besoins mieux définie, approche globale, encadrement plus élaboré et plus individualisé, étapes de préparation au marché du travail homogénéité des groupes, etc.

En guise de rappel, nous vous informons que depuis le début des travaux du comité aviseur, les membres réclament l'augmentation de services spécialisés pour cette clientèle. Le rapport ne donne évidemment aucune indication en ce sens. Cependant, à la lecture des sommaires des rapports finaux, les besoins spécifiques de cette clientèle sont palpables et de nombreux projets pilotes ont dû en tenir compte et modifier leurs approches initialement prévues. Il y est aussi mentionné que la qualité des intervenants représente un atout indéniable tandis que les difficultés de recrutement et le manque de connaissances des services publics d'Emploi-Québec de la part des participants représentent des obstacles à la réussite des projets. En terminant.

Nous recommandons :

- Qu'Emploi-Québec développe et consolide des services spécialisés au cours des prochaines années;
- Qu'Emploi-Québec supporte les régions qui décideraient d'orienter davantage leurs interventions auprès de la clientèle plus âgée;
- Que les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus occupent davantage de place dans les stratégies de communication d'Emploi-Québec;
- Que dans la mesure où il y aurait un volet d'une nouvelle entente fédéral provincial concernant plus spécifiquement les travailleurs d'expérience, les Centres locaux d'emploi devraient être partie prenante du processus de développement de nouveaux services et ce, dès le début.

¹ Cette suggestion a aussi été exprimée lors du comité de suivi de la stratégie du 13 janvier 2004.

RAPPORT DE RECHERCHE



L'OBLIGATION DE PARCOURS CHEZ
LES JEUNES PRESTATAIRES DE LA
SÉCURITÉ DU REVENU





L'OBLIGATION DE PARCOURS CHEZ LES JEUNES
PRESTATAIRES DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

Rapport de recherche final

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Janvier 2003

Pour nous rejoindre

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : 514.396.3380
Télécopieur : 514.396.7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Coordination du projet

Martin Laquerre, coordonnateur,
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

**Recherche, analyse des données et
rédaction du rapport**

Isabelle Coulombe, agente de recherche

Collaboration à la recherche

Nicole de Sève, conseillère, CSQ

Réalisation des entrevues

Jean-Philippe Fortin, journaliste indépendant

Photographies et mise en page

Daniel Vigneault

Révision linguistique

Isabelle Trioreau

Cette recherche a été menée pour le compte du
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

LA FORME MASCULINE UTILISÉE DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE AUSSI BIEN
LES HOMMES QUE LES FEMMES, ET CE, DANS LE BUT D'ALLÉGER LE TEXTE.



PRÉSENTATION DU COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus par leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien à l'emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- *La responsabilité*
- *La représentativité*
- *L'autonomie*

LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) membre non-votant
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPH-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec membre non-votant
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec (RCJÉQ)
- Secrétariat à la jeunesse membre non-votant



TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	3
 I. PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	 10
1.1 La cueillette documentaire	10
1.2 L'enquête auprès des agents d'aide à l'emploi et des jeunes prestataires	10
A. Présentation de l'échantillon	11
B. Présentation de la collecte de données	11
C. L'analyse des données	12
 II. L'OBLIGATION DE PARCOURS : C'EST QUOI ? MISE EN CONTEXTE ET PRÉSENTATION	 13
2.1 Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : mise en place, définition et clientèle visée	13
2.2 Être soumis à l'obligation de Parcours : le processus prévu	16
A. Première étape : la convocation	16
B. Deuxième étape : l'accueil et l'évaluation	17
C. Troisième étape : l'élaboration du Parcours	18
D. Quatrième étape : le suivi et l'accompagnement	21
E. La fin et les résultats d'un Parcours	21
 III. LE RÔLE DU PERSONNEL D'EMPLOI-QUÉBEC	 23
3.1 La gestion de l'obligation de Parcours	23
3.2 La formation de l'agent en ce qui a trait à l'obligation de Parcours	24
3.3 Le soutien offert à l'agent dans sa tâche	27
A. Le manque de temps : un problème crucial et généralisé	28
B. La collaboration d'équipe	29
C. L'information reçue	30
3.4 La relation d'aide et de confiance avec le jeune prestataire	31
3.5 L'évaluation de l'obligation de Parcours	35
A. Le Parcours favorise-t-il l'insertion des jeunes?	35
B. À propos de la pénalité	37
3.6 Conclusion	38

IV. L'ACCUEIL ET L'ÉVALUATION DU JEUNE PRESTATAIRE SOUMIS À L'OBLIGATION DE PARCOURS : UN PROCESSUS À GÉOMÉTRIE VARIABLE	39
4.1 La convocation	39
4.2 L'accueil et l'évaluation	42
A. La première rencontre, le premier contact	43
B. L'évaluation de l'employabilité, une étape trop importante pour être si expéditive	46
C. Les services accessibles aux jeunes	51
V L'ÉLABORATION ET LA RÉALISATION DU PARCOURS	56
5.1 L'élaboration du plan d'intervention : l'amorce du Parcours	56
A. Le processus d'élaboration	56
B. Le manque d'information : un inconvénient supplémentaire	59
5.2 L'accompagnement du jeune prestataire	62
A. Le soutien, l'accompagnement et le suivi : les grands absents du Parcours	62
B. La fin et la réussite du Parcours : les grands incompris	66
C. L'Évaluation des cas problèmes	68
VI. L'OFFRE DE PARCOURS	72
6.1 Des Parcours orientés vers des mesures de retour à l'emploi rapide	72
6.2 Faible capacité de l'offre de Parcours	76
6.3 Conclusion	78
Conclusion	80
Recommandations	82
Bibliographie	85
Annexe 1	89
Annexe 2	98



PRÉSENTATION

Dans la foulée de la réforme de la sécurité du revenu, après un moratoire de deux ans, le gouvernement du Québec a imposé l'obligation de Parcours aux jeunes prestataires de la sécurité du revenu de moins de 25 ans. L'implantation de ces Parcours obligatoires a suscité beaucoup d'appréhension de la part des organismes jeunesse, des organismes de défense des droits et de représentation des jeunes ainsi que des organismes d'insertion en emploi.

Afin de mieux comprendre les mécanismes d'implantation de cette nouvelle mesure et ses effets sur l'intégration en emploi des jeunes, le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec a décidé de mener une étude. Puisque l'obligation de Parcours est en période d'implantation, cette première étude a comme objectifs principaux de dégager les grandes lignes de l'application de l'obligation de Parcours, les possibilités concrètes offertes aux jeunes ainsi que les effets qu'ils en retirent.

Cette recherche se veut avant toute une étude qualitative. Elle s'intéresse principalement à l'obligation de Parcours, aux mesures proposées aux jeunes, aux solutions de rechange et aux recours possibles ainsi qu'à l'effet de ces mesures sur leur insertion. Des rencontres avec des agents d'aide à l'emploi et des jeunes référés à l'obligation de Parcours permettent de démontrer l'état de l'implantation et de l'application du programme ainsi que de ses effets.

Cette recherche s'intéresse principalement à l'obligation de Parcours, aux mesures proposées aux jeunes, aux solutions de rechange et aux recours possibles ainsi qu'à l'effet de ces mesures sur leur insertion.

I. PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

L'objectif principal de notre étude est de comprendre ce que représente l'obligation de Parcours pour les jeunes qui y sont soumis. À cet égard, nous avons procédé en deux temps: premièrement, nous avons effectué une recherche documentaire sur des expériences similaires mises en place dans d'autres pays et, deuxièmement, nous avons mené une enquête qualitative sur le terrain pour comprendre la mise en œuvre de cette nouvelle politique.

Les résultats de notre étude devraient permettre, tant aux organismes jeunesse qu'au gouvernement, de mieux comprendre l'obligation de Parcours et d'orienter les actions à entreprendre en matière d'insertion pour les jeunes. Plus encore, ils devraient permettre d'évaluer si l'obligation de Parcours est vraiment une mesure favorable à l'insertion des jeunes.

1.1 La cueillette documentaire

La première phase de cette étude visait à entreprendre une cueillette documentaire sur des politiques de ce type appliquées dans d'autres pays. Rapidement, nous avons pu constater que, depuis quelques années, de nombreux pays optent également pour des politiques actives du marché du travail (PAMT). Selon une étude de l'OCDE, l'aide sociale offerte aux prestataires, et encore plus particulièrement aux jeunes prestataires, comporte de plus en plus

de restrictions et de conditions d'accès, toutes portées vers le retour à l'emploi¹. Malheureusement, très peu d'études significatives existent à ce propos. En fait, différentes études recensent nombre de pratiques semblables, mais aucune ne fait une évaluation formelle et systémique de l'effet de ces mesures. Aussi, avons-nous décidé de consacrer l'essentiel de nos travaux à l'enquête sur le terrain.

1.2 L'enquête auprès des agents d'aide à l'emploi et des jeunes prestataires

L'application de l'obligation de Parcours et la compréhension de la manière dont elle se vit dans les différentes régions du Québec est le noeud de notre étude. Aussi, les entrevues avec les jeunes soumis à cette obligation et avec les agents d'aide à l'emploi se sont imposées d'elles-mêmes.

Nous avons analysé la procédure liée à l'obligation de Parcours et l'offre qui en découle à l'aide de deux questionnaires d'entrevue s'adressant respectivement aux agents et aux jeunes prestataires².

Nous avons privilégié des rencontres individuelles avec les agents d'aide à l'emploi et des entrevues de groupe avec les jeunes prestataires. Ces rencontres avec les agents ont été facilitées grâce à la collaboration d'Emploi-Québec qui a établi un premier contact avec les Centres locaux d'emploi (CLE) présélectionnés. Les rencontres avec les

¹ OCDE, *Combattre l'exclusion sociale*, volume 2.

² Vous pouvez consulter à l'annexe 1 et 2 ces deux questionnaires d'entrevues.



jeunes prestataires ont été beaucoup plus difficiles à organiser puisque nous ne disposions d'aucun outil autonomes pour les sélectionner et les contacter. L'aide des CLE et des organismes partenaires d'Emploi-Québec nous a toutefois permis de résoudre cette difficulté.

A. Présentation de l'échantillon

Emploi-Québec compte près de mille agents d'aide à l'emploi répartis dans l'ensemble des régions du Québec. Considérant les moyens financiers et les délais de temps impartis, nous avons décidé de rencontrer des agents d'aide à l'emploi et des jeunes prestataires dans trois régions du Québec, à raison de deux Centres locaux d'emploi par région. Bien que cet échantillon soit plutôt restreint, il nous apparaît représentatif de la réalité nationale.

Pour ce faire, nous avons établi différents critères de sélection assurant la représentativité de notre échantillon³ :

Critères de sélection des régions :

- Milieux urbain, semi-urbain et rural;
- Régions centrales;
- Régions éloignées;
- Régions ressources;

- Concentration et répartition régionale des prestataires;
- Répartition des personnes prestataires de l'assistance-emploi versus la population active.

Critère de sélection des Centres locaux d'emploi :

- selon la répartition des prestataires de l'assistance-emploi par rapport à la population active relevant du CLE

Notre choix a donc porté sur les régions de Montréal, de la Mauricie et de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans chacune de ces trois régions, nous avons sélectionné deux CLE et rencontré deux agents d'aide à l'emploi par centre. Toutefois, dans un des CLE d'une petite localité, un seul agent d'aide à l'emploi a été rencontré puisqu'un seul oeuvre dans ce centre.

B. Présentation de la collecte de données

Les entrevues ont été menées entre la fin du mois de janvier 2002 et le mois d'avril 2002. Un pré-test, tant pour les entrevues individuelles que pour les entrevues de groupe a été mené entre la fin janvier et le début février. Par la suite, 14 entrevues ont été menées : 11 individuelles et trois de groupe. En tout, 11 agents d'aide à l'emploi et 32 jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours ont été interviewés. Les

³ Ces critères ont été validés par un économiste de la Centrale des syndicats nationaux (CSN).



entrevues individuelles ont duré en moyenne 2 heures et celles de groupe, en moyenne, 2 heures et demie.

Comme le prévoient les principes déontologiques de recherche, l'anonymat des répondants a été respecté. Conséquemment, dans le présent rapport de recherche, aucun CLE n'est identifié ou nommé afin de préserver l'anonymat des répondants.

Les entrevues portaient sur les différentes étapes de l'élaboration du Parcours, tant du point de vue des jeunes que de celui des agents d'aide à l'emploi. Lors de ces entrevues les thèmes suivants ont été abordés :

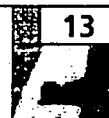
- le repérage;
- l'accueil et l'évaluation;
- l'élaboration du Parcours;
- l'offre de services;
- les liens et collaborations avec le milieu de l'emploi;
- le suivi et l'accompagnement;
- l'obligation à proprement parler.

Les entrevues ont été enregistrées et des verbatims ont été transcrits pour chacune d'elles.

C. L'analyse des données

Nous avons répertorié les données contenues dans les entrevues à l'aide du logiciel d'analyse qualitative N'Vivo. La grille d'analyse, bien que précise, permettait une certaine souplesse face aux éléments d'émergence.

Les entrevues avec les agents d'aide à l'emploi se sont révélées très riches en information. Par contre, les entrevues avec les jeunes prestataires se sont avérées beaucoup plus difficiles à analyser et dénotent une faible compréhension et un bas niveau d'information de ces derniers quant à leur situation dans le cadre de l'obligation de Parcours. En fait, les entrevues de groupe avec les jeunes prestataires confirment leur mauvaise compréhension de l'obligation de Parcours et de leur situation. Elles confirment aussi que ces jeunes affichent un bas niveau de scolarité et des difficultés d'insertion importantes. Ainsi, sur les 32 jeunes interviewés, seulement 8 avaient obtenu un diplôme d'études secondaires, général ou professionnel. De ce nombre, trois avaient fréquenté le cégep, mais sans terminer leur formation. L'ensemble de ces jeunes avaient par ailleurs abandonné l'école depuis un certain temps et avaient occupé un ou deux emplois précaires depuis.



II. L'OBLIGATION DE PARCOURS : C'EST QUOI ?

MISE EN CONTEXTE ET PRÉSENTATION

Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi a été instauré dans le cadre de la dernière réforme du régime de la sécurité du revenu, à la suite de la publication d'un livre vert en 1996, intitulé le Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi.

2.1 Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : mise en place, définition et clientèle visée

Avec l'adoption de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (loi 186) en 1998 (entrée en vigueur en octobre 1999), le gouvernement du Québec soumet à l'obligation de Parcours les jeunes prestataires de la sécurité du revenu de moins de 25 ans, sans contraintes à l'emploi.

Après un moratoire de deux ans, l'obligation de Parcours est entrée en vigueur en novembre 2000 et est en application depuis le 1^{er} février 2001⁴. Les articles 56 et 57 de la loi 186 présentent l'obligation de Parcours pour les jeunes de moins de 25 ans en ces termes :

« 56. S'il est âgé de moins de 25 ans et s'il ne présente pas de contraintes à l'emploi selon l'article 24 et 25, l'adulte seul ou l'adulte membre d'une famille sans enfant à charge doit se présenter à une entrevue convoquée par le ministre aux fins d'évaluer sa situation et d'identifier certaines activités à réaliser dans le cadre d'un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.

Cet adulte doit réaliser les activités prévues au Parcours, dans les délais qui y sont fixés (entrée en vigueur 2000-11-01).

57. Lorsque sans motif valable, il y a manquement à l'une des obligations prévues à l'article 56, le Ministère peut réduire la prestation accordée à l'adulte seul ou à la famille selon les montants et les conditions prévus par le règlement.

Un adulte a notamment un motif valable de refuser ou d'abandonner certaines activités prévues dans le cadre d'un Parcours lorsque ces activités ne sont pas appropriées à sa situation (entrée en vigueur 2000-11-01)⁵.

Le Parcours individualisé vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle de la personne en la soutenant dans son cheminement vers l'emploi. Il place la

⁴ Bien que la dernière mise à jour du texte de loi précise l'entrée en vigueur de l'obligation de Parcours en novembre 2000, le document de formation d'Emploi-Québec (janvier 2001), affirme que l'obligation de Parcours entre en vigueur le 1^{er} février 2001, tel que le stipule la loi... Par ailleurs, mentionnons que, de façon générale, il semble admis que l'application a débuté en février 2001, du moins chez les personnes que nous avons rencontrées dans le cadre de cette recherche.

⁵ Direction des affaires juridiques, Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale. L.R.Q., c-S-32.001. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, mise à jour au 24 juin 2002, 88 p.

personne au centre de sa démarche : c'est elle, avec l'aide de son conseiller, qui doit établir son projet d'intégration. Pour ce faire, le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi est l'outil qui lui permet de tracer les éléments de son itinéraire personnel selon ses intérêts et ses choix. Il a été institué comme processus d'accompagnement dans la démarche du bénéficiaire vers l'insertion sociale et professionnelle.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec définissent le Parcours comme « un processus dynamique d'accompagnement pouvant comprendre une ou un ensemble d'activités convenues entre un intervenant d'Emploi-Québec (ou un intervenant externe mandaté par Emploi-Québec) et un client identifié pour ce service, visant à l'aider dans la réalisation de son plan d'intervention personnalisé vers l'obtention d'un emploi convenable.⁶ ».

Ainsi, le Parcours englobe l'élaboration d'un plan d'intervention en fonction de l'individu et de ses besoins, l'accompagnement du bénéficiaire et la réalisation du plan d'intervention. Le plan d'intervention comprend plusieurs activités ou combinaisons d'activités du coffre à outils d'Emploi-Québec : services et mesures actives, interventions à l'interne ou à l'externe

et démarches personnelles. L'expression « dynamique » s'entend ici au sens de « actif » dans la démarche du bénéficiaire et que ses activités doivent être ajustées en fonction de sa situation. En terme d'accompagnement, il s'agit du soutien apporté au bénéficiaire et de la relation d'aide qui dure tout au long de la démarche ainsi que d'une aide active qui devance parfois sa demande.⁷

Par ailleurs, il est important de noter que le Parcours fait partie de l'Approche d'intervention, la stratégie globale d'intervention d'Emploi-Québec. On peut définir l'Approche d'intervention comme « un ensemble d'entrevues ou d'interventions d'évaluation et d'aide à l'emploi, d'accompagnement et de suivi... personnalisés et empreints de relation d'aide, structurés et intégrés, centrés sur la clarification des obstacles à l'emploi et des besoins réels du client-individu; sur l'identification et la mise en valeur de ses ressources et sur son implication active dans le choix, la planification et la réalisation des solutions adaptées à sa situation⁸ ». Cette stratégie comprend quatre étapes d'intervention auprès du client :

1. l'établissement de la relation d'aide et l'identification du problème;
2. l'évaluation de l'employabilité;
3. l'élaboration du plan d'intervention;

⁶ Cité dans : Direction générale adjointe du développement de l'emploi, L'Approche d'intervention, Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi et le Soutien du revenu. Document d'encadrement opérationnel. Emploi-Québec, octobre 1999, p. 28.

⁷ Ibid., p. 28.

⁸ Direction générale adjointe du développement de l'emploi, L'Approche d'intervention, Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi et le Soutien du revenu. Document d'encadrement opérationnel. Emploi-Québec, octobre 1999, p. 26.



4. la réalisation et le suivi du plan d'intervention.

Les deuxième et troisième étapes correspondent plus particulièrement au Parcours individualisé. En effet, le Parcours en lui-même débute réellement au moment de l'élaboration du plan d'intervention et se poursuit durant sa réalisation. En principe, les prestataires qui élaborent un Parcours jouissent des quatre étapes d'intervention, de l'accueil à la réalisation du plan d'intervention.

Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi se veut donc un outil destiné à toutes les personnes prestataires de la sécurité du revenu, mais a un caractère obligatoire pour les jeunes. Alors que les jeunes sont obligés de réaliser un Parcours, les personnes âgées de plus de 25 ans ne sont obligées de se présenter qu'à une rencontre d'information, sans être tenues de réaliser un plan d'intervention, tel que le précise les articles 45, 46 et 47 de la loi.

En somme, l'obligation de Parcours reprend la dynamique de l'intervention auprès de tous les autres prestataires, mais avec une contrainte particulière pour les jeunes. Elle vise à inciter ces derniers à acquérir, par des voies variées, des compétences et une expérience qui les amèneront à une insertion réussie sur le marché du

travail. Plus particulièrement, elle répond aux objectifs suivants :

- intervenir rapidement auprès de l'ensemble des jeunes;
- établir avec la personne un trajet qui la mènera à la réalisation de son projet visant son intégration au marché du travail;
- soutenir la personne dans son cheminement vers l'emploi par un accompagnement et un soutien adaptés à ses besoins, afin de maximiser ses chances de réussite.⁹

La durée d'un Parcours varie en fonction des besoins et de la complexité de la situation de la personne : il peut s'étendre de quelques semaines à 3 ans, et il ne se prolonge pas nécessairement jusqu'à l'obtention d'un emploi¹⁰. Toutefois, le Ministère encourage à privilégier des activités de plus courte durée : « [l'évaluation] ne doit pas tendre à diriger tous les jeunes, de façon systématique et obligatoire, dans des activités de longue durée, mais seulement quand une telle démarche s'avère plus pertinente à leur intégration socioprofessionnelle. Dans les cas où des mesures plus légères peuvent combler les besoins d'employabilité de la personne, elles

⁹ Direction des ressources humaines, L'obligation de Parcours. Document de formation destiné au personnel d'Emploi-Québec et au personnel de la Sécurité du revenu, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, janvier 2001, p. 4.

¹⁰ Emploi-Québec, Op. cit., p. 90.

doivent être favorisées.¹¹ »

La clientèle visée par l'obligation de Parcours, comme nous l'avons vu précédemment, regroupe les jeunes prestataires de la sécurité du revenu de moins de 25 ans, sans enfant à charge et sans contraintes à l'emploi. À cette règle générale, certains critères particuliers s'ajoutent. Ainsi, sont exemptés de l'obligation de Parcours, les jeunes qui :

- acceptent de participer à Solidarité jeunesse;
- fréquentent l'école à temps plein, au secondaire général;
- déclarent des revenus de travail comptabilisables, supérieurs aux exemptions permises;
- sont déjà engagés dans un Parcours;
- ne sont pas en mesure d'entreprendre des démarches d'emploi (non employables);
- sont revendicateurs du statut de réfugiés.

En ce qui a trait à l'âge, il est prévu que la personne ne soit plus assujettie à l'obligation de Parcours le mois suivant l'atteinte de ses 25 ans. Si une personne

engagée dans un Parcours l'abandonne après avoir atteint ses 25 ans, elle n'est alors plus soumise à l'obligation de Parcours, ni à la pénalité même si demeure le risque d'une pénalité liée à la nécessité de se présenter à une rencontre d'information, tel que le définit la Loi 186 pour les personnes de plus de 25 ans.

2.2 Être soumis à l'obligation de Parcours : le processus prévu

Le processus d'application du Parcours est prévu et défini par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec. Deux documents produits par Emploi-Québec et par le Ministère abordent ce processus : le document de formation sur l'obligation de Parcours destiné aux agents de la Sécurité du revenu et d'Emploi-Québec et le document d'encadrement opérationnel qui présente et explique la démarche du Parcours comme celle de l'Approche d'intervention.¹²

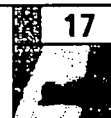
A. Première étape : la convocation

Les jeunes prestataires sans contrainte à l'emploi qui font une demande de prestations à la Sécurité du revenu sont automatiquement référés à Emploi-Québec pour convocation. L'agent d'aide financière¹³ doit les

¹¹ Direction des ressources humaines, Op. Cit., p. 5

¹² Cette partie se base principalement sur les deux documents suivants : Direction des ressources humaines, L'obligation de Parcours, Document de formation destiné au personnel d'Emploi-Québec et au personnel de la sécurité du revenu et Emploi-Québec, Document d'encadrement opérationnel.

¹³ L'agent d'aide financière relève de la Sécurité du revenu et s'occupe essentiellement de tout ce qui a trait aux prestations d'aide financière.



informer qu'ils seront convoqués par Emploi-Québec à une entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi.

Dans les 20 jours qui suivent cette référence, ils sont convoqués, « sous forme d'instruction » par Emploi-Québec, à partir de leur CLE.

Les jeunes sont tenus de participer à cette première rencontre, sous peine de sanction financière (première coupure de 75 \$). Si un jeune ne se présente pas, l'agent d'aide à l'emploi en informe l'agent de la Sécurité du revenu selon les règles du système de gestion. C'est alors l'agent d'aide financière qui vérifie le motif d'absence; s'il est valable, l'agent le réfère à nouveau à Emploi-Québec en précisant que la personne a justifié son absence. Elle est alors contactée par son CLE, pour un autre rendez-vous. Si le motif est non valable, le CLE doit convoquer à nouveau la personne à une entrevue initiale dans le but d'entreprendre un Parcours, après l'application d'une réduction de l'aide par l'agent d'aide financière, sous peine d'une seconde coupure.

B. Deuxième étape : l'accueil et l'évaluation

L'entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi peut être individuelle ou collective. Elle vise, d'une part, à clarifier les enjeux et les responsabilités réciproques de l'individu et de l'agent d'aide à l'emploi et, d'autre

part, à statuer sur l'autonomie du bénéficiaire dans les quatre domaines d'employabilité. Selon le cas, cette première rencontre peut mener à une évaluation d'appoint ou à l'élaboration du Parcours. D'après Emploi-Québec, elle devrait durer environ 20 minutes si elle mène à une entrevue d'appoint et jusqu'à 40 si on élabore un plan d'intervention. L'entrevue d'appoint, elle, devrait durer de 45 à 60 minutes.¹⁴

Il est très intéressant de noter que, dans le document de formation sur l'obligation de Parcours, il n'y a aucune information ou précision quant au déroulement et aux objectifs de l'entrevue initiale, sur l'évaluation du profil, sur l'approche d'intervention pour les jeunes, etc. On s'en tient essentiellement aux processus et aux outils administratifs des Parcours. Pour les aspects plus qualitatifs, on se réfère, en introduction, à la formation donnée au cours de l'année précédente sur l'Approche d'intervention. Nous nous sommes donc référés à un document d'encadrement opérationnel d'Emploi-Québec sur le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi afin de mieux comprendre le déroulement prévu des étapes du Parcours. Il ne semble pas exister de documentation propre au Parcours qui définisse cette « couleur particulière » prévue pour les jeunes.

L'évaluation du jeune prestataire vise à l'aider à examiner les différents

¹⁴ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 100.



aspects de sa situation, à statuer sur ses qualifications, ses obstacles et ses besoins, à identifier les services appropriés ainsi qu'à décider des services à consulter et, enfin, à entreprendre les démarches nécessaires. Elle s'appuie principalement sur l'évaluation des quatre domaines d'employabilité soit : le choix professionnel, l'acquisition de compétences, la recherche d'emploi ainsi que l'insertion et le maintien en emploi.

C. Troisième étape : l'élaboration du Parcours

Selon les résultats de cette évaluation et des ententes prises avec le jeune prestataire, on en arrive à l'élaboration personnalisée du plan d'intervention qui mène à la signature d'une entente écrite. Le jeune s'engage alors à réaliser les activités prévues au plan d'intervention et l'agent d'aide à l'emploi, quant à lui, s'engage à l'accompagner dans sa démarche.

L'étape de l'élaboration du plan d'intervention vise à aider la personne à :

- définir un ou des objectifs à atteindre;
- inventorier, évaluer, prioriser des options;
- choisir et planifier les options à mettre en œuvre;

- se donner des conditions favorables pour passer à l'action et réussir : notamment le soutien financier et l'accompagnement nécessaire.¹⁵

« Le plan d'intervention comprend un ou des objectifs ainsi qu'une activité ou une séquence d'activités orientées vers une finalité, agencé selon une progression logique pour en assurer le succès. Il précise les responsabilités du bénéficiaire et de l'intervenant et prévoit un échéancier réaliste. La planification se fait dans le cadre du Parcours et la réalisation peut se dérouler de façon successive ou concurrentement. Il n'y a pas de modèle prédéterminé de plan d'intervention pour des types définis de problèmes ou de clientèles. [...] Le plan d'intervention reflète des objectifs et des solutions identifiés à la suite de l'application d'une démarche personnalisée de résolution de problèmes, et adaptés aux besoins exprimés par un client.¹⁶ »

On peut toutefois diviser en deux grandes catégories les plans d'intervention : les plans axés sur la recherche active d'emploi avec le bénéficiaire jugé autonome à l'égard du marché du travail et les plans axés sur l'amélioration de l'employabilité d'un bénéficiaire jugé non autonome. Toutes les activités disponibles dans le « coffre à outils » d'Emploi-Québec peuvent être offertes dans le cadre

¹⁵ Ibid., p. 70

¹⁶ Ibid., p. 70



d'un Parcours. Ces activités touchent les services et activités d'aide à l'emploi, les projets préparatoires à l'emploi, les mesures de formation et d'insertion sociale, la recherche personnelle d'emploi et les activités bénévoles. On retrouve aussi des mesures de contrat d'intégration au travail, des mesures financées par le fonds de lutte contre la pauvreté, un supplément de retour au travail, des subventions au travail et de soutien aux travailleuses et aux travailleurs autonomes. Par ailleurs, les démarches personnelles de recherche d'emploi constituent toujours une alternative possible.

Le document de formation sur l'obligation de Parcours précise que le coffre à outils comprend des activités de préparation, d'insertion et de maintien à l'emploi ainsi que de création d'emplois. « Ces activités sont offertes en tenant compte des besoins identifiés de la personne, comme le démontrent les exemples ci-dessous :

- La personne « près » du marché du travail peut se voir offrir des activités de courte durée. Ce pourrait être, notamment, une démarche structurée d'aide à la recherche d'emploi au cours de laquelle elle bénéficie du soutien et du suivi de l'agent d'aide à l'emploi.

- La personne ayant des besoins plus importants peut avoir accès à des mesures et des services d'une durée plus longue (ex : la mesure de formation de la main-d'œuvre).
- La personne plus éloignée du marché du travail, pour qui des mesures de pré-employabilité se révèlent pertinentes, peut se voir diriger vers des projets de préparation à l'emploi (PPE), des services d'aide à l'emploi (SAE) ou la mesure d'insertion sociale.

Il importe de souligner que les stratégies de recherche d'emploi quelles qu'elles soient et les activités de suivi personnalisé de ces recherches d'emploi constituent toujours une alternative possible pour la personne, dans le cadre de son plan d'intervention.¹⁷ »

Les mesures et les activités offertes aux jeunes dans le cadre de leur Parcours sont toutefois liées à la réalité du marché du travail local et sont directement reliées au Plan d'action local pour l'économie et l'emploi (PALEE). Il est donc important que l'agent d'aide à l'emploi connaisse bien la Programmation des activités du CLE et le marché du travail local¹⁸.

Les jeunes prestataires peuvent avoir recours au Soutien du revenu pour

¹⁷ Direction des ressources humaines, Op. Cit., p. 3

couvrir leurs frais de participation à une mesure. C'est lors de l'élaboration du plan d'intervention que le montant supplémentaire est évalué, mais le montant est vraiment déterminé lorsque l'activité est confirmée. Selon le cas, on ajoute un montant équivalent aux frais de participation à la prestation de base.

Enfin, si le jeune ne se présente pas à l'activité convenue ou l'abandonne, l'agent d'aide à l'emploi doit le contacter pour vérifier son motif d'absence et réévaluer la situation avec lui. S'il a un motif valable, on le convoque à une nouvelle rencontre, sinon, l'agent d'aide à l'emploi en informe l'agent de la sécurité du revenu qui applique alors une réduction d'aide. Pour vérifier la validité d'un motif, l'agent peut utiliser et jumeler les critères suivants : le caractère imprévisible de l'événement, la recherche d'alternative, la répétition.

Selon le document de formation sur l'obligation de Parcours, « en plus des motifs sérieux déjà connus dans le réseau, on devra également considérer les situations suivantes comme des motifs valables de refuser ou d'abandonner les activités convenues :

- la personne n'a pas les préalables nécessaires à la réussite de l'activité;
- l'activité ne répond pas aux

besoins identifiés pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de la personne;

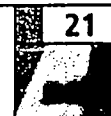
- l'activité n'améliore pas l'employabilité de la personne.¹⁹ »

Un refus d'entreprendre un Parcours obligatoire ou de réaliser certaines activités entraîne une pénalité d'un maximum de 150 \$ par mois, pendant 12 mois. Deux pénalités peuvent s'appliquer si un second refus survient dans les 12 mois suivants. L'application des pénalités ne peut toutefois réduire la prestation de plus de 150 \$ par mois pour une personne seule ou plus de 300 \$ dans les autres cas. Le jeune prestataire sanctionné peut toujours s'amender en se présentant à une nouvelle entrevue et en convenant d'une activité à réaliser.

Les prestataires doivent être informés, lors de l'entrevue d'évaluation et d'élaboration, de leur droit de contester le plan d'intervention. Afin d'exercer ce droit, les jeunes prestataires doivent présenter par écrit, dans un délai de 30 jours, les motifs qui justifient leur désaccord. Les personnes responsables de la pré-révision qui s'occupent du dossier, évaluent les motifs invoqués et décident si une réduction de l'aide financière doit s'appliquer. Si c'est le cas, le prestataire peut présenter une demande de révision.

¹⁸ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 12.

¹⁹ Direction des ressources humaines, Op. Cit., p. 4.



D. Quatrième étape : le suivi et l'accompagnement

Les interventions d'accompagnement et de suivi sont fondamentales dans le cadre du Parcours. Elles doivent permettre de soutenir la personne, de l'encourager, de la guider et de l'assister dans ses démarches afin de maximiser ses chances de réaliser son plan d'intervention. « Les objectifs du suivi et de l'accompagnement sont :

- encourager la personne, la guider et l'assister dans ses démarches afin de maximiser ses possibilités d'atteindre le ou les objectifs fixés au plan d'intervention;
- permettre de ne pas laisser la personne à elle-même, de mettre à sa portée le soutien nécessaire pour s'outiller, passer à l'action, valider ses démarches et apporter, au besoin, des ajustements à son plan d'intervention. »²⁰

Les interventions d'accompagnement et de suivi dépendent des conclusions de l'évaluation de l'employabilité de la personne et du plan d'intervention élaboré. Il n'y a pas de forme définie : le suivi varie selon le degré d'autonomie de la personne, selon ses ressources et ses besoins. Ce suivi peut donc prendre la forme d'une rencontre individuelle, d'un contact téléphonique ou de tout autre moyen jugé opportun.

La fréquence des contacts est aussi établie en fonction des besoins et des objectifs de chaque individu. Selon Emploi-Québec : « Des échéanciers et un mécanisme de rappel devraient faciliter le suivi des démarches et des réalisations à intervalles plus ou moins rapprochés et selon la nature des activités, afin de s'assurer qu'elles se déroulent dans le sens et les délais prévus. [...] Durant une phase active d'accompagnement concernant des démarches liées au choix professionnel, à l'identification des compétences à acquérir, à la recherche d'emploi et au maintien à l'emploi, les intervalles entre chaque contact devraient être assez rapprochés (trois semaines et moins). [...] Une intervention de suivi devrait au minimum être exercée au moment de passer d'une activité à l'autre ou lorsque l'activité planifiée est terminée.²¹ »

Le soutien offert peut être planifié, accessible au bénéficiaire sur demande ou proposé par l'agent d'aide à l'emploi. Les activités de soutien font également l'objet d'une entente entre le jeune prestataire et l'agent d'aide à l'emploi pour qu'elles soient adaptées aux besoins et aux contraintes de chacun.

E. La fin et les résultats d'un Parcours

Le plan d'intervention est achevé lorsque les activités prévues ont toutes été réalisées. Le Parcours, quant à lui,

²⁰ Ibid., p. 4.

²¹ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 94.



ne se termine pas avant un dernier contact avec la personne afin de vérifier si les objectifs ciblés ont été atteints. L'agent d'aide à l'emploi et la personne prestataire conviennent ensemble de la fin du Parcours lorsque l'aide n'est plus requise. En général, le Parcours se termine pour les raisons suivantes : la personne a trouvé un emploi convenable, elle a atteint ou développé les niveaux d'employabilité et d'autonomie visés, elle a abandonné sa démarche ou, enfin, elle ne respecte pas les engagements pris.

Il est prévu que le CLE fasse une relance, douze semaines après la fermeture du Parcours. Cette relance peut être effectuée par un contact téléphonique, par courrier ou par un procédé informatique. Elle consiste à vérifier auprès de la personne sa situation à l'emploi ou si son Parcours a été fermé avec le résultat « sans emploi ». C'est aussi la dernière occasion de vérifier si une personne a encore des difficultés ou des besoins et la référer aux ressources appropriées. Une autre relance peut être effectuée 12 mois après la fermeture d'un Parcours afin d'évaluer le taux d'emploi, le taux de rétention en emploi, etc. Cette deuxième relance n'a pas lieu systématiquement, mais à partir d'échantillons. Sous la responsabilité du ministère de la Sécurité du revenu, elle relève davantage d'une évaluation systémique et permet de dégager des résultats globaux sur le Parcours.

Selon Emploi-Québec, l'engagement dans un Parcours devrait mener à un taux de réussite plus élevé sur le plan de l'emploi en favorisant l'accès à des interventions adaptées aux besoins de chacun et en offrant un soutien et un accompagnement lors de l'intervention. L'atteinte des résultats est estimée à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, notamment en tenant compte de la satisfaction de la clientèle. « Ces indicateurs ne sont pas nécessairement des résultats en soi, mais ils permettent d'évaluer l'ampleur des résultats réellement obtenus. Ils renvoient aux finalités des services publics d'emploi, c'est-à-dire l'insertion à l'emploi ainsi que la modification observable de la situation et du comportement des clients sur le marché du travail dans un but de réduction du chômage.²² » Ainsi, l'évaluation des résultats du Parcours se fait essentiellement de façon globale et systémique.

²² Ibid., p. 13.



III. LE RÔLE DU PERSONNEL D'EMPLOI-QUÉBEC

L'agent d'aide à l'emploi est la ressource clé du Parcours. Son rôle est crucial puisque cette personne intervient à toutes les étapes du Parcours : de l'accueil du jeune prestataire jusqu'à la fin de sa participation. Il convient donc de nous attarder sur le rôle de l'agent d'aide à l'emploi face à l'obligation de Parcours et sa relation avec le jeune obligé. Nous nous intéressons plus particulièrement à la formation de ces personnes, au soutien dont elles disposent, à leur relation avec le jeune et à leur évaluation du Parcours. En somme, nous cherchons à déterminer si ces fonctionnaires de l'État se sentent en mesure d'accomplir les tâches et le rôle qui lui incombent.

3.1 La gestion de l'obligation de Parcours

Selon Emploi-Québec, pour gérer avec efficacité et efficience les activités et assurer l'obtention des résultats escomptés en matière d'employabilité, une seule personne devrait avoir la responsabilité de suivre la progression du client²³. Celle qui élabore le plan d'intervention avec les prestataires est généralement considérée comme le gestionnaire du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation, et l'emploi. Ce sont les agents d'aide à l'emploi qui jouent ce rôle dans les Centres locaux d'emplois. Ils sont responsables d'accompagner le client tout au long de

sa démarche, d'intervenir pour réajuster le plan d'intervention lorsque nécessaire, de coordonner l'ensemble des activités prévues au plan d'intervention et de réaliser les suivis nécessaires.²⁴

Plus important encore, leur rôle d'accompagnateur nécessite de comprendre la situation du jeune et d'établir une relation d'aide et de confiance avec ce dernier. À ce titre, dans un document d'orientation sur la réorganisation de l'offre de services aux prestataires de la Sécurité du revenu, la Direction générale de la Sécurité du revenu insiste sur la relation d'aide à établir. « C'est à lui qu'appartient la responsabilité d'établir un rapport de confiance avec le prestataire, d'être attentif à l'impression des besoins financiers et sociaux, d'aider la personne à identifier des solutions aux problèmes qui font obstacles à sa prise en charge et de l'inciter à recourir aux différents services accessibles dans son milieu et ce, tout au long de sa présence à la sécurité du revenu. [...] Les qualités de compassion, d'écoute et d'accompagnement deviennent dès lors complémentaires à la rigueur et à l'équité dans les interventions.²⁵ »

En plus des activités d'accompagnement, la gestion du Parcours comprend également une part de gestion administrative. Il s'agit de la coordination et du suivi opérationnel, d'obtention et de consignation des

²³ Emploi-Québec, Op. Cit. p. 86.

²⁴ Ibid., p. 2

²⁵ Direction conseil sur l'organisation des services. Penser l'avenir, agir ensemble dès maintenant. Vers une gestion de la Sécurité du revenu favorisant la solidarité sociale. Document d'orientation, Direction générale de la Sécurité du revenu, [S.L., S.D.], p. 26.



résultats à la fermeture du Parcours et de la relance des résultats.

Il est possible de dégager trois différentes notions de suivi qui relèvent de la tâche du gestionnaire du Parcours :

- l'accompagnement, au sens de soutien donné au prestataire, qui constitue le fondement même du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi;
- le suivi opérationnel qui consiste à vérifier si chaque activité se réalise avec succès, à fermer le Parcours et à en inscrire les résultats;
- la relance des résultats, après 12 semaines, qui permet de constater si l'objectif de retour à l'emploi est atteint.²⁶

En somme, l'agent d'aide à l'emploi, ou le gestionnaire de Parcours, a un rôle prépondérant dans la démarche du jeune prestataire. C'est lui qui l'aide à évaluer sa situation et ses acquis, à déterminer ses objectifs et ses obstacles ainsi qu'à entreprendre les actions nécessaires, en plus de gérer l'aspect opérationnel.

3.2 La formation de l'agent en ce qui a trait à l'obligation de Parcours

Le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi constitue une démarche d'insertion fort ambitieuse. Les agents d'aide à l'emploi ont besoin de bien comprendre cette démarche et l'obligation qui s'y rattache afin de l'appliquer uniformément en respectant les règles et l'approche proposée. Ils ont aussi besoin de comprendre la clientèle visée par ce programme, sa situation et ses diverses problématiques. Malgré cela, l'application de l'obligation de Parcours pour les jeunes de moins de 25 ans n'a pas donné lieu à une formation précise sur l'accueil et le traitement de cette clientèle, ce qui s'avère problématique. Les agents travaillent habituellement avec une clientèle volontaire tandis que l'accueil et l'accompagnement de jeunes obligés inscrits dans un Parcours nécessitent une préparation adéquate, tant au niveau opérationnel qu'au niveau de l'intervention, et plus soutenue.

Il existe bien un document de formation sur l'obligation de Parcours élaboré par la Direction des ressources humaines du MESS, mais il est orienté essentiellement sur l'aspect opérationnel du Parcours. En effet, ce document de 42 pages consacre pratiquement l'intégralité de son propos à la gestion du Parcours et des codes informatiques pour le

* Emploi-Québec, Op. Cit., p. 90.



système. Cinq pages seulement sont consacrées à la présentation du Parcours et de l'obligation, aux objectifs et à la clientèle visée, à l'aspect normatif de l'obligation ainsi qu'à un lien au projet de Solidarité Jeunesse, pour éviter les confusions.

À propos des jeunes et de leur situation face au marché du travail, aucun thème ou élément n'est abordé. Il n'y a aucune notion sur cette approche plus particulièrement liée aux jeunes. Selon le document, la formation s'est étendue du 22 janvier au 15 février 2001 alors que l'obligation de Parcours a été lancée officiellement le 1^{er} novembre 2000 et implantée effectivement le 1^{er} février 2001. Force est de constater que cette période de formation fut tardive et visiblement très brève.

Au cours de nos entrevues, quelques agents ont mentionné avoir reçu une formation et un guide sur l'obligation de Parcours²⁷. Deux agents ont expliqué que la formation fut donnée au niveau régional et deux agents d'aide à l'emploi ont même affirmé n'avoir reçu aucune préparation ou formation.

Ainsi l'agent du CLE se rend à une session de formation régionale et devient par la suite un agent multiplicateur dans son centre en y dispensant l'information aux autres agents. La formation de chaque agent dépend donc de la compréhension

de cet agent multiplicateur et de sa capacité à communiquer les notions à ses collègues. D'ailleurs, nous le verrons aux chapitres suivants, la compréhension du Parcours et de l'application de l'obligation diffère grandement d'un agent à l'autre.

La formation donnée sur l'obligation de Parcours repose essentiellement sur l'aspect opérationnel et gestionnaire. Parmi les agents rencontrés, deux seulement ont tenu des propos positifs quant à la préparation offerte par Emploi-Québec. Pour eux, la formation reçue a permis de bien comprendre la gestion du Parcours.

« La personne qui nous donnait la formation, c'est notre chef d'équipe. On était très bien épaulés avec le chef d'équipe. Ils nous ont fait de belles grilles étape 1, étape 2, etc. (...) Le premier mois, qu'est-ce qu'on fait avec un client qui ne se présente pas la première fois? Qu'est-ce qu'on fait avec un client qui ne se présente pas dans un temps de suivi? Qu'est-ce qu'on fait avec un client qui abandonne une mesure? Parce que c'est toutes des étapes différentes. »

Toutefois, pour la majorité des personnes interrogées, la formation sur l'obligation de Parcours leur semble incomplète, particulièrement en ce qui a trait à l'approche préconisée avec les jeunes. Voici quelques commentaires d'agents illustrant bien ces propos :

²⁷ D'après les discussions avec les agents d'aide à l'emploi, nous pouvons supposer que ce guide est le document de formation que nous avons pu consulter puisque nous n'avons trouvé aucun autre document sur l'obligation de Parcours.



« Moi, je n'ai jamais eu de formation spécifique par rapport à cette clientèle-là. Je sais qu'il y a des régions qui l'ont fait, je pense que ça devrait être quelque chose d'intéressant effectivement. Je pense que c'est dans le coin du Lac St-Jean, où on a donné une formation aux agents sur la motivation, comment remotiver un jeune, quelque chose comme ça... »

« La seule qu'on a eu, c'est que quelqu'un est allé à une rencontre au régional, puis est revenu avec les papiers. (...) le Parcours obligatoire, ça va être ça, ça, ça. On n'a pas eu plus que ça... »

« Non(...) sur une clientèle jeune, non, je dirais non. »

« Non, je ne considère pas que j'ai reçu une formation appropriée parce que la formation qu'on a eue, c'est pour une clientèle universelle. Récemment j'ai eu une formation interculturelle où là je pourrais dire oui, j'ai été formée pour comprendre la réalité, mais pas la réalité des jeunes. »

Il convient de questionner la procédure de formation des agents d'aide à l'emploi. Ces derniers mentionnent avoir besoin d'une formation leur permettant une approche d'intervention spécifique avec les jeunes, particulièrement en ce qui a trait aux jeunes plus éloignés de la réalité du marché du travail, ce qui représente une bonne proportion de la clientèle ciblée. En effet, au cours

des dernières années, la croissance économique a permis une amélioration de la situation des jeunes au chapitre de l'emploi. Selon le MESS, le nombre de jeunes prestataires aptes au travail qui ont fait une demande de prestation a diminué de 42,6 p. 100 en cinq ans, passant de 63 855 en août 1996 à 36 663 en août 2001²⁸. En juin 2002, selon les dernières données disponibles, ils sont 22 201²⁹. Malgré cette amélioration, un nombre important de jeunes demeurent exclus du marché du travail. Nous pouvons donc supposer que les jeunes actuellement à la sécurité du revenu sont plus démunis et vivent de plus grandes difficultés d'insertion. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par l'ensemble des agents qui affirment rencontrer une majorité de jeunes faiblement scolarisés et éloignés du marché du travail et pas du tout prêts à l'intégrer.

À ce titre, il est essentiel que les agents d'aide à l'emploi se sentent outillés et prêts à intervenir auprès d'une clientèle ayant de plus grandes difficultés d'insertion, ce qui n'est visiblement pas le cas actuellement.

« On a de l'information durant les sessions, les réunions du mercredi, c'est souvent au niveau technique. Quoi faire si les clients ne se présentent pas, bon c'est plus dans ce sens-là. [...] Ce ne sont pas des études de cas non plus, comment approcher cette clientèle-là, c'est vraiment loin de ça. »

²⁸ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, La volonté d'agir, la force de réussir. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Gouvernement du Québec, 2002, p. 27.

²⁹ Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Rapport statistique sur les prestataires du programme d'assistance-emploi Juin 2002, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, p. 4.



« Parce que la clientèle du Parcours obligatoire, comme j'ai dit, provient de milieux familiaux un peu dysfonctionnels je dirais que j'en ai peut-être un sur trois, le tiers, qui sont pas prêts pour l'employabilité et même pas à une démarche d'insertion, [...] Comme bagage, comme formation à Emploi-Québec, on ne l'a pas... »

« On ne connaît pas vraiment leur réalité. C'est peut-être pour ça que c'est difficile pour nous autres de les approcher. On ne trouve pas le bon mot pour les accrocher. (...) Je sens bien qu'il faudrait les accrocher mais on ne l'a pas. On n'a pas le temps surtout. Ça prend beaucoup de temps pour ces jeunes-là. Peut-être qu'à l'extérieur, des gens qui soient spécialisés, des agents qui ne travailleraient qu'auprès de cette clientèle-là et qui seraient formés pour cela et qui auraient tout le temps voulu autant pour les voir, les revoir. »

Les agents se sont sentis bousculés lors de la mise en place de l'obligation de Parcours et croient ne pas avoir reçu la préparation adéquate :

« On a été bousculé, on n'avait pas le temps de se préparer à connaître les ressources du milieu, les services, la façon de faire au niveau des sanctions tout ça. Quand même, c'est une mesure qui n'est pas courante celle du Parcours obligatoire, puis la sanction, moi je ne viens pas du module de la sécurité du revenu, donc, je ne suis pas habituée avec ce genre de logique-là »

Les agents d'aide à l'emploi n'ont donc pas bénéficié d'une formation particulière sur le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi et l'Approche d'intervention spécifiquement appliquée aux jeunes obligés. Ils en sont d'ailleurs plutôt insatisfaits en général, même si quelques-uns se sentent bien appuyés au niveau de l'aspect opérationnel de la gestion du Parcours. Notons qu'à l'application, comme nous le verrons, les agents ont une compréhension fort différente et inégale de l'application et de la gestion de l'obligation. Pourtant, lorsque l'on met en place un nouveau programme, une préparation est essentielle pour s'assurer que tous les intervenants l'ont bien compris et l'appliquent de façon uniforme et adéquate. Comment bien intervenir auprès des jeunes avec cette démarche sans y être convenablement préparé? Ce constat n'est pas sans effet sur le traitement et l'accompagnement des jeunes prestataires.

3.3 Le soutien offert à l'agent dans sa tâche

Nous nous sommes également intéressés au soutien dont disposent les agents d'aide à l'emploi dans l'accomplissement de leurs tâches liées à l'obligation de Parcours. D'une manière générale, il apparaît clairement que, tout comme pour la formation, les agents ne se sentent pas soutenus adéquatement dans leur travail par rapport à l'obligation de Parcours.



A. Le manque de temps : un problème crucial et généralisé

En règle générale, le manque de temps est le principal problème soulevé par les agents d'aide à l'emploi à propos de l'obligation de Parcours, comme pour l'ensemble de leurs tâches. Presque tous les agents interrogés côtoient diverses clientèles dans le cadre de leur travail; les jeunes obligés en représentent une partie. Tous mentionnent le trop grand nombre de dossiers à traiter et la surcharge de travail.

Pour l'ensemble des agents, il s'avère impossible d'accomplir efficacement et adéquatement leur tâche de soutien et d'accompagnement étant donné le trop grand nombre de cas à traiter. Ils affirment tous avoir besoin de beaucoup plus de temps, surtout en ce qui a trait au suivi et à l'accompagnement des prestataires. Le Parcours devient « pyramidal », il y a de plus en plus de jeunes dont il faut s'occuper sans plus de temps pour le faire. Voici deux commentaires fort éloquents sur l'ampleur de la tâche qu'on leur demande :

« Dans toutes les formations qu'on a, en théorie c'est bien beau ce qu'on nous donne, mais dans la pratique, c'est même pas réaliste. Si on n'avait rien que ça à faire, ça serait pas pire, mais on

a les employeurs à travers ça, on a différentes activités, on a beaucoup de clients à rencontrer qui ne sont pas nécessairement des Parcours, puis les réunions à travers ça ... »

« Quand tu as une centaine de personnes par semaine à rencontrer, sessions de groupe, tu as beau vouloir établir des contacts avec ces personnes-là, tu n'as pas le temps de le faire. Donc, au niveau des volumes c'est tellement gros, c'est tellement énorme, moi je fais de 10 à 12 groupes par semaine pour arriver. Je ne parle même pas des groupes au niveau du chômage. On a des sessions de groupe à faire, on a un volume mais ça c'est une autre clientèle. Juste au niveau de Destination-Emploi, je fais de 10 à 12 groupes par semaine et on a de la misère à trouver un rythme avec ça. [...] C'est la façon dont le système est fait. Tant qu'on va faire des gros volumes comme ça, on n'aura pas le temps de prendre le temps d'établir un vrai contact et de faire des vrais Parcours à mon avis. »

Plusieurs agents insistent aussi sur le fait que les jeunes ont besoin de plus de soutien pour affronter le monde du travail ou pour s'y insérer. Ce sont des jeunes avec des problématiques particulières qui ont souvent vécu l'échec. Ils ont peur et n'osent pas toujours, ce qui se reflète souvent par toutes sortes de comportements de fuite. Pour tous les agents, il faut donc plus de temps pour bien faire l'intervention prescrite.



En fait, le principal constat qui ressort c'est le manque de ressources humaines à Emploi-Québec. À ce propos, voici un commentaire d'un agent :

« Attelle-toi si tu veux suivre tout ce monde-là, ils ont besoin d'engager du monde pis ils ont pas l'air de partir de ce bord-là. [...] Ça fait que... l'intention est bonne, très bonne, mais ça prend des effectifs pour suivre du monde. Si on avait rien qu'eux autres à suivre... »

Pourtant, cette situation n'est ni nouvelle, ni inconnue. Dans son document sur les services de l'an 2000, la DGSR signalait déjà cette situation : « fait préoccupant, on constate un manque de temps pour le contact personnel et l'écoute de la personne prestataire alors même qu'elle connaît généralement des problèmes et des difficultés qui demandent une aide personnalisée et un soutien social.³⁰ »

B. La collaboration d'équipe

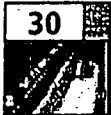
Dans le cadre de leur travail avec les prestataires, les agents d'aide à l'emploi ne semblent pas disposer de structures ou de dispositifs de collaboration et de soutien. Plusieurs agents mentionnent avoir des réunions mensuelles. Celles-ci portent sur les aspects gestionnaires, sans vraiment permettre d'aborder des situations particulières. En ce qui a trait à l'obligation de Parcours,

ils ne bénéficient pas davantage de mécanismes leur permettant de discuter des cas plus difficiles ou problématiques.

Pourtant, tous les agents dénotent le besoin de faire le point et de discuter avec leurs collègues de cas plus difficiles ou d'observations plus générales sur des questions liées aux jeunes et à leur Parcours. Plusieurs d'entre eux affirment tout de même le faire d'une manière informelle : à la pause où lorsqu'ils ont quelques minutes. C'est ce qu'ils appellent communément « la gestion de machine à café ». Cette façon de faire est problématique, car elle ne permet pas de vraies périodes de réflexion et d'échanges sur la situation générale des interventions notamment en ce qui concerne les cas les plus épineux.

Par contre, dans un des CLE visités, les agents ont mis sur pied une « équipe jeunesse ». Cette équipe comporte quatre agents, dont deux que nous avons rencontrés, qui ne s'occupent que des jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation de Parcours. Cette façon de faire semble porter fruits. En outre, les agents questionnés apparaissent davantage sensibilisés à la situation des jeunes et aux difficultés qu'ils éprouvent. Il faut dire qu'en formant « l'équipe jeunesse », le CLE a fait le pari de se doter de ressources spécialisées dans l'intervention auprès des jeunes. En

³⁰ DGSR, Op. Cit., p. 18.



ne travaillant qu'avec ces derniers, les intervenants connaissent mieux leurs problématiques et les ressources disponibles, dans la région, susceptibles de leur convenir. Plus intéressant encore, le dynamisme qui en émerge. Ainsi, en discutant entre eux des cas plus lourds et des difficultés rencontrées, les agents en arrivent aussi à proposer des initiatives pour améliorer leur intervention. Par exemple, dans ce CLE, on travaille actuellement à élaborer un programme d'intervention sur la motivation des jeunes ciblés. Alors que pratiquement tous les agents relatent un problème à ce sujet, c'est le seul endroit où des moyens sont mis en oeuvre pour y remédier. Voilà donc une avenue intéressante à privilégier.

Certains agents mentionnent le besoin d'avoir une équipe d'intervention jeunesse ou dans le cas des plus petits centres d'un porteur de dossiers jeunesse. Le manque de personnes spécialisées en intervention auprès des jeunes a également été souligné lors de nos discussions.

« Il y a peut-être du monde qui aurait un intérêt particulier, ou une formation ou des connaissances particulières qui font que... En autant qu'on ne les surcharge pas non plus. C'est toujours ça aussi hein ? Parce que nous autres on est quatre mais on fait un petit peu de tout. On s'occupe pas juste des Parcours, on en fait tous un petit peu à travers le reste, mais on peut

pas dire qu'on est des spécialistes du Parcours. Pour moi le Parcours... Je m'en occupe mais c'est pas ma priorité, peut-être pour d'autres plus, mais je sais pas... »

Les agents qui s'occupent du Parcours devraient se spécialiser et ne traiter que de l'insertion des jeunes obligés. Cela permettrait notamment de corriger certaines perceptions de certains agents à l'égard des jeunes qui de leur avis « ne veulent rien faire ». Étant donné le manque de formation et de soutien, cette situation ne nous apparaît guère étonnante, et fort problématique. Il est très important que les personnes qui interviennent auprès des jeunes soumis à l'obligation de Parcours soient des spécialistes de ce type d'intervention, qui ne s'occupent que de cette clientèle dans la mesure du possible.

C. L'information reçue

L'offre de Parcours exige d'un agent la maîtrise d'informations diversifiées en lien avec le marché du travail, les ressources et les organismes accessibles sur leur territoire, autant en matière d'employabilité que d'aides diverses. Pour offrir des Parcours intéressants et adaptés aux besoins des jeunes, il doit bien connaître la situation régionale.

Globalement, les agents d'aide à l'emploi se disent satisfaits de l'information qu'ils reçoivent de leur



Direction régionale bien que cette information porte essentiellement sur le marché du travail dans la région, particulièrement sur les secteurs et les types d'emploi en demande. Par contre, cette information, selon les agents, ne permet pas de connaître nécessairement les organismes et les ressources accessibles. À ce propos, ils sont davantage laissés à eux-mêmes.

La situation diffère toutefois selon les régions. Ainsi, dans la région de Montréal, les agents disent crouler sous l'information sans avoir le temps de la traiter. Deux agents de la région de Montréal déclarent être enterrés sous l'information et avoir l'impression de référer les jeunes toujours aux mêmes ressources. Par contre, dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Mauricie, les ressources apparaissent beaucoup moins disponibles. Les agents d'aide à l'emploi n'ont ni le temps, ni le soutien nécessaires pour bien connaître la situation régionale et développer de nouvelles possibilités de Parcours. Dans les deux cas, nous croyons que les agents devraient recevoir davantage de soutien pour gérer l'information nécessaire à l'élaboration de Parcours, tant pour sa diffusion que pour son développement.

En fait, le degré de maîtrise de l'information, tout comme l'ensemble de l'intervention, dépendent beaucoup de l'attitude et de la débrouillardise

de l'agent qui doit développer des liens et des contacts afin d'offrir des ressources intéressantes aux jeunes. Notons que l'agent d'aide à l'emploi n'a pas vraiment le temps de faire du développement en la matière, soit d'établir des contacts avec des ressources ou des entreprises. Il devrait y avoir du développement régional lié à l'obligation de Parcours et à l'offre d'activités. Comme nous le verrons au dernier chapitre, l'offre de Parcours nécessite beaucoup de développement pour en arriver à pouvoir offrir des activités intéressantes et pertinentes pour l'insertion des jeunes prestataires, et ce dans toutes les régions du Québec. Ce développement devrait être assuré par une ressource régionale qui se consacrerait exclusivement à la situation des jeunes.

En résumé, le soutien accordé aux agents d'aide à l'emploi dans la mise en œuvre de l'obligation de Parcours est pratiquement inexistant. Selon les agents, on manque de temps et de ressources pour traiter les dossiers, tout autant que de structures propices à la collaboration et au soutien.

3.4 La relation d'aide et de confiance avec le jeune prestataire

La relation établie entre le jeune prestataire et son gestionnaire de



Parcours a une influence importante, tant sur l'attitude et l'implication du prestataire que sur l'attitude et la réceptivité de l'agent.

Le premier aspect qui influence directement la relation entre l'agent et le prestataire est la contrainte à la participation. Pour les agents d'aide à l'emploi, l'obligation n'est pas la meilleure façon d'interpeller ces jeunes. Lors de la mise en œuvre de la réforme de la Sécurité du revenu, plusieurs organismes oeuvrant en employabilité et auprès des jeunes avaient alors signalé au gouvernement le caractère négatif de l'obligation et de la sanction. À cet égard, le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) signalait que selon plusieurs intervenants auprès des jeunes, l'obligation pouvait compromettre la réussite de la démarche d'insertion. « Les personnes qui aident les jeunes sont même généralement d'avis que le volontariat est l'un des facteurs de réussite d'une démarche visant l'intégration. Leur expérience enseigne que quelqu'un qui n'est pas intimement prêt à s'engager dans des activités qui exigent assiduité, détermination et patience, ne le sera pas plus si on l'oblige à le faire, d'autant plus si elle se fait sous la menace.³¹ »

À la lumière de nos entretiens, l'opinion des agents d'aide à l'emploi apparaît conforme à ces propos. Pour plusieurs d'entre eux, l'obligation influence négativement l'attitude de bon

nombre de prestataires. Voici quelques commentaires à cet effet :

« Il faut que je déconstruise toutes les appréhensions que la personne a en arrivant parce qu'elle arrive déjà pas contente d'être là... Elle est obligée. On travaille avec une clientèle qui n'est pas là volontairement au départ, ce qui d'après moi ne fonctionne pas avec la mission d'Emploi-Québec. Alors, en partant, ça cause un problème. »

« D'après moi, ce n'est pas une manière d'aller les chercher. Il doit y avoir une autre méthode pour aller chercher ces gens-là. Ce n'est pas en les forçant. Si on se rappelle quand on était adolescent, plus on nous obligeait à faire des choix, moins on le faisait. »

« Mais l'obligation, c'est dommage, on doit partir de l'obligation pour arriver à faire quelque chose. Mais obligation versus sanction non, parce qu'il y a quelque chose. S'il ne veut pas venir c'est parce qu'il y a quelque chose. Là, il faut savoir ce qui se passe. »

Selon les agents, l'obligation ne plaît pas à beaucoup de jeunes. Ils signalent devoir désamorcer la situation de l'obligation, faire sentir au jeune qu'on peut lui offrir des ressources intéressantes, qu'on est là pour l'aider. Tous consacrent un temps considérable à « dédramatiser » l'obligation, pour la présenter dans un contexte positif. Pour la faire oublier, en quelque sorte. Tous

³¹ CPJ, Op. Cit., p. 33.



les agents insistent aussi sur le fait que, malgré l'obligation, ils font sentir aux prestataires qu'ils sont libres de leur choix. À titre d'exemple, voici ces trois commentaires :

« C'est de lui expliquer pourquoi il est là dans un premier temps. De ne pas s'énerver avec ça. C'est sûr que c'est une obligation le Parcours mais qu'on va y aller à sa vitesse aussi là. Il ne faut pas qu'il prenne peur avec ça. [...] Dédramatiser, pourquoi il est assis là, qu'est-ce qui va m'arriver moi là? »

« Ben moi je commence toujours avec cet aspect-là, obligatoire. Je leur dit toujours : là tu es ici parce que tu es en Parcours obligatoire. Mais je lui dis, moi j'ai pas l'intention de t'obliger à faire quoi que ce soit. Moi je mets ça clair en partant, parce que je trouve que c'est mal partir. Moi des affaires obligatoires, je l'ai dit depuis le début, pis je le répète, je trouve ça ridicule, pis je l'ai toujours dit pis je le dirai toujours. »

« Oui, c'est un biais, mais je l'ai jamais ressenti. Je sais que c'en est un sauf que tout dépendant comment tu amènes les interventions, il y en a qui vont le faire parce qu'ils sont obligés de le faire, mais moi je ne veux pas qu'ils se sentent obligés de le faire. C'est sûr que je mets les choses claires dès le départ, je n'ai pas personne à date qui a fait un Parcours, c'est ce que je pense, parce qu'il va avoir la coupure. C'est parce qu'il a trouvé que c'était la meilleure chose à faire pour lui. »

Nous remarquons également que plusieurs agents sont négatifs face à l'idée de travailler avec des personnes obligées. Trois agents mentionnent même qu'ils sont habitués et outillés pour travailler avec des personnes volontaires : l'obligation les gêne dans leur travail.

« J'ai l'impression qu'en quelque part, on perd un petit peu notre temps avec ces gens-là, peut-être du temps qu'on pourrait accorder à une clientèle un peu plus excitante. Je ne devrais peut-être pas dire ça, mais je le dis pareil... »

« Ceux qui viennent volontairement, ce sont nos cadeaux du ciel qui nous arrivent, parce qu'il faut travailler en tabamouche avec ces jeunes-là du Parcours obligatoire, pour la majorité. »

La relation qui s'établit entre le jeune et son agent est directement influencée par l'attitude du prestataire et par la préparation et l'attitude de l'agent. Quelques agents mentionnent que certains jeunes se montrent très négatifs face à l'idée d'entreprendre une démarche d'insertion, qu'ils ne sont pas motivés et qu'ils ne veulent rien faire. Évidemment, l'attitude de la personne a un impact sur l'attitude et la réceptivité de son agent qui sont influencées par le manque de formation et de soutien de l'agent. Par exemple, un agent explique que plusieurs jeunes ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail et qu'ils se présentent avec une attitude très



négative à la suite de la convocation et de la menace d'obligation. Pour lui, cette façon de faire cache quelques difficultés ou problèmes sur lesquels il faut intervenir.

« Des fois, ils sont très rébarbatifs, ils n'ont pas le goût... Je me suis fait dire j'écoute des films et c'est ça que je veux faire dans la vie, d'écouter des films tout le temps. C'est un mécanisme de défense c'est pour cela qu'il faut prendre le temps d'aller les interroger, si je peux dire cela comme ça. »

Une telle compréhension relève davantage de l'expérience et de l'attitude de l'agent qui n'est pas nécessairement outillé pour détecter ce fait et intervenir adéquatement. Ainsi, un autre agent affirme plutôt que l'obligation n'a pas d'effet sur les jeunes, « ils s'en foutent ». Notons que cet agent avait une perception nettement négative des jeunes obligés et mentionne ne revoir pratiquement aucun d'entre eux après une première rencontre. Comme c'est aussi le seul agent qui affirme perdre totalement le contact avec les jeunes, nous pouvons supposer que l'attitude d'un agent influence directement la relation d'aide et la réussite de la démarche.

Soulignons qu'il nous apparaît également difficile d'établir une véritable relation d'aide et de confiance entre l'agent d'aide à l'emploi et

le prestataire soumis à l'obligation de Parcours, étant donné le temps disponible. Selon la Direction générale de la Sécurité du revenu (DGSR), l'ampleur des tâches administratives a pour effet de placer l'agent d'aide à l'emploi dans un rôle de bureaucrate plutôt que dans un rôle d'aidant. « L'encadrement rigide des programmes, des règlements et des modalités d'application a pour effet de centrer les agents sur la gestion des mesures et de la conformité plutôt que sur la relation d'aide avec la personne et sur les résultats. Ainsi, de l'avis même des agents d'aide à l'emploi, le temps consacré aux tâches administratives restreint leur disponibilité à l'égard des prestataires.³⁷ »

Comme nous le verrons aux chapitres suivants, toutes les étapes du Parcours s'avèrent plus ou moins bâclées, expédiées trop rapidement, faute de temps. La majorité des jeunes ont finalement très peu de contacts avec leur agent, ce qui ne permet aucunement d'établir la relation conseillée. Dans son mémoire sur la réforme de la sécurité du revenu, le CPI dénonçait déjà l'ampleur de la chose : « En fait, il faut reconnaître que le rôle actuel d'agent d'aide sociale n'est pas facile à jouer. Submergés de normes, de règlements et de contrôles de toutes sortes à exercer (et qui changent constamment), surchargés de dossiers, orientés très nettement vers la suspicion et le devoir de faire des économies au

37

DGSR, Op. Cit., p. 17.



profit du régime, les agents sont très loin d'avoir les coudées franches pour pouvoir aider les prestataires. En réalité, leur travail et leur formation sont orientés vers l'exercice d'un pouvoir de contrôle. Il ne reste que bien peu de temps et de moyens à consacrer à l'intégration des personnes assistées sociales.³³ » Malgré ce fait connu et décrié, le Ministère n'a pas hésité à mettre en œuvre l'obligation de Parcours sans remédier aux problèmes connus, ni même sans assurer le soutien nécessaire au travail de ses agents. Cela nous oblige à questionner l'intérêt réel porté à l'insertion durable des jeunes prestataires soumis à l'obligation.

3.5 L'évaluation de l'obligation de Parcours

Lors de nos entretiens avec les agents d'aide à l'emploi, nous nous sommes intéressés à leur perception de l'obligation de Parcours, à leur évaluation de la réussite de cette démarche. Les avis sont partagés quant à l'effet du Parcours, certains agents étant plus positifs et d'autres plus négatifs.

A. Le Parcours favorise-t-il l'insertion des jeunes?

En guise de conclusion, nous avons demandé à chaque agent s'il croyait

que l'obligation de Parcours favorisait l'amélioration de l'insertion, de la formation et de l'employabilité des jeunes prestataires.

À cette question, six ont affirmé que cette stratégie est favorable à l'insertion des jeunes prestataires alors que quatre autres³⁴ affirment que non. Notons également que leur évaluation de l'obligation de Parcours se distingue de leurs critiques. Ainsi, plusieurs agents qui s'étaient montrés insatisfaits à l'égard de plusieurs points (manque de formation, manque de temps et de soutien, ampleur de la tâche, manque de ressources et de services, etc.) croient néanmoins que cette démarche reste positive et qu'elle améliore la situation des jeunes sur le fond.

Les agents qui se montrent positifs, estiment surtout que le Parcours favorise l'insertion des jeunes prestataires parce qu'il amène les jeunes à Emploi-Québec. Ils insistent sur l'importance d'informer les jeunes des services offerts et de l'aide qu'ils peuvent recevoir. Ils estiment également que le Parcours a l'avantage de leur faire connaître d'autres possibilités et de les faire sortir de leur milieu. Notons toutefois que les agents ne parlent pas de la qualité des Parcours et des possibilités d'insertion durables, mais plutôt de la possibilité de les rencontrer individuellement, de leur faire connaître les services et de leur présenter d'autres réalités que

³³ Conseil Permanent de la jeunesse, Op. Cit., p. 37.

³⁴ N'oublions pas que, étant donné des problèmes techniques, nous avons perdu, pour un des 11 agents interrogés, la fin de l'entrevue.



l'assistance sociale. Pour illustrer ces propos, voici quelques extraits :

« Oui. Parce que quand je leur dis : « fais de la recherche d'emploi », bien, ils vont se trouver quelque chose. Même si c'est à temps partiel. Tranquillement pas vite, ils voient c'est quoi un emploi, un employeur. Je ne sais pas si le taux de maintien est bon par exemple, mais ça les aide. »

« En général, oui. Parce que comme je le disais précédemment, ce sont des gens qu'on ne verrait pas. Donc, de ce fait, ça favorise leur insertion. Y a des lacunes mais en général c'est très bien. Moi, cette clientèle-là je l'aime beaucoup, j'aime beaucoup travailler avec elle et puis s'il y a des interventions qui sont bien faites ça favorise leur insertion. Y a le pendant négatif. Y a rien de parfait. Il y a l'obligation et ça c'est sûr qu'on doit « dealer » avec, mais en général je pense que c'est très très bon pour aller les chercher. »

« Depuis qu'il y a le Parcours obligatoire, on s'assure de rencontrer individuellement ces individus-là, ce qu'on ne faisait pas avant. Avant ils passaient en groupe, comme tout le monde et s'ils décidaient de rien faire, ils s'en retournaient. Tandis que là ils viennent nous rencontrer, on essaie d'entreprendre une démarche avec eux-autres. Des fois ça marche, des fois ça marche pas. Je pense que c'est bon parce que ce n'est pas pareil de rencontrer du monde en groupe pis du monde individuellement. »

« Je trouve que c'est un excellent projet, pour justement contrer l'hérédité au niveau de la sécurité du revenu, de pouvoir briser le modèle familial de père en fils et de pouvoir réveiller les jeunes, les conscientiser, par rapport à la communauté et aussi par rapport à eux, de les éveiller à l'épanouissement du marché du travail. »

Par ailleurs, parmi ces agents, deux restent plutôt négatifs quant à l'effet de l'obligation. Pour eux, c'est le Parcours qui favorise l'insertion des jeunes, pas l'obligation.

« Mon avis, oui, c'est sûr que, ça dépend de quelle façon c'est fait. S'il ne veut pas se présenter c'est parce qu'il y a quelque chose, c'est d'aller voir ce qui se passe. S'il y a une bonne relation qui s'est créée, une bonne relation d'aide, oui, ça va lui venir en aide. Mais l'obligation, c'est dommage, on doit partir de l'obligation pour arriver à faire quelque chose. Mais obligation versus sanction non... »

Pour ceux qui ne croient pas que l'obligation de Parcours favorise l'insertion des prestataires, on revient surtout sur le fait que l'aspect obligatoire nuit à l'intervention. Ils croient que ce n'est pas une bonne façon d'interpeller la personne, ni de la faire participer à une mesure.

Un agent précise que, selon lui, il est impossible d'aider adéquatement le jeune pour favoriser réellement son insertion. En théorie, l'idée est bonne,



mais dans la pratique, la réalité est tout autre. La tâche est trop lourde, il manque de temps et de personnel pour y arriver.

Certains mentionnent aussi que l'obligation de Parcours n'est pas vraiment adaptée pour aider ceux qui sont loin du marché du travail.

B. À propos de la pénalité

Sept agents affirment que la pénalité peut être bonne pour amener les jeunes à venir rencontrer les agents d'aide à l'emploi tandis que quatre autres affirment qu'elle ne sert à rien.

Parmi les sept agents qui estiment que la pénalité peut être bonne, trois précisent qu'elle peut l'être dans un contexte où on peut « jouer avec le système » et laisser des chances aux jeunes.

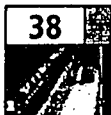
« C'est certain que la coupure se fait sous la pression, si la personne est le moins contestataire bien ça favorise en rien son insertion sauf que s'il n'y avait pas de coupure, je ne peux pas me prononcer, mais je ne sais pas si les deux tiers se présenteraient, peut-être que ce serait à la totalité qui ne se présenterait pas. On le voit dans le cadre d'autres mesures où il n'y a pas de coupure et que là, les gens, on ne les voit jamais. Donc, dans le fond, oui, ça favorise. Pour moi, ça favorise parce que dans un sens je joue avec le système. Ceux qui ne veulent pas tout de suite, je

leur laisse un temps donc, je peux aller les rechercher si je joue avec le système. Si je leur dis non, tu as une coupure tout de suite, ben là, il sera plus fâché, plus frustré envers la société et là je l'écarte tu sais. Ça dépend de l'intervention qu'on fait. Moi, pour moi c'est bon, on va les chercher, ces gens-là je ne les aurais jamais vus s'il n'y avait pas eu le Parcours obligatoire. Je les aurais peut-être vus 10 ans plus tard, mais pas tout de suite. »

En fait, les agents disent appliquer très peu de pénalités aux jeunes indécis. On pénalise essentiellement ceux qui refusent, ce qui est rare, et ceux qui ne se présentent pas. Ceux qui traînent dans leur Parcours ou qui ne font pas nécessairement ce qu'il faut, on leur laisse des chances en les rencontrant.

Trois agents affirment que la pénalité ne sert à rien. Selon eux, cela appauvrit les jeunes qui ne sont pas prêts à s'impliquer dans une démarche. Ils croient aussi que ce n'est pas une bonne façon d'interpeller le jeune prestataire. Il faudrait plutôt trouver un autre type d'incitatif.

« Moi, je pense qu'elle (la sanction) ne sert à rien. Parce que le jeune qui est vraiment décroché, qui passe d'un centre d'hébergement à un autre ou qui a des problèmes personnels ou encore le jeune qui a un problème de toxicomanie, tu auras beau lui réduire son chèque, il n'est pas là. Ce n'est pas en leur tapant sur la tête que ça va les aider. La preuve, ceux qui ont une pénalité



on ne les révoit pas plus. Le taux de présence est bien faible mais le taux d'amendement au Parcours obligatoire est rare aussi [...] On a beau réduire son chèque, le réduire et le réduire, ça va juste l'appauvrir et ça va encore plus le mettre dans une mauvaise posture. »

Enfin, nous constatons également que l'obligation, et la pénalité qui en découle, donnent souvent l'impression à l'agent de rencontrer des jeunes qui ne se présentent que dans le but de ne pas subir de coupure et, pour eux, c'est une perte de temps. Tous les agents d'aide à l'emploi affirment préférer travailler avec des personnes volontaires qui veulent s'impliquer.

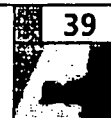
3.6. Conclusion

Comme nous l'avons vu tout au long de ce chapitre, le rôle de l'agent d'aide à l'emploi n'est pas aisé. L'agent représente la personne-ressource clé dans le Parcours d'un jeune soumis à l'obligation. C'est lui qui le reçoit, qui évalue ses besoins et ses objectifs, qui assure un suivi et un accompagnement adéquat. Toutefois, malgré l'importance de ce rôle, nous ne pouvons que constater de graves lacunes face à la préparation et au soutien des jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours.

La formation offerte par Emploi-Québec est pratiquement inexistante et, lorsqu'elle a lieu, nettement insatisfaisante. De plus, les agents d'aide à l'emploi manquent de temps et sont surchargés dans leur travail. Il leur est pratiquement impossible de mener à bien l'ensemble de leur intervention auprès des jeunes.

Pourtant, cette situation est bien connue du Ministère, et l'était avant même la mise en œuvre de l'obligation de Parcours. Dans son document d'orientation, la Direction générale de la sécurité du revenu mentionnait ce problème. On y relevait le fait que les agents se plaignent régulièrement du manque de temps pour bien accomplir leur tâche et, surtout, leur manque de disponibilité à l'égard des prestataires. Malgré tout, l'obligation de Parcours a été mise en place sans prévoir de solutions à ces problèmes.

Il nous apparaît primordial d'offrir une formation adéquate aux agents d'aide à l'emploi, notamment en ce qui a trait à l'approche d'intervention auprès des jeunes prestataires qui vivent des problématiques plus lourdes ou qui sont éloignés de la réalité du marché du travail. Il importe également de laisser plus de temps aux agents pour leurs interventions et pour ce faire, l'augmentation du personnel à Emploi-Québec est une avenue à explorer.



IV. L'ACCUEIL ET L'ÉVALUATION DU JEUNE PRESTATAIRE SOUMIS À L'OBLIGATION DE PARCOURS : UN PROCESSUS À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Tous les prestataires de la sécurité du revenu de moins de 25 ans, aptes au travail, sont référés à l'obligation de Parcours sans autre repérage, tel que prescrit par la loi. Nos entrevues nous ont permis de constater que, dans les faits, il n'y a aucun mécanisme de repérage, autre que la référence, appliqué par Emploi-Québec ou par les CLE afin de mieux répondre à des objectifs de résultats.

4.1 La convocation

Ce sont les Centres locaux d'emploi qui convoquent les jeunes prestataires à leur première rencontre. Habituellement, la convocation est acheminée par l'agent de bureau (ou de liaison) du CLE, mais, parfois, directement par l'agent d'aide à l'emploi, surtout dans les plus petits centres. En général, les agents d'aide à l'emploi ne sont pas vraiment au fait du processus de convocation et ils ne savent pas si c'est un processus d'Emploi-Québec, du régional ou du CLE.

Selon les agents, les jeunes doivent être convoqués dans les 15 ou 20 jours qui suivent la référence de la Sécurité du revenu. La convocation correspond à un modèle fourni par Emploi-Québec ou la Direction régionale.

Dans certains CLE, un questionnaire est joint à la convocation. Dans d'autres,

il est spécifié d'apporter un curriculum vitae ou d'arriver 15 minutes à l'avance afin de remplir un questionnaire. Nous remarquons que, lorsque le CLE offre une rencontre d'accueil en groupe, il inclut habituellement une de ces demandes, (curriculum vitae, questionnaire) ce qui facilite et accélère la partie individuelle de l'accueil, soit 15-20 minutes pour une évaluation sommaire. L'outil devient alors important dans le processus. Il nous est malheureusement impossible d'évaluer l'utilisation réelle de ces documents et ainsi de cerner un processus plus performant que l'autre.

Tous les agents affirment que la convocation est envoyée par lettre, sans jamais de suivi téléphonique, ou presque. Malgré tout, trois jeunes prestataires rencontrés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue disent avoir été contactés par téléphone. Ces trois jeunes fréquentent un CLE d'une toute petite localité. On peut donc penser que certains agents, dans de plus petits centres, ont le temps et la possibilité de faire un contact téléphonique. Toutefois, cela reste certainement marginal puisque l'ensemble des agents d'aide à l'emploi et des jeunes rencontrés parlent d'une convocation par lettre, sans aucun contact téléphonique.

La lettre de convocation, en elle-même, n'apparaît pas comme un premier contact positif et stimulant pour les



jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours. Certains agents expriment une opinion assez sévère à ce propos. Pour eux, la lettre de convocation ne prépare pas positivement le jeune à amorcer une démarche d'intervention à l'emploi. Elle n'est pas claire et porte à confusion, en plus d'être rebutante pour les jeunes. Selon un agent d'aide à l'emploi :

«La première chose qui rebute tous les jeunes, la première grave erreur qu'on commet, c'est la lettre. C'est une lettre qui est envoyée par Emploi-Québec mais qui est faite avec le système de la Sécurité du revenu. Donc, la lettre est exactement identique à une lettre de la Sécurité du revenu, avec le même style d'écriture, la même affaire. C'est pas très beau non plus; au niveau esthétique, c'est vraiment pas joli. La lettre n'est pas claire, l'intention de la rencontre n'est pas décrite, on dit une rencontre visant la recherche d'emploi, quelque chose de très très large. Et souvent les jeunes vont faire l'erreur, ils vont se présenter à leur bureau d'Aide sociale en pensant que c'est un rendez-vous avec l'Aide sociale qu'ils ont. Et ça, il faut tout démêler ça au départ. Ils arrivent eux autres en pensant qu'ils ont rendez-vous avec l'Aide sociale. Il faut dire non, c'est un rendez-vous avec Emploi-Québec, c'est autre chose.

Alors il y a toute la démystification et juste après le bout de texte qui dit qu'ils ont une rencontre

d'aide pour la recherche d'emploi, en dessous tu as la menace de pénalité. Donc, quand les gens arrivent, ils sont pas très souriants. C'est sûr, c'est pas juste les jeunes. C'est comme une lettre de menace qu'on reçoit, tu te pointes là et t'as pas le choix. On ne sait pas trop c'est quoi. Je trouve que c'est la première grosse erreur. »

L'opinion de cet agent correspond aux autres témoignages : pour l'ensemble des jeunes rencontrés, la confusion générale règne à propos de leur situation. Ils confondent allègrement la Sécurité du revenu et Emploi-Québec, l'agent d'aide à l'emploi avec l'agent d'aide financière ou le conseiller d'un service externe. Certains ne savent pas ce qu'est le Parcours et encore moins s'ils en font un. Tout ce dont ils se rappellent de leur convocation, ce sont l'obligation et la pénalité.

Par ailleurs, tous les agents ont affirmé devoir prendre du temps lors de l'accueil et de l'évaluation afin de « dédramatiser » la situation et montrer aux jeunes les aspects positifs du Parcours et les possibilités qui leur sont offertes.

Chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu, jugés aptes au travail, plus de la moitié n'a pas atteint le niveau de la cinquième secondaire (ce qui est aussi vrai chez les plus âgés). Selon les données statistiques du MESS,



en mai 2002, on peut considérer que 74 p. 100 des jeunes prestataires de moins de 25 ans, aptes au travail, n'ont pas atteint le secondaire V³⁵. Près de 18 p. 100 ont atteint la cinquième secondaire, mais nous n'avons pas d'indication sur l'obtention d'un diplôme. De plus, les agents d'aide à l'emploi que nous avons interviewés ont tous affirmé traiter beaucoup de cas de jeunes décrocheurs faiblement scolarisés. Plus de la moitié des jeunes rencontrés n'ont atteint que la troisième secondaire, ou moins. Alors qu'une bonne proportion des personnes qui sont convoquées dans le cadre de l'obligation de Parcours affichent certainement un faible niveau d'alphabétisme et de compétences en lecture, le premier contact se fait pourtant essentiellement par écrit.

Enfin, les avis sont partagés quant à la réponse des jeunes à cette convocation : pour trois agents, la réponse est assez bonne (entre 5 et 7 jeunes sur 10 viendraient à la rencontre après avoir été convoqués); pour les autres, moins de 50 p. 100 se présentent. Évidemment, la réponse des agents est surtout basée sur leur impression. Nous ne disposons pas de données officielles d'Emploi-Québec à ce sujet. En fait, les agents affichent une vision plutôt négative de la réponse des jeunes à la convocation. Huit d'entre eux affirment que moins de la moitié des jeunes se présentent à la rencontre d'accueil pour laquelle ils ont été convoqués.

Certains agents à l'emploi mentionnent ne pas revoir les jeunes absents après l'application de la sanction financière, ou très rarement. Trois agents nous ont fait part de leur étonnement à ce sujet. S'il est difficile de déterminer avec certitude les motifs qui expliquent le fait qu'une partie importante des jeunes convoqués dans le cadre de l'obligation de Parcours ne répondent pas à l'appel, on peut tout de même constater que la pénalité financière n'est pas l'argument décisif pour eux. En fait, malgré la menace de la coupure, une partie des jeunes ne se présentent pas à la convocation (environ le quart) et la possibilité d'éviter une deuxième sanction ou de faire lever la première ne semble pas les attirer davantage. La pénalité n'apparaît donc pas comme un argument persuasif et a plutôt pour effet d'entraîner l'appauvrissement de personnes qui ne sont visiblement pas prêtes à réintégrer le marché de travail. On peut aussi affirmer que l'approche utilisée ne convient pas vraiment non plus puisqu'elle ne rejoint pas une partie importante des jeunes ciblés et qu'elle semble bien mal rejoindre les autres.

En somme, la lettre de convocation envoyée aux jeunes n'apparaît pas très claire, ni très attirante, ce qui est extrêmement problématique. La lettre ne tient pas compte de la réalité des jeunes ciblés et de leurs problèmes de scolarité ou d'alphabétisation. Elle n'engage

³⁵ Notons que sur les 23 491 jeunes prestataires aptes au travail, on ne connaît pas la scolarité de 7 652 jeunes, soit 32,6 p. 100. Tiré de : Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Rapport statistique sur les prestataires du programme d'assistance-emploi. Mai 2002, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale



pas le jeune dans un processus positif d'insertion. Dès le premier contact avec le jeune prestataire, la relation prend un aspect plus négatif, plus menaçant qu'aidant. Il est très important de revoir la convocation qui est le premier contact entre le jeune prestataire et Emploi-Québec.

La lettre de convocation devrait répondre à des principes d'écriture simple, être plus attirante et stimulante pour le jeune. Puisque la confusion et le mécontentement semblent régner après cette convocation, il importe de la simplifier, de la clarifier et de l'adapter à une clientèle de moins de 25 ans. Le Ministère et Emploi-Québec devraient également réfléchir à un moyen plus approprié de convocation qu'une simple lettre étant donné la clientèle ciblée. Enfin, cette convocation ne devrait pas se baser sur une menace de sanction financière, mais plutôt sur un incitatif positif.

4.2 L'accueil et l'évaluation

Tel que prévu par Emploi-Québec, l'accueil a lieu lors d'une rencontre individuelle ou collective. Les entrevues menées nous apprennent que la moitié des CLE consultés ont choisi de procéder à un accueil de groupe alors que l'autre moitié privilégie l'accueil individuel.

Dans trois centres d'emploi, des régions de Montréal et de l'Abitibi-Témiscamingue, la première rencontre

se fait en session de groupe, avec un agent d'accueil. Dans un de ces CLE, la rencontre de groupe n'inclut que des jeunes soumis à l'obligation de Parcours; dans les deux autres, le groupe est mixte, c'est-à-dire qu'il comprend les jeunes obligés et les autres prestataires plus âgés. La rencontre de groupe, qui relève davantage de la session d'information, dure entre 30 et 45 minutes. Par la suite, les jeunes rencontrent individuellement un agent d'aide à l'emploi pour une évaluation sommaire de leur situation personnelle d'environ 20 minutes. On leur donne alors un rendez-vous pour une deuxième rencontre avec un autre agent ou, mais plus rarement, le même.

Dans les trois autres centres d'emploi, dans les régions de la Mauricie, de Montréal et de l'Abitibi-Témiscamingue, les jeunes soumis à l'obligation de Parcours n'ont que des rencontres individuelles.

Les rencontres avec les jeunes ont confirmé cette différence en ce qui a trait à l'accueil. Certains ont eu une première rencontre de groupe, surtout des groupes mixtes, alors que d'autres ont été tout de suite rencontrés de façon individuelle. À Montréal, autant de jeunes avaient eu une rencontre individuelle que de groupe; en Mauricie, environ les trois quarts avaient eu une première rencontre individuelle alors qu'en Abitibi-Témiscamingue, tous les jeunes avaient eu une rencontre individuelle.



A. La première rencontre, le premier contact

L'accueil est une étape importante puisqu'elle représente la première rencontre avec le jeune prestataire. Selon Emploi-Québec : « Tous reconnaissent l'importance d'une première impression. Plus le client se sent à l'aise au début d'une entrevue, plus grandes sont les chances qu'il collabore et participe. [...] Tant à cette étape de l'entrevue qu'aux suivantes, participer à établir et à maintenir un véritable climat de relation d'aide et de collaboration constitue un préalable de tous les instants pour optimiser l'efficacité de l'intervention auprès du client. En ce sens, beaucoup d'intervenants s'accordent à penser qu'il est préférable de confier au même intervenant la conduite des entrevues initiales, d'appoint ainsi que d'accompagnement et de suivi.³⁶ »

À propos de l'accueil en groupe

S'il y a une rencontre de groupe, cette première rencontre sert à présenter les informations sur Emploi-Québec et son coffre à outils, sur les mesures et les services accessibles ainsi que sur le marché de l'emploi. Si le groupe comporte seulement des jeunes du Parcours, l'agent aborde également la question de l'obligation.

L'accueil de groupe est immédiatement suivie d'une rencontre individuelle. Un agent fait alors une évaluation initiale de la situation du jeune prestataire. Cette évaluation permet d'aborder son choix professionnel et d'établir son curriculum vitae. Toutefois, cette évaluation reste très brève, on n'y accorde, en général, qu'une vingtaine de minutes. Selon un agent responsable de l'accueil, cette façon de faire permettrait de faire transiter rapidement l'information sur la situation du jeune à son agent d'aide à l'emploi pour une deuxième rencontre, s'il y a lieu.

À la fin de cette première rencontre, une bonne proportion des jeunes ont déjà élaboré un Parcours et sont alors référés à un organisme d'aide à l'emploi de leur localité. Il semble y avoir un premier tri important après la session de groupe vers les références comme le Carrefour Jeunesse Emploi, pour de la recherche d'emploi assistée. Il nous est malheureusement impossible d'évaluer, même approximativement, la proportion de jeunes qui élaborent leur plan d'intervention dès leur première rencontre puisque nous ne disposons d'aucune donnée à ce sujet.

Lorsqu'il y a des sessions d'information en groupe, les agents qui reçoivent les jeunes pour leur évaluation initiale sont très peu au courant de ce qui se passe à l'accueil ou de l'information qui y est donnée. À cet effet, deux agents mentionnent :

*³⁶ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 40.

« On n'a jamais assisté aux rencontres d'information. J'imagine qu'au départ, ils sont avisés de leur obligation de Parcours, l'obligation c'est quelque chose pour se trouver un travail, j'imagine qu'on doit leur parler des mesures et d'Emploi-Québec. C'est en gros l'impression que j'ai... Comme on n'a jamais assisté, on ne connaît pas le contenu de la session. »

« Les contenus de la session, je ne sais pas, je n'ai pas assisté, ce n'est pas moi qui la donne c'est quelqu'un d'autre. Par la suite, on leur remet un formulaire, si on veut, avec ce qu'on a vu durant la session et on invite les gens à le compléter ... »

Il est tout de même étonnant, voire problématique, que les agents d'aide à l'emploi ne soient pas davantage au fait de ce qui est présenté lors de la session d'accueil. Pourtant, l'accueil conditionne le reste de la démarche de la personne. Il est primordial que l'agent d'aide à l'emploi, un élément central dans le processus du Parcours, soit au fait de l'information que le jeune a reçue, de ce qu'il en a compris et de ce qu'il en retient. A-t-on présenté l'obligation de Parcours? A-t-on expliqué la démarche d'intervention? Quels sont les mesures et services qui ont été présentés? Les jeunes ont-ils bien compris le sens de la démarche et les objectifs du Parcours?

À propos de l'accueil individuel

Lorsque la première rencontre se fait individuellement, l'agent d'aide à l'emploi informe premièrement le jeune prestataire sur le Parcours, sur l'obligation et sur les mesures offertes. L'information transmise est plus sommaire: l'agent ne passe pas en revue tous les services et mesures accessibles. Il aborde plus rapidement l'évaluation et informe le jeune des possibilités en lien avec sa situation. Si cette façon de faire a l'avantage de consacrer plus de temps et d'aide à la personne, elle peut néanmoins avoir le défaut de restreindre l'information à laquelle elle a accès, ce qui ne lui permet pas de bien comprendre l'étendue des possibilités.

Parfois, l'agent accorde un temps de réflexion au jeune prestataire et profite de la deuxième rencontre pour approfondir certains aspects et fixer le plan d'intervention. Plusieurs agents mentionnent aussi donner des « devoirs » aux jeunes pour leur prochaine rencontre: faire de la recherche d'emploi ou de la recherche d'information, faire un curriculum vitae, ou autre afin de susciter la réflexion. Par contre, il arrive aussi que dans le cas des rencontres individuelles, un plan d'intervention soit élaboré dès l'évaluation individuelle. Un des agents interviewés a affirmé que presque tous les jeunes qu'il rencontre élaborent leur Parcours dès la première entrevue.



À propos de l'accueil en général

De leur première rencontre, quelle soit individuelle ou collective, les jeunes retiennent surtout la menace de coupure. La majorité ne se rappelle pas le Parcours, ne se sent pas au cœur d'une démarche individualisée où l'on peut se définir un projet d'insertion avec l'aide de l'agent. Certains d'entre eux se disent « envoyés quelque part » ou « chippés » dans un organisme. Ils disent que l'agent discute avec eux, mais pas très longtemps... Dans ce cas-ci, ce sont surtout les jeunes qui sortent de leur première rencontre avec une mesure définie et une entente signée.

Il semble bien que le processus d'accueil, comme celui de la convocation, ne réussisse pas à engager de façon dynamique les jeunes dans une démarche d'insertion. Plus grave encore, aucun d'entre eux n'a l'impression d'être au centre d'une démarche permettant d'améliorer son profil d'employabilité à plus ou moins long terme. L'idée de l'Approche d'intervention et du Parcours est de positionner la personne au cœur même de sa démarche pour qu'elle puisse prendre conscience de sa situation, qu'elle évalue ses besoins et les ressources possibles pour améliorer ses possibilités d'emploi. Si la personne ne comprend pas le processus dans lequel elle est inscrite, ni même sa portée ou toutes les possibilités qui lui sont offertes, elle n'en retirera pas le bénéfice escompté. De la même façon,

si toute son intervention est définie à la première rencontre, en moins d'une heure, elle ne se sentira pas interpellée et ne s'impliquera pas vraiment dans la démarche proposée.

Bien entendu, cette perception ne lui vient pas seulement de l'accueil, mais bien de l'ensemble du processus qu'elle a vécu. Toutefois, les premiers contacts sont importants et influencent le reste de l'intervention. La convocation et l'accueil ne réussissent pas à intégrer le jeune dans un processus « dynamique » tel que défini par Emploi-Québec, mais le positionnent dans une situation de fautif et de menacé.

Conclusion

Le processus d'accueil, en groupe ou individuel, a un impact certain sur l'évaluation et l'élaboration du Parcours. Les rencontres individuelles apparaissent plus appropriées pour la qualité de l'évaluation en considérant la relation avec l'agent et le temps de discussion possible. C'est surtout dans le cadre des évaluations individuelles que le jeune a le plus souvent accès à une entrevue d'appoint (une deuxième rencontre).

De plus, tout comme le suggère Emploi-Québec, la multiplication du nombre d'intervenants à rencontrer a un effet contre-productif et s'avère souvent inutile.

B. L'évaluation de l'employabilité³⁷, une étape trop importante pour être si expéditive

Dans le cadre du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, il est précisé que l'évaluation de l'employabilité débute par une évaluation initiale et peut être suivie d'une évaluation d'appoint lorsque la situation du client nécessite une démarche plus poussée d'exploration, de clarification et de compréhension du problème³⁸. Quant à son application propre à l'obligation de Parcours pour les jeunes de moins de 25 ans, nous n'avons trouvé aucune précision sinon qu'elle respecte l'Approche d'intervention. Ainsi, l'évaluation des jeunes prestataires peut se faire en une ou deux rencontres, parfois plus, selon la situation du bénéficiaire.

À propos de la durée

Les entrevues réalisées auprès des agents d'aide à l'emploi et des jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours, nous ont permis de constater que le temps consacré à l'étape de l'évaluation varie selon les agents. Il y a toutefois, une prédominance perceptible pour le modèle plus rapide. Certains agents ont un traitement plus expéditif et privilégient une seule

évaluation initiale alors que d'autres y vont davantage selon la situation du jeune et ont plusieurs rencontres d'évaluation d'appoint. Par contre, un seul d'entre eux mentionne presque toujours faire au moins deux rencontres pour mener à bien l'évaluation et en arriver à l'élaboration. Chez les jeunes, nous avons rencontré une majorité de personnes n'ayant eu qu'une évaluation initiale (une seule rencontre) pour élaborer leur plan d'intervention.

À propos de l'objet de l'entrevue d'évaluation

L'entrevue initiale constitue une étape essentielle et déterminante dans le cheminement de l'individu en permettant d'axer rapidement sa démarche sur ses véritables besoins et sur les bons gestes à poser. Elle vise à examiner la situation professionnelle, personnelle et financière de la personne, à statuer sur ses qualifications et son autonomie, ses obstacles et ses besoins de services, à identifier les services appropriés et à décider de faire les démarches nécessaires³⁹. Pour ce faire, tous les agents d'aide à l'emploi disent se baser sur « les quatre domaines d'employabilité » définis par Emploi-Québec dans le cadre de l'Approche d'intervention bien que le document de formation sur l'obligation de Parcours n'en fasse pas explicitement référence. Selon l'Approche d'intervention,

³⁷ Selon la définition adoptée par Emploi-Québec, la notion d'employabilité fait référence aux compétences, aptitudes, attitudes, connaissances et autres aspects d'une personne.

³⁸ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 43.

³⁹ Ibid., p. 43.

les agents devraient considérer progressivement les quatre domaines d'employabilité avec le prestataire. « Le concept d'employabilité implique de

statuer graduellement sur l'autonomie de la personne relativement à quatre domaines de l'employabilité :

Premier domaine :	Le choix professionnel ou la capacité de définir un choix professionnel satisfaisant, réaliste et réalisable
Deuxième domaine :	L'acquisition de compétences ou la capacité de définir et d'acquérir les compétences génériques ou professionnelles nécessaires à l'exercice d'une profession
Troisième domaine :	La recherche d'emploi ou la capacité de la personne à s'organiser, à s'outiller et à réaliser sa recherche d'emploi
Quatrième domaine :	L'insertion et le maintien à l'emploi ou l'aptitude de la personne à intégrer le marché du travail ou à garder un emploi. ⁴⁰

L'autonomie du client est déterminée conjointement par l'intervenant et le client, domaine par domaine, puis globalement. Ensemble ils s'accordent sur le fait que la personne possède toutes les qualifications et les ressources professionnelles, personnelles, financières et de soutien pour conclure à sa disponibilité à intégrer le marché du travail⁴¹. S'il y a autonomie globale, c'est-à-dire dans les quatre domaines, la personne peut être référée soit vers le libre service (ce que les agents appellent communément la Salle Multiservices) ou en orientation, soit vers une ressource externe ou dans une démarche active de recherche d'emploi.

Par contre, si l'évaluation fait ressortir un manque d'autonomie dans un ou plusieurs domaines, il faut plutôt identifier et valider les obstacles ainsi que les besoins d'information ou de services pour les combler. L'agent peut alors référer la personne à une ressource externe, comme l'orientation, ou à un rendez-vous d'appoint, selon sa situation.

Selon Emploi-Québec, l'entrevue d'appoint vise à aider progressivement le client à clarifier et à comprendre les constituantes de son problème ainsi que les aspects dont il faudra tenir compte pour le résoudre, soit :

⁴⁰ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 44.
⁴¹ Ibid., p. 51

- la situation d'emploi recherchée;
- les causes et conséquences du problème sur les plans affectif, cognitif, contextuel, financier et comportemental;
- ses intérêts et motivations;
- ses ressources et limites professionnelles, personnelles, financières et environnementales.

« Parmi les clients qui viennent chercher de l'aide en vue de résoudre leur problème d'emploi, nombreux sont ceux qui éprouvent des difficultés d'ordre non seulement professionnel, mais personnel et financier. Il faut examiner ces difficultés de façon systématique, c'est-à-dire dans leur ensemble en fonction de leur interdépendance qui, le plus souvent, conditionne l'issue de la démarche d'emploi du client⁴². »

Tel que défini par Emploi-Québec, l'évaluation du profil d'employabilité permettra de définir le plan d'intervention adéquat pour le jeune. D'entrée de jeu, l'étape de l'évaluation apparaît un projet fort ambitieux compte tenu du temps consacré.

Selon l'Approche d'intervention, l'entrevue initiale doit durer environ 20 minutes si elle mène à une entrevue

d'appoint et jusqu'à 40 minutes si elle vise à élaborer un plan d'intervention. L'entrevue d'appoint, elle, prend en général de 45 à 60 minutes.⁴³ Nos observations sur le terrain, nous permettent d'affirmer que la réalité correspond aux prescriptions d'Emploi-Québec. Le temps consacré à l'évaluation dépasse rarement ces prescriptions.

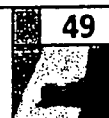
Il semble qu'une bonne proportion de jeunes élaborent leur plan d'intervention dès l'entrevue initiale. Il est étonnant que beaucoup de jeunes soumis à l'obligation de Parcours, dans le contexte actuel⁴⁴, soient considérés autonomes dans les quatre domaines et n'aient pas besoin d'une évaluation d'appoint. Ils ont besoin d'aide pour stimuler leur demande comme pour favoriser leur mise en mouvement. Chez les jeunes interviewés, on pourrait dire qu'environ la moitié a eu l'évaluation et l'élaboration du Parcours à la première rencontre. Parmi l'autre moitié qui a eu plus d'une rencontre, certains mentionnent avoir eu une seule autre rencontre alors que d'autres, mais de façon beaucoup plus rare (trois cas seulement), disent en avoir eu quatre ou cinq autres.

Pour la majorité des jeunes interrogés la situation n'est pas très claire. Ainsi, lors d'une entrevue de groupe, un des jeunes affirme que : « Moi,

⁴² Ibid., p. 53.

⁴³ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 100.

⁴⁴ Comme nous l'avons déjà mentionné, avec le contexte économique favorable, le nombre de jeunes prestataires de la sécurité du revenu a diminué de façon importante au cours des dernières années ce qui entraîne le fait que les jeunes qui sont actuellement bénéficiaires du Programme d'Assistance-emploi sont les plus éloignés de la réalité du marché du travail.



personnellement, c'est moi qui l'a choisi, mais on m'a poussé dans l'dos pour que j'choisisse vite. » Devant cette affirmation, l'animateur demande si d'autres jeunes ont eu cette impression. Tous répondent que oui. L'impression généralisée, c'est : « Grouille-toé ! ». Par ailleurs, dans une autre entrevue de groupe avec les jeunes, lorsque interrogés sur la liberté de leur choix, un des jeunes s'exclame spontanément « Je ne savais même pas qu'il y avait d'autres catégories [d'activités] ». Encore une fois, l'animateur interroge les autres participants à cet effet. La moitié d'entre eux étaient dans le même cas : ils ne savaient pas que d'autres types d'activités que celles élaborées pour leur Parcours étaient accessibles.⁴⁵ Ces deux éléments démontrent à quel point l'évaluation est, dans bien des cas, une étape effectuée beaucoup trop rapidement pour que le Parcours individualisé devienne, par la suite, une véritable démarche d'insertion qui convienne à la personne.

Nous pouvons constater que ces jeunes n'ont pas une vision d'ensemble de leur démarche. Ils ne semblent pas avoir mené une réflexion approfondie sur leur situation et, surtout, ils n'ont pas du tout l'impression d'être impliqués dans une démarche individualisée d'employabilité. Les jeunes prestataires nécessitent une intervention plus approfondie pour les aider à se définir une démarche d'insertion ou de formation.

À propos du processus et des outils d'évaluation

En dehors du nombre de rencontres accordées à l'étape de l'évaluation, nous constatons aussi que les agents d'aide à l'emploi ne disposent pas vraiment d'outils d'évaluation, encore moins d'outils proprement adaptés à la clientèle des Parcours. Un seul agent dit disposer d'un outil d'évaluation. Il explique que son centre d'emploi a produit une grille d'analyse, à partir des obstacles identifiés par Emploi-Québec pour chaque domaine d'employabilité⁴⁶. Par contre, cette grille s'adresse à toutes les clientèles et n'aborde pas les particularités de la clientèle jeune.

S'il n'y a pas d'outils ou de soutien pour l'évaluation, il n'y en a pas non plus pour traiter les cas plus lourds. L'attitude et l'expérience de l'agent restent les éléments clés. Les problématiques plus complexes (les cas de toxicomanie par exemple) ne semblent pas recevoir d'aide particulière, ou très peu, pour aider les bénéficiaires à préparer leur cheminement et à s'insérer dans une démarche.

De nos entrevues avec les agents, nous pouvons constater qu'ils sont laissés à eux-mêmes dans leur rôle d'évaluation. Tous expliquent qu'ils discutent avec la personne pour comprendre sa situation et définir un projet qui lui convienne. La plupart d'entre eux précisent qu'ils se basent sur les quatre

⁴⁵ À cet effet, il faut se rappeler que les jeunes rencontrés dans la région de la Mauricie ont tous été rejoints par l'intermédiaire d'une ressource externe qui travaille en employabilité (CJE ou organisme similaire). La majorité d'entre eux ont été référés à cet organisme après l'entrevue initiale.

⁴⁶ À cet effet, le document d'encadrement opérationnel d'Emploi-Québec sur l'Approche d'intervention et le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi présente en annexe une liste des obstacles, besoins et objectifs, mesures, services et activités liés aux quatre domaines d'employabilité.

domaines d'employabilité de façon plutôt informelle, ou intuitive, sans grille d'analyse ou d'outils particuliers. Pour les autres, lorsqu'on leur pose la question, ils affirment effectivement se baser sur les quatre domaines d'employabilité, mais de façon tout aussi instinctive. Par exemple, à cette question, un agent nous répond :

« Les quatre programmes d'employabilité, je n'avais jamais pensé à ça, mais on part de ça, le choix de carrière, l'acquisition de compétence, s'il sait dans quoi il s'en va. S'il ne le sait pas, tu l'envoies en orientation. Ensuite, acquisition de compétences : a-t-il la formation pour faire ce qu'il veut faire dans son choix de carrière? S'il n'a pas la formation, on parle de formation, s'il l'a, est-ce qu'il a les outils pour faire sa recherche d'emploi? Si c'est seulement un problème de recherche d'emploi, si ce n'est pas ça, c'est de l'insertion, a-t-il les outils pour faire sa recherche d'emploi? Le quatrième domaine de l'employabilité, c'est l'insertion sociale. Alors, s'il a tout ça, qu'est-ce qui fait qu'il ne se trouve pas d'emploi. Il a son choix, ses compétences, il sait comment faire sa recherche d'emploi c'est de même qu'on fonctionne. On n'y pense plus mais c'est un fait que ça fonctionne comme ça. »

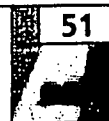
Le processus d'évaluation est bien résumé par les propos d'un autre agent d'aide à l'emploi :

« On le rencontre, lors de la première entrevue qui n'est pas très longue, 15 à 20 minutes, on voit si y a quelque chose. S'il a besoin d'aller plus loin, c'est sûr qu'on va y mettre un rendez-vous dans son agenda. On va lui dire, écoutez on va se revoir à nouveau, on va vous accorder plus de temps mais à un moment donné il faudra trouver quelque chose pour éventuellement vous amener sur le marché du travail ou peut-être vers la formation. S'il y a d'autres choses, des fois, des problèmes de comportement ou autre, on peut regarder pour les diriger aussi vers d'autres organismes. »

Toutefois, les agents ne démontrent pas une grande insatisfaction quant à l'absence d'outils d'évaluation. Ils parlent beaucoup de leur expérience personnelle et de leur attitude pour amener les personnes à être plus réceptives, à se confier et à s'impliquer de façon positive dans leurs activités. Les agents d'aide à l'emploi affirment que, malgré tout, l'évaluation se passe plutôt bien puisque la plupart des jeunes ne refusent pratiquement jamais de participer à une mesure. Pourtant, de leur côté, les jeunes se sentent bousculés et dirigés sans trop de discussion.

Conclusion

Il apparaît difficile d'arriver à traiter des quatre domaines d'employabilité ainsi



que des problèmes et des obstacles qui y sont liés avec les jeunes soumis à l'obligation de Parcours selon le temps alloué à cette étape. Les entrevues devraient prévoir davantage de temps afin d'assurer une évaluation de qualité et tenir compte des caractéristiques propres d'une partie importante de cette clientèle : faible scolarité, absence de diplôme, peu d'expérience du marché du travail, problèmes familiaux ou sociaux qui se répercutent sur l'attitude et la motivation, etc.

Ce ne sont pas tous les jeunes qui ont accès à un processus d'entrevue « dynamique » à l'intérieur duquel ils ont le temps nécessaire pour évaluer leur situation, leurs objectifs et leurs besoins. Pour le jeune prestataire qui est éloigné du marché du travail, et ils semblent nombreux, l'étape de l'évaluation se fait beaucoup trop rapidement et reste superficielle. Par ailleurs, l'évaluation du jeune prestataire semble directement influencée par l'expérience, l'attitude et la réceptivité de l'agent. Comme nous l'avons vu, les agents d'aide à l'emploi n'ont pas reçu de formation particulière adaptée à cette clientèle jeune. Ils ne disposent pas d'outils particuliers les aidant dans cette démarche. Certains démontrent une attitude moins réceptive, voire négative, face aux jeunes, ce qui contribue à influencer l'évaluation et l'élaboration du Parcours.

C. Les services accessibles aux jeunes

C'est à l'étape de l'évaluation que l'agent d'aide à l'emploi détermine si le bénéficiaire a besoin d'être référé à une ressource externe pour l'aider à mieux comprendre sa situation et ses besoins. Selon les agents, le profil des jeunes soumis à l'obligation de Parcours démontre des besoins importants en la matière. Pratiquement tous les agents affirment rencontrer une clientèle difficile chez les jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours comme en témoigne ces quelques commentaires :

« Des jeunes qui sont, ce qu'on dit dans notre jargon, pockés »

« Ici la clientèle c'est souvent de père en fils. Après dix-huit ans, tu ouvres ton dossier. »

« Moi, je dirais que la majorité des jeunes que je vois n'ont pas terminé leurs études secondaires. »

« Souvent, ce sont des jeunes qui n'ont pas eu d'encadrement ou de support au niveau familial. Ils ont besoin de quelqu'un qui soit organisé, structuré. Quand on arrive dans quelque chose de structuré on dirait que ça leur fait du bien. »

« Nos jeunes sont faiblement scolarisés et très ghettoisés »

« Est-ce qu'ils ont un objectif professionnel ? Tu sais, c'est ça la première chose dans le fond et, souvent, ils n'en n'ont pas. Aors on

peut leur offrir un orienteur, parce qu'on a un orienteur qui travaille pour nous ... »

L'ensemble de l'évaluation, selon les agents, se déroule au CLE, même s'il est possible de référer le jeune à une ressource externe à cette étape. Un seul agent souligne que l'évaluation est, dans son cas, davantage le fait d'un service d'orientation qui propose différentes possibilités d'intervention à offrir au jeune. Malgré tout, il reste que l'agent est toujours maître d'œuvre de l'évaluation, même s'il en confie des parties à des ressources externes d'orientation ou, dans quelques cas, d'évaluation psycho-sociale. C'est d'ailleurs l'agent d'aide à l'emploi qui évalue le besoin de référence.

À propos de la pénurie de services

Les services les plus accessibles pour aider les jeunes à cette étape sont les services d'orientation; tous mentionnent y avoir recours, plus ou moins fréquemment. Pour certains, l'orientation est vue comme une première étape logique du Parcours et la référence semble offerte presque systématiquement.

Par contre, les services d'aide plus spécialisés pour les jeunes, notamment l'évaluation psycho-sociale et les services de psycho-éducation, sont peu disponibles et les agents n'en parlent pas spontanément. Interrogés à ce sujet, certains reconnaissent que le

besoin est là et que certaines ressources peuvent être disponibles. Ainsi, quatre agents répondent qu'ils peuvent parfois référer la personne à un service de psycho-éducateur; trois autres disent ne pas avoir de ressources vers lesquelles référer le jeune. Ils peuvent suggérer le recours à un organisme d'aide, comme le CLSC ou un organisme d'aide spécialisé en toxicomanie. Pour certains, le manque de ressources spécialisées pour les jeunes est un problème. Par exemple, selon un agent :

« Il manque de ressources c'est sûr, il manque de partenaires au niveau de la jeunesse. Nous avons des services d'orientation, mais sont-ils spécialisés pour les jeunes? C'est sûr qu'il y a les Carrefours jeunesse emploi mais j'ai personne pour les jeunes entre 18 et 25 ans qui sont spécialisés dans ce domaine. L'aspect psychosocial non plus. Si je commence à référer, c'est que je pense avoir un organisme dans le secteur ou un secteur proche. »

De toute évidence, de telles ressources sont peu accessibles et les agents n'y recourent pas fréquemment. L'accès semble aussi dépendre de la région d'origine. Ainsi, à Montréal, les services sont plus nombreux et la référence plus facile, si l'agent y est ouvert.

Selon leur formation ou leur expérience personnelle, les agents n'ont pas la même réaction face à un jeune qui vit une problématique particulière comme en témoignent les extraits suivants :



« Par débrouillardise, je l'ai, mais sous la main, non. Il faut chercher. Moi, je me sers de mes expériences antérieures parce que la clientèle du Parcours obligatoire, comme j'ai dit, provient de milieux familiaux un peu dysfonctionnels. Donc, je dirais que j'en ai peut-être un sur trois, le tiers qui sont pas prêts pour l'employabilité et même pas à une démarche d'insertion. D'abord, il faut l'aider à régler, l'aspect psychosocial, l'aspect personnel. Comme bagage, comme formation à Emploi-Québec, on ne l'a pas, il faut chercher. Si une personne n'a pas la formation que j'ai eue, l'expérience peut-être qu'elle ne sera pas capable de... Elle mettra tout simplement cette personne-là dans une mesure qui ne serait pas adéquate parce que la personne n'est pas prête à s'embarquer tout de suite. »

Un autre agent affirme également qu'il peut référer à une ressource externe s'il y a un problème.

« Déjà, en entrevue, on peut se rendre compte de certaines choses au niveau physique, au niveau de la tenue vestimentaire. Ce n'est pas automatique ce qu'on peut trouver, il y en a qui sont passés maître en dissimulation, normalement on ne se trompe pas. (...) À force d'en voir, à un moment donné, on détecte ça. Des fois, on a comme une impression ce n'est pas une certitude. À ce moment-là, on peut aller un peu plus loin en évaluation psychosociale éventuellement. On a des ressources pour ça. »

Toutefois, l'évaluation de la capacité des jeunes à s'inscrire dans des Parcours

repose surtout sur les impressions et les perceptions des agents.

« D'abord c'est une clientèle qui n'est pas intéressée. On a l'impression de s'adresser à ce que j'appelle des « ados prolongés ». Excusez, mais j'ai l'impression qu'ils demeurent ados plus longtemps et plus on va leur demander de faire quelque chose, moins ils vont le faire. Obliger un jeune à faire quelque chose... Ah oui, il va se présenter la première fois, il va être chum, il va nous arriver à peu près comme ça, la calotte à l'envers; c'est le tableau qu'on a du jeune qui nous arrive qui est obligé de se présenter, on ne sent pas la grande motivation. Ils vont trouver toutes sortes de raisons pour ne pas embarquer ou ils vont nous dire oui mais on a l'impression que c'est un oui obligé, il va toujours trouver une raison pour de se défilier. »

Mentionnons également qu'un des agents se plaint de ne pas disposer de ressources pour les personnes anglophones. Étrangement, alors qu'il y a une forte proportion d'anglophones qui fréquentent les services de son centre, cet agent ne dispose pas, ou très peu, de ressources pour les jeunes anglophones. Pourtant, dans le cadre d'une obligation de Parcours, toutes les personnes doivent avoir accès à des services et à des mesures qui leur conviennent.

Un agent, notamment, mentionne sa préoccupation et l'importance d'effectuer une réflexion sur ce sujet : il est évident que les jeunes à l'aide



sociale ont généralement besoin d'aide et de soutien, mais comment les référer adéquatement sans bien comprendre leur situation et, surtout, sans services directs?

À propos de l'attente pour l'accès aux services

Les jeunes, lorsqu'ils sont référés à une ressource externe pour approfondir un aspect particulier, amorcent souvent une longue période d'attente. Dans chacune des entrevues de groupe menées, quelques jeunes (environ trois ou quatre, soit le tiers des groupes) étaient en attente d'une rencontre, soit avec l'orienteur, soit avec l'agent soit en attente d'une mesure. Quelques-uns ont signalé que le tout prend du temps. Il semble bien que certains jeunes peuvent attendre longtemps pour l'élaboration de leur Parcours : l'agent pour une première entrevue, l'orienteur pour approfondir son choix professionnel et ensuite revoir son agent avec le résultat.

Chez les jeunes, cette attente est assez mal perçue. Elle est vue comme un manque d'intérêt de la part de l'agent autant que du gouvernement. Ils se sentent laissés à eux-mêmes, sans vraiment de support. Pour d'autres, cette attente les lasse et les désintéresse de leur Parcours. Ils en viennent à considérer les délais comme un moyen d'éviter l'obligation et l'amorce d'une vraie démarche : « Jusqu'à date, j'ai rien fait. J'attends »

Conclusion

Les services d'aide, autres que l'orientation, sont en général peu disponibles pour les jeunes malgré leurs besoins importants. De plus, l'accès à ces services est entravé par des délais importants qui pèsent sur la démarche d'insertion du jeune prestataire.

En outre, l'accès aux services d'aide dépend de la réceptivité de l'agent et de sa compréhension de la problématique de la personne. Encore une fois, l'absence de formation spécifique pour la clientèle jeune fait défaut. Par exemple, deux des agents rencontrés ont une perception nettement plus négative de la situation des jeunes soumis à l'obligation de Parcours. Ces deux agents paraissent beaucoup moins réceptifs que d'autres face aux problématiques des jeunes, surtout dans les cas plus lourds. La référence à une ressource externe pour approfondir certains aspects est directement liée à la réceptivité et à la compréhension de l'agent. Et, comme la formation et le soutien des agents sont défaillants dans le cadre de l'obligation de Parcours, cela influe sur l'évaluation et la référence aux services en souffre.

*
* *



L'évaluation du profil de l'employabilité du jeune, telle qu'elle est appliquée actuellement dans les centres locaux d'emploi, ne répond pas aux attentes et aux besoins des jeunes prestataires de la sécurité du revenu. À coup sûr, elle ne permet pas d'améliorer les possibilités d'insertion de ces jeunes exclus du marché du travail.

À ce propos, l'équipe de formation des ressources humaines du Ministère insiste sur l'importance de bien cibler les mesures ou les activités pour les jeunes. Il importe de mener adéquatement l'étape de l'évaluation afin de permettre l'élaboration d'un Parcours qui convienne vraiment à la personne. « Il est essentiel de bien cibler l'activité proposée à la personne rencontrée, puisque l'article 57 de la Loi prévoit qu'une personne, qui refuserait ou abandonnerait une démarche jugée pertinente à son intégration socio-professionnelle, serait passible d'une réduction de son aide financière⁴⁷. »

De plus, la référence à des ressources spécialisées pour cette étape, se résume aux services d'orientation, d'autres services plus spécialisés pour les jeunes étant peu accessibles. En conséquence, les jeunes ne bénéficient pas de toute l'aide nécessaire pour leur permettre d'envisager des perspectives de sortie de leur situation de prestataire.

⁴⁷ Direction des ressources humaines, Op. C.R.L., p. 5.

V L'ÉLABORATION ET LA RÉALISATION DU PARCOURS

L'élaboration du Parcours fait suite à l'évaluation du profil d'employabilité de la personne. C'est le passage de l'exploration à l'action. C'est à cette étape que s'amorce vraiment le Parcours.

5.1 L'élaboration du plan d'intervention : l'amorce du Parcours

A. Le processus d'élaboration

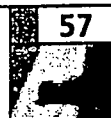
Les agents d'aide à l'emploi rencontrés, utilisent deux approches différentes pour élaborer un plan d'intervention. La première, utilisée surtout dans le cas d'évaluations qui se déroulent en une seule rencontre, réfère directement le jeune à la recherche d'emploi ou à un service d'aide à l'emploi.

La deuxième privilégie davantage une élaboration par étape. Par exemple, l'agent propose une première mesure, comme l'orientation, pour compléter l'évaluation. Par la suite, la personne peut être référée à une mesure de pré-employabilité pour, enfin, être prête à sa recherche d'emploi. Cette façon d'agir privilégie une élaboration progressive davantage liée à l'évaluation, également progressive, des besoins du jeune prestataire. À ce titre, voici un exemple donné par un agent :

« Si on prend un exemple précis, le jeune qui n'a aucune expérience de travail, qui n'a pas de formation, qui n'a pas le goût de retourner aux études parce qu'il n'aime pas ça; étant donné qu'il n'a aucune expérience de travail, je peux lui proposer de commencer par faire une insertion sociale, ce qu'on appelle une expérience de travail, justement pour briser sa routine, puis qu'il commence à se lever le matin, tout ça. Puis avoir une expérience de travail à inscrire sur son CV. Déjà là on peut regarder ensemble les endroits disponibles, faire une référence. Il commence une participation, par exemple, dans un endroit précis. On peut se laisser deux mois, on se revoit par la suite pour savoir comment il va. »

Selon certains agents, il est important de donner des « devoirs » aux jeunes prestataires avant de s'engager dans un plan d'intervention. Cette façon de faire leur permet d'approfondir leur réflexion avant de choisir. Deux agents mentionnent laisser une période de réflexion et de recherche à la personne, avant de faire un choix définitif. Selon ces agents :

« Souvent c'est la première étape, réfléchir. [...] Moi je pense que le Parcours, souvent, c'est de la réflexion au départ, et s'ils ont le goût de passer à l'action, [...] ce n'est pas nécessaire que ce soit des grosses actions, ça peut être des petites affaires très simples, ça peut être de s'informer s'il y a des cours, ... »



« Comme je le disais, le jeune ne part pas toujours après la première rencontre avec une fiche, un organisme, et une mesure à faire absolument. Mais on a déterminé ensemble ce qu'il doit faire. Admettons qu'il me dise: «J'veux aller sur le marché du travail, j'veux aller dans une entreprise d'insertion pour me chercher une genre de formation là-dedans», je vais lui donner plusieurs entreprises où téléphoner. Je vais lui donner aussi une ressource en orientation, s'il n'est pas certain. Et je vais lui donner un rendez-vous dans deux semaines, pour les résultats. »

Plusieurs agents reprochent également le manque de réalisme de la part des jeunes. Selon eux, plusieurs jeunes ont des aspirations trop élevées. Il faut intervenir à propos du « réalisme des objectifs » visés par les jeunes. À titre d'exemple, les agents donnent souvent le cas de jeunes faiblement scolarisés qui aspirent à devenir professionnel. Selon les agents, leurs objectifs et leurs ambitions ne sont pas réalistes par rapport à leur situation et à la réalité.

À ce propos, nous nous interrogeons beaucoup. Effectivement, il importe d'établir un objectif réaliste, mais comment caractériser le réalisme d'un choix professionnel ou d'un objectif de démarche d'insertion? Comment peut-on juger que, en effet, telles ou telles personnes ne sont pas aptes à entreprendre une démarche plus

longue. Ici, faisons-nous référence au réalisme des jeunes lié aux possibilités qu'on leur offre ou à leur propre potentiel? Encore une fois, le temps accordé à l'évaluation du jeune nous semble permettre difficilement une telle analyse. Les jeunes soumis à l'obligation de Parcours devraient avoir accès à différentes ressources pour leur permettre d'exprimer et de réaliser pleinement leurs objectifs. Enfin, nous sommes perplexes face au fait que tant d'agents disent devoir « dégonfler leur ballonne » ? Est-ce qu'on brime les possibilités des jeunes? Est-ce que l'évaluation actuelle permet vraiment de bien évaluer le réalisme de leurs objectifs? Sans outils ou normes précises, cela nous paraît encore plus difficile. On peut supposer que le Parcours, appliqué de cette façon, ne permet pas une insertion durable.

Nous ne percevons pas, dans les propos des jeunes rencontrés, le sentiment d'améliorer leur démarche d'insertion. Même chez ceux qui ont eu plus d'une rencontre pour élaborer leur Parcours ou qui cumulent plus d'une activité pour en arriver à leur recherche d'emploi, nous ne percevons pas de leur part le sentiment d'améliorer leur situation à l'emploi. Ce qu'ils retiennent, c'est qu'ils doivent choisir une activité sans nécessairement faire le lien entre cette activité et l'amélioration de leur employabilité de façon globale. Ils ne sont pas toujours convaincus de faire



l'activité qui leur convient le mieux. Par ailleurs, plusieurs jeunes mentionnent se sentir bousculés ou pressés dans leur choix, sans avoir vraiment de soutien. Voici quelques commentaires à cet effet :

« Ils m'ont pressé pour le choix. [...] J'ai l'impression qu'il faudrait que je leur dise tout suite dans quoi je veux m'en aller quand je l'sais même pas à part que je veux aller loin pis que j'sais que chu capable. »

« Ils m'ont envoyé dans cette place-là pour choisir un métier quand j'ai passé le test d'aptitudes. Ils m'ont fait passer des tests. Selon ces tests-là, toué, tu vas être bon là-d'dans, toué, tu vas travailler là-d'dans. Mais dans l'fond, p't-être qu'y seront même pas bons là-d'dans là ! »

« Ils décident pour toué ! Ils décident dans qu'est-ce que tu t'en vas. Si j'ai l'goût d'aller réceptionniste, y vont t'dire : « non, toué tu t'en vas dans vendeur ». Si j'dis j'veux aller faire, j'sais pas moué, secrétaire, y vont t'dire « non, non, toé, tu t'en vas mécanicienne ». Mais tsé ! c'est p't-être même pas ça que j'veux faire dans vie là ! »

Tous les commentaires des jeunes ne sont pas aussi négatifs, bien qu'ils soient nombreux à l'être. Pour certains, le Parcours constitue vraiment une démarche d'insertion et correspond davantage à leur choix et à leurs besoins. Ainsi, pour ce jeune :

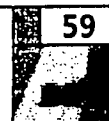
« Ben, j'sais pas eux-autres, mais moi, elle m'a donné plusieurs choix. Moi-même, j'ai décidé d'aller voir un orienteur. C'est avec l'orienteur que tu fais un test et c'est là que ça te dit que t'es bonne en quoi. Et c'est le conseiller qui m'a conseillé de retourner à l'école, c'est pas eux-autres. »

Il semble que, pour certains jeunes, la réflexion ne soit pas très approfondie. Ils n'ont pas vraiment le temps, ni la possibilité d'approfondir leur situation et de comprendre leurs besoins pour améliorer de façon durable leurs possibilités d'emploi. Ainsi, à propos de l'élaboration de son plan d'intervention, une jeune nous dit ceci :

« Ben, elle m'a demandé en quoi j'avais de la misère à me trouver un emploi. J'ai dit dans les entrevues, j'ai plus de misère, je suis plus stressé. Alors, elle dit tu as le choix, on va appeler à [tel organisme] pour savoir s'ils font des simulations d'entrevue. Elle a appelé et comme ils en faisaient, elle me dit tu as le choix, il y a un programme de quatre semaines ou de 15 semaines, tu as un stage de six semaines là-dedans. »

Pour une autre, l'élaboration de son plan d'intervention se résume ainsi :

« Moi, je l'ai fait pendant un mois [démarche personnelle] après elle me dit, va-t-en travailler chez Sprint, l'affaire pour orienter. Je le sais où je m'en va c'est juste que là, ça va être pareil sinon je vais être coupée. »



Voici deux exemples qui démontrent bien que les jeunes rencontrés n'ont pas tous été soutenus adéquatement dans leur cheminement d'analyse et de décision quant à l'élaboration de leur Parcours.

Notons aussi que plusieurs jeunes se montrent insatisfaits quant à leur possibilité de faire un retour en formation. Comme nous le verrons au chapitre sur l'offre de Parcours, l'accès à la formation n'est pas toujours facile pour les jeunes prestataires. Nous croyons que c'est surtout face à la formation que les agents parlent de réalisme. Voici quelques exemples :

« Oui, ils ont accès [à la formation], en fait, ils peuvent y avoir accès sauf que c'est rare qu'ils ne pétent pas le 36 mois parce que moi, j'ai beaucoup de pré-secondaires donc là, il faut être réaliste, un Secondaire V ! »

« Regarder plus le côté réaliste parce que souvent on a des jeunes qui n'ont même pas de secondaire. Alors, ils n'iront pas avec une formation. Il faut que ça rentre dans le 36 mois... »

« Je te dirais que non, parce que la plupart dépasseraient le cadre du 36 mois si on allait avec de la formation générale et professionnelle. »

« Mais nous-autres on a toujours dans l'optique la formation on peut la donner mais dans un certain laps de temps. Donc, souvent, on n'ira pas vers cette option parce qu'on ne donne pas un secondaire V, pour un secondaire V il faut qu'il y ait un objectif au bout. »

Bon nombre trouvent qu'ils n'ont pas vraiment le choix et qu'ils sont référés vers une mesure très rapidement, sans vraiment de réflexion. Rappelons qu'en discutant avec eux, certains jeunes ont alors pris conscience qu'ils auraient pu avoir d'autres choix d'activités lors de l'élaboration de leur Parcours. Par contre, selon les agents d'aide à l'emploi, la volonté des jeunes est assez bien respectée et ce, même s'il y a souvent des contraintes. Il est possible de leur offrir une autre possibilité à laquelle ils disent généralement oui. C'est surtout sur ce fait que les agents affirment que les volontés des jeunes sont assez respectées. Il y a toujours une alternative proposée.

Certains mentionnent aussi que, dans certains cas, les jeunes ne sont pas prêts à entreprendre une démarche d'employabilité. Ils sont trop éloignés du marché du travail; ils ont besoin d'une intervention plus approfondie, d'une aide plus soutenue.

B. Le manque d'information : un inconvénient supplémentaire

Autre problème important, les jeunes sont peu informés de leurs droits et responsabilités en lien avec l'obligation de Parcours. Ils ne comprennent pas tous qu'ils ont le choix de leur plan d'intervention. Pour plusieurs d'entre eux, l'obligation c'est de faire ce qui est



proposé. Plusieurs ne savent pas qu'ils peuvent choisir autre chose, ou même éventuellement contester la décision de leur agent; pour eux, ils n'ont pas le choix! Ce qu'ils se rappellent le plus, c'est qu'ils sont obligés de faire quelque chose pour ne pas être coupés. Quand on leur pose la question, les jeunes disent ne pas avoir été informés davantage de leurs droits et de leurs possibilités. À ce propos, voici quelques réponses des jeunes sur l'information reçue :

« Les obligations surtout là. »

« Les obligations surtout, ouais ! Ouais ! [en chœur] »

« Les obligations surtout... Souvent, mais nos droits, non, c'est rare là »

« Non, pas vraiment, non, y disaient juste c'qui fallait que j'fasse »

« On ne pouvait pas contester, parce qu'on nous disait: «On va vous couper». »

Visiblement, les jeunes ne sont pas très bien informés de ce que représente l'obligation de Parcours, ni de leurs droits ni de leurs obligations. Un jeune remarque, que lors des entrevues, ils ne posent peut-être pas assez de question. Il faut dire que tout va très vite pour ces jeunes et que leur compréhension du Parcours, de l'obligation comme du système et du processus reste assez

confuse. À tout le moins, ils se rendent compte, après coup, qu'ils ne sont pas assez informés.

« Souvent on pose pas les questions non plus, on pose pas assez de questions. En tout cas, si on pose pas assez de questions, c'est qu'on connaît pas nos droits, c'est ça »

Un agent d'aide à l'emploi précise même que pour certains, le choix d'un plan d'intervention avec l'agent peut être un moment intimidant qui ne mène pas toujours à une décision éclairée.

« C'est parce que ça arrive des fois que quelqu'un prend une décision, pis il ne la prend pas toujours pour les bonnes raisons. Ils ne sont pas toujours à l'aise pis, ils peuvent se sentir obligés des fois de dire de quoi ou de faire de quoi ».

En principe, lorsque le plan est élaboré, que le jeune et l'agent se sont entendus sur les activités notamment sur l'accompagnement prévu, le jeune s'engage à réaliser son plan d'intervention et signe alors son Parcours. À ce propos, tous les agents disent qu'ils font signer un engagement dans le cadre du Parcours. Toutefois, cette opération ne semble pas être retenue par tous les jeunes. Si certains se rappellent avoir signé une entente avec leur agent, plusieurs mentionnent ne pas s'en rappeler, ne pas avoir lu ou considéré ces papiers.



Même chez ceux qui se rappellent avoir signé un engagement, ils ne savent pas exactement la teneur de l'engagement. Le tout se fait de façon mécanique. Cela démontre surtout que le processus reste très confus pour les jeunes. Le jeune ne sait plus auprès de qui il s'est engagé : le CLE ou l'organisme externe? Il ne se rappelle plus qui lui a fait signer l'entente : l'agent d'aide à l'emploi ou le conseiller? On ne sait plus trop dans quoi on s'est engagé.

*
* *

Encore une fois nous devons constater que l'élaboration du plan d'intervention s'effectue trop rapidement, tout comme c'est le cas lors de l'évaluation. Le temps manque ainsi que les ressources lors de l'évaluation et de l'élaboration, pour permettre au jeune de définir et d'entreprendre une démarche d'insertion.

Face à ces jeunes sous-scolarisés, trop souvent pris dans des problèmes personnels et sociaux, il importe que l'aide offerte permette aux jeunes de comprendre et d'exprimer leurs besoins en matière d'insertion, tel que le prescrit le Parcours individualisé vers l'insertion la formation et l'emploi. Cette aide doit favoriser et stimuler l'expression de la demande, donner le temps

d'approfondir l'analyse qui permettra l'élaboration d'un plan adéquat et performant pour le jeune. Le jeune exclu du marché du travail, même s'il est plus difficile à insérer, doit recevoir toute l'aide nécessaire pour amorcer une vraie démarche d'insertion, même si cette aide exige plus de temps, d'énergie et de ressources. La réussite d'une démarche d'insertion comme le Parcours individualisé doit bénéficier des ressources nécessaires.

Il importe que les jeunes soumis à l'obligation de Parcours se sentent à l'aise et suffisamment informés pour décider de leurs activités ou de leurs mesures. Ils doivent pouvoir obtenir un temps de réflexion et d'analyse pour bien évaluer ce qu'ils peuvent faire et ce qu'ils décideront d'entreprendre. Bien choisir au départ l'activité désirée, c'est aussi éviter un abandon ou un échec et surtout le découragement qui devient un pas de plus vers l'exclusion.

Il serait intéressant de connaître les chiffres officiels d'Emploi-Québec, actuellement non disponibles, pour cerner l'importance des abandons et des modifications en cours de Parcours. Cette évaluation nous donnerait un aperçu intéressant qui démontrerait certainement que l'évaluation et l'élaboration sont définitivement deux étapes beaucoup trop bâclées pour être vraiment productives pour l'insertion des jeunes.



5.2 L'accompagnement du jeune prestataire

Selon Emploi-Québec, la réalisation et le suivi du plan d'intervention constituent la dernière étape du Parcours « où le client et l'intervenant vont unir leurs efforts pour réaliser le plan d'intervention, l'individu en accomplissant sa part des activités planifiées et le gestionnaire de Parcours⁴⁸ en assurant le soutien, les suivis et la coordination que celles-ci requièrent et en réalisant tout autre engagement de sa part inscrit au plan d'intervention.⁴⁹ » Conséquemment, tout au cours de leur démarche, les jeunes prestataires doivent recevoir le soutien nécessaire de leur agent d'aide à l'emploi : c'est un élément essentiel à leur réussite.

L'accompagnement est un aspect fondamental de l'Approche d'intervention et du Parcours. On insiste sur l'importance de soutenir et d'encourager le bénéficiaire dans ses démarches. « Autant l'expérience et la recherche démontrent la pertinence que la personne soit au centre du processus (besoins, ressources, participation active, engagement...), autant elles mettent en évidence l'importance de ne pas la laisser à elle-même, de mettre à sa portée le soutien nécessaire pour se comprendre, s'approprier la solution de son problème, se préparer, s'outiller, s'organiser, passer à l'action, valider

ses démarches apporter au besoin des ajustements.⁵⁰ » Le soutien aux jeunes prestataires est effectivement un élément important pour la réussite de leur démarche.

A. Le soutien, l'accompagnement et le suivi : les grands absents du Parcours

Presque tous les agents d'aide à l'emploi rencontrés évoquent l'importance d'un bon suivi pour les jeunes. Selon eux, ils ont besoin de soutien pour affronter le monde du travail ou pour pouvoir s'insérer. Ce sont des jeunes avec des problématiques particulières qui ont souvent vécu l'échec, qui peuvent avoir peur et qui n'osent pas toujours. Ils ont donc besoin d'un bon accompagnement, « de la tape dans le dos qui fait toute la différence... ». Voici quelques commentaires d'agents à cet effet :

« Moi, je sais que pour avoir des résultats, pour obtenir de meilleurs résultats, il faut avoir un suivi serré et je le vois dans le temps après un an. Je vois les clients que j'ai vus par manque de temps ou à cause des vacances au mois et demi, puis, l'impact n'est pas le même. »

« Ce sont des personnes avec qui il y a vraiment un suivi très très serré à faire. Il faudrait quasiment les appeler à toutes les semaines. Ce que les gens n'ont pas nécessairement le temps de

⁴⁸ Le gestionnaire est la personne qui élabore le Parcours avec le prestataire.

⁴⁹ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 81.

⁵⁰ Emploi-Québec, Op. Cit., p. 82.



faire parce qu'ils ont d'autres dossiers aussi. Mais ça demande beaucoup d'énergie dans ce sens-là. Ils doivent être suivis sinon ils décrochent très facilement. »

Malgré ce constat généralisé, tous les agents affirment qu'il leur est impossible de suivre les jeunes prestataires tel que voulu. Tous se disent surchargés, ils ont beaucoup trop de personnes à rencontrer pour faire le suivi prescrit dans le cadre du Parcours. Un agent résume leur tâche en ces termes :

« Bon, je ne sais si tu es au courant, on a ces suivis-là périodiques, au mois et on a également un suivi pour vérifier l'abandon, vérifier pourquoi il n'est pas allé. C'est une autre sorte de suivi. On a des suivis également sur les personnes qui ont eu des sanctions et qui veulent s'amender. On a des suivis sur des personnes qui ont eu des sanctions qui ne veulent pas s'amender sauf que au bout de 3 mois, l'aide sociale nous sort une liste pour reconvoquer à nouveau ces personnes-là. Il y a une sanction, ça fait 3 mois, à savoir s'ils veulent maintenant faire affaire avec Emploi-Québec. Alors, il y en a plein là. »

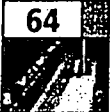
La majorité des agents ressentent une grande insatisfaction devant les suivis à effectuer. Ils se sentent incapables de fournir un réel accompagnement au jeune. La plupart coupent dans les activités de suivi et voient très peu les jeunes au cours de la réalisation de leur

plan d'intervention. Tous affirment qu'il faut accorder plus de temps aux jeunes prestataires au cours de leur démarche. L'accompagnement du jeune est un élément très négligé dans la réalité et ils le savent. À ce propos, un agent reconnaît ne pas respecter sa part de « l'engagement » :

« Justement, à partir du moment où le client sent qu'on lui donne une date d'échéance à telle date et que nous-mêmes on ne peut pas la respecter la date d'échéance... »

Il n'y a pas vraiment de fonctionnement clair ou de règle précise, ce qui a peut-être l'avantage de permettre un fonctionnement à la pièce, mais ne donne visiblement pas un accompagnement adéquat pour les jeunes exclus du marché du travail. L'agent peut donner un rendez-vous à l'avance, peut faire un suivi téléphonique, se monter disponible ou rien... Peu importe le type privilégié, le manque de temps reste le problème majeur.

Certains agents disent perdre les jeunes, ne pas les rappeler ou ne pas avoir de contacts avec eux pendant leur mesure. L'accompagnement n'est pas vraiment défini dans le plan d'intervention; l'engagement de l'agent envers le jeune prestataire n'est pas ressenti, ni chez le jeune, ni chez les agents. Deux agents seulement mentionnent fixer des rendez-vous de suivi au



moment de l'élaboration du plan d'intervention. Certains agents disent appeler à l'occasion, soit le jeune, soit l'organisme où il a été référé, afin de vérifier si tout se déroule bien, mais plutôt rarement. En fait, la plupart des agents se contentent de mentionner aux jeunes qu'ils peuvent les appeler s'ils ont des problèmes, sans planifier de rencontres. Pour d'autres, c'est à l'organisme externe d'intervenir s'il y a des problèmes, puisque c'est lui qui côtoie la personne.

En général, ils essaient au moins d'appeler ou de revoir le jeune à la fin de sa participation à une mesure, lorsqu'ils en ont le temps. Emploi-Québec prescrit au moins un contact à la fin de chacune des activités du Parcours pour vérifier si tout s'est bien déroulé, soit par écrit, soit par téléphone ou en personne. Comme certains agents privilégient une élaboration par étape, cela assure un meilleur soutien et un suivi plus constant sans, toutefois, éviter les longs délais entre les rencontres.

À propos de l'accompagnement, voici un commentaire qui en dit long :

« Pas le temps de le faire, je le fais à l'occasion quand j'ai le temps [...] Il n'y a pas un agent qui fait des suivis ici qui va appeler son client outre que si le client appelle parce qu'il a un problème; pour dire que ça va bien, il n'y en a pas. On a un mécanisme informatique qui nous

dit à la fin de la participation que la personne a terminé pis qu'on devrait l'appeler. Moi, je le fais, quand il s'agit de mesures de formation beaucoup parce qu'on parle de résultat. »

Le suivi a lieu davantage en cas de problème, notamment lorsqu'un organisme informe l'agent de l'abandon d'un jeune soumis à l'obligation de Parcours. Mais il est alors trop tard. Le principal but de l'accompagnement est de soutenir le jeune dans sa démarche, d'intervenir au moment opportun pour lui éviter l'échec et augmenter ses chances de réussite. Sans ces rencontres, cela devient impossible. Il faudrait une meilleure communication entre l'agent et le jeune prestataire, un accompagnement réel. Ce dernier doit avoir accès au soutien auquel il a droit.

Rappelons que de leur côté, les jeunes se sentent bousculés et n'ont pas l'impression d'avoir de contact avec leur agent d'aide à l'emploi. Les jeunes que nous avons rencontrés affirment ne pas avoir été suivis par leur agent. Une bonne partie d'entre eux ne l'ont pas revu ou n'ont pas été contactés depuis le début de leur activité, souvent depuis plusieurs mois.

Toutefois, dans le cadre de la recherche d'emploi personnelle, souvent acceptée comme Parcours, certains agents font un suivi constant et régulier. En effet, plusieurs agents affirment exiger des



rencontres aux trois semaines pour les stratégies de recherche d'emploi personnelle. Le jeune doit alors apporter des preuves de recherche d'emploi aux trois semaines, c'est son seul moyen de prouver que des activités ont bel et bien été menées. D'autres se contentent d'offrir certains services aux jeunes, comme la salle Multiservices, en prenant note de les rappeler pour un suivi éventuel.

Dans un des CLE, un agent nous a mentionné qu'on a libéré une autre ressource pour pallier ce problème. Cette ressource peut faire le soutien et l'accompagnement auprès des jeunes ce que l'agent d'aide à l'emploi n'a pas le temps de faire. Cette proposition va à l'encontre de la politique du Parcours qui privilégie le moins d'intervenants possibles. Cela multiplie les contacts avec le jeune prestataire qui est bien assez confus! Il est pourtant conseillé qu'un seul agent soit le gestionnaire du Parcours, ce qui améliore le contact et facilite le soutien de la personne.

À la lumière des propos recueillis chez les jeunes, nous pouvons affirmer qu'il est effectivement essentiel qu'un jeune ne rencontre qu'un agent dans le cadre de son Parcours. Il a besoin de se sentir en confiance, compris et épaulé par son agent et non ballotté d'une personne à l'autre sans qu'on lui accorde un véritable intérêt. Il importe que l'accompagnement du jeune soit fait

par son agent d'aide à l'emploi qui l'a aidé à élaborer son plan d'intervention et qui connaît déjà sa situation.

Un des objectifs de l'entrevue de suivi est de permettre de modifier, au besoin, les activités prévues au plan d'intervention. À ce propos, tous les agents se montrent très ouverts et disent pratiquement toujours accepter les modifications que les jeunes voudraient apporter. Selon eux, les cas de modifications sont assez fréquents.

Deux agents mentionnent toutefois que, pour ce qui est de la formation, il peut être plus difficile de modifier son Parcours. D'une part, l'abandon d'une mesure de formation est assez mal considéré, ce qui peut influencer l'agent en plus de nuire à l'admissibilité à d'autres mesures de formation. D'autre part, l'accès à la formation est parfois plus difficile à cause du mode d'inscriptions et d'entrées. En ce qui a trait aux modifications possibles, il y aurait donc moins de flexibilité pour la mesure de formation.

« En général, je dirais que oui. Il est possible de... soit d'accélérer une démarche ou de la modifier. Il y a juste un petit hic au niveau de la formation... Si on paie une formation dans tel domaine, que la personne l'abandonne et qu'elle revienne, nous sommes pris avec le fait qu'elle a abandonné et souvent ce qu'on entend, tu avais juste à te décider avant. Sauf que



bon, ça arrive pas souvent que les gens changent complètement de Parcours. »

Par ailleurs, même s'il semble assez facile de pouvoir modifier des activités à son Parcours, il reste que plusieurs jeunes n'ont pas vraiment de suivi avec leur agent. Une bonne part d'entre eux n'ont même pas accès à cette possibilité. N'oublions pas que plusieurs jeunes ne savaient même pas qu'ils auraient pu avoir accès à d'autres types d'activités. Plusieurs croient qu'il est impossible de modifier leurs activités en cours de route. Pour eux, le choix est possible avant de commencer une activité, si elle ne convient pas, on ne peut pas l'abandonner ou la modifier sans être sanctionné financièrement.

« Elle a dit si un coup je voudrais embarquer et que si je venais à débarquer là, je serais coupée, mais si mettons j'aurais pas embarqué, ça n'aurait rien changé. »

En bref, le suivi et l'accompagnement des jeunes prestataires font nettement défaut. Dans bien des cas, le soutien reste très superficiel, voire absent. Les agents d'aide à l'emploi déplorent le manque de temps pour accompagner plus efficacement les jeunes. Ils perçoivent clairement l'importance d'un soutien plus régulier et dynamique, mais le temps manque et le nombre de dossiers à traiter est volumineux. Il est certain que ce manque n'influence pas

positivement la démarche d'insertion du jeune prestataire. Les jeunes devraient tous être contactés durant la réalisation d'une activité ou d'une mesure, pas seulement à la fin.

B. La fin et la réussite du Parcours : les grands incompris

Selon Emploi-Québec, un dernier contact doit être pris avec la personne lorsque l'ensemble des activités est terminé. L'agent valide alors, avec elle, la nécessité d'entreprendre d'autres activités ou la pertinence de fermer le Parcours ainsi que de la réussite ou non de l'insertion en emploi⁵¹.

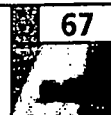
À propos de la fin du Parcours

Pour les agents rencontrés, la fin du Parcours laisse perplexes. Ils ne comprennent pas comment pourrait prendre fin un Parcours tant que le jeune ne s'est pas trouvé un emploi. Ils croient qu'il faut suivre le jeune jusqu'à son retour à l'emploi ou jusqu'à ses 25 ans, même si l'on rappelle souvent que le Parcours ne peut s'élaborer sur plus de 36 mois.

« Qui termine son Parcours, ça prend 3 ans, on ne le sait pas, on ne l'a pas fait encore. (...) Il va, ben, tomber dans Destination-emploi je suppose, je ne sais pas,

⁵¹

Emploi-Québec, Op. Cit., p. 95.



j'ai aucune idée. Je pense qu'on ne s'est jamais posé la question. S'il finit son Parcours et qu'il n'est pas en placement, est-ce qu'on lui fout la paix ou bien... Il y a bien des choses qui peuvent changer d'ici ce temps-là. Destination-emploi, ça n'existera peut-être même plus dans trois ans, on ne sait pas. »

« C'est sûr, tant qu'il n'a pas, mettons qu'il a suivi une formation, l'étape suivante c'est la recherche d'emploi, on va l'aider au niveau de la recherche d'emploi, là normalement on va le suivre jusqu'à temps qu'il aura 25 ans. On n'a pas le choix de ne pas le lâcher. Sauf, qu'on n'est jamais arrivé jusque-là. »

« C'est sûr qu'il peut être revu mais à date ça fait pas assez longtemps pour dire qu'on a beaucoup d'historique. »

Encore une fois, nous relevons un élément qui démontre que le Parcours individualisé n'est pas vu comme une démarche à part entière qui permet l'atteinte d'un ou des objectifs fixés à l'élaboration du plan d'intervention. Les agents, comme les jeunes, le perçoivent plutôt comme une succession d'activités. Il n'est pas question de l'atteinte d'objectifs ou d'une vision d'insertion, mais bien de la réalisation d'une activité. Les agents ne savent pas quand se termine un Parcours. Selon eux, il faut suivre le jeune dans sa recherche d'emploi, jusqu'à ses 25 ans ou jusqu'à son insertion en emploi.

Et qu'advient-il des jeunes qui terminent une mesure, mais qui ne se trouvent pas un emploi dans les trois mois qui suivent? Sont-ils obligés à nouveau de s'engager dans une autre activité sous peine de coupure? À la lumière des propos recueillis par les agents, il semble bien que oui. N'y a-t-il pas là un acharnement inutile et certainement improductif? Le Parcours devrait être mené comme un projet individualisé d'insertion, tel que défini par Emploi-Québec, qui comprend un début et une fin en fonction d'objectifs fixés avec le prestataire.

À propos de la relance

En principe, 12 semaines après la fermeture du Parcours, on procède à une relance des résultats. Cette relance consiste à vérifier la situation d'emploi d'une personne qui a terminé un Parcours. Elle permet de vérifier également si la personne éprouve encore des difficultés et, le cas échéant, de la référer à son agent d'aide à l'emploi, la relance n'étant pas nécessairement le fait de l'agent d'aide à l'emploi. Deux agents seulement connaissent cette information. Cette relance devrait être obligatoirement faite par l'agent d'aide à l'emploi qui a suivi le jeune tout au long de son Parcours.

Malgré cela, comme pour l'accompagnement, le suivi final nous semble parfois négligé :

« On leur donne le plan d'intervention qu'il va signer et il y a une date dessus. Une date d'échéance. Nous lorsqu'on entre les commentaires dans le système informatique, on a une date à revoir, et ça va être automatiquement la date d'échéance. Normalement, on devrait lorsque ça arrive, intervenir et tout de suite contacter le client mais ce n'est pas la réalité. On n'a pas le temps. »

A propos de la réussite

Quant à la réussite d'un Parcours, encore une fois, les agents en savent peu de choses. Visiblement, il n'y a pas de critères de réussite établis et spécifiques, bien que pour l'ensemble des agents, l'accès à l'emploi ou la mise en mouvement représente une réussite. Ainsi, pour certains agents, un Parcours est réussi quand un jeune se met en mouvement et qu'il travaille à son insertion alors que pour d'autres c'est quand il se décroche un emploi. Aucun d'entre eux n'a précisé que la réussite d'un Parcours, c'est avant tout l'atteinte des objectifs que le prestataire s'était fixés.

C. L'Évaluation des cas problèmes

Concernant l'évaluation des cas problèmes, la situation est également assez confuse. De façon générale, les agents d'aide à l'emploi ne connaissent

pas vraiment le processus de sanction, ni d'amendement. Ils comprennent le processus de différentes façons et l'appliquent donc différemment.

A propos des absences

Lorsque les jeunes ne se présentent pas à une entrevue initiale, l'agent d'aide à l'emploi doit en informer la Sécurité du revenu qui, elle, vérifie le motif d'absence auprès de la personne. Toutefois, les agents que nous avons rencontrés n'ont pas tous cette compréhension. Ainsi, certains prennent le temps de vérifier le motif de l'absence avant d'en informer la Sécurité du revenu. D'autres affirment que c'est la responsabilité de la Sécurité du revenu d'effectuer de telles vérifications. Environ la moitié des agents disent informer la Sécurité du revenu d'une absence sans en vérifier le motif et l'autre moitié dit devoir vérifier. Cela veut donc dire que les jeunes n'ont pas tous le même traitement face à la pénalité : certains agents appellent le jeune qui ne s'est pas présenté et lui laissent une chance avant de signaler une sanction; d'autres non.

A propos des abandons et des refus

En cas d'abandon ou de refus du Parcours, c'est à l'agent d'aide à l'emploi de valider le motif de la personne et d'en informer la Sécurité du revenu,



s'il y a lieu, d'une sanction à appliquer. Encore une fois, la situation est confuse. Certains agents vérifient le motif alors que quelques-uns croient que cela relève encore de la sécurité du revenu. Dans ces cas, les jeunes sont visiblement défavorisés puisque l'on ne prend pas la peine de valider le motif avant d'en informer la Sécurité du revenu qui, elle, appliquera automatiquement la pénalité sans vérifier la validité du motif d'abandon ou de refus. Par ailleurs, la façon de le vérifier n'est pas la même chez tous les agents, ce qui entraîne également un traitement non équitable des jeunes prestataires soumis à une même obligation. Certains appellent la personne pour vérifier, d'autres attendent que la personne les contacte d'elle-même pour se justifier. À titre d'exemple :

« Quand quelqu'un ne se présente pas ben c'est annoté, sur la référence. Pis c'est marqué pourquoi, généralement. Si t'es sans nouvelles, ben c'est sans raison valable. Ça fait que là, l'agent de l'aide sociale voit ça pis applique une pénalité, 75\$, tu sais. S'il ne réagit pas, ben la pénalité reste là, s'il réagit ben on peut l'enlever, s'il revient. Après un certain temps, il peut être re-convoqué, il en a deux de même. C'est ce que je pense connaître là-dedans, on ne s'occupe pas vraiment des pénalités de notre bord. »

Notons que certains agents disent rencontrer à l'occasion des personnes en processus d'amendement, mais cela reste très rare. Pour plusieurs

agents, les cas d'amendement sont inexistant. Certains émettent l'opinion que les jeunes sont tellement mal informés de leurs droits qu'ils ne savent probablement pas qu'ils peuvent s'amender.

« Ceux qui ont une pénalité on ne les revoit pas plus. Le taux de présence est bien faible mais le taux d'amendement au Parcours obligatoire est rare aussi. Donc, tous ces jeunes qui ne se pointent pas et qui ont des sanctions, faudrait voir si l'autre bord, ils leur en mettent. Tous ces jeunes qui ne viennent pas s'ils n'ont pas de raison valable devraient normalement avoir une réduction sur leur chèque. Parmi tous ceux-là, c'est très rare qu'un jeune est venu s'amender. »

A propos de la contestation

En principe, s'il veut contester son Parcours, le jeune soumis à l'obligation peut utiliser le processus de pré-révision. Afin de se prévaloir de son droit, le jeune doit présenter par écrit, dans un délai de 30 jours, les motifs qui justifient son désaccord. La ou les personnes responsables de ce processus étudient le dossier et décident alors si une réduction s'applique ou non. S'il y a une diminution, la personne peut présenter une demande de révision⁵².

Bien que les agents connaissent cette possibilité, aucun n'a rencontré des cas de contestation ou de réévaluation dans le cadre de l'obligation de Parcours.



Cela n'est guère étonnant lorsque l'on constate que les jeunes ne sont pratiquement pas informés de leurs droits. Sur les 11 agents interviewés, seulement deux disent informer les jeunes de leurs droits et de leurs recours possibles, mais seulement dans le cas où le jeune proteste et ne veut pas se plier à la mesure proposée.

Lorsqu'on leur pose la question, l'ensemble des agents expliquent qu'ils n'en parlent pas vraiment avec les jeunes, soit parce qu'ils croient que cette information relève de la Sécurité du revenu ou qu'ils considèrent que cette information n'est pas bonne à donner, soit qu'ils ne le savent pas vraiment. On insiste beaucoup plus sur la sanction que sur les droits. Certains déplorent le fait que les jeunes ne sont pas au courant de leurs droits pas rapport à l'obligation de Parcours, prétextant un manque de la Sécurité du revenu.

Ainsi, de façon générale, on ne dit pas aux jeunes qu'ils peuvent contester le Parcours élaboré s'ils ne sont pas d'accord et personne ne les informe des démarches qu'ils peuvent faire. Ils reçoivent encore moins d'aide pour dresser leur dossier par écrit, alors qu'une bonne partie d'entre eux sont faiblement scolarisés. Les jeunes sont seulement informés de la sanction, de la menace, sans avoir d'informations sur leurs droits. À ce propos, voici quelques commentaires d'agents d'aide à l'emploi :

« Ils ne sont pas au courant du tout, à moins qu'ils me le demandent, moi, je ne suis pas d'accord avec ça, on ne va pas au devant des coups. »

« Mais pour contester une décision, est-ce que les jeunes sont mis au courant qu'ils peuvent avoir un recours? Ça je ne pourrais pas te le dire. »

« C'est écrit sur le Parcours et je le relis avec eux-autres. Quand ils signent le Parcours, ils doivent signer puis c'est écrit: vous êtes informé de vos obligations et de la réduction de votre prestation si vous ne respectez pas vos engagements. »

« Moi, ce que je lui dis c'est que si jamais il ne se présente pas, tu vas avoir la Sécurité du revenu, tu vas être coupé, mais non, je ne leur dis pas. »

« Non, ils ne le savent pas, pis d'autant plus que, c'est une mesure qui est gérée par la Sécurité du revenu mais que nous, on se retrouve avec la clientèle, comme vous pouvez voir, je ne suis pas au courant de tout. Je suis certaine de ne pas être la seule. Je ne peux pas informer correctement quelqu'un si je ne sais même pas qu'est qui en arrive. [...] Mais dans le cas du Parcours obligatoire, je n'en ai aucune idée, je n'ai pas reçu aucune formation. »

Notons que chez les jeunes rencontrés, aucun n'avait contesté son Parcours ou pensé pouvoir le faire. En fait, pratiquement aucun d'entre eux ne



savait qu'il a la possibilité de contester le Parcours élaboré. Visiblement, ils ne sont pas du tout informés de leurs recours possibles en cas de refus ou en cas de sanction. Voilà un problème grave. Si les jeunes sont soumis à l'obligation de s'engager dans un Parcours individualisé, l'État a, quant à lui, l'obligation de leur fournir les ressources et le soutien adéquats, notamment en ce qui a trait à l'information sur leurs droits et sur leurs devoirs. Comment un jeune qui se sent lésé peut-il avoir des recours alors qu'il ne connaît même pas ses droits? Il est essentiel que tous les jeunes soumis à l'obligation de Parcours soient informés de leurs droits tout autant que de leurs obligations. Tout n'est pas toujours au beau fixe entre le jeune prestataire et le CLE. Des erreurs ou des manques de discernement peuvent avoir de graves conséquences pour les jeunes obligés de participer à un Parcours qui ne convient pas. Comme le préconisait le Conseil Permanent de la jeunesse dans son mémoire sur le projet de loi 186, nous croyons que le mécanisme de révision devrait être caractérisé par sa simplicité et sa rapidité d'exécution. Les personnes chargées de ce processus devraient être indépendantes du Ministère et neutres sur le plan politique tout en ayant des pouvoirs décisionnaires⁵³. Malheureusement, il semble davantage caractérisé par son absence.

Par ailleurs, il semble que le processus

de révision d'Emploi-Québec soit très superficiel, sinon inexistant. À ce propos, voici les dires d'un agent :

« Oui, le jeune a possibilité de contester aussi du côté d'Emploi-Québec, dans le cas d'un refus de Parcours. Par exemple, il me dirait, non je ne veux rien faire, je ne veux rien savoir et qu'il aurait une sanction, mais au niveau d'Emploi-Québec, il pourrait demander aussi une espèce de réexamen administratif. Ça c'est difficile à expliquer, il y a un comité de réévaluation qui existe dans le guide du Parcours obligatoire mais qui n'existe pas dans les bureaux. Moi, on m'a dit arrange-toi pour qu'il n'y en ait pas de contestation. On n'est pas organisé, ça n'existe pas ce comité, on va le former s'il le faut mais il existe sur papier. »

Somme toute, la situation des cas problèmes reste assez confuse. Les agents sont peu au fait des processus et des mécanismes de révision par rapport à l'obligation de Parcours. Selon eux, il y a peu de jeunes en cas d'amendement et pratiquement aucun en cas de révision ou de contestation. La définition des tâches entre Emploi-Québec et la Sécurité du revenu n'est pas clairement comprise par les agents d'aide à l'emploi. Les jeunes, quant à eux, ne sont pas informés de leurs droits et de leurs possibilités.

53

Conseil Permanent de la Jeunesse, La réforme de la Sécurité du revenu. Un Parcours semé d'embûches, p. 55.



VI. L'OFFRE DE PARCOURS

Il est particulièrement difficile de cerner la nature réelle de l'offre de Parcours pour les jeunes soumis à l'obligation, puisque nous ne disposons d'aucune donnée pour étoffer cette question. Les entrevues menées auprès des jeunes, comme auprès des agents, nous ont toutefois permis de dégager certaines tendances.

6.1 Des Parcours orientés vers des mesures de retour à l'emploi rapide

D'entrée de jeu, rappelons les propos du Ministère à propos de la durée prévue des Parcours. Un Parcours peut s'étendre de quelques semaines à 3 ans, mais il ne se prolonge pas nécessairement jusqu'à l'obtention d'un emploi⁵⁴. Toutefois, le Ministère encourage à privilégier des activités de plus courte durée : « [l'évaluation] ne doit pas tendre à diriger tous les jeunes, de façon systématique et obligatoire, dans des activités de longue durée, mais seulement quand une telle démarche s'avère plus pertinente à leur intégration socioprofessionnelle. Dans les cas où des mesures plus légères peuvent combler les besoins d'employabilité de la personne, elles doivent être favorisées.⁵⁵ »

Les agents d'aide à l'emploi sont donc encouragés à offrir des Parcours de plus courte durée. D'ailleurs, d'après nos entrevues avec les jeunes, nous

constatons que les Parcours élaborés sont pratiquement tous des Parcours de courte ou de moyenne durée.

De façon générale, les mesures les plus couramment usitées sont le programme de préparation à l'emploi (PPE) et le service d'aide à l'emploi (SAE). Ces mesures s'étendent respectivement sur six et 15 semaines. Une partie importante des jeunes se dirigent aussi vers la mesure de recherche d'emploi personnelle. La mesure d'insertion sociale est souvent mentionnée par les agents pour des jeunes plus éloignés de la réalité du travail, ce qui représente une proportion importante des jeunes soumis à l'obligation de Parcours. Toutefois, aucun des jeunes rencontrés ne participait à une mesure d'insertion sociale.

Quelques agents parlent aussi d'autres mesures possibles, mais cela reste plus rare. Par exemple, un seul agent affirme parfois offrir des subventions salariales. Quelques agents disposent aussi de ressources spécialisées pour les personnes handicapées, comme le centre externe de main-d'œuvre (CEMO).

De nos entrevues avec les agents et avec les jeunes, nous constatons une préférence à référer à des organismes d'aide à l'emploi pour des programmes de quelques semaines. C'est le type de Parcours le plus souvent élaboré.

⁵⁴ Emploi-Québec, Op. cit., p. 90.

⁵⁵ Direction des ressources humaines, Op. Cit., p. 5



En général, les agents d'aide à l'emploi fonctionnent par étapes et ne signent pas de contrats à long terme avec les jeunes. Ils préfèrent les référer à une mesure à la fois, plutôt que de signer un engagement à long terme comprenant plusieurs mesures. Ainsi, un agent explique qu'il peut référer un jeune loin du marché du travail à une mesure d'insertion sociale, puis le revoir pour le référer par la suite à une mesure d'aide à l'emploi. Tous les agents déclarent fonctionner par étapes pour des Parcours de plus longue durée. Dans ces cas, on parle plutôt d'une intervention à moyen terme (quelques mois à un an).

Par ailleurs, peu d'agents mentionnent des Parcours de plus longue durée. En fait, selon les agents, l'accès à un Parcours à plus long terme est de l'ordre du possible et ils ne sont pas contre. Toutefois, cette possibilité semble rejoindre très peu de jeunes. Les Parcours à long terme concernent surtout les mesures de formation auxquelles peu de jeunes ont accès.

A propos de l'accès à la formation

À la suite de nos rencontres avec des agents d'aide à l'emploi et des jeunes soumis à l'obligation de Parcours, nous constatons que l'offre de formation n'est pas très développée.

Selon les agents rencontrés, la majorité des jeunes soumis à l'obligation sont faiblement scolarisés et ont à peine atteint le secondaire II ou III; ils sont donc trop loin de l'obtention d'un diplôme pour pouvoir être référés à la formation. À ce titre, plusieurs agents affirment que le temps prévu de 36 mois pour le Parcours est trop bref pour référer ces jeunes à la formation : ils auraient besoin de beaucoup plus.

« Je te dirais que non, parce que la plupart dépasseraient le cadre du 36 mois si on allait avec de la formation générale ou professionnelle »

« Longue durée, souvent c'est la formation, parce qu'ils partent de loin, ils n'ont pas la scolarité. Mais nous autres, on a toujours dans l'optique de donner un certain temps, la formation on peut la donner mais dans un certain laps de temps. Donc, il faut toujours regarder cela. »

De plus, certains agents mentionnent qu'il y a plusieurs contraintes d'accès à la formation. Les critères d'admissibilité à une mesure de formation, notamment, exigent que la personne ait abandonné sa formation depuis au moins deux ans. Certains expliquent aussi que la formation à temps partiel n'est pas permise dans le cadre de la mesure de formation, ce qui décourage plusieurs jeunes à entreprendre une telle démarche.



Dans le discours des agents d'aide à l'emploi, nous décodons que l'intégration rapide à l'emploi est le mot d'ordre et que la formation n'est pas une mesure privilégiée pour l'obligation de Parcours. Si la personne est employable, on ne l'envoie pas en formation même si cela lui donnerait de bien meilleures possibilités d'emploi. Certains insistent aussi sur les contraintes financières d'Emploi-Québec. À ce sujet, voici les propos d'un agent d'aide à l'emploi :

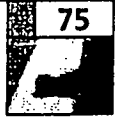
« Il y a comme un vent dans l'air pour ne pas nommer personne qui fait que plus ça va, je pense qu'on est en train de s'orienter vers l'intégration rapide au marché du travail. Ça veut dire qu'on doit pousser notre clientèle vers la Salle multiservices, vers la recherche d'emploi... Mais, c'est que nous on sait que la personne a besoin de vraiment plus de formation et la formation on dit qu'il faut que ce soit vraiment l'obstacle central donc, si la personne n'a pas de formation reconnue mais qu'elle a un peu d'expérience comme aide-cuisinier, par exemple, ben elle est employable. C'est une vision des choses, c'est une façon de voir... Et il y a toujours les budgets qui rentrent là-dedans aussi, des fois on a de l'argent aussi et des fois, on n'en a plus. Donc, formation, oubliez ça, on n'a pas d'argent. Il y a les critères aussi, la personne peut être très motivée, ça peut vraiment être son obstacle, elle peut être d'accord pour aller chercher un diplôme d'études professionnelles,

par exemple, mais elle ne répond pas aux critères de base. Il faut avoir quitté les études régulières depuis 2 ans, si tu n'as pas ce critère-là, oublie ça, tu ne peux pas y aller. Là on est pris parce qu'on a l'obstacle, la personne est d'accord on peut travailler sur quelque chose mais elle n'est pas admissible. Contraintes budgétaires aussi, parfois la formation n'est plus accessible. »

Deux agents précisent aussi que les jeunes ne peuvent être référés à une mesure de formation sans avoir un objectif professionnel précis et réaliste. Ainsi, pour avoir accès à une mesure de formation, le jeune prestataire doit au préalable s'établir un objectif professionnel, même s'il n'a atteint qu'un secondaire II et qu'il est encore loin de la réalité du marché du travail.

« Souvent, on n'ira pas vers cette option parce qu'on ne donne pas un Secondaire V, pour un Secondaire V, il faut qu'il y ait un objectif professionnel au bout. »

Par ailleurs, nous remarquons que les agents n'ont pas tous la même compréhension de la mesure de formation et des critères d'admissibilité. Pour certains, la mesure de formation ne concerne que la formation professionnelle. On peut alors accepter de financer l'obtention de quelques préalables en formation générale, seulement si le jeune peut intégrer rapidement la formation professionnelle



par la suite. Pour une partie des agents rencontrés, la formation générale n'est pas accessible à la mesure de formation.

À ce propos, précisons que selon un bulletin d'information destiné aux agents d'aide à l'emploi⁵⁶, Emploi-Québec peut autoriser de financer l'obtention d'un Diplôme d'études secondaire (DES) pour qu'une personne puisse s'inscrire à une formation technique (collégiale), par elle-même, à la condition que cette formation offre de bonnes perspectives d'emploi. Ainsi, le DES et les cours spécifiques exigés par un programme de formation technique peuvent désormais être autorisés afin qu'une personne puisse acquérir les préalables pour s'inscrire ensuite à une formation menant à une Attestation d'études collégiales (AEC) ou à un Diplôme d'études collégiales (DEC). Cette information est toutefois méconnue des agents d'aide à l'emploi qui ne suggèrent aucunement cette possibilité.

En fait, les agents réfèrent peu à la mesure de formation. Si certains se plaignent des contraintes administratives qui réduisent l'accès à la formation, d'autres affirment que les jeunes prestataires ne veulent pas retourner en formation, qu'ils ont une attitude négative à ce sujet. On dit alors que les jeunes ne sont pas intéressés par la formation; dès la première rencontre, ils l'affirment, « l'école, j'veux pas »!

Chez les jeunes rencontrés, quelques-uns de la région de Montréal étaient inscrits à une mesure de formation⁵⁷. Ces derniers se plaignent beaucoup des horaires contraignants de la formation. Pour eux, les 35 heures obligatoires sont une contrainte d'importance. Chez les jeunes rencontrés en Mauricie et en Abitibi-Témiscamingue, aucun n'était inscrit à une mesure de formation. Plusieurs ont alors mentionné ne pas avoir eu accès à la formation contrairement à leur volonté: soit parce qu'il n'y avait pas de place, soit parce que les critères d'admissibilité les en empêchaient. Ici aussi, mentionnons que le Bulletin d'information cité plus haut précisait un minimum de 25 heures de formation, ce qui ne correspond pas aux 35 heures obligatoires décrites par les jeunes.

Pour nous, l'accès à la mesure de formation laisse beaucoup de questions en suspens: beaucoup de jeunes voudraient terminer leur secondaire V, mais ils n'ont pas accès à de la formation générale avec les mesures d'Emploi-Québec. Les agents confirment presque tous ne pas pouvoir référer les jeunes à la formation parce qu'ils sont trop loin de la possibilité d'obtenir un diplôme et qu'ils n'y arriveraient pas en 36 mois.

Il importe d'alléger les critères d'admissibilité à la mesure de formation. Les jeunes soumis à l'obligation de Parcours devraient être considérés

⁵⁶ Bulletin d'interprétation, no. 6.

⁵⁷ Fait intéressant, les seuls jeunes rencontrés qui étaient inscrits à une mesure de formation étaient tous de la région de Montréal.



comme une clientèle exceptionnelle et avoir accès à la formation plus rapidement que les 24 mois prévus. Dans le cas des jeunes faiblement scolarisés, Emploi-Québec devrait également permettre l'établissement d'un objectif professionnel à l'aboutissement de la formation générale (actuellement nécessaire pour avoir accès à la formation générale). Il est difficile pour ces jeunes de se déterminer un choix professionnel éclairé alors qu'ils sont encore loin de la formation professionnelle. Il serait profitable que les jeunes puissent établir un objectif professionnel après une réflexion sérieuse et appuyée sur un retour à l'école.

Par ailleurs, il nous apparaît également très important de stimuler la demande de formation. Les jeunes soumis à l'obligation de Parcours représentent une clientèle chez qui il importe d'éveiller cette demande. Au Québec, au cours des dernières années, plusieurs projets et initiatives de retour en formation (école de raccrocheurs, projets de retour à l'école, etc.) démontrent qu'une intervention plus longue et stimulant le retour en formation porte ses fruits. Considérant la problématique des jeunes de 16 à 24 ans (problèmes sociaux, familiaux et scolaires), notamment leur faible scolarité, et le besoin reconnu d'augmenter la formation de base de la société québécoise, il serait important

de favoriser l'accès à la mesure de formation en stimulant l'expression de la demande de ces jeunes adultes. Le MESS et Emploi-Québec pourraient privilégier d'améliorer l'accès à la formation, notamment par la mise en place de services de formation et d'accompagnement adaptés à cette clientèle, comme le stipule le plan d'action de la Politique gouvernementale de formation continue et d'éducation des adultes.

6.2 Faible capacité de l'offre de Parcours

La capacité de l'offre de Parcours nous apparaît différente selon les régions. Ainsi, à Montréal, les jeunes soumis à l'obligation de Parcours semblent profiter de plusieurs ressources, comme des entreprises d'insertion, ce dont les autres régions ne semblent pas disposer. D'une région à l'autre et même d'un CLE à l'autre, nous remarquons une différence importante dans l'offre de Parcours.

Ainsi, dans un des CLE visités, l'offre se résume surtout à de la recherche d'emploi personnelle faute d'autres ressources. Dans un autre, un des agents d'aide à l'emploi dit encourager les jeunes à décrocher des emplois saisonniers en dehors de la région, notamment pour les récoltes maraîchères estivales. Nous



remarquons ici que les possibilités ne sont ni très intéressantes, ni très variées et encore moins durables.

Dans quelques CLE, de petites localités, les agents d'aide à l'emploi insistent sur le fait qu'il y a très peu d'emplois disponibles et qu'ils sont souvent très précaires. Ils affirment que les jeunes trouvent essentiellement du travail à temps partiel et, à ce titre, ne réussissent pas vraiment à quitter l'aide sociale. Pour eux, il n'y a pas vraiment d'emplois disponibles pour les jeunes assistés sociaux, ni d'autres possibilités. Les employeurs sont peu nombreux, tout comme les entreprises d'insertion: il reste peu de possibilités. Dans ces cas, on peut remarquer que les agents d'aide à l'emploi recourent surtout à la mesure de recherche personnelle ou aux traditionnels PPE et SAE.

Tous les agents disent respecter la réalité du marché du travail et se concentrer sur des emplois et des secteurs en demande. Pour les agents, c'est une contrainte positive, on ne dirige pas les jeunes vers des secteurs où il n'y a pas d'emplois. Un agent mentionne tout de même accepter de référer vers des secteurs moins en demande dans sa région, si le jeune est mobile et prêt à aller travailler dans une autre région où la demande serait plus forte. Encore une fois, selon les régions, ces possibilités sont très différentes.

Les agents démontrent tout de même une grande latitude pour respecter le choix des jeunes, toujours en tenant compte des contraintes du marché du travail et des critères d'admissibilité. Dans certains CLE, surtout à Montréal, l'ouverture est plus grande puisque le choix est plus vaste. Rappelons que, dans la région de Montréal, les services disponibles sont beaucoup plus nombreux, les agents mentionnent alors avoir trop de documentation et pas assez de temps pour les consulter et, ainsi, de souvent référer aux mêmes mesures et organismes.

Quant à l'offre de Parcours, les agents insistent sur le problème de mobilité des jeunes. En Abitibi-Témiscamingue et en Mauricie, le problème de la mobilité est de taille puisque très peu d'endroits sont desservis par des transports en commun. À Montréal, la mobilité semble aussi un problème important, mais d'un autre ordre. Malgré les moyens de transports disponibles, les agents d'aides à l'emploi affirment que les jeunes ont peur de sortir de leur quartier et qu'ils sont très peu mobiles.

A propos des liens et des collaborations avec le milieu

La collaboration avec les ressources externes semble assez positive, bien qu'il manque de rétroaction. Tous les agents d'aide à l'emploi mentionnent

que les contacts sont plutôt bons. Quelques agents déplorent toutefois un manque de communication avec ces ressources, ils voudraient plus d'information et de suivi sur leurs jeunes référés à ces organismes.

Les agents rencontrés signalent également que certaines ressources sont disponibles et que, somme toute, ils sont assez bien outillés. Par ailleurs, quelques agents déplorent tout de même un manque de ressources diversifiées, surtout dans les plus petits centres. Ils affirment qu'ils ont besoin de programmes et de mesures adaptées pour les jeunes. Ils ont besoin de plus de ressources spécialisées comme des services d'orientation capables d'aider des jeunes sans formation, des ressources sur la motivation ou la connaissance de soi.

En ce qui a trait aux contacts avec le milieu de l'emploi, la situation est moins positive. En discutant avec les agents, nous pouvons constater que les liens avec le milieu de l'emploi sont encore ténus et dépendent souvent de la volonté de l'agent ou du dynamisme du CLE.

Il faudrait pouvoir développer des liens avec le milieu qui permettent davantage de stages, de possibilités d'avoir un recours au travail et aux études.

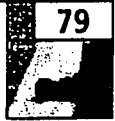
Notons finalement que la participation sociale ou l'implication communautaire n'est absolument pas reconnue par les

agents d'aide à l'emploi. Ils ne réfèrent jamais à une mesure de participation sociale. Quelques-uns affirment que ça pourrait être intéressant, mais que cela va à l'encontre des normes d'Emploi-Québec qui ne reconnaît pas le bénévolat : cela pourrait même être sujet de sanction pour le jeune. Pourtant, pour des jeunes éloignés de la réalité du marché du travail, l'implication communautaire peut les aider à améliorer leur situation et à faire un premier pas vers l'employabilité. Le MESS avait d'ailleurs reconnu le potentiel d'une mesure de participation sociale et admis qu'on puisse y référer dans le cadre de l'obligation de Parcours.

6.3 Conclusion

Comme nous l'avons vu, l'offre de Parcours fait défaut. Les agents devraient disposer de plus de diversité dans les mesures et ressources à offrir aux jeunes soumis à l'obligation.

Sur l'offre de services en soi, les agents ne voient aucune différence avant et après l'implantation du Parcours : il ne semble donc pas y avoir beaucoup de développement de ce côté. À ce titre, en considérant que le Parcours est obligatoire, peut-on croire qu'il améliore réellement la possibilité d'insertion? Si le gouvernement oblige à y participer, il doit aussi fournir des mesures qui conviennent aux jeunes



peu importe leur profil ou la région qu'ils habitent. Pourtant, il ne semble pas y avoir d'amélioration réelle de l'offre de service depuis l'instauration du Parcours.

De façon générale l'accès aux mesures semble différer de façon importante d'une région ou d'une localité à l'autre. De plus, l'accès aux mesures de formation apparaît nettement déficient. Pour nous, il est évident qu'il faut améliorer le développement des possibilités et des mesures à offrir. Un agent de développement régional devrait contribuer à ce développement et se consacrer essentiellement à la problématique des jeunes soumis à l'obligation de Parcours et ainsi mieux appuyer les CLE dans leurs interventions.

Rappelons finalement que l'obligation de Parcours se base principalement sur le fait que l'on oblige le jeune à participer à une mesure qui lui convienne, qui lui permette d'améliorer ses possibilités d'emploi selon ses objectifs et ses besoins. À la lumière de nos entrevues, il apparaît évident que le gouvernement n'est pas capable de tenir sa part du marché. Les jeunes ont peu de ressources ou de possibilités quant à leur Parcours. Plus grave encore, l'accès à la formation n'est ni facilité, ni stimulé par le gouvernement.

À la lumière de nos entrevues, il apparaît évident que le gouvernement n'est pas capable de tenir sa part du marché. Les jeunes ont peu de ressources ou de possibilités quant à leur Parcours.



CONCLUSION

Comme nous l'avons vu tout au cours de notre étude, la mise en application de l'obligation de Parcours dénote davantage de lacunes que de points positifs. Nous remarquons une inégale compréhension de la mesure et des mécanismes s'y rattachant. Cette situation ne nous apparaît guère étonnante en considérant le peu de support offert aux agents d'aide à l'emploi. Aucune formation adaptée à la clientèle de l'obligation de Parcours ne les a préparés à leur intervention. De plus, ils disposent de peu de structures de collaboration pour traiter des cas plus problématiques, de peu d'information pour bien connaître les possibilités régionales et, surtout, ils ne disposent pas d'assez de temps pour mener à bien leurs interventions. L'ensemble des agents se sentent dépassés et bousculés dans leurs interventions auprès des jeunes prestataires.

Nous pouvons également conclure que les mesures offertes aux jeunes prestataires ne répondent pas aux objectifs du Parcours, encore moins aux objectifs des jeunes. Alors que le Parcours vise à permettre aux jeunes prestataires de se définir une démarche d'insertion en regard de leurs objectifs personnels et de leurs besoins, ces derniers ont peu de temps et d'aide pour définir leur Parcours. De plus, les mesures accessibles sont peu nombreuses ou peu variées. Sauf à Montréal où les ressources et les possibilités apparaissent plus abondantes, les mesures disponibles

n'ont guère évolué depuis la mise en place de cette obligation et se résument souvent à de la recherche d'emploi personnelle ou à des programmes d'aide de recherche d'emplois comme les SAE et les PPE. Les contraintes d'accès à la mesure de formation sont également un problème de taille. Si plusieurs jeunes faiblement scolarisés ne sont guère intéressés par un retour à la formation, le Parcours ne réussit pas à les stimuler pour entreprendre une démarche de formation. Pire encore, plusieurs jeunes intéressés se voient refuser l'accès à la formation à cause de critères de gestion plutôt restrictifs : critères d'admissibilité, temps de formation, etc. En fait, il semble bien que les Parcours offerts répondent peu aux besoins de jeunes plus éloignés de la réalité du marché du travail qui représentent une proportion importante de la clientèle soumise à cette obligation.

L'effet de l'obligation nous est également apparu comme un point négatif important dans la mise en place des Parcours. Tous les agents nous ont affirmé consacrer un temps important pour « démystifier » l'obligation et la menace de sanctions financières. Il semble bien que l'approche privilégiée auprès des jeunes n'a pas la faculté de les impliquer de façon positive dans une démarche d'insertion. Si les agents restent perplexes quant au réel impact de l'aspect « obligatoire », les jeunes, eux, affichent une attitude carrément négative face à cette obligation. À ce



propos, en 1998, dans un document sur la gestion de l'obligation de Parcours, la Coalition nationale sur l'aide sociale s'opposait à l'obligation en insistant sur ses trois principaux effets négatifs :

- l'obligation associe la notion de Parcours à la notion de pénalités;
- elle produit un comportement de soumission et n'encourage pas le jeune à s'impliquer de façon dynamique dans sa démarche;
- elle concilie deux fonctions inconciliables pour l'intervenant, soit l'aidant et le contrôlant.

À la lumière des entrevues que nous avons menées, cette opinion apparaît conforme à la réalité et partagée par plusieurs agents d'aide à l'emploi. L'obligation et la menace de sanction financière n'apportent visiblement pas d'éléments positifs à la participation des jeunes prestataires.

Soulevons également les contradictions que pose l'obligation de Parcours par rapport à d'autres politiques gouvernementales, comme la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue ou l'énoncé de politique Stratégie nationale de la lutte contre la pauvreté. Ainsi, le gouvernement prône une hausse des compétences de base de la population québécoise, plus particulièrement des jeunes de moins de 25 ans, et un accès plus large à

la formation continue alors que la formation est difficilement accessible pour les jeunes soumis à l'obligation de Parcours. De plus, à travers sa stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, le gouvernement mise sur une hausse des prestations d'assurance sociale selon la participation des prestataires à des mesures d'employabilité. Pourtant, actuellement, le gouvernement a plutôt opté d'intervenir de façon coercitive auprès des jeunes prestataires.

Finalement, notons que, pour notre étude, il aurait été des plus intéressants de comparer nos résultats aux données quantitatives sur la participation des jeunes prestataires à l'obligation de Parcours. Diverses données sur le nombre de Parcours élaborés depuis la mise en oeuvre de cette politique, sur les délais d'attente et de traitement, sur les abandons ou la réussite comme sur les mesures entreprises par les jeunes auraient approfondi notre évaluation de l'obligation de Parcours. Elles auraient sans doute corroboré nos dires même si notre étude se base sur une approche davantage qualitative. Malheureusement, de telles données ne sont pas encore accessibles à Emploi-Québec, bien que l'obligation soit mise en oeuvre depuis plus d'un an déjà. Encore une fois, il semble bien que le gouvernement n'ait pas tout mis en place pour suivre les résultats de l'obligation de Parcours ou, à tout le moins, n'ait rien prévu pour en informer les organismes intéressés.

RECOMMANDATIONS

À propos de la convocation, nous recommandons que :

1. le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi soit basé sur une approche volontaire et que, à ce titre, le jeune soit librement invité à amorcer un Parcours, sans menace ni contrainte;
2. le gouvernement offre une allocation aux jeunes qui amorcent un Parcours, et ce sans égard au soutien financier accordé pour la réalisation du plan d'intervention;
3. la convocation du jeune prestataire soumis à l'obligation de Parcours corresponde davantage à une offre positive de service. Il importe de clarifier et d'adapter la convocation à une population de moins de 25 ans. L'information doit y être simple, claire et précise, insistant sur les objectifs de la rencontre et l'aide proposée dans le cadre du Parcours. Elle doit être présentée de façon dynamique et attrayante et privilégier les principes d'écriture simple;
4. Emploi-Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale développent des modes de convocation plus adaptés à la réalité des jeunes ayant des problèmes de formation.

À propos de l'accueil et de l'évaluation, nous recommandons que :

5. la rencontre d'accueil et d'évaluation soit individuelle;
6. le jeune prestataire soumis à l'obligation de Parcours rencontre un seul agent d'aide à l'emploi pour l'ensemble de son Parcours;
7. l'évaluation initiale soit toujours suivie d'une évaluation d'appoint avant l'élaboration du plan d'intervention;
8. le temps prescrit pour l'entrevue d'évaluation initiale et l'entrevue d'appoint soit adapté aux besoins du jeune prestataire afin qu'il dispose du temps nécessaire pour bien évaluer sa situation et définir l'orientation qui lui convienne le mieux;
9. des services d'aide et de références soient accessibles en plus grand nombre pour les jeunes dans toutes les régions et les localités du Québec;
10. soit accessible, à l'étape de l'accueil et de l'évaluation, une intervention en lien à la motivation, lorsque nécessaire, pour stimuler les jeunes à entreprendre une démarche d'insertion ou de formation. On



doit privilégier de consacrer plus de temps à cette étape pour amorcer adéquatement la démarche.

ce processus devraient être indépendantes du Ministère et neutres sur le plan politique tout en ayant des pouvoirs décisionnaires.

À propos de l'élaboration du Parcours, nous recommandons que :

11. l'élaboration soit l'issue d'un vrai processus d'évaluation et de réflexion qui place le jeune au cœur même de ce processus;
12. les jeunes soient clairement informés des services et des mesures accessibles dans le cadre de leur Parcours;
13. les jeunes inscrits dans un Parcours reçoivent un soutien et un accompagnement fréquents et réguliers, et ce à toutes les étapes du Parcours;
14. les jeunes soient clairement informés de leurs droits et devoirs en lien avec l'obligation de Parcours, notamment en ce qui a trait aux recours et aux mécanismes de révision possible;
15. des mécanismes de révision simples et rapides soient accessibles aux jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours. Les personnes chargées de

À propos des agents d'aide à l'emploi, nous recommandons que :

16. les agents d'aide à l'emploi reçoivent une formation complémentaire axée notamment sur l'approche d'intervention auprès des jeunes prestataires;
17. le nombre de jeunes que chaque agent d'aide à l'emploi suit soit établi en tenant compte des suivis nécessaires à la gestion des Parcours;
18. l'on augmente le nombre d'agents d'aide à l'emploi disponibles dans les CLE pour intervenir auprès des jeunes soumis à l'obligation de Parcours;
19. les agents d'aide à l'emploi qui s'occupent des jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours soit affectés essentiellement à ce type d'intervention;
20. les agents d'aide à l'emploi soient mieux informés de l'ensemble du processus de l'obligation de

Parcours, de la convocation à la fin du Parcours;

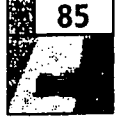
21. les agents d'aide à l'emploi soient mieux informés des droits et recours possibles des jeunes tout autant que de leur devoir d'en informer les jeunes;
22. les agents d'aide à l'emploi détiennent une connaissance uniforme des critères d'admissibilité, notamment en ce qui a trait à la mesure de formation et à l'accès à la formation générale.

À propos de l'offre de Parcours, nous recommandons que :

23. l'offre de Parcours soit bonifiée et diversifiée pour répondre davantage aux besoins des jeunes prestataires de la sécurité du revenu;
24. pour chacune des régions administratives, une personne ressource soit affectée au développement de l'offre de Parcours pour les jeunes prestataires de la sécurité du revenu;
25. l'accès à la formation des jeunes prestataires soit favorisé notamment par la mise en place

de services de formation et d'accompagnement adaptés aux jeunes décrocheurs de moins de 25 ans;

26. l'accès à la formation des jeunes prestataires soit favorisé et encouragé en permettant l'accès à des services de formation permettant de parfaire leur formation de base;
27. les jeunes qui veulent intégrer la mesure de formation puissent s'inscrire dans une démarche progressive d'insertion afin de leur permettre de s'habituer et d'intégrer le rythme souhaité, notamment à la première session;
28. l'établissement d'un objectif professionnel, actuellement nécessaire pour avoir accès à la formation générale, puisse être déterminé à l'issue de la formation générale après une réflexion sérieuse et appuyée sur un retour à l'école;
29. la durée possible pour la scolarisation des jeunes prestataires, par la mesure de formation, soit élargie à cinq ans.



BIBLIOGRAPHIE

BEAUCHEMIN, Sylvie et Jacques BEAUCHEMIN.
« La réforme québécoise de la sécurité
du revenu. La citoyenneté au service
d'une solidarité gestionnaire ». *Lien social et Politiques* – RIAC, 39,
printemps 1998, p. 139 à 147.

BEAULIEU, Carole et Roger LAPIERRE.
Relance 1994 auprès des prestataires
de la sécurité du revenu ayant participé
à un programme de développement
de l'employabilité ou d'intégration
en emploi. Québec, Direction de la
recherche, de l'évaluation et de la
statistique (ministère de la Sécurité du
revenu), mars 1995, 81 p.

BOUCHARD, Camil, LABRIE, Vivian et
Alain NOËL. Chacun sa part. Montréal,
mars 1996, 235 p.

COUSINEAU, Jean-Michel. « L'aide
sociale et les jeunes au Québec.
Employabilité, insertion, incitation ou
prévention? ». *Institut de recherche en
politiques publiques, Choix*, vol. 3, no. 2,
1997, p. 18 à 30.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE.
La réforme de la Sécurité du Revenu. Un
parcours semé d'embûches. Québec,
Conseil Permanent de la jeunesse,
1997, 63 p.

DESGAGNÉS, Jean-Yves. Argumentaire
sur la question de l'obligation de
participation à des Parcours pour
les jeunes de 18 à 24 ans. Montréal,
Coalition nationale sur l'aide sociale,
1998, 12 p.

DIRECTION CONSEIL SUR
L'ORGANISATION DES SERVICES.
Vers une gestion de la sécurité du
revenu favorisant la solidarité sociale.

Document d'orientation. Direction
générale de la sécurité du revenu, [s.d.,
s.l.], 41 p.

EMPLOI-QUÉBEC. L'approche
d'intervention, le Parcours individualisé
vers l'insertion, la formation et l'emploi
et le Soutien du revenu. Document
d'encadrement opérationnel. Québec,
Gouvernement du Québec, 1999,
121 p.

EMPLOI-QUÉBEC. Plan d'action régional
2001-2002. Région de Montréal. Adopté
par le conseil régional des partenaires
du marché du travail le 24 janvier 2001
et révisé le 13 juin 2001. 143 p.

EMPLOI-QUÉBEC. Plan d'action régional
2000-2001. Mauricie. Adopté par le
conseil régional du marché du travail le
26 janvier 2000.

EMPLOI-QUÉBEC. Synthèse du plan
d'action régional 2001-2002. Région
de l'Abitibi-Témiscamingue. Adopté par
le conseil régional des partenaires du
marché du travail le 24 janvier 2001 et
révisé le 13 juin 2001.

EMPLOI-QUÉBEC. « Mesures de
formation de la main-d'œuvre », *Bulletin d'interprétation*, Chapitre 21,
bulletin 5. Juillet 2000, 4 p.

EMPLOI-QUÉBEC. « Mesures de
formation de la main-d'œuvre », *Bulletin d'interprétation*, Chapitre 21,
bulletin 6. mai 2001, 2 p.

EMPLOI-QUÉBEC. « Mesures de
formation de la main-d'œuvre », *Bulletin d'interprétation*, Chapitre 21,
bulletin 10. mai 2001, 2 p.



EMPLOI-QUÉBEC. « Mesures de formation de la main-d'œuvre », Bulletin d'interprétation, Chapitre 21, bulletin 13. décembre 2001, 2 p.

FORTIN, Pierre et Francine SÉGUIN. Pour un régime équitable axé sur l'emploi. Rapport soumis au gouvernement du Québec par deux membres du comité externe de révision de la sécurité du revenu, Québec, 1996, 137 pages.

GAUTHIER, Benoît. Évaluation des impacts individuels du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail. Rapport d'évaluation présenté au MESS. Québec, Réseau CIRUM, 2000, 79 p.

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES (ICEA). Où mènent les Parcours? Actes du Colloque sur les Parcours individualisés d'insertion sociale et professionnelle (Montréal 12 et 13 nov. 1998), Montréal, ICEA, 1999, 39 p.

LAMARCHE, Lucie (dir.). Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés. Actes de la 5^e journée en droit social et du travail. Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc., 1994, 150 p.

LEMIEUX, Nicole et Pierre LANCTÔT. Commencer sa vie adulte à l'aide sociale. Québec, Ministère de la Sécurité du revenu, 1995, 132 p.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. La réforme de la sécurité du revenu. Un Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi. Document de consultation. Québec, Gouvernement du Québec, 1996, 94 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. L'obligation de Parcours. Document de formation destiné au personnel de la Sécurité du revenu. Québec, Gouvernement du Québec, 2001, 37 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. La volonté d'agir, la force de réussir. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Québec, Gouvernement du Québec, 2002, 57 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (Direction générale des politiques et Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique). Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec. Satisfaction des participants et des participantes à l'égard des services offerts. Québec, 2000.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (Direction générale des politiques et Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique). Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec. Résultats et effets. Québec, 2000.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Québec, Gouvernement du Québec, 2002, 43 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue. Québec, Gouvernement du Québec, 2002, 40 p.



NORMAND, Bernard. L'obligation de travailler, l'aptitude au travail et l'employabilité : trois normes au cœur du retournement de l'aide sociale au Québec au cours des années quatre-vingt. Mémoire de maîtrise en droit social et du travail, Montréal, UQAM, 1997, 139 p.

NORMAND, Bernard. « Le projet québécois de l'employabilité et les organismes sans but lucratif : enjeux et interpellation. », Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés. Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc., 1994, pp. 109 à 135.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. Combattre l'exclusion. L'aide sociale en Australie, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède. Paris, OCDE, 1998, 246 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. Combattre l'exclusion (V.2). L'aide sociale en Belgique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République Tchèque. Paris, OCDE, 1998, 210 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. Combattre l'exclusion (V.3). L'aide sociale au Canada et en Suisse. Paris, OCDE, 1999, 200 p.

SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. Rapport d'atelier sur les services aux individus, journée

nationale des partenaires de mai 2000. Mai 2000, 2 p.

<http://216.13.54.104/m2s/Documents/Rapport%20Atelier%205.Doc>

SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. Rapport d'atelier, les services universels de base, journée nationale des partenaires de mai 2000. Mai 2000, 2 p.

<http://216.13.54.104/m2s/Documents/Rapport%20Atelier%206.doc>

SIMARD, René. La réforme de la sécurité du revenu, un Parcours semé d'embûches pour les jeunes. Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1997, 63 p.

STANDING, Guy. « La voie du traitement social du chômage. Autre forme de bien-être social ou menace sur l'emploi », Revue internationale du travail. Organisation internationale du travail, 1990, p. 741 à 759.



Annexes



ANNEXE 1

**L'OBLIGATION DE PARCOURS:
QU'EN EST-IL?**

*Questionnaire d'entrevue
destiné aux agents d'emploi
des CLE*

Rédigé par Isabelle Coulombe
(Consultante pour le Comité aviseur-
jeunes d'Emploi-Québec)
avec la collaboration de Nicole de Sève
(Centrale des syndicats du Québec)

Février 2002

FEUILLE D'IDENTIFICATION

Date de l'entrevue :	<hr/> <hr/>
Durée de l'entrevue :	<hr/> <hr/>
Région administrative :	<hr/> <hr/>
Centre local d'emploi (CLE) :	<hr/> <hr/>
Nom de la personne rencontrée :	<hr/> <hr/>
N° du questionnaire :	<hr/> <hr/>

CONSIGNES PRÉALABLES À L'ENTREVUE

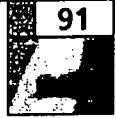
Comme nous vous l'avons déjà expliqué, notre enquête est conduite dans le respect des règles de confidentialité. L'anonymat des personnes sera respecté dans l'analyse comme dans la diffusion des données récoltées lors de cette entrevue. L'entrevue est enregistrée afin d'avoir une retranscription fidèle, mais ne change en rien les règles d'anonymat.

Cette enquête entend dégager les grandes lignes de l'implantation et de l'application de l'obligation de Parcours, des possibilités concrètes offertes aux jeunes prestataires soumis à cette obligation ainsi que les effets qu'ils en retirent. À ce titre, au cours de notre entretien, nous faisons référence aux jeunes prestataires de la Sécurité du revenu de moins de 25 ans, soumis à l'obligation de Parcours. Toutefois, nous faisons aussi référence, s'il y a lieu, aux jeunes de moins de 25 ans qui, sans être prestataires de l'assistance sociale, sont tout de même engagés dans un Parcours.

Dans ce questionnaire d'entrevue, nous traitons de trois types de mesures s'adressant à trois types de prestataires :

- 1 le jeune « près » du marché du travail qui peut se voir offrir des activités de courte durée (aide à la recherche d'emploi, par exemple);
- 2 le jeune affichant des besoins plus importants qui a accès à des mesures de plus longue durée (mesures de formation de la main-d'œuvre, par exemple);
- 3 le jeune plus éloigné du marché du travail qui a, quant à lui, accès à des mesures de pré-employabilité (Projets de préparation à l'emploi PPE, Services d'aide à l'emploi SAE ou la mesure Insertion sociale).

Dans ce questionnaire d'entrevue, nous parlons de qualification pour les jeunes prestataires. Qualification, ici, ne signifie pas uniquement formation mais considère toute possibilité de se qualifier face au monde du travail en lien avec ses besoins et avec ses objectifs. Ainsi, par qualification nous faisons référence à de l'acquisition



d'attitudes, de compétences,
d'habiletés ou de savoirs.

L'entrevue comporte 30 questions
d'une durée prévue d'environ
deux heures. Elle se divise en 7
parties et aborde les sept thèmes
suivants :

- o le repérage,
- o l'accueil et l'évaluation,
- o l'élaboration du Parcours,
- o l'offre de services,
- o les liens et collaborations avec le
milieu de l'emploi,
- o le suivi et l'accompagnement
- o l'obligation à proprement parler.

Signature de l'entente de
consentement, comme l'exige les
règles de déontologie en vigueur.
À la fin de l'étude, nous vous
contacterons par écrit pour vous
informer des résultats de cette
recherche.

QUESTIONS D'ENTREVUE

Données factuelles

- A. Depuis combien de temps travaillez-vous comme agent d'emploi?
- B. Depuis quand appliquez-vous le programme du Parcours obligatoire ?
- C. Est-ce que vous travaillez exclusivement avec la clientèle des Parcours ou intervenez-vous auprès de diverses clientèles en lien avec d'autres programmes ?

Partie 1. Le repérage

- Q.1 À votre avis, comment sont identifiés les jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours ?

Ceux qui ont fait une demande de prestations après le 1^{er} fév. 2001 ?

Ceux qui ont fait une demande de prestations avant le 1^{er} fév. 2001 ?

- Q.2 Selon vous, y a-t-il des mécanismes de repérage ? Si oui, lesquels ?

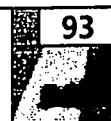
Grille de repérage?

Selon le temps nécessaire à l'insertion?

Selon les besoins de la région ?

Liens avec les objectifs de résultats du CLE ?

- Q.3 Est-ce qu'il vous arrive d'accueillir des jeunes prestataires de l'assurance-emploi dans un Parcours? Accordez-vous priorité à ces jeunes chômeurs dans vos interventions ? (Par rapport aux jeunes bénéficiaires de la sécurité sociale)



Partie 2. L'accueil et l'évaluation

Q.4 À propos de l'accueil et de l'évaluation, j'aimerais que vous m'expliquiez comment tout cela se passe, du moment où le jeune prestataire est référé à Emploi-Québec jusqu'à l'élaboration de son Parcours (plan d'intervention).

Ici, voir surtout le processus, comprendre les étapes, les mécanismes...

- ☐ Convocation ?
- ☐ Rencontre d'accueil ?
- ☐ Rencontre d'évaluation du profil d'employabilité et des besoins d'aide à l'emploi ?
- ☐ Délais entre la convocation, l'accueil et l'évaluation ?

Q.5 Comment se fait la convocation des jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours à leur rencontre d'accueil et d'information ?

- ☐ Par lettre ou téléphone ?
- ☐ Participation à la suite de la convocation (bonne proportion) ?

Q.6 Est-ce que vous accueillez des jeunes de moins de 25 ans qui se présentent volontairement pour des mesures d'emploi ?

- ☐ Sont-ils automatiquement inscrits dans un Parcours obligatoire ?
- ☐ Pour ceux qui ne sont pas prestataires de l'assistance-sociale, que se passe-t-il ? Sont-ils aussi inscrits dans un Parcours ?

Q.7 Comment se passe la rencontre d'accueil et d'information ?

- ☐ Individuelle ou en groupe ?
- ☐ Les points qui y sont abordés ?

Q.8 Pourriez-vous m'expliquer comment se fait l'évaluation du profil d'employabilité et des besoins d'aide à l'emploi des jeunes soumis à l'obligation de Parcours ?

- ☐ Moyens et outils d'évaluation ?
- ☐ Est-ce que les jeunes ont accès aux services nécessaires pour dresser leur Parcours, comme des services d'orientation ou de psychologie ?
- ☐ Vous sentez-vous assez outillé pour dépister et référer les jeunes qui présentent des problématiques plus lourdes ?
- ☐ Est-ce que l'évaluation est parfois faite par une ressource externe ?



Q.9 Considérez-vous que vous avez le temps, les outils et les ressources nécessaires pour cette évaluation?
Pouvez-vous expliquer ?

Partie 3. L'élaboration du Parcours (plan d'intervention)

Q.10 Expliquez-moi comment se fait l'élaboration du Parcours (plan d'intervention)

Q.11 Lors de l'élaboration des Parcours, tenez-vous compte du marché du travail et de vos planifications régionales (PAR, orientations du CLE, cibles de résultats, etc.) ?

- ☐ Cela améliore-t-il les possibilités d'intégration des jeunes?
- ☐ Ces liens bloquent-ils les volontés des jeunes ?
- ☐ Les jeunes sont-ils contraints dans l'établissement de leur Parcours (plan d'intervention) par les orientations et les planifications définies par le CLE?

Q.12 A. Pensez-vous que les Parcours répondent aux objectifs des jeunes ? En bout de ligne, est-ce eux qui décident de leur Parcours (plan d'intervention)?

Q.12 B. Qu'arrive-t-il lorsqu'un jeune refuse d'élaborer un Parcours, qu'il se dit capable de se trouver un emploi par lui-même?

- ☐ Stratégie de recherche d'emploi personnelle acceptée ?
- ☐ Est-ce souvent le cas (dans quelles proportions) ?
- ☐ Pénalité ?

Q.13 Considérez-vous que vous avez eu la préparation et l'aide nécessaires pour travailler avec les jeunes dans le cadre de l'obligation de Parcours ?

- ☐ Est-ce que vous considérez que la formation offerte par Emploi-Québec est suffisante ?
- ☐ Avez-vous assez de temps à consacrer à l'étude d'un dossier (les besoins du jeune, sa situation, ses objectifs, etc.) ?
- ☐ Disposez-vous de l'information nécessaire pour aider le jeune à élaborer son Parcours (bonne connaissance de la situation du jeune, de la situation économique de la région, etc.) ?
- ☐ Est-ce que vous avez la possibilité de collaborer avec une équipe de travail pour vous aider lorsque cela s'avère nécessaire?



**Partie 4. L'offre de services pour l'élaboration du Parcours
(plan d'intervention)**

Q.14 Quels sont les mesures et les services offerts aux jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours dans votre milieu ?

- ☐ Mesures de courte durée ; quelles sont-elles ?
- ☐ Mesures de moyenne durée ; quelles sont-elles ?
- ☐ Mesures de longue durée ; quelles sont-elles ?
- ☐ Activités de soutien à la participation sociale ; quelles sont-elles ?

Q.15 Les jeunes prestataires ont-ils accès à des Parcours élaborés à plus long terme ?

- ☐ Y a-t-il élaboration de Parcours de longue durée (3 ans max) ?
- ☐ Environ quelle proportion ?

Q.16 Selon vous, est-ce que l'obligation de Parcours favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ?

Q.17 Croyez-vous que le mode de gestion par résultats d'Emploi-Québec a un effet sur l'offre de Parcours ?

Par exemple, les jeunes prestataires facilement employables, près des réalités du marché du travail, sont des clientèles qui s'insèrent mieux et qui doivent améliorer les résultats d'un CLE... Ces jeunes sont-ils priorités par rapport aux autres ?

Partie 5. Liens et collaborations avec le milieu de l'emploi

Q.18 Estimez-vous que vous disposez de toutes les ressources disponibles (coffre à outils d'Emploi-Québec et organismes de ressources externes) pour offrir des services appropriés aux jeunes prestataires ?

- ☐ Si non, quelles autres ressources vous seraient utiles ?

Q.19 Quelle évaluation faites-vous de cette collaboration avec les ressources externes ?

- ☐ Principaux irritants quant aux collaborations avec les ressources externes ?
- ☐ Bons coups quant aux collaborations avec les ressources externes

Partie 6. Le suivi et l'accompagnement

Q.20 Pouvez-vous me décrire comment se définit et se fait l'accompagnement du jeune prestataire ?

Ici, voir surtout le processus...

- ☐ Comment les activités d'accompagnement sont-elles définies ?
- ☐ Quels modes d'accompagnement sont les plus fréquents (tél, rdv, etc.) ?
- ☐ Disposez-vous d'assez de temps à accorder à l'accompagnement et au suivi ?

Q.21 Vous sentez-vous en mesure d'établir une relation d'aide personnalisée avec les jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours ?

- ☐ Pouvez-vous décrire la relation d'aide avec le prestataire ?
- ☐ Disposez-vous d'assez de temps pour investir temps et énergie ?
- ☐ Disposez-vous d'un support de votre CLE pour aider les clientèles aux problématiques plus lourdes ?

Q.22 Croyez-vous que l'obligation de Parcours a un effet sur la relation développée avec les jeunes prestataires soumis à cette obligation ? Si oui, expliquez.

- ☐ Cette influence est-elle positive ou négative ?
- ☐ Pourquoi ?

Q.23 Lors de l'actualisation du plan d'intervention (déroulement du Parcours), est-il possible de modifier certaines activités ou le Parcours en lui-même si la situation a évolué ou si le Parcours projeté ne convient pas ?

- ☐ Comment cela se fait-il ?

Q.24 Comment évaluez-vous la réussite d'un Parcours ?

- ☐ Indices ou critères de réussite ?
- ☐ Accès à l'emploi ?

Q.25 Qu'est-ce qui arrive à un jeune qui termine son Parcours, mais qui ne réussit pas à intégrer un emploi ?

- ☐ Il bénéficie d'un service de suivi et d'aide continue ?
- ☐ Il est laissé face à lui-même ?



Partie 7. Sur l'obligation à proprement parler

Q.26 Pouvez-vous m'expliquer quel est le processus pour évaluer la situation des personnes qui ne se présentent pas à l'entrevue et de celles qui refusent ou abandonnent leur Parcours?

- ☐ Absence sans motifs valables?
- ☐ Refus sans motifs valables?
- ☐ Abandon sans motifs valables?
- ☐ Mécanismes de réévaluation ?

Q.27 Quels sont les recours possibles des jeunes prestataires soumis à l'obligation de Parcours?

- ☐ Les jeunes sont-ils informés de ces possibilités ?
- ☐ Est-ce qu'ils ont accès à de l'aide pour leurs recours?
- ☐ Quelles sont les modalités d'amendement possible?
- ☐ En sont-ils informés?

Q.28 Avez-vous utilisé un mécanisme de réévaluation en cas d'impasse ?

- ☐ À quelle fréquence ?

Q.29 Que pensez-vous de la pénalité qui peut être imposée aux jeunes ?

En guise de conclusion

Q.30 Considérez-vous que l'obligation de Parcours en vigueur depuis le 1^{er} février 2001 favorise l'amélioration de l'employabilité, de l'insertion sociale et de l'emploi des jeunes prestataires?

Merci d'avoir participé à cette entrevue !

ANNEXE 2

Scénario d'entrevue de groupe destiné aux jeunes prestataires de la sécurité du revenu

Rédigé par Isabelle Coulombe
(Consultante pour le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec)
avec la collaboration de Nicole de Sève
(Centrale des syndicats du Québec)

Mars 2002

**PRÉSENTATION DE LA
RECHERCHE ET DU DÉROULEMENT
DE L'ENTREVUE**

Présentation de la recherche (10 minutes)

Présentation

Présentation de l'interviewer (Jean-Philippe Fortin)

Présentation de l'accompagnatrice (Isabelle Coulombe)

Présentation du CAJ (commande la recherche)

Le CAJ a pour mandat d'aviser le gouvernement et Emploi-Québec dans

ses interventions en ce qui a trait aux problématiques d'emploi vécues par les jeunes. C'est pourquoi il mène une étude sur l'obligation de Parcours.

Présentation des objectifs de la recherche

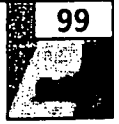
De façon générale, on veut mieux comprendre les effets de l'obligation de Parcours sur l'insertion sociale et l'emploi des jeunes.

On veut dégager :

- o les grandes lignes de l'application de l'obligation de Parcours (comment ça marche?);
- o les possibilités concrètes offertes aux jeunes (vous avez accès à quoi, c'est quoi vos Parcours?);
- o les effets que les participants en retirent (ça vous donne quoi?).

Une partie de la recherche, consiste à rencontrer des jeunes pour comprendre comment ils vivent l'obligation de Parcours. Plus particulièrement, répondre aux questions suivantes :

- o Comment s'est appliquée l'obligation de Parcours dans votre cas?



o Comment percevez-vous l'obligation de Parcours?

o Ce que vous en retirez?

Présentation de l'importance de leur collaboration à notre étude

C'est votre participation à cette entrevue de groupe qui nous permettra de mieux comprendre ce que signifie l'obligation de Parcours pour les jeunes.

Mieux comprendre les effets de l'obligation de Parcours chez les jeunes permettra au CAJ de tenir compte des besoins des jeunes et d'en aviser Emploi-Québec et le Gouvernement afin d'apporter des améliorations..

Déroulement de l'entrevue (10 minutes)

Quelques précisions déontologiques

Votre participation se fait sur une base strictement confidentielle, malgré l'enregistrement

La retranscription des entrevues est assurée par une personne assermentée, ce qui assure l'anonymat

Votre nom ne sera cité à aucun moment, même si on l'utilise pendant l'entrevue.

Déroulement de l'entrevue de groupe

Entrevue d'environ 2 heures

25 questions, 6 parties

2 tours de table; parole libre

Malgré tout, j'essaierai de faire intervenir tous et chacun!

Avez-vous d'autres questions sur notre recherche?

Êtes-vous d'accord pour collaborer à notre étude en participant à cette entrevue de groupe?

Signature de l'entente de consentement (règle)

Fiche signalétique pour nous donner un profil général des répondants



Présentation du groupe

(1^{er} tour de table)

- A. Votre prénom?
- B. Êtes-vous prestataires de l'assistance-emploi; depuis combien de temps ?
- C. Actuellement, êtes-vous inscrits dans un Parcours?

Qu'est-ce qu'un Parcours?

- o Une stratégie d'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes :
- o Évaluation du profil d'employabilité (situation sur le marché du travail) et des objectifs d'emploi des jeunes rencontrés
- o Détermination des besoins
- o Plan d'intervention => signature d'une entente

Discussion

Tout au long de cette entrevue, nous traitons toujours de l'obligation de Parcours. Toutes les questions concernent votre Parcours, soit ce que vous avez défini au CLE avec votre agent d'emploi du CLE.

Sur l'accueil

Q.1 Comment avez-vous été convoqués à Emploi-Québec pour votre Parcours d'insertion?

Lettre, téléphone ?

Avez-vous eu à répondre à un questionnaire ou à apporter un cv, etc ?

Est-ce à ce moment que vous avez appris que vous étiez obligé au Parcours ?

Q.2 Vous avez été convoqués à une première rencontre d'accueil et d'information ? De façon individuelle ou en groupe ?

Q.3 Comment se passe cette rencontre ? Qu'est-ce qu'on vous y explique?

Q.4 Avez-vous été informés de vos droits et de vos obligations dans le cadre des Parcours ? Vous êtes-vous sentis suffisamment informés ?

**Évaluation**

Vous devriez avoir participé à une (ou à des) rencontres d'évaluation de vos besoins et de vos objectifs en matière d'insertion à l'emploi.

Q.5 Est-ce votre cas? Avez-vous participé à une ou à des rencontres d'évaluation?

Lors de l'accueil?

Lors d'une autre rencontre ?

Une ou plusieurs autres rencontres ?

Q.6 Les rencontres d'évaluation, ça se passe comment?

Q.7 Est-ce que ces rencontres vous ont aidés à mieux comprendre vos besoins et vos objectifs pour élaborer votre Parcours? Pouvez-vous expliquer pourquoi ?

Q.8 Avez-vous défini (élaboré et signé) votre Parcours lors de votre rencontre d'évaluation?
Quelle proportion ?

Élaboration du Parcours**2^e tour de table**

Q.9 Où en êtes-vous dans le cadre de votre Parcours (en attente, en élaboration, en réalisation, etc.) ?

Q.10 Est-ce que certains d'entre-vous avez eu des rencontres pour élaborer votre Parcours, autres que des rencontres d'évaluation ?

Combien d'entre vous ?

Combien ont disposé de plus d'une rencontre pour élaborer leur Parcours?



Q.11 Comment avez-vous élaboré votre Parcours ?

Avec l'aide de votre agent d'emploi ?

Avec l'aide d'autres ressources, comme des orienteurs ?

3^e tour de table

Q.12 C'est quoi votre Parcours (stage, formation, recherche d'emploi assistée) ?

Q.13 Est-ce que les activités que l'on vous offre comme possibilités de Parcours vous intéressent ?

Q.14 En fin de compte, est-ce que c'est vous qui avez décidé de votre Parcours ?

Contraintes ?

Pressions ?

Q.15 Vous sentez-vous satisfaits de votre Parcours ?

Réalisation du Parcours

Q.16 Est-ce que certains d'entre vous ont voulu modifier leur Parcours en cours de route ?

Comment cela s'est-il passé ?

Est-ce que c'était possible ?

Si non, pourquoi ?

Q.17 Est-ce que certains auraient voulu modifier leur Parcours, mais qui n'ont pas pu ?

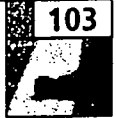
Pouvez-vous expliquer pourquoi ?

Q.18 Est-ce que certains d'entre-vous ont contesté leur Parcours ?

Comment cela s'est-il passé ?

Avez-vous eu besoin d'aide ?

Si oui, avez-vous eu accès à une forme d'aide ou de soutien ?



Q.19 Est-ce que vous avez subi des pénalités?

Pourquoi ?

Réactions (contestation, amendement) ?

Relation avec l'agent d'emploi

Ici, on fait toujours référence à votre agent d'emploi du CLE, celui avec lequel vous avez élaboré votre Parcours, de l'accueil à la fin de la réalisation du Parcours.

Q.20 Comment se font le suivi et l'accompagnement avec votre agent d'emploi?

Avez-vous un calendrier ou un suivi prévu ?

Est-il disponible ?

Q.21 Pensez-vous que votre agent comprend bien votre situation ?

Q.22 Êtes-vous satisfaits de la relation que vous avez avec lui?

Vous aide-t-il ?

Êtes-vous à l'aise avec lui ?

Sur l'obligation

Q.23 Pour vous, ça veut dire quoi l'obligation de Parcours?

Q.24 Que pensez-vous du fait d'être obligé de participer à un Parcours?

Conclusion

Q.25 Sentez-vous que votre Parcours vous permet d'améliorer votre insertion sociale et/ou sur le marché du travail?

[illegible]

L'OBLIGATION DE PARCOURS CHEZ LES JEUNES PRESTATAIRES DE LA SÉCURITÉ DU REVENU



A series of horizontal lines for writing, consisting of 15 lines spaced evenly down the page.



COMITÉ AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUÉBEC
JANVIER 2003



Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
Janvier 2003



***La prestation minimale et
la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale***

Pour une approche incitative et respectueuse des besoins

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Version finale
Octobre 2003

Emploi
Québec 

Présentation du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 26 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus de leur milieu respectif, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement social et économique des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

La composition du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ) (*membre non votant*)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACE)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (ACREQ)
- Comité conjoint jeunes de l'alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées et de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (AQRIPH-COPHAN)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (CJ-AQ)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Emploi-Québec (*membre non votant*)
- Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ)
- Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Génération Emploi du Québec
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (JOCNQ)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (RQCCT)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Secrétariat à la jeunesse (*membre non votant*)

Rédaction

««GreetingLine»»

Martin Laquerre

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
210, Sainte-Catherine est, bureau 300
Montréal (Québec)
H2X 1L1

Téléphone : (514) 396-3380
Télécopieur : (514) 396-7140
Courriel : caj@feuq.qc.ca

Table des matières

DE L'OBLIGATION DE PARCOURS À LA PRESTATION MINIMALE	6
PREMIÈRE ÉTAPE : L'ÉLABORATION D'UN SEUIL DE PRESTATION	8
DEUXIÈME ÉTAPE : UN MODÈLE ACHEVÉ DE PRESTATION MINIMALE	17
RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	25
BIBLIOGRAPHIE	27

De l'obligation de Parcours à la prestation minimale

La question de l'obligation de Parcours et les conséquences de cette disposition sur le revenu des jeunes prestataires de la Sécurité du revenu est un sujet de préoccupation majeur pour le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec (CAJ). En effet, depuis l'annonce gouvernementale en automne 2000 de la fin du moratoire sur la mise en place de l'obligation de Parcours et des sanctions financières, le CAJ a entrepris de faire l'étude systématique de cette intervention. Les résultats du rapport de recherche intitulé *L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu*¹ démontrent les limites de l'approche obligatoire et de l'articulation des parcours. Rappelons que ce mécanisme peut réduire la prestation d'un jeune de 18 à 24 ans de 75 \$ jusqu'à concurrence de deux réductions cumulées, soit 150 \$.

Face à cette situation, le CAJ déposait, dans le cadre de la Commission parlementaire sur le projet de loi 112, *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, tenue en automne 2002, un avis proposant une alternative à l'approche coercitive. Le scénario proposé s'inspirait de la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* du gouvernement du Québec, précisant, en page 27, l'importance « de faire en sorte que [...] les personnes qui peuvent intégrer le marché du travail et qui recourent au Programme d'assistance-emploi puissent elles aussi améliorer leur revenu disponible dans la mesure où elles travaillent et/ou développent les compétences requises pour s'intégrer à l'emploi dans le cadre d'une mesure active de main-d'œuvre ». Ainsi, il s'agissait d'abolir le mécanisme de sanction au profit d'un incitatif positif qui aurait pour effet, non seulement, de ne pas appauvrir les prestataires déjà peu pourvus, mais également de rejoindre les jeunes vivant des difficultés personnelles et professionnelles extrêmes, ceux-là même qui sont exclus par l'approche coercitive.

La *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en décembre 2002, ne tient pas compte spécifiquement de la proposition d'un incitatif positif. Toutefois, elle introduit le principe d'une « *prestation minimale* » qui, dans sa définition, tend à remettre en question l'esprit des articles 56 et 57 de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, articles instituant l'obligation de Parcours et

¹ Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, *L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataires de la Sécurité du revenu*, janvier 2003.

le mécanisme de sanction pour les 18-24 ans. Cependant, les balises de la prestation minimale (les conditions d'application, la détermination de prestation) ne sont pas définies à l'intérieur de la Loi. Conséquemment, il est permis de se demander si la définition comprise dans la Loi correspond à la définition admise de « barème plancher ». Notons toutefois que le principe de prestation minimale n'élimine pas l'intérêt de la proposition du Comité, soit l'introduction de la formule d'un incitatif positif pour le retour en emploi.

La Loi prévoit, à court terme, la détermination d'un seuil temporaire de prestation minimale. Ensuite, le seuil en question devra faire l'objet d'un avis et de recommandations concernant une mise en œuvre finale et ce, d'ici deux ans. Cette démarche d'élaboration sera menée par le «*Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*» (comité créé par la Loi et composé d'acteurs de la société). À cet effet, le Comité désire apporter son expertise.

Le présent avis propose deux étapes de réflexion. La première étape consiste, pour les fins de la Loi, à proposer les balises d'un seuil de prestation et de proposer l'élimination à court terme de tout mécanisme de réduction de prestation. Toujours en support aux travaux du *Comité consultatif*, la deuxième étape propose l'élargissement de la réflexion autour d'un modèle achevé de prestation minimale. D'une part, ce modèle doit répondre aux besoins de base des individus et ce, en conformité avec la définition de barème plancher. D'autre part ce modèle doit stimuler l'insertion sociale et professionnelle des prestataires. C'est à ce chapitre que le Comité propose la formule d'un incitatif financier positif.

Première étape : l'élaboration d'un seuil de prestation

La Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale prévoit l'instauration d'une dite «prestation minimale» c'est-à-dire, peut-on lire à l'article 14, « [...] un seuil en deçà duquel une prestation ne peut être réduite en raison de l'application des sanctions administratives, de la compensation ou du cumul de celle-ci. ». Sur la base de cette définition, il est possible d'identifier deux objectifs associés à l'usage d'une prestation minimale.

Le premier objectif est d'assurer un revenu convenable aux citoyens dans le besoin. Cet objectif s'appuie sur la reconnaissance de l'existence d'un ensemble de besoins essentiels et, parmi ceux-ci, certains besoins vitaux que chaque individu doit être en mesure de combler pour atteindre une qualité de vie minimale. Il faut tout de suite préciser que ces besoins ne sont pas explicitement décrits dans la Loi.

Toutefois, dans le document intitulé *La réforme de la sécurité du revenu : Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi*², le Ministère de la Sécurité du revenu développait en 1996 une grille énumérant les *besoins essentiels reconnus*. Ces besoins comprennent l'alimentation, le logement, l'entretien ménager, les soins personnels, les communications, l'habillement, l'ameublement, le transport et les loisirs. Selon cette grille d'évaluation, ces besoins représentaient en 1996 la somme de 667 \$ par mois pour une personne seule sans contrainte à l'emploi. Les coûts pour l'année 2003 sont évalués à 769 \$ incluant une franchise de 17 \$ pour l'adhésion au régime d'assurance médicament³.

Selon cette même grille, la satisfaction des seuls besoins vitaux totalisait la somme de 536 \$ en 1996 et de 620 \$ en 2002 (alimentation : 181 \$, logement : 366 \$, habillement : 56 \$, franchise pour l'adhésion au régime d'assurance médicament: 17 \$)⁴. Or, la prestation actuelle pour un ménage formé d'une personne seule sans contrainte à l'emploi est de 523 \$ par mois. Il y

² Gouvernement du Québec, Ministère de la sécurité du revenu, *La réforme de la sécurité du revenu : Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi*, 1996.

³ L'indexation de 12,7 % est basée sur l'augmentation comprise entre 1996 et 2003 des prestations des personnes ayant des contraintes sévères en emploi. Cette catégorie de prestataires est la seule dont les indexations ont connu une courbe d'augmentation relativement représentative du coût de la vie au court de cette période.

⁴ Le Comité adhère aux trois besoins vitaux identifiés par le Front commun des personnes assistées sociales (FCPASQ) dans le document intitulé *Prestation minimale, analyse, enjeux, perspectives*, février 2003, p. 13.

a donc un manque à gagner de 97 \$ par mois, soit $620 \$ - 523 \$ = 97 \$$. La prestation mensuelle actuelle pour un ménage formé d'un couple sans contrainte à l'emploi est de 809 \$ par mois alors que la satisfaction des besoins vitaux nécessitait la somme de 896 \$. Ici, le manque à gagner est donc de 87 \$ par mois, soit $896 \$ - 809 \$ = 87 \$$ (voir le tableau 1 pour la valeur des disparités et de la prestation minimale garantie pour les autres catégories de ménages).

L'instauration d'une prestation minimale fixée en fonction du barème déterminé par le Ministère de la Sécurité du revenu (1996) concernerait 145 681 ménages sans contrainte à l'emploi selon la moyenne annuelle comprise entre janvier et décembre 2002 (voir le tableau 2). Cette mesure coûterait, selon la même période de référence, la somme annuelle de 168 644 820 \$ (voir le tableau 2), soit environ 6,1 % d'augmentation du budget de 2,7 milliards de dollars consacré aux versements des prestations d'assistance-emploi.

RECOMMANDATION

Le Comité propose l'instauration à court terme d'un seuil de prestation minimale au montant de 620 \$ par mois pour un ménage composé d'un adulte seul sans contrainte à l'emploi et de 896 \$ par mois pour un ménage composé d'un couple sans contrainte à l'emploi et ce dans l'objectif de satisfaire uniquement les besoins vitaux.

Tableau 1: Valeur des versements mensuels de base actuels, besoins mensuels nécessaires et valeur du versement de base proposé en dollars pour les ménages sans contrainte à l'emploi¹

	Adulte seul	Mono-parental(e) 1 enfant	Mono-Parental(e) 2 enfants	Conjoint(e) d'étudiant(e)	Couple sans enfant	Couple avec 1 enfant	Couple avec 2 enfants	Adulte hébergé
VALEUR DU VERSEMENT DE BASE ACTUEL²								
Allocation familiale actuelle, Gouv. Québec ³	-	325	525	-	-	217	417	-
Prestation de base non garantie actuelle	523	523	523	143	809	809	809	-
Total	523	848	1047	143	809	1026	1226	-
ÉVALUATION DES BESOINS VITAUX^{4,5}								
Alimentation	181	302	407	151	302	407	503	-
Logement	366	446	503	223	446	503	545	-
Habillement	56	114	145	57	114	145	171	-
Franchise ass. méd.	17	17	17	17	34	34	34	-
Sous-total :	620	879	1072	448	896	1089	1253	-
VALEUR DU VERSEMENT DE BASE PROPOSÉ								
Allocation familiale actuelle, Gouv. Québec	-	325	525	-	-	217	417	-
Prestation minimale garantie proposée	620	620	620	448	896	896	896	-
Total	620	945	1145	448	896	1113	1313	-

Sources

¹ Les données, à l'exclusion des sections *Conjoint(e) d'étudiant(e)*, *Franchise ass. méd.*, sont basées sur le document suivant : Gouvernement du Québec, Ministère de la sécurité du revenu, *La réforme de la sécurité du revenu : Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi*, 1996, page 97.

² Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi, Solidarité sociale et Famille, Sécurité du revenu, www.mess.gouv.qc.ca/francais/sr/assistance/prestation/index.htm, mai 2003.

³ Gouvernement du Québec, Régie des rentes, www.rrq.gouv.qc.ca/fr/famille/10_01.htm.

⁴ Les données obtenues pour *Conjoint(e) d'étudiant(e)* résultent de la division par deux des besoins pour les couples sans enfant.

⁵ Une indexation de 12,7 % est appliquée à l'ensemble des données. Cette indexation est basée sur les augmentations de janvier 1996 à janvier 2003 des prestations des personnes ayant des contraintes sévères en emploi : Gouvernement du Québec, Ministère de la Sécurité du Revenu, *Barème de base intégré*, 1996 à 1997. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, Direction générale de la Sécurité du Revenu, *Barème de la sécurité du Revenu, Programme Soutien financier*, 1997 à 1999. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Sécurité du Revenu, *Prestations-adultes* 2000 à 2003,

Tableau 2: Coût en dollars du seuil de prestation minimale basé sur le nombre de ménages sans contrainte à l'emploi selon une moyenne mensuelle et annuelle pour la période de janvier à décembre 2002.

	Adulte seul et monoparental(e)	Conjoint(e) d'étudiant(e)	Couple avec ou sans enfants	2 adultes avec contraintes temporaires	2 adultes avec contraintes temporaires et sévères	Adulte hébergé	Total
Nombre de ménages sans contrainte à l'emploi¹							
Moyenne mensuelle	132 150	266	13 265	-	-	-	145 681
Coûts en dollars du seuil de prestation minimale							
Par mois	12 818 550	81 130	1 154 055	-	-	-	14 053 735
Par année	153 822 600	973 560	13 848 660	-	-	-	168 644 820

Sources ¹ Gouvernement du Québec, Ministère de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur les prestataires de programme d'assistance-emploi, Québec, janvier à décembre 2002

Le *deuxième objectif* du seuil de prestation est d'assurer aux prestataires un revenu minimal et garanti. C'est-à-dire, d'une part, un revenu couvrant les dépenses essentielles et, d'autre part, un revenu fixe, donc prémuni de toute possibilité de coupure.

L'esprit de la définition de prestation minimale semble prémunir le seuil de prestation contre toute réduction de prestation. Pourtant, rien n'est formellement prévu dans la loi afin de garantir le caractère «fixe» de ce même seuil comme le voudrait la définition généralement admise de barème plancher. Pour cette raison, le principe de prestation minimale n'assure pas l'élimination des sanctions actuellement en vigueur.

L'essentiel des sanctions actuelles concerne deux catégories de prestataires : les 18-24 ans et les 25 ans et plus. Les 25 ans et plus sont visés par l'obligation de participer à une activité axée sur le retour en emploi et connu sous le nom de *Place à l'emploi*. Le refus de participer à cette activité expose les prestataires concernés à une réduction de leur prestation de 75 \$. Cette sanction est cumulable jusqu'à concurrence d'une coupure totale de 150 \$, avec possibilité d'amendement.

Les 18-24 ans sont soumis à une démarche d'insertion en emploi d'une durée maximale de trois ans appelée *obligation de Parcours*. Invités à déterminer leur *plan d'intervention* en compagnie de leur agent d'emploi, les jeunes concernés sont tenus de participer à toutes les étapes de leur

parcours pouvant durer jusqu'à 3 ans sous peine de coupures de prestation (le même type de coupures que celles qui sont associées à *Place à l'emploi*).

Un autre type de coupure de prestation s'applique aux dettes contractées par un prestataire envers la Sécurité du revenu résultant d'un trop-perçu du prestataire. Cette dette en oblige son remboursement à raison de 56\$ par mois. Une dette résultant d'une fausse déclaration oblige le remboursement de cette dette à raison de 112 \$ par mois. La récidive d'une fausse déclaration oblige le remboursement de cette dette à raison de 224 \$ par mois. Notons qu'une telle dette peut se cumuler à une réduction de prestation attribuable, par exemple, à l'obligation de Parcours. Par exemple, un ménage composé d'un adulte seul pourrait voir sa prestation de base réduite jusqu'à concurrence de 374 \$ / mois (150 \$ de pénalités liées au refus de participer à l'obligation de Parcours auxquels sont additionnés 224 \$ de dette à rembourser). Dans une telle situation, ce dernier ne disposerait après amputation que d'une prestation de base de 149 \$ par mois (voir le tableau 3).

Selon le Front commun des personnes assistées sociales (FCPASQ), certains scénarios gouvernementaux officiels concernant l'instauration d'un seuil temporaire tendraient à dénaturer la fonction même de la prestation minimale. Selon ces scénarios, seul un pourcentage de cette prestation minimale serait garanti. Ainsi, dans l'hypothèse où le seuil temporaire correspondrait au montant de l'actuelle prestation de base pour un prestataire adulte sans contrainte à l'emploi, soit 523 \$ par mois, les sanctions financières seraient encore importantes. Selon l'évaluation du FCPASQ, les coupures possibles oscilleraient entre 51 \$ et 131 \$ si l'on considère un pourcentage de prestation garanti se situant entre 75 % et 90 % de la prestation de base. Dans le cas où un seuil de 620 \$ serait instauré, les coupures possibles seraient comprises entre 62 \$ et 155 \$. Quel que soit le scénario retenu, l'approche coercitive associée à *Place à l'emploi* et à l'obligation de Parcours, bien qu'allégée, maintiendrait les prestations à un niveau n'assurant pas la satisfaction des besoins vitaux. La mise en place d'une prestation minimale dont le seuil est véritablement garanti, aurait comme effet, pour des raisons évidentes, de rendre inopérante toute pénalité financière.

Tableau 3: Prestations de base et pénalités mensuelles actuelles en dollars pour les ménages sans contrainte à l'emploi

	Adulte seul	Mono-parental(e) 1 enfant	Mono-Parental(e) 2 enfants	Conjoint(e) d'étudiant(e)	Couple sans enfant	Couple avec 1 enfant	Couple avec 2 enfants	Adulte hébergé
Prestation de base¹								
Total	523	523	523	143	809	809	809	162
Coupures								
Pénalités (refus de participation, démarches d'employabilité) ²	75 à 150	75 à 150	75 à 150	75 à 150	75 à 150 / adulte	75 à 150 / adulte	75 à 150 / adulte	-
Procédures de Remboursements ³	56 à 224	56 à 224	56 à 224	56 à 224	56 à 224	56 à 224	56 à 224	56 à 224
Prestation de base : total après sanctions	149	149	149	0 ⁴	61	61	61	0 ⁴

Sources ¹ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi, Solidarité sociale et famille, Sécurité du revenu, www.mess.gouv.qc.ca/francais/sr/assistance/prestation/index.htm, mai 2003.

² Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, *L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataires de la Sécurité du revenu*, janvier 2003, page 20.

Gouvernement du Québec, Ministère de la Solidarité sociale, *Destination Emploi*, page 5.

³ Une dette envers la Sécurité du revenu résultant d'un trop-perçu du prestataire oblige le remboursement de cette dette à raison de 56 \$ par mois. Une dette résultant d'une fausse déclaration oblige le remboursement de cette dette à raison de 112 \$ par mois. La récidive d'une fausse déclaration oblige le remboursement de cette dette à raison de 224 \$ par mois.

⁴ La valeur totale des pénalités et des remboursements ne peut excéder le montant de la prestation.

De plus, le Comité souhaite remettre en question l'approche coercitive en elle-même, notamment, auprès des 18-24 ans. Cette remise en question résulte d'une étude, effectuée pour le compte du Comité, portant sur l'application de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, loi instituant l'obligation de Parcours et le mécanisme de sanction pour les 18-24 ans. Les conclusions du rapport de recherche intitulé *L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu*⁵ sont accablantes.

Ainsi, selon la majorité des agents d'aide à l'emploi des Centres locaux d'emploi ciblés, l'aspect obligatoire des parcours a un effet négatif sur l'insertion des jeunes. Ils affirment tous perdre un temps et une énergie précieuse et « considérable » à dissiper, auprès de certains jeunes qui

⁵ Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, op. cit.

acceptent de participer au parcours, les préjugés négatifs engendrés par l'approche obligatoire. Cette situation a pour effet d'affaiblir le lien de confiance entre l'agent et le jeune, lien pourtant essentiel au succès de ce type de démarche⁶. Comme le Conseil permanent de la jeunesse le soulignait,

« les personnes qui aident les jeunes sont même généralement d'avis que le volontariat est un facteur de réussite d'une démarche visant l'intégration. Leur expérience enseigne que quelqu'un qui n'est pas intimement prêt à s'engager dans les activités qui exigent assiduité, détermination et patience, ne le sera pas plus si on l'oblige à le faire d'autant plus si elle se fait sous la menace »⁷.

Tous les efforts gouvernementaux consentis à la mise en œuvre de l'approche obligatoire adressée spécifiquement aux 18-24 ans s'appuient sur deux hypothèses complémentaires et basées, selon toute vraisemblance, sur des préjugés largement véhiculés dans la société. Premièrement, les jeunes seraient davantage présents à l'assistance-emploi que les autres groupes d'âge. Deuxièmement, les jeunes refuseraient davantage que les autres groupes d'âge à se mettre en mouvement, c'est-à-dire de participer aux différentes mesures d'insertion sociale et professionnelle offertes par Emploi-Québec.

Les statistiques de présence à l'assistance-emploi et les résultats de participation aux mesures actives d'Emploi-Québec, résultats obtenus avant l'application de l'obligation de Parcours, contredisent ces deux hypothèses. Ainsi, les résultats de participation aux mesures actives de mars 1999 à avril 2000, soit moins d'un an avant la mise en œuvre des procédures de sanctions, sont probants. Durant cette période de référence, 21 % des prestataires de l'assistance-emploi participant aux mesures actives sont des jeunes de moins de 25 ans⁸. Ces derniers comptaient

⁶ Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataire de la Sécurité du revenu, janvier 2003, pages 32 et 33.

⁷ Gouvernement du Québec, Conseil permanent de la jeunesse, La réforme de la Sécurité du revenu. Un parcours semé d'embûches, Québec, 1997, page 33.

⁸ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, avril 1999 à mars 2000, 2000.

pour 13,7 % des prestataires sans contrainte à l'emploi⁹, alors que les 15-25 ans constituaient 15,7 % de la population active québécoise pour la même période¹⁰.

Sur la base de ces seuls résultats, il est possible de tirer deux constats sans équivoque:

- a) la présence des jeunes à l'assistance-emploi est inférieure à leur présence dans la population active ce qui infirme l'hypothèse d'une surreprésentation des jeunes à la sécurité du revenu et ;
- b) les jeunes prestataires constituent le groupe d'âge le plus proactif en matière d'insertion sociale et professionnelle.

Cependant, qu'en est-il de ceux qui refusent de participer au parcours? Ils sont 25 % à ne pas se présenter aux rendez-vous des agents d'emploi malgré le mécanisme de sanction prévu en cas de refus de participations¹¹. Ce refus de collaborer est symptomatique, non pas d'un simple manque de motivation, mais plutôt d'un ensemble de problèmes personnels et professionnels graves vécus par les jeunes que ces mêmes sanctions financières nourrissent d'autant.¹²

Les jeunes qui sont soumis à l'obligation de Parcours n'échappent pas à aux problématiques telles que la toxicomanie (et parfois même la polytoxicomanie), les problèmes familiaux, le manque de scolarité, etc. Bien au contraire, nombre de jeunes qui refusent de participer à toute démarche au prix d'accentuer leurs propres difficultés vivent un ensemble de problématiques avec plus d'acuité que les autres jeunes. Ainsi, la réaction de refus, loin d'en être une de bravade ou de suffisance, est à l'inverse, un appel de désespoir. Cet appel est une conséquence, chez les jeunes concernés, de l'accentuation à leur paroxysme de problématiques croisées. Et loin de répondre à cet appel avec l'aide appropriée, l'approche obligatoire et les sanctions ont l'effet paradoxal d'aggraver l'état général de ces jeunes.

⁹ Basé sur la moyenne de présence à l'assistance-emploi d'avril 1999 à mars 2000. Gouvernement du Québec, Ministère de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur les prestataires de programme d'assistance-emploi, juillet 2000.

¹⁰ Gouvernement du Canada, Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, 2000, pages 127 et 131.

¹¹ L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataire de la Sécurité du revenu, op. cit., page 41.

¹² Idem., page 37 et 38.

RECOMMANDATION :

Le Comité propose l'abolition, à court terme, de toute approche coercitive de mise en mouvement et de tout mécanisme de réduction de prestation et, conséquemment, l'abolition des articles 56 et 57 de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, articles régissant la mise en œuvre de l'obligation de Parcours et du mécanisme de sanctions.

Deuxième étape : un modèle achevé de prestation minimale

S'il est admis que soit déterminé, dans une première étape, un seuil de prestation garanti répondant minimalement aux besoins vitaux et affranchi de toute formule de sanction, il faut, dans une deuxième étape, élargir la réflexion entourant la création d'une prestation minimale bonifiée.

L'objectif recherché est de déterminer un seuil de prestation répondant, non seulement, aux besoins vitaux, mais également à l'ensemble des besoins essentiels. La grille des *besoins essentiels reconnus* proposée par le Ministère de la Solidarité sociale¹³ identifie ces besoins, et, de ce fait, en reconnaît l'importance. Ces besoins comprennent l'alimentation (181 \$), le logement (366 \$), l'entretien ménager (28 \$), les soins personnels (28 \$), les communications (23 \$), l'habillement (56 \$), l'ameublement (25 \$), le transport (24 \$) et les loisirs (21 \$)¹⁴. Le coût de ces besoins pour l'année 2002 totalise 769 \$ par mois et comprend une franchise de 17 \$ pour l'adhésion au régime d'assurance médicament. Il est cependant possible de constater que cette grille sous-évalue les coûts associés à ces besoins.

Le Comité reconnaît l'importance de répondre à l'ensemble de ces besoins. Il est également soucieux du développement personnel et professionnel des jeunes prestataires, ainsi que des moins jeunes. La Sécurité du revenu est, par définition, un revenu de dernier recours ayant comme objectif de soutenir financièrement les prestataires dans leur démarche d'intégration ou de réintégration sociale et professionnelle. Pour ces raisons, le Comité propose, tel qu'exposé en première partie de ce document, un modèle respectueux des personnes nécessiteuses. Il propose également un modèle enclin, non seulement à soutenir les prestataires financièrement, mais aussi à stimuler, sur une base volontaire, l'insertion sociale et professionnelle de ces derniers.

¹³ Gouvernement du Québec, Ministère de la sécurité du revenu, La réforme de la sécurité du revenu : Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, 1996.

¹⁴ Application d'une indexation de 12,7 % sur les données du Ministère de la Sécurité du revenu basée sur l'augmentation comprise entre 1996 et 2003 des prestations des personnes ayant des contraintes sévères en emploi. Cette catégorie de prestataires est la seule dont les indexations ont connu une courbe d'augmentation relativement représentative du coût de la vie au court de cette période.

Dans son scénario achevé de prestation minimale, le Comité propose de maintenir la prestation minimale garantie au même niveau. Il resterait donc un manque à gagner de 149 \$ pour atteindre le montant d'une prestation correspondant aux coûts associés aux besoins essentiels reconnus pour une personne seule sans contrainte à l'emploi (769 \$).

Le Comité propose l'instauration d'une *allocation incitative* de 130 \$ versée à chaque mois et cumulable à la prestation minimale garantie. Il s'agit d'un versement accordé aux prestataires qui acceptent d'initier une démarche d'insertion sociale ou en emploi. Ce versement serait accordé dans le cadre d'une participation aux parcours d'insertion, offerts aux 18-24 ans, à *Place à l'emploi*, s'adressant aux plus de 25 ans, ou encore sur preuve d'une démarche individuelle de recherche d'emploi. Il faudrait toutefois étudier la possibilité d'instaurer une certaine période limite au-delà de laquelle la recherche individuelle d'emploi ne pourrait plus être considérée comme une activité permettant la réception de l'allocation incitative. Le cas échéant, cette période limite pourrait concerner les prestataires qui n'obtiennent pas de résultats concrets en lien avec la recherche individuelle d'emploi. Ces prestataires pourraient alors être référés à une mesure active.

L'articulation de cette allocation incitative est basée sur une approche volontaire qui a fait ses preuves. Pensons à Solidarité jeunesse et à son mécanisme de prestation incitative. Les jeunes de 18 à 24 ans qui acceptent de participer à Solidarité jeunesse voient leurs allocations bonifiées en fonction de l'implication qu'ils démontrent lors de la réalisation de leur plan d'action. Dans ce cas, l'allocation incitative peut aller jusqu'à 120 \$ par mois.

De plus, l'allocation proposée se distingue de l'actuelle Allocation d'aide à l'emploi (AAE) qui relève actuellement d'Emploi-Québec. L'AAE est un montant de 30 \$ versé hebdomadairement (calculée sur une base annuelle, ce versement équivaut à 130 \$ par mois). Cette allocation est accordée aux prestataires qui entreprennent une mesure active d'emploi à long terme. Sont donc exclues de cette catégorie les mesures dites de court terme, associées généralement à la recherche d'emploi. Dans le coffre à outil d'Emploi-Québec, il s'agit des mesures *Services d'aide à l'emploi*, *Activités d'aide à l'emploi*.

Les mesures *Services d'aide à l'emploi*, *Activités d'aide à l'emploi* concernent (année de référence de janvier à décembre 2002) 38,2 % des 32 395 participations aux mesures actives pour les prestataires de l'assistance-emploi. Les prestataires participant à ces mesures reçoivent une compensation connue sous le nom d'Allocation de mesure d'appoints (AMA) d'une valeur de 6 \$ pour chaque jour d'activité.

Le Comité propose le remplacement de l'AAE et l'AMA. Ces formules d'allocation ont le défaut de baser le mérite du versement de l'allocation sur la réalisation à la pièce de chaque activité sans considérer l'implication générale du prestataire pour l'ensemble de ses activités réalisées. Cette approche au jour le jour de versement d'allocation empêche le prestataire concerné de concevoir une démarche d'insertion à plus long terme.

L'allocation proposée de 130 \$ par mois serait versée, quant à elle, sur la base de l'acceptation du prestataire d'entreprendre ou de poursuivre durant tout le mois une démarche de courte ou de longue durée déterminée en compagnie de l'agent d'aide à l'emploi. C'est le refus de rencontrer l'agent d'aide à l'emploi pour fin d'initiation ou de suivi de la démarche qui déterminerait du non-versement de l'allocation incitative proposée.

L'élimination de l'AAE, qui affecterait 12 913 prestataires, permettrait une économie minimale¹⁵ évaluée à 4 648 680 \$. Cette économie serait reconduite au budget consacré à l'allocation proposée. L'évaluation des coûts de l'allocation proposée est déterminée en supposant une mise en mouvement de tous les 158 946 adultes sans contrainte à l'emploi. Considérant l'économie engendrée par l'élimination de l'AAE, l'évaluation des coûts de l'allocation proposée s'élève à 243 307 080 \$ par année. Ce qui exige une augmentation d'environ 8,9 % du budget consacré aux versements des prestations d'assistance-emploi (voir tableau 4).

¹⁵ Les statistiques disponibles de la sécurité du revenu ne permettent pas d'évaluer les économies engendrées par l'élimination de l'Allocation de mesure d'appoint.

Tableau 4: Coût en dollars de la proposition d'allocation incitative à l'intention des adultes sans contrainte à l'emploi en fonction des économies réalisées résultant de l'élimination de l'Allocation d'aide à l'emploi (AAE) d'Emploi-Québec selon une moyenne mensuelle et annuelle pour la période de janvier à décembre 2002.

Adulte seul et monoparental(e)	Conjoint(e) d'étudiant(e)	Couple avec ou sans enfants	2 adultes avec contraintes temporaires	2 adultes avec contraintes temporaires et sévères	Adulte hébergé	Total
--------------------------------	---------------------------	-----------------------------	--	---	----------------	-------

Nombre d'adultes sans contrainte à l'emploi						
Moyenne mensuelle	132 150	266	26 530	-	-	158 946
Coûts en dollars par mois						
Coûts bruts / mois de l'allocation incitative	17 214 080		3 448 900	-	-	20 662 980
Coût / de l'AAE d'Emploi-Québec ¹	322 696		64 694	-	-	387 390
Coût net par / de l'allocation incitative	16 891 384		3 384 206	-	-	20 275 590
Coûts en dollars par années						
Coûts bruts / année de l'allocation incitative	206 568 960		41 386 800	-	-	247 955 760
Coût par / année de l'AAE d'Emploi-Québec	3 872 350		776 328	-	-	4 648 680
Coût net / année de l'allocation incitative	202 696 610		40 610 472	-	-	243 307 080

Sources ¹ Étant donnée l'absence de statistiques au sujet de l'AAE, le Comité propose l'évaluation des coûts de la façon suivante : considérant 12 913 adultes prestataires ayant bénéficié de l'AAE, nous considérerons que chacun d'entre eux a bénéficié au moins d'une semaine par mois d'allocation, soit 30 \$ par mois. Par ailleurs, la proportion des utilisateurs de l'AAE entre adulte seul, monoparental et conjoint d'étudiant d'une part et couple sans enfant d'autre part est évaluée par le Comité sur la base de la proportion du nombre de prestataires sans contrainte à l'emploi recensés dans ces mêmes catégories.

L'allocation proposée, cumulée au retour de TVQ de 22,33 \$ par mois auquel le prestataire à droit, ferait grimper la prestation d'assistance-emploi de 152,33 \$ et permettrait un versement total de 772,33 \$ par mois pour une personne seule sans contrainte à l'emploi. Cette somme correspondrait aux coûts des besoins essentiels reconnus (voir tableau 5 pour les autres catégories de prestataires).

Tableau 5: Prestation minimale garantie mensuelle en dollars pour les ménages sans contrainte à l'emploi

Adulte seul	Mono-parental(e) 1 enfant	Mono-Parental(e) 2 enfants	Conjoint(e) d'étudiant(e) ¹	Couple sans enfant	Couple avec 1 enfant	Couple avec 2 enfants	Adulte hébergé ²
-------------	------------------------------	-------------------------------	---	-----------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------------

PRESTATIONS NÉCESSAIRES DES MÉNAGES								
Montant pour la TVQ ¹	22,33	22,33	22,33	13,33	26,66	26,66	26,66	-
Allocation familiale (Gouv. du Québec) ²	-	325	525	-	-	217	417	-
Allocation incitative proposée	130	130	130	130	130 / adulte	130 / adulte	130 / adulte	-
Prestation minimale garantie proposé	620	620	620	448	896	896	896	222
Total minimal de prestation	642,33	967,33	1167,33	461,33	922,66	1 139,66	1 339,66	-
Total maximal de prestation proposé	772,33	1 097,33 ³	1 297,33 ³	591,33	1 182,66	1 399,66	1 599,66	222
TOTAL DES BESOINS ESSENTIELS ET VITAUX RECONNU À TITRE DE COMPARAISON								
	769	1 126	1 369	573	1 143	1 386	1 598	222

Sources ¹ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi, Solidarité sociale et famille, Sécurité du revenu, www.mess.gouv.qc.ca/francais/sr/assistance/prestation/index.htm, mai 2003.

² Gouvernement du Québec, Régie des rentes, www.rrq.gouv.qc.ca/fr/famille/10_01.htm.

³ Les scénarios de prestations nécessaires pour les ménages monoparentaux de un ou deux enfants développés par le Comité révèlent un manque à gagner oscillant entre 28,67 \$ et 71,67 \$ considérant le total des besoins essentiels et vitaux. Ce manque à gagner s'explique par la faiblesse des barèmes de prestation d'allocations familiales dédiés à ces ménages.

RECOMMANDATION :

Le Comité propose la création d'un incitatif positif de mise en mouvement en lieu et place de l'approche coercitive de mise en mouvement et de la sanction financière associée.

RECOMMANDATION :

Le Comité propose l'instauration d'une *allocation incitative* de 130 \$ par mois conditionnelle à la mise en mouvement du prestataire et cumulable à la prestation minimale garantie.

La majoration des prestations dans un scénario achevé permettrait donc, à travers une logique incitative, de combler les besoins vitaux et essentiels des prestataires. Dans cette même logique et par souci d'équité, il faudrait également majorer le revenu des prestataires avec contraintes temporaires à l'emploi. Ces derniers bénéficient actuellement d'une allocation pour contraintes temporaires leur permettant d'obtenir un revenu équivalent à la valeur des besoins vitaux. Une telle majoration des prestations pour 101 607 prestataires inscrits en moyenne par mois est évaluée à 172 507 968 \$ par année (voir le tableau 6).

Le Comité soulève également l'importance de rehausser les prestations des adultes ayant des contraintes sévères à l'emploi. Ces derniers, au nombre de 112 684 prestataires, bien que bénéficiant actuellement de prestations équivalant aux besoins vitaux et essentiels reconnus, ont des besoins plus nombreux et particuliers (par exemple : un soutien à la mobilité réduite). Le législateur devra effectuer une évaluation précise de ces besoins et ajuster les prestations en conséquence.

Les coûts totaux d'un scénario achevé de prestation minimale (prestation minimale garantie, allocation incitative et augmentation des prestations pour les adultes avec contraintes temporaires à l'emploi) s'élèvent donc sur une base annuelle à 571 818 710 \$, soit environ 20,8 % d'augmentation du budget consacré aux versements des prestations d'assistance-emploi. (Voir le tableau 6).

Tableau 6: Coût en dollars de la prestation minimale et de l'allocation incitative à l'intention des adultes sans contrainte à l'emploi et coût en dollars de la majoration des prestations des ménages avec contraintes temporaires à l'emploi selon une moyenne annuelle pour la période de janvier à décembre 2002.

	Adulte seul et monoparental(e)	Conjoint(e) d'étudiant(e)	Couple avec ou sans enfants	2 adultes avec contraintes temporaires	2 adultes avec contraintes temporaires et sévères	Adulte hébergé	Total / année
Coûts en dollars par année (ménage / adulte sans contrainte à l'emploi)							
Coût de la prestation minimale	153 822 600	973 560	13 848 660	-	-	-	168 644 820
Coût net / année de l'allocation incitative	202 696 610		40 610 472	-	-	-	243 307 080
Sous total	357 492 770		54 459 132	-	-	-	411 951 902
Coûts en dollars par année (ménage avec contraintes temporaires à l'emploi et adulte hébergé)							
Coût / année de la majoration.	114 476 640	1 783 296	43 853 520	8 358 480	985 392	3 050 640	172 507 968
Sous total							
Total / année	473 752 706		85 671 492	8 358 480	985 392	3 050 640	571 818 710

RECOMMANDATION :

Le Comité propose, dans le cadre d'un scénario achevé de prestation minimale, la majoration des prestations des adultes avec contrainte temporaire à l'emploi afin que ces derniers puissent combler leurs besoins vitaux et essentiels.

RECOMMANDATION :

Le Comité propose l'indexation annuelle automatique de la prestation minimale garantie et de l'allocation incitative proposée au coût de la vie déterminé par l'Indice des prix à la consommation (IPC).

RECOMMANDATION :

Considérant l'importance de la valoriser la valeur du travail et de d'éviter l'accoutumance à l'assistance-emploi

Tel que prescrit dans l'avis du Comité concernant la réforme des normes du travail et intitulé *La Loi sur les normes du travail* :

« Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vit sous le seuil du faible revenu ; »

« Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau-Brunswick ; »

« Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. (...) Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans (...) pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale.

Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum (selon l'IPC).¹⁶ »

¹⁶ Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, La loi sur les normes du travail, 2002, page 19.

Résumé des recommandations

1. Le Comité propose l'instauration à court terme d'un seuil de prestation minimale au montant de 620 \$ par mois pour un ménage composé d'un adulte seul sans contrainte à l'emploi et de 896 \$ par mois pour un ménage composé d'un couple sans contrainte à l'emploi et ce dans l'objectif de satisfaire uniquement les besoins vitaux.
2. Le Comité propose l'abolition, à court terme, de toute approche coercitive de mise en mouvement et de tout mécanisme de réduction de prestation et, conséquemment, l'abolition des articles 56 et 57 de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, articles régissant la mise en œuvre de l'obligation de Parcours et du mécanisme de sanctions.
3. Le Comité propose la création d'un incitatif positif de mise en mouvement en lieu et place de l'approche coercitive de mise en mouvement et de la sanction financière associée.
4. Le Comité propose l'instauration d'une *allocation incitative* de 130 \$ par mois conditionnelle à la mise en mouvement du prestataire et cumulable à la prestation minimale garantie.
5. Le Comité propose, dans le cadre d'un scénario achevé de prestation minimale, la majoration des prestations des adultes avec contrainte temporaire à l'emploi afin que ces derniers puissent combler leurs besoins vitaux et essentiels.
6. Le Comité propose l'indexation annuelle automatique de la prestation minimale garantie et de l'allocation incitative proposée au coût de la vie déterminé par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
7. Considérant l'importance de valoriser la valeur du travail et de d'éviter l'accoutumance à l'assistance-emploi
Considérant qu'un fort pourcentage de jeunes de moins de trente ans vit sous le seuil du faible revenu ;

Considérant que la détermination d'un salaire minimum a pour objectif de prendre en compte ce qu'il en coûte à un salarié pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé, comme le précise explicitement la Commission de surveillance des salaires minimums au Manitoba et au Nouveau-Brunswick ;

Le CAJ recommande que le salaire minimum soit rehaussé, de telle sorte que les revenus d'une personne vivant seule, travaillant à temps plein, atteignent le seuil de faible revenu. (...) Cette augmentation pourrait être étalée sur trois ans (...) pour permettre aux entreprises d'ajuster graduellement leur masse salariale. Afin d'éviter que cet objectif ne soit dilué par la hausse du coût de la vie, la prochaine recommandation suggère l'indexation annuelle automatique du salaire minimum (selon l'IPC).

Bibliographie

- Front commun des personnes assistées sociales, Prestation minimale, analyse, enjeux, perspectives, 2003.
- Gouvernement du Canada, Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, 2000.
- Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataire de la Sécurité du revenu, 2003.
- Gouvernement du Québec, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, La loi sur les normes du travail, 2002.
- Gouvernement du Québec, Conseil permanent de la jeunesse, La réforme de la Sécurité du revenu. Un parcours semé d'embûches, Québec, 1997.
- Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, avril 1999 à mars 2000, 2000.
- Gouvernement du Québec, Ministère de la sécurité du revenu, La réforme de la sécurité du revenu : Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, 1996.
- Gouvernement du Québec, Ministère de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur les prestataires de programme d'assistance-emploi, juillet 2000, 2000

Montréal, le 26 février 2003

Madame Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe
Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
425, rue Saint-Amable, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Objet : Avis sur les orientations d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources externes et leur impact sur la prestation de services dédiée aux personnes judiciairisées adultes

Madame,

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte s'inquiète des orientations que semble vouloir adopter Emploi-Québec pour la gestion des organismes spécialisés de main-d'œuvre et principalement de leur impact probable sur la prestation de services offerte aux personnes judiciairisées adultes.

Tout d'abord, il semble maintenant qu'Emploi-Québec souhaite financer les organismes d'employabilité selon l'approche forfaitaire par coût client. Le Comité aviseur réitère sa position défavorable face à tout mode de financement par coût client, coût service ou coût horaire qui ferait diminuer l'achalandage historique des organismes spécialisés pour cette clientèle. Il s'oppose à tout mode de financement qui compromettrait le processus d'intervention spécialisée et l'expertise développée par les organismes.

En ce qui concerne les personnes judiciairisées adultes, nous avons déjà fait la démonstration qu'une approche particulière, développée sur une pratique de plus de 25 ans, assure le succès des interventions. Cette approche a été bien décrite dans le *Portrait des pratiques d'intervention spécialisées en employabilité pour les personnes judiciairisées adultes* que nous vous avons fait parvenir au printemps 2002. Il est clairement démontré dans ce document que les interventions dédiées aux personnes judiciairisées adultes doivent tenir compte, entre autres, de la dynamique, des conditions de libération, des délits et de l'environnement juridique et légal de ces personnes. L'expertise développée par les organismes en cette matière ne peut être scindée en « services », ni remplacée, et doit être traitée dans sa globalité. Pour le Comité aviseur, il est primordial de protéger cette expertise particulière dont la pertinence est démontrée chaque année par les résultats probants des organismes impliqués.

De plus, comme nous l'avons également déjà signalé à Emploi-Québec, l'accessibilité des services doit demeurer universelle pour les personnes judiciairisées adultes. La tendance, de plus en plus marquée, de vouloir privilégier les personnes qui reçoivent du soutien du revenu (assurance-emploi et assistance-emploi) au détriment des personnes dites « sans-chèque » est inéquitable, particulièrement pour les personnes judiciairisées adultes. Il faut bien comprendre que celles-ci sont pour la plupart très pauvres et que leur inaccessibilité à l'assistance-emploi est souvent reliée à leur condition juridique relative à leur libération conditionnelle. Par exemple, les personnes sous juridiction fédérale libérées dans les centres correctionnels communautaires (CCC) et les centres résidentiels communautaires (CRC) ne sont pas admissibles à l'assistance-emploi, car elles reçoivent une allocation du Service correctionnel Canada équivalente à la prestation de base de l'assistance-emploi. Ces personnes demeurent néanmoins très démunies et, sans service d'employabilité spécialisé, elles ont très peu de chance de s'intégrer au marché du travail. Conséquemment, la seule option qu'il leur reste après leur séjour (environ six mois) dans les CCC et CRC demeure l'inscription à l'assistance-emploi. Pour le Comité aviseur, retarder l'accès des « sans-chèque » aux services spécialisés de main-d'œuvre ne fait que reporter une situation inévitable qui deviendra alors beaucoup plus coûteuse pour Emploi-Québec.

Par le présent avis, le Comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes réaffirme sa position et ses inquiétudes face aux orientations éventuelles d'Emploi-Québec et souligne les situations inéquitables engendrées par de telles procédures envers la clientèle judiciairisée adulte. Il serait inconcevable que, pour des considérations purement administratives, les changements adoptés par Emploi-Québec privent la clientèle de leur droit aux services spécialisés et détériorent l'expertise développée par les organismes d'employabilité pour ces personnes.

Soyez assurée, Madame, que nous demeurons disponibles pour toute rencontre ou discussion sur les orientations d'Emploi-Québec qui nous apparaissent des éléments majeurs dans le maintien et le développement de la prestation de services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes judiciairisées adultes.

En toute collaboration,

Michel Monette, président
Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

QUESTION 19

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE19

Titre

État de toutes les négociations avec le fédéral entourant les personnes handicapées et les jeunes.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

• Jeunes

Dès la conclusion de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail en 1997, le Québec a fait des représentations auprès du gouvernement fédéral en vue de rapatrier l'ensemble des ressources consacrées aux mesures actives, dont celles de la Stratégie emploi-jeunesse. Dans le cadre de cette Stratégie, Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC) investit au Québec en moyenne environ 50 millions de dollars par année.

En 2003, la Stratégie emploi jeunesse a été révisée par RHDC et comprend maintenant trois volets : *Connexion compétences*, *Objectif carrière* et *Expérience emploi été*. Ces mesures dédoublent des services équivalents offerts par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi et par les ressources externes, dont les Carrefours Jeunesse Emploi, ainsi que dans le cadre du programme Placement étudiant du ministère du Développement économique et régional (MDER).

Depuis sa nomination, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a abordé, à quelques reprises avec ses homologues fédéraux, la question du rapatriement de la Stratégie emploi jeunesse. À ce jour, aucune discussion formelle n'a cependant été amorcée sur le sujet.

• Personnes handicapées

Dans le cadre de l'accord sur l'*Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH)*, le gouvernement fédéral défraie 50 % des investissements faits par le Québec dans ce domaine, jusqu'à concurrence de 39,1 M\$. Les dépenses admissibles du Québec depuis 1997 excèdent le maximum de la contribution fédérale.

Le cadre multilatéral présentement en vigueur ainsi que les ententes bilatérales afférentes arrivent à échéance à la fin mars 2004. À cet égard, les ministres responsables des services sociaux ont approuvé un nouveau *Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées* qui devrait être signé prochainement. Jusqu'à présent, aucun financement additionnel n'a été annoncé par le gouvernement fédéral.

Le Québec a de nouveau choisi de ne pas adhérer à ce cadre multilatéral et préconise le renouvellement de son entente bilatérale afin d'obtenir sa juste part des fonds que le gouvernement fédéral investira dans ce domaine.

L'administration de cette entente bilatérale relève du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Le MSSS a d'ailleurs entrepris, en février dernier, des discussions avec RHDC afin de reconduire l'entente actuelle. Les négociations se poursuivent.

SOURCE :

Direction des affaires canadiennes et internationales – 20 avril 2004

COLLABORATION :

Emploi-Québec et Direction générale des politiques

VALIDATION :

DGPSC/BSMA – 20 avril 2004

QUESTION 20

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE20

Titre

Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions-ressources :

- a) dépenses totales pour 2002-2003 et pour 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;
- b) budget disponible pour l'année en cours;
- c) nombre de personnes admissibles à ce jour par région et par secteur d'activité;
- d) budget consacré par région-ressource;
- e) taux de réintégration en emploi des personnes admissibles;
- f) moyenne des sommes versées aux personnes admissibles au programme par région et par secteur d'activité.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- a) **Dépenses totales en 2003-2004 (au 31 mars 2004)**
294 640,55 \$
- b) **Budget disponible pour l'année 2003-2004**
995,7 K\$
- c) **Nombre de personnes admissibles à ce jour par région**
 - 01- Bas-St-Laurent : 541
 - 02- Saguenay Lac St-Jean : 284
 - 04- Mauricie : 95
 - 05- Estrie : 315
 - 08- Abitibi-Témiscamingue : 627
 - 09- Côte-Nord : 67
 - 10- Nord du Québec : 130
 - 11- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : 327
 - Total : 2 386**Et par secteur d'activités**
 - Secteur primaire : 1 397
 - Transformation : 692
 - Services : 297
- d) **Dépenses réalisées par région ressource**
 - 01- Bas-St-Laurent : 89 469,91 \$
 - 02- Saguenay Lac St-Jean : 48 058,22 \$
 - 04- Mauricie : 1 514,91 \$
 - 05- Estrie : 7 532,98 \$
 - 08- Abitibi-Témiscamingue : 8 937,17 \$
 - 09- Côte-Nord : 67 875,13 \$
 - 10- Nord du Québec : 33 474,68 \$
 - 11- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : 37 777,55 \$
 - Total : 294 640,55 \$
- e) **Taux de réintégration en emploi des personnes admissibles**
Ces données ne sont pas disponibles. Cependant, le taux de présence sur le programme est limité. Cela s'explique en partie parce que la majorité des travailleurs licenciés ont droit à l'assurance-emploi. Compte tenu que le programme a débuté que le 1^{er} mai 2003, le taux de présence au programme en 2004-2005 sera un meilleur indicateur de la réintégration en emploi des personnes admissibles, une fois que les prestations d'assurance-emploi seront terminées pour les travailleurs rendus admissibles en 2003-2004.
- f) **Moyenne des sommes versées aux personnes admissibles au programme par région et par secteur d'activité**
Prestation mensuelle moyenne en mars 2004 : 713,54 \$.

SOURCE : Direction des politiques de sécurité du revenu – 7 avril 2004
VALIDATION : Direction générale des politiques – 13 avril 2004
 Direction du budget et des opérations financières – 13 avril 2004

QUESTION 21

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE21

Titre

Mesures de concertation pour l'emploi :

- nombre d'entreprises, d'organismes et de travailleurs qui ont bénéficié de la mesure en 2003-2004;
- impact de cette mesure sur la création ou le maintien des emplois dans les entreprises visées.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- Les données pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004 indiquent que plus de 2 500 entreprises/organismes auront bénéficié d'une des 3 212 nouvelles participations enregistrées dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi. Environ huit entreprises rejointes sur 10 comptent moins de 100 employés. La prochaine livraison informatique permettra de suivre de façon systématique le volume de travailleurs touchés par les interventions. Il est à noter que les entreprises bénéficient également, par exemple, de services conseils offerts par le personnel spécialisé d'Emploi-Québec ou des services de placement non comptabilisés dans la mesure Concertation pour l'emploi.
- Le soutien offert vise à favoriser la prise en charge, par l'entreprise, des problèmes qu'elle rencontre. Le niveau d'aide accordé est modulé en fonction de la capacité financière de l'entreprise. Sauf exception, l'entreprise doit assumer 50 % du coût des activités autorisées. Les impacts des interventions sont souvent de nature intermédiaire, c'est-à-dire qu'elles contribuent à assurer de meilleures conditions pour maintenir les emplois susceptibles de disparaître ou de ne pas être créés (ex. : problème de formation, d'organisation du travail, de recrutement). Des travaux sont en cours afin de développer des indicateurs permettant de mesurer les impacts auprès des entreprises.

Résultats cumulatifs au 20 février 2004

Volets de la mesure Concertation pour l'emploi	Nouvelles participations
Comité de concertation	104
Comité d'aide au reclassement	48
Comité sectoriel	28
Comité aviseur	4
Aménagement et réduction du temps de travail	15
Soutien à la gestion des ressources humaines	2 420
Projets de stabilisation de l'emploi	59
Support à l'exécution des mesures actives	78
Table ad hoc de concertation	277
Autres projets	179
Total des nouvelles participations	3 212 ¹

Données officielles de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique pour la période du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004.

Note : 1. Une entreprise peut bénéficier de plus d'une intervention au cours de l'année.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi – 9 mars 2004

VALIDATION : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique – 25 mars 2004

QUESTION 22

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE22

Titre

Programme d'apprentissage en milieu de travail :

- a) dépenses totales pour 2003-2004 ventilées par région;
- b) budget disponible lui étant consacré pour l'année en cours ;
- c) nombre de participants à ce jour, par secteur d'activités ou par métier;
- d) nombre d'entreprises participantes à ce jour par secteur d'activités;
- e) nombre de compagnons formés à ce jour par secteur d'activités ou par métier;
- f) nombre de diplômes obtenus, le taux d'échec et de décrochage;
- g) nombre de normes professionnelles établies et nombre en cours de définition.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- a) Il n'y a pas de budget spécifique pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, l'effort consenti par le réseau d'Emploi-Québec relativement à la gestion du programme se chiffre à 25 effectifs à temps complet ou 1,4 M\$. L'effort des unités centrales dédiées au soutien des comités sectoriels de main-d'oeuvre pour le développement des normes professionnelles et des outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences se chiffre à 6 effectifs à temps complets ou 0,33 M\$. Par ailleurs, des 3 M\$ consentis par le plan d'affectation 2003-2004 du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre en subventions aux comités sectoriels de main-d'oeuvre pour le développement des normes professionnelles et des outils, 1,8 M\$ a été engagé et 871 740 \$ ont été versés.

Finalement, les entreprises qui participent au Programme d'apprentissage en milieu de travail peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt qui varie de 15 à 30 % des dépenses admissibles (Crédits d'impôt pour stage en milieu de travail). Soulignons que le budget du 30 mars dernier double le montant des dépenses admissibles pour les régions ressources. De plus, la portion des dépenses de formation qui n'est pas remboursée par le crédit d'impôt peut être comptabilisée aux dépenses effectuées en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.

- b) Il n'y a pas de budget spécifique pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail, outre les 3 M\$ du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre dédiés au développement des normes professionnelles, des outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences par les comités sectoriels de main-d'oeuvre.
- c) Le Programme d'apprentissage en milieu de travail a été implanté le 1^{er} avril 2002. Une entente relative au Programme d'apprentissage en milieu de travail est convenue entre l'apprenti, l'employeur et le représentant d'Emploi-Québec. Vous trouverez ci-dessous, le nombre de nouvelles ententes signées pour 41 métiers disponibles, au cours de l'année 2003-2004 et ce, jusqu'au 31 janvier 2004 :

Abattage en forêt mixte ou feuillue	17
Affûtage	13
Boucherie industrielle découpe	10
Boucherie de détail	70
Boulangerie	47
Coiffure	124
Conduite d'équipements de scierie – classage – éboutage	3
Conduite d'équipements de scierie – délignage	4
Conduite d'équipements de scierie – écorçage	4
Conduite d'équipements de scierie – empilage	11
Conduite d'équipements de scierie – refendage	2
Conduite d'équipements de scierie – sciage	6
Conduite d'équipements de scierie – triage	1
Conduite, réglage de machines à mouler les plastiques	41

Conduite, réglage de machines-outils à commande numérique	37
Cuisine d'établissement	217
Débroussaillage	581
Ébénisterie	185
Entretien de véhicules récréatifs	20
Fabrication de moules	20
Finition de meubles	54
Impression sur presse flexographique	15
Impression sur presse rotative	7
Impression sur presse sérigraphique	14
Matriçage	1
Mécanique d'engins de chantier	12
Mécanique industrielle	82
Nettoyage industriel	5
Opération de réseau de distribution d'eau potable	52
Opération du réseau d'aqueduc	63
Opération de station avec captage d'eau souterraine et désinfection au chlore	24
Ouvrier agricole en production laitière	12
Pâtisserie	53
Programmation et conduite de machines-outils à commande numérique	14
Rembourrage industriel	13
Réparation de moteurs et de matériel électriques	9
Soudage-montage	130
Soudage	57
Technique en services de télécommunication câblée	3
Tôlerie de précision	28
Usinage	90
Total	2 151

d) Au cours de l'année 2003-2004 et ce, jusqu'au 31 janvier 2004, 834 entreprises ont signé des ententes de qualification (voir 22c).

e) Le compagnon peut être jumelé à plus d'un apprenti. Au cours de l'année 2003-2004 et ce, jusqu'au 31 janvier 2004, 175 compagnons ont été formés dans les métiers suivants :

Affûtage	2
Boulangerie	5
Coiffure	17
Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques	5
Conduite, réglage de machines-outils à commande numérique	7
Cuisine d'établissement	7
Débroussaillage	5
Ébénisterie	34
Entretien de véhicules récréatifs	1
Fabrication de moules	3
Finition de meubles	15
Impression sur presse flexographique	4
Impression sur presse sérigraphique	3
Mécanique industrielle	24
Pâtisserie	4
Programmation et conduite de machines-outils à commande numérique	7
Rembourseur industriel	2
Réparation de moteurs et de matériel électriques	2
Soudage-montage	14
Soudage	1
Technique en services de télécommunication câblée	4
Tôlerie de précision	2
Usinage	7
Total	175

- f) Au cours de l'année 2003-2004 et ce, jusqu'au 31 janvier 2004, 564 apprentis ont obtenu un certificat de qualification confirmant la maîtrise de toutes les compétences requises à l'exercice d'un métier.

Les notions d'échec et de décrochage n'existent pas dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail. En effet, la progression dans un métier, par la maîtrise une à une des compétences nécessaires à son exercice se réalise en fonction des besoins de formation de l'apprenti et en respectant son rythme propre de même que la spécificité de la description d'emploi de l'apprenti ainsi que de l'organisation du travail de l'entreprise qui l'emploi.

- Ainsi, un apprenti peut prendre plus ou moins de temps pour acquérir une compétence donnée sans qu'il ne soit question d'échec.
- De la même façon, un apprenti qui n'obtient pas le certificat de qualification professionnelle ne peut être qualifié de décrocheur, puisque les quelques compétences acquises dans le cadre du Programme peuvent répondre à son besoin initial en lui permettant d'exercer parfaitement les tâches liées à son propre poste de travail.

- g) À ce jour, six normes ont été approuvées :

- Abatteur manuel
- Opérateur de métiers à filer
- Opérateur en nettoyage industriel
- Ouvrier agricole en production laitière
- Pressier sur presse à feuilles offset
- Poissonnier

Trois normes professionnelles ont été élaborées et sont en voie d'adoption :

- Opérateur d'équipements de finition reliure
- Contrôleur de la qualité (pêche)
- Ouvrier sylvicole débroussaillieur

Onze (11) autres normes sont présentement en élaboration :

- Assembleur de portes et fenêtres
- Ébéniste
- Éclairagiste de plateaux (production cinématographique et télévisuelle)
- Mouliste
- Libraire
- Matriceur
- Opérateur de procédés complémentaires (imprimerie)
- Outilleur
- Peintre finisseur de meubles
- Pressier sur presse rotative
- Rembourseur

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
– 14 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 15 avril 2004

QUESTION 23

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE23

Titre

Formation pour chacune des régions du Québec au cours des deux dernières années :

- a) liste des formations offertes;
- b) nombre de participants pour chacune de ces formations;
- c) statut de ces participants;
- d) budget consacré à chacune de ces formations et pour l'ensemble;
- e) taux de réintégration à l'emploi;
- f) nombre de cours offerts dans les Commissions scolaires par Emploi-Québec et coûts de ceux-ci depuis la création d'Emploi-Québec, ventilés par année et par Commission scolaire.

Exposé et statistiques

- a) b) et c) Emploi-Québec ne dispose pas d'une liste de formations offertes. Toutefois, vous retrouverez à l'annexe A la liste des divers types de formations offertes, le nombre de participants pour chacun de ces types de formation et ce, selon le statut des participants. En date du 20 février 2004, Emploi-Québec a dénombré 38 667 nouveaux participants inscrits aux diverses formations.
- d) Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail ne fait pas l'objet d'une programmation par mesure. Toutefois, les réalisations sont consignées pour chacune des mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec. Les dépenses comptabilisées dans le cadre de la mesure de formation, en date du 27 février 2004, sont de 261,4M\$.
- e) Vous trouverez à l'annexe B, ci-jointe, le taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation pour chacune des régions du Québec. Pour l'ensemble du Québec, la moyenne d'intégration à l'emploi est de l'ordre de 54,7 %.
- f) Finalement, l'annexe C présente les coûts reliés aux achats de formation auprès des différentes commissions scolaires par région.

SOURCE :

Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 20 avril 2004
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

COLLABORATION : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi - 16 avril 2004

VALIDATION:

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique – 21 avril 2004

Titre

- a) liste des formations offertes
- b) nombre de participants pour chacune de ces formations
- c) statut de ces participants

**Nombre de nouveaux participants par type de formation¹
et selon leur statut² du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004**

Types de formation	Total de la clientèle	Assistance -emploi	Assurance -emploi	Sans soutien public du revenu
Francisation	3 628	2 732	798	217
Alphabétisation	562	348	263	23
Préalable à la formation professionnelle	2 323	1 205	1 382	118
Formation générale secondaire	6 535	3 562	3 630	292
Formation professionnelle secondaire	14 711	4 306	11 400	824
Formation technique collégiale	4 014	1 159	2 924	323
Formation générale pré-universitaire	38	14	26	2
Formation universitaire	61	26	28	11
Entreprises d'entraînement	1 391	386	1 027	157
Services d'insertion socio-professionnelle	1 271	848	506	105
Services d'insertion métiers semi-spécialisés	796	429	420	78
Formation linguistique	857	237	625	58
Orientation et préparation à l'emploi	81	58	29	10
Autre	3 739	782	2 953	280
Total de la Mesure de formation	38 667	15 576	25 111	2 461

1. La somme des adultes par types de formation peut être supérieure au nombre total d'adultes distincts, car une même personne peut avoir effectué plus d'une participation durant la période. Ainsi, si la personne a participé à plusieurs types de formation, elle sera dénombrée dans chacun des types, mais une seule fois dans le total de la Mesure de formation.

2. La somme des participations de chaque catégorie de clientèle (statut) est supérieure au total présenté dans le tableau, parce qu'un même participant peut être comptabilisé dans plus d'une catégorie. Ainsi, une même personne peut être à la fois prestataire de l'assistance-emploi et participant de l'assurance-emploi.

SOURCE : Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004

SOURCE : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, le 21 avril 2004

SUIVI DES INDICATEURS D'EMPLOI-QUÉBEC
Données cumulatives selon la région
(préliminaires février 2004)

TAUX D'EMPLOI
DES PERSONNES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE MESURE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE OU TECHNIQUE

INDICATEURS	RÉSULTATS
Bas Saint-Laurent	61,7%
Saguenay-Lac Saint-Jean	62,2%
Capitale-Nationale	60,4%
Mauricie	57,1%
Estrie	59,3%
Montréal	39,6%
Outaouais	54,8%
Abitibi-Témiscamingue	51,5%
Côte-Nord	66,6%
Nord-du-Québec	56,1%
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	56,7%
Chaudière-Appalaches	58,8%
Laval	56,0%
Lanaudière	61,9%
Laurentides	65,0%
Montréal	58,1%
Centre-du-Québec	61,1%
Ensemble du Québec	54,7%

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
- 12 mars 2004

VALIDATION : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
- 7 avril 2004

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE23c) Annexe B

Titre

Formation pour chacune des régions du Québec au cours des deux dernières années :

c) statut des participants;

Nombre de nouvelles participations par type de formation, selon le statut du participant

SECONDAIRE

Type de formation	Assistance-emploi	Assurance-emploi	Sans soutien public du revenu
Francisation	2 912	850	222
Alphabétisation	360	268	23
Formation générale secondaire ou préalable à la formation professionnelle ou technique	5 019	5 215	416
Formation professionnelle	4 413	11 696	836
Métiers semi-spécialisés ou services d'insertion socio-professionnelle	1 306	935	183
Autres langues que le français	244	644	59
Totaux	14 254	19 608	1 739

COLLÉGIAL

Type de formation	Assistance-emploi	Assurance-emploi	Sans soutien public du revenu
Formation technique collégiale	1 191	2 981	326

ENTREPRISES D'ENTRAÎNEMENT

Type de formation	Assistance-emploi	Assurance-emploi	Sans soutien public du revenu
Entreprises d'entraînement	400	1 058	158

SOURCE : Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, du 1^{er} avril 2003 au 20 février 2004

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
– 9 mars 2004

VALIDATION : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique –
7 avril 2004

COMMISSION SCOLAIRE

RÉGION	NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	ENGAGEMENT
BAS ST-LAURENT	Estuaire, CS de l'	2 800,00 \$
	Fleuve-et-des-Lacs, CS du	318 659,74 \$
	Kamouraska-Rivière-du-Loup, CS de	118 363,04 \$
	Monts-et-Marées, CS des	455 654,53 \$
	Phares, CS des	805 280,38 \$
	Premières-Seigneuries, CS des	47 310,53 \$
	Sous-total	1 748 068,22 \$
SAGUENAY/LAC ST-JEAN	De La Jonquière, CS	265 780,09 \$
	Lac-Saint-Jean, CS du	259 587,06 \$
	Laval, CS de	4 055,00 \$
	Pays-des-Bleuets, CS du	237 225,48 \$
	Rives-du-Saguenay, CS des	129 225,84 \$
	Sous-total	895 873,47 \$
CAPITALE-NATIONALE	Capitale, CS de la	1 214 852,50 \$
	Central Québec, CS	22 051,56 \$
	Charlevoix, CS de	130 290,20 \$
	Découvreurs, CS des	47 295,00 \$
	Portneuf, CS de	312 414,85 \$
	Premières-Seigneuries, CS des	1 114 454,44 \$
	Sous-total	2 841 358,55 \$
MAURICIE	Chemin-du-Roy, CS du	938 091,92 \$
	Énergie, CS de l'	605 448,09 \$
	Sous-total	1 543 540,01 \$
ESTRIE	Eastern Townships, CS	159 743,17 \$
	Hauts-Cantons, CS des	73 271,12 \$
	Région-de-Sherbrooke, CS de la	689 012,33 \$
	Sommets, CS des	17 332,55 \$
	Sous-total	939 359,17 \$
MONTRÉAL	English-Montréal, CS	434 633,08 \$
	Laval, CS de	2 350,00 \$
	Lester-B,-Pearson, CS	881 538,39 \$
	Marguerite-Bourgeoys, CS	2 329 994,29 \$
	Montréal, CS de	3 032 684,49 \$
	Pointe-de-l'Île, CS de la	1 157 534,52 \$
	Rivière-du-Nord, CS de la	187 066,86 \$
	Sous-total	8 025 801,63 \$
OUTAOUAIS	Coeur-des-Vallées, CS au	221 523,53 \$
	Draveurs, CS des	244 972,56 \$
	Hauts-Bois-de-l'Outaouais, CS des	141 404,38 \$
	Pierre-Neveu, CS	22 200,00 \$
	Portages-de-l'Outaouais, CS des	110 284,61 \$
	Western Québec, CS	86 236,62 \$
	Sous-total	826 621,70 \$
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	Harricana, CS	363 084,42 \$
	Lac-Abitibi, CS du	564 765,35 \$
	Lac-Témiscamingue, CS du	45 508,68 \$
	Or-et-des-Bois, CS de l'	475 866,62 \$
	Pierre-Neveu, CS	22 200,00 \$
	Rouyn-Noranda, CS de	257 634,91 \$
	Western Québec, CS	10 568,00 \$
	Sous-total	1 739 627,98 \$

RÉGION	NOM DE L'ÉTABLISSEMENT	ENGAGEMENT
CÔTE-NORD	Estuaire, CS de l'	251 795,97 \$
	Fer, CS du	159 240,86 \$
	Moyenne-Côte-Nord, CS de la	71 551,71 \$
	Pays-des-Bleuets, CS du	30 898,58 \$
	Eastern Shores, CS	33 679,12 \$
	Sous-total	547 166,24 \$
NORD-DU-QUÉBEC	Baie-James, CS de la	97 781,89 \$
	Sous-total	97 781,89 \$
GASPÉSIE/ÎLES-DE-LA-MADELEINE	Chic-Chocs, CS des	212 015,36 \$
	Îles, CS des	182 130,69 \$
	René-Lévesque, CS	185 235,56 \$
	Eastern Shores, CS	52 198,16 \$
	Sous-total	631 579,77
CHAUDIÈRE-APPALACHES	Beauce-Etchemin, CS de la	488 294,23 \$
	Côte-du-Sud, CS de la	728 801,58 \$
	L'Amiante, CS de	132 324,28 \$
	Navigateurs, CS des	571 837,76 \$
	Sous-total	1 921 257,85 \$
LAVAL	Laval, CS de	821 973,37 \$
	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	1 162 028,78 \$
	Sous-total	1 984 002,15 \$
LANAUDIÈRE	Affluents, CS des	985 979,71 \$
	Samares, CS des	1 814 788,57 \$
	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	191 516,81 \$
	Sous-total	2 992 285,09 \$
LAURENTIDES	Laurentides, CS des	798 965,61 \$
	Pierre-Neveu, CS	560 387,57 \$
	Rivière-du-Nord, CS de la	529 939,59 \$
	Seigneurie-des-Mille-Îles, CS de la	513 008,12 \$
	Sir-Wilfrid-Laurier, CS	209 113,77 \$
	Sous-total	2 611 414,66 \$
MONTÉRÉGIE	Eastern Townships, CS	295 556,18 \$
	Grandes-Seigneuries, CS des	447 012,34 \$
	Hautes-Rivières, CS des	227 542,25 \$
	Marie-Victorin, CS	873 253,13 \$
	New Frontiers, CS	187 599,51 \$
	Riverside, CS	342 161,51 \$
	Rivière-du-Nord, CS de la	61 257,10 \$
	Saint-Hyacinthe, CS de	100 478,70 \$
	Sorel-Tracy, CS de	457 903,48 \$
	Trois-Lacs, CS des	164 618,29 \$
	Val-des-Cerfs, CS du	99 002,14 \$
	Vallée-des-Tisserands, CS de la	261 747,94 \$
	Patriotes, CS des	367 939,59 \$
	Sous-total	3 886 072,16 \$
CENTRE DU QUÉBEC	Bois-Francs, CS des	572 963,53 \$
	Chênes, CS des	645 804,74 \$
	Premières-Seigneuries, CS des	21 736,60 \$
	Riveraine, CS de la	504 671,51 \$
	Sous-total	1 745 176,38 \$
GRAND TOTAL DES COMMISSIONS SCOLAIRES :		34 976 986,92 \$

QUESTION 24

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE24

Titre

Fonds national de la formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (la Loi) :

- a) effectifs et budgets affectés à l'application de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*;
- b) dépenses et frais à payer au ministère du Revenu du Québec (MRQ) pour l'application de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*;
- c) montant des dépenses admissibles en formation pour les trois dernières années par les entreprises assujetties;
- d) par programme, montants dépensés par le FNFMO au cours des trois dernières années en indiquant le nombre de bénéficiaire;
- e) nombre et pourcentage des entreprises assujetties qui n'ont pas dépensé au moins 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation admissibles au cours des trois dernières années;
- f) montants reçus par Emploi-Québec en provenance des montants perçus par le MRQ auprès d'entreprises qui n'ont pas versé au moins 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle au cours des trois dernières années;
- g) plan d'affectation des ressources du FNFMO pour 2002-2003 et prévision 2003-2004;
- h) ventilation du budget disponible dans le FNFMO et répartition de celui-ci pour la promotion de la loi, pour les programmes de subventions, pour les frais d'administration et pour les autres postes, et ce, pour les cinq dernières années;
- i) part du budget du FNFMO de 2003-2004 déjà engagé en 2002-2003;
- j) montant disponible dans le FNFMO en 2002-2003 et en 2003-2004;
- k) critères d'admissibilité des projets dans le FNFMO, barèmes, montants maximum et modalités d'attribution;
- l) pourcentage du budget du FNFMO utilisé par les comités sectoriels;
- m) sommes accordées pour la francisation des personnes issues des communautés culturelles et de l'immigration dans le cadre du FNFMO pour les années 2002-2003, 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;
- n) pourcentage du budget du FNFMO utilisé pour l'alphabétisation en 2002-2003, 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005.
- o) copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections effectués par le ministère ou par la Commission des partenaires du marché du travail relativement à la modification du seuil d'assujettissement des entreprises à la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* qui est passé de 250 000\$ à 1 000 000\$;
- p) études, analyses, avis de la Commission des partenaires du marché du travail sur la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*;
- q) évaluation de la Loi depuis son entrée en vigueur;
- r) budget prévu pour les mesures de remplacement suite à la modification de l'assujettissement des entreprises à la Loi;
- s) évaluation des impacts de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, notamment sur la formation des femmes et des travailleurs âgés;
- t) tout avis produit par le ministère ou la Commission des partenaires du marché du travail sur le travail autonome et ses impacts pour les travailleurs-euses autonomes;
- u) évolution, depuis la mise en place de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, de la procédure de la déclaration pour les employeurs;
- v) copie de la correspondance du ministre concernant le FNFMO.

- a) Pour l'année 2003-2004, les effectifs de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre étaient de 75 ETC. Le budget de fonctionnement s'est établi à 6,2 M\$.
- b) En 2003-2004, le ministère du Revenu du Québec (MRQ) recevra 721 316 \$ pour la perception de cotisations versées pour l'année civile 2002.
- c) Les données les plus récentes à l'égard de la participation des employeurs assujettis à la Loi sont contenues au bilan quantitatif relativement à l'année civile 2001¹. En 2001, 36 120 employeurs assujettis ont déclaré avoir investi plus de 1,130 G\$ en dépenses de formation admissibles.
- d) Les montants octroyés et le nombre de projets subventionnés se répartissent comme suit :
1. **Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi**
En date du 31 mars 2004, 999 projets totalisant 17,6 M\$ ont été acceptés.
 2. **Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre**
En date du 31 mars 2004, 2 projets totalisant 431 000 \$ ont été acceptés.
 3. **Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre**
En 2003-2004, en date du 31 mars 2004, 20 projets acceptés requerront un investissement de 1,9 M\$.
 4. **Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi**
En 2003-2004, 8 projets ont été acceptés pour un montant total de 711 398 \$.

De plus, dans le cadre des **Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail**, 3 projets ont été financés en 2003-2004 pour un montant total de 2,2 M\$

Finalement, dans le cadre de projets expérimentaux de **Mutuelles aux fins de services de formation**, 11 projets ont été acceptés dont 1 en 2003-2004 pour un montant de 300 000 \$ et 10 en 2002-2003 pour un montant de 2,5 M\$.
- e) Pour l'année civile 2001, 8 546 employeurs assujettis (23,7 %) n'ont pas dépensé au moins 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation admissibles.¹
- f) En 2003-2004, Emploi-Québec a reçu 15,2 M\$ provenant des montants perçus par le MRQ auprès d'entreprises qui n'ont pas investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation. Il reste un montant à recevoir en 2003-2004 correspondant aux cotisations perçues pour l'année civile 2003.
- g) En 2003-2004, le Plan d'affectation des ressources était de 36,2 M\$, répartis de la façon suivante :
- Formation de la main-d'œuvre en emploi : 20 M\$
 - Promotion de la qualification de la main-d'œuvre : 1 M\$
 - Intervention sectorielle en matière de formation : 7 M\$
 - Recherche appliquée sur les condition d'application de la Loi : 1 M\$
 - Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail : 1 M\$
 - Frais d'administration : 6,2 M\$.
- h) En milliers de \$

	2003-2004
Montant disponible	68 995
<u>DÉPENSES</u>	
Subventions ²	27 660
Frais de gestion ³	4 596
Promotion de la Loi	10
Autres	723

¹ Le ministère du Revenu du Québec a un cycle de traitement des données ne permettant pas de les interpréter de façon significative avant douze mois après le début du cycle de traitement, pour une année civile donnée. Les données de l'année 2002 seront traitées à l'été 2004.

² Données préliminaires au 9 avril 2004.

³ Frais de gestion, Promotion de la loi et Autres : Données préliminaires au 16 avril 2004.

- i) Les engagements pris au cours des années antérieures représentent 49 % du budget de subventions FNFMO 2003-2004.
- j) Au 31 mars 2003, le FNFMO disposait d'un excédent de 69 M\$.
- k) En 2003-2004, les critères d'admissibilité des projets du FNFMO, les barèmes et les limites sont les suivants :

Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi

Les promoteurs admissibles sont les entreprises ou les organisations dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 1 million de dollars ; les associations de travailleurs qui représentent le personnel en emploi auprès des employeurs assujettis sont aussi autorisées à déposer des projets. Les barèmes généraux fixent à 10 % de la masse salariale de l'année civile précédant le dépôt de la demande ou à 50 K\$ le maximum que peut recevoir un promoteur au cours d'un même exercice financier. Aussi, la durée maximale de formation pouvant être financée pour un même participant est limitée à 200 heures par année, à l'exception des projets d'alphabétisation et de francisation qui ne sont pas assujettis à cette limite. Des barèmes spécifiques fixent un maximum de 30 K\$ pour la détermination des besoins de formation du personnel en emploi, l'évaluation et le suivi de la formation et les activités pour les clientèles particulières. Les coûts sont établis selon un maximum possible de 100 \$/heure pour le formateur et de 20 \$/heure par participant jusqu'à un maximum de 300 \$/heure/groupe.

Les demandes provenant de regroupements d'entreprises ou d'associations de travailleuses et de travailleurs assujettis peuvent être admises si ces derniers présentent les trois caractéristiques suivantes : pertinence du regroupement pour dispenser les activités, réduction des coûts au regard des activités de formation et accessibilité accrue pour les clientèles. Dans ce cas, la subvention accordée ne sera pas calculée en fonction du barème général, mais plutôt déterminée en fonction de la nature du projet et dans l'esprit d'une économie d'échelle. Un promoteur ne peut recevoir qu'une subvention par année.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et recommandés par un comité de validation de la direction à la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail qui en dispose.

Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre

Dans le cadre de ce programme, les projets admissibles sont ceux qui portent sur des initiatives spécifiques et structurantes en matière de promotion, notamment l'organisation de colloques nationaux ou d'activités publiques (foires, salons, journée de la formation, forums) et la réalisation d'activités visant à documenter et à diffuser les pratiques d'application de la Loi et à instrumenter les entreprises assujetties. Un promoteur ne peut recevoir qu'une subvention par année. Le financement d'un projet ne peut excéder 200 K\$.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et recommandés par un comité de validation de la direction à la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail qui en dispose.

Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre

Dans le cadre de ce programme, les promoteurs admissibles sont les comités sectoriels reconnus par la Commission. Le barème fixe à trois ans la période à l'intérieur de laquelle doit se réaliser un projet; l'aide financière maximale est établie à 300 K\$ par projet sans excéder 600 K\$ pour un même comité à l'intérieur d'une année financière. La Commission peut cependant statuer sur toute demande qui dépasserait la durée de réalisation ou le montant maximal établi.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ou de la Direction du développement des compétences en milieu de travail et recommandés par un groupe de travail de la Commission à la présidente de la Commission ou à la Commission selon le cas.

Programme de subvention à la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi

Dans le cadre de ce programme, deux types d'activités de recherche peuvent être admissibles, soit les activités de recherche d'envergure (les études et les analyses tant qualitatives que quantitatives, les études de cas et les monographies, etc.) et les activités scientifiques connexes (les enquêtes statistiques, le soutien aux activités de recherche interne, la mise à profit et le transfert de connaissances, la création et la diffusion de bases de données sur la recherche, la publication de bibliographies spécialisées).

Le responsable du projet doit être titulaire d'un doctorat ou d'une formation et d'une expérience jugée satisfaisante.

Le montant de la subvention sera déterminé par le type de projet et la méthodologie retenue.

Les projets soumis sont analysés par le personnel de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ils sont, par la suite, soumis à un comité directeur, à un comité de pertinence et à un comité scientifique.

- l) En 2003-2004, les comités sectoriels ont reçu 9,2 % des subventions payées, soit 2,5 M\$⁴ sur 27,2 M\$⁴ dépensés.
- m) Les données sur les participants ne sont pas colligées avec la précision demandée. Seul le nombre de participants est actuellement disponible. En 2003-2004, 217 332 \$ ont été accordés pour de la formation en francisation, en alphabétisation, en français langue seconde visant 251 travailleurs en emploi.
- n) Les données relatives à l'alphabétisation, à la francisation et au français langue seconde sont colligées dans la même catégorie et ne peuvent être isolées.
- o) La question a déjà fait l'objet d'une demande d'accès à l'information le 12 février 2004.
- p) Il n'y a pas eu d'étude, d'analyse ou d'avis de la Commission des partenaires du marché du travail sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. La Commission participera cependant à l'évaluation de la Loi actuellement en cours.
- q) La seule évaluation de la Loi a été produite en 2000 et est contenue au « Rapport quinquennal sur la mise en oeuvre 1995-2000 ». Des activités sont actuellement en cours afin de produire le rapport 2001-2005.
- r) Suite à la modification au seuil d'assujettissement des entreprises à la Loi, les entrées de fonds demeureront stables au cours des deux prochaines années. Les entreprises qui ne sont plus assujetties demeurent admissibles aux programmes de subventions pour les deux prochaines années (2004-2006) et notons que 24 000 entreprises bénéficieront d'un assouplissement administratif.
- s) La question est non pertinente dans le cadre de l'étude des crédits.
- t) La question est non pertinente dans le cadre de l'étude des crédits.
- u) La question est non pertinente dans le cadre de l'étude des crédits.
- v) La question est non pertinente dans le cadre de l'étude des crédits.

SOURCE : Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre – 20 avril 2004

VALIDATION: Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 20 avril 2004

⁴ Ces montants sont préliminaires. Les montants totaux seront présentés dans le rapport d'activité 2003-2004 où les états financiers seront vérifiés.

QUESTION 25

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE25

Titre

Économie sociale :

- a) liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale en spécifiant le type de services dispensés par l'organisme et la subvention reçue en 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;
- b) durée de vie moyenne d'une entreprise d'économie sociale avec les emplois qu'elle génère en indiquant le nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermetures pour la même période.

Exposé et statistiques

- a) L'annexe A, ci-joint, comprend la liste des projets subventionnés par région dans le cadre de l'économie sociale, la subvention reçue en 2003-2004 pour chacun des projets et le total des subventions versées par région et pour l'ensemble des régions en 2003-2004.

Les organismes du secteur de l'économie sociale sont identifiés dans les systèmes d'information de gestion. Toutefois, les types de services qu'ils offrent, comme l'aide domestique, ressourceries et autres ne sont pas identifiés et les systèmes d'information ne peuvent donner de détails sur ces composantes de l'économie sociale.

- b) Selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMOÉSAC), parmi les entreprises d'économie sociale : 22% ont plus de 1 ans d'existence, 42% ont entre 11 et 20 ans, 20% ont entre 6 et 10 ans, et 16% ont entre 5 ans et moins.

Selon le Chantier de l'économie sociale, le secteur représente plus de 4 764 entreprises (2 303 coopératives et 2 461 organismes sans but lucratif), et plus de 49 450 emplois, dont 17 342 se situent dans les coopératives et 32 108 dans les OSBL.

Depuis 1996, il y aurait plus de 15 000 emplois qui auraient été créés dans le secteur de l'économie sociale. De ce nombre, plus de 7 800 nouveaux emplois auraient été créés dans les centres de la petite enfance, plus de 3 800 dans les services de maintien à domicile, et 600 dans le secteur de la gestion des matières résiduelles.

Les données relatives au nombre de nouvelles entreprises et le nombre de fermetures ne sont pas disponibles.

SOURCE : Direction de l'administration et de l'information de gestion – 5 mars 2004
COLLABORATION : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
 Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim –

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

460

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	<u>BAS SAINT-LAURENT</u>	
SE	A.L.E.S.E ABATTONS LES ECHELONS SOCIO-ECONOMIQUES	11 216
SE	A.L.E.S.E ABATTONS LES ECHELONS SOCIO-ECONOMIQUES	4 344
SE	ALIMENTATION COOP LA POCATIERE	3 464
SE	ATELIER GRAND FLEUVE	6 642
SE	ATELIER GRAND FLEUVE	17 943
SE	CARREFOUR DE LA LITTERATURE, DES ARTS ET DE LA CULTURE (CLAC	2 627
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE DES SEIGNEURIES INC.	2 313
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION (CFER) MAT	2 444
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION (CFER) MAT	2 564
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION (CFER) MAT	6 968
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION (CFER) MAT	3 866
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION (CFER) MAT	20 171
SE	CENTRE MULTI-SERVICES DE SAINT-CYPRIEN	10 101
SE	CENTRE MULTI-SERVICES DE SAINT-CYPRIEN	8 937
SE	CENTRE-FEMMES CATHERINE-LEBLOND INC.	12 614
SE	CENTRE-FEMMES CATHERINE-LEBLOND INC.	1 521
SE	COOP.DE SOLIDARITE EN ALIM. SAIN L'EGLANTIER DU KAMOURASKA	953
SE	COOPERATIVE DE GESTION EN COMMUN DU VIEUX-MANEGE	4 655
SE	COOPERATIVE DE SERVICES DES PRODUCTEURS D'AGNEAUX DU QUEBEC	5 548
SE	COOPERATIVE D'UTILISATION DE MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE DE LA CO	2 453
SE	CORPORATION DE LA MAISON DES JEUNES TERRE ET MER	6 643
SE	CORPORATION D'HEBERGEMENT DE MONT-JOLI	6 136
SE	CORPORATION D'HEBERGEMENT DE MONT-JOLI	5 621
SE	CORPORATION TOURISTIQUE DE SAINT-CLEMENT	6 899
SE	CORPORATION TOURISTIQUE DE SAINT-CLEMENT	6 643
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE DE RIMOUSKI	76
SE	DIFFUSION COMMUNAUTAIRE DE LA MITIS INC.	20 440
SE	DIFFUSION COMMUNAUTAIRE DE LA MITIS INC.	1 168
SE	ECOLE DE MUSIQUE DU TEMISCOUATA	4 942
SE	ECOSITE DE LA MATAPEDIA	7 534
SE	ECOSITE DE LA MATAPEDIA	10 366
SE	FESTI JAZZ RIMOUSKI INC.	18 989
SE	FRIPERIE DE L'EST INC.	25 467
SE	FRIPERIE GENERATION X	6 743
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	10 250
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	1 960
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	5 160
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	3 890
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	4 000
SE	IMPRESSIONS ALLIANCE 9000 INC.	2 858
SE	LA CORPORATION DU MOULIN DE SAINT-PACOME	6 469
SE	LA FONDATION LE MUSEE DU DOMAINE	9 198
SE	LA MAISON DE L'ESPOIR DE MONT-JOLI INC.	4 442
SE	L'AVIS BIO	4 088
SE	LE COMITE DE DEVELOPPEMENT DE ST-VIANNEY, INC.	9 198
SE	LE COMITE DE DEVELOPPEMENT DE ST-VIANNEY, INC.	9 198
SE	LE COMITE DE DEVELOPPEMENT DE ST-VIANNEY, INC.	9 198
SE	LES AMIS DE L'ART DE TROIS-PISTOLES INC.	8 359
SE	LES HABITATIONS-DES-CONES	957
SE	LES SERVICES A DOMICILE DE LA REGION DE MATANE	1 723
SE	ORGANISATION DE DEVELOPPEMENT DES ARTS DE LA SCENE PV DE MAT	1 280
SE	REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA REGION DE MATANE	10 725
SE	REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA REGION DE MATANE	9 431
SE	RE-SOURCE FAMILLES	7 742
SE	RESSOURCERIE RECUPACTION DE LA REGION DE MATANE INC.	3 796
SE	RURALYS	7 154
SE	SERVICE ALTERNATIF D'INTEGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE H	11 031
SE	SERVICES KAM-AIDE INC.	12 557
SE	TRANSPORT ADAPTE "ROULAMI" INC.	7 410
SE	TRANSPORT ADAPTE "VAS-Y" INC.	603
SE	TRANSPORT ADAPTE "VAS-Y" INC.	3 946
	TOTAL : 425 631	
	<u>SAGUENAY/LAC SAINT-JEAN</u>	
SE	CAFE DU PRESBYTERE	6 809
SE	COOP DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DU ROYAUME	1 837
SE	COOP DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DU ROYAUME	7 567
SE	COOP DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DU ROYAUME	7 661
SE	COOP DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DU ROYAUME	6 204

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE

461

2003-2004
(au 28 février)

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	SAGUENAY/LAC SAINT-JEAN (suite)	
SE	COOP DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DU ROYAUME	7 224
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	10 511
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	8 982
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	3 778
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	8 949
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	10 622
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	8 480
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST	2 204
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE MAINTIEN A DOMICILE SAGUENAY	2 501
SE	COOPERATIVE DE TRAVAIL DANS DE BEAUX DRAPS	1 489
SE	CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE LAC SAINT-JEAN ES	5 056
SE	CORPORATION REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DE LA RECUPERATION ET	6 758
SE	CORPORATION REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DE LA RECUPERATION ET	1 763
SE	LES FERMES SOLIDAR, INC.	14 981
SE	LES FERMES SOLIDAR, INC.	11 235
SE	LES PAPIERS SOLIDERR INC.	5 604
SE	MULTI-SERVICES ALBANEL	1 775
SE	SERFRIVAIL	9 431
SE	SERFRIVAIL	9 533
SE	SERFRIVAIL	9 533
SE	SERFRIVAIL	9 533
SE	SERFRIVAIL	8 342
SE	SERFRIVAIL	5 839
SE	SERFRIVAIL	9 163
SE	SERFRIVAIL	5 307
SE	SERFRIVAIL	3 872
SE	SOCIETE D'INFORMATION LAC-ST-JEAN	6 899
SE	SOCIETE D'INFORMATION LAC-ST-JEAN	6 592
SE	SOCIETE D'INFORMATION LAC-ST-JEAN	7 746
	TOTAL : 233 776	
	CAPITALE NATIONALE	
SE	(LE) PAVOIS - PROGRAMME D'ACTIVITES VALORISANTES OFFRANT INT	5 336
SE	ACTION-HABITATION DE QUEBEC INC.	11 753
SE	ACTION-HABITATION DE QUEBEC INC.	11 242
SE	AGENCE POUR VIVRE CHEZ SOI	3 592
SE	AGENCE POUR VIVRE CHEZ SOI	2 146
SE	AGENCE POUR VIVRE CHEZ SOI	1 774
SE	ASSOCIATION POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DU LAC SAI	2 738
SE	BFCO INC.	370
SE	BFCO INC.	498
SE	BFCO INC.	384
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	2 156
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	1 668
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	4 619
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	1 949
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	7 394
SE	BOUQUINERIE TRAIT D'UNION	8 319
SE	CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	8 800
SE	CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	4 064
SE	CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	7 886
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE "LA P'TITE CHUTE"	1 425
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE "LA P'TITE CHUTE"	1 347
SE	CENTRE JACQUES-CARTIER	6 847
SE	CKRL - MF 89, 1 INC.	11 293
SE	CKRL - MF 89, 1 INC.	11 155
SE	COMITE CULTUREL DE BAIE-SAINTE-CATHERINE	8 719
SE	COMITE DE MISE EN VALEUR DU LIN	448
SE	COMITE DE MISE EN VALEUR DU LIN	6 570
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	5 873
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	10 454
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	3 154
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	8 435
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	11 342
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	4 472
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	7 129
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	11 879
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	9 249
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	9 314

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

462

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	CAPITALE NATIONALE (suite)	
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	8 198
SE	COMMUNAUTE AGAPE DE QUEBEC	2 392
SE	CONCERTATION POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SECTEU	7 007
SE	CONFEDERATION QUEBECOISE DES COOPERATIVES D'HABITATION (C.Q.	10 169
SE	CONFEDERATION QUEBECOISE DES COOPERATIVES D'HABITATION (C.Q.	10 578
SE	CONFEDERATION QUEBECOISE DES COOPERATIVES D'HABITATION (C.Q.	3 322
SE	COOP DE TRAVAIL COLLECTION RODI	1 787
SE	COOP DE TRAVAIL COLLECTION RODI	4 766
SE	COOP DE TRAVAIL COLLECTION RODI	4 766
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE CHARLESBOURG	3 498
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DU CAP DIAMANT	115
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE AVANTAGES	8 146
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE AVANTAGES	3 928
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE AVANTAGES	3 471
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE AVANTAGES	441
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	200
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	1 889
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	2 184
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	1 621
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	6 911
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	6 726
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	4 083
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	7 426
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	6 870
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	6 318
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	4 747
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	5 598
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	5 621
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE ORLEANS	3 964
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE MULTI-PRODUCTION REVI	520
SE	COOPERATIVE DE TRAVAIL ARTISTIQUE DU FARGY	11 242
SE	CORPORATION AU PIED DES MONTS INC.	14 888
SE	CORPORATION AU PIED DES MONTS INC.	14 922
SE	COUP DE PUCE INFORMATIQUE	529
SE	EN VERT & DIFFERENCES	2 196
SE	EXPORTEX, GESTION DE SURPLUS TEXTILE	1 360
SE	EXPORTEX, GESTION DE SURPLUS TEXTILE	2 407
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION DE QUEBEC, CHAUDIER	6 074
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION DE QUEBEC, CHAUDIER	7 410
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION DE QUEBEC, CHAUDIER	3 140
SE	FERME S M A	3 273
SE	FERME S M A	2 188
SE	FERME S.M.A.	2 513
SE	FERME S.M.A.	2 672
SE	FERME S.M.A.	9 924
SE	FONDATION DU PATRIMOINE DE ST-CASIMIR	5 370
SE	FONDATION SAINT-ROCH	4 018
SE	FONDATION SAINT-ROCH	11 680
SE	FONDS D'EMPRUNT ECONOMIQUE COMMUNAUTAIRE (QUEBEC)	2 849
SE	HICHAUD INC.	8 760
SE	LA BARATTE	3 943
SE	LA BARATTE	852
SE	LA BARATTE	2 438
SE	LA COOPERATIVE DE SOLIDARITE DES SERVICES DE GARDE STEBELLE	10 687
SE	LA CORPORATION CITE-JOIE INC.	9 645
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	775
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	4 585
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	10 544
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	99
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	4 598
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	5 254
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	4 706
SE	LA FONDATION DES SOURDS DU QUEBEC (F.S.Q.) INC.	3 284
SE	LA RESSOURCERIE DE LAC SAINT-CHARLES	4 636
SE	LA RESSOURCERIE DE LAC SAINT-CHARLES	2 716
SE	LA RUCHE VANIER INC.	2 248
SE	LE CENTRE RECREATIF ST-FRANCOIS-D'ASSISE INC.	280
SE	LE VELO VERT INC.	1 408
SE	LES ATELIERS DE TRAVAIL C.T.P.L.H. DE QUEBEC INC.	996

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

463

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	CAPITALE NATIONALE (suite 2)	
SE	LES COPIES DU PAVOIS INC.	14 904
SE	LES COPIES DU PAVOIS INC.	12 448
SE	LES COPIES DU PAVOIS INC.	10 670
SE	LES COPIES DU PAVOIS INC.	4 066
SE	LES ENTREPRISES DE LA COTERIE DE BEAUPORT INC.	1 644
SE	LES ENTREPRISES DE LA COTERIE DE BEAUPORT INC.	4 438
SE	LES PREMIERS DE CORDEE	9 525
SE	LES PREMIERS DE CORDEE	10 083
SE	LES PREMIERS DE CORDEE	6 800
SE	LES PREMIERS DE CORDEE	6 120
SE	LOISIRS MONTCALM INC	6 638
SE	L'OURLET, ATELIER DE COUTURE	496
SE	L'OURLET, ATELIER DE COUTURE	8 065
SE	MAISON PRESENCE-FAMILLE ST-AUGUSTIN	7 706
SE	MAISON PRESENCE-FAMILLE ST-AUGUSTIN	9 721
SE	MAISON PRESENCE-FAMILLE ST-AUGUSTIN	2 073
SE	MAISON PRESENCE-FAMILLE ST-AUGUSTIN	1 184
SE	OPTION-METAL RECYCLE DU QUEBEC	2 336
SE	OPTION-METAL RECYCLE DU QUEBEC	3 796
SE	OPTION-METAL RECYCLE DU QUEBEC	2 453
SE	OPTION-METAL RECYCLE DU QUEBEC	2 655
SE	OPTION-METAL RECYCLE DU QUEBEC	4 497
SE	PLAN NAGUA	11 621
SE	PLAN NAGUA	9 286
SE	PLAN NAGUA INC.	3 066
SE	PLAN NAGUA INC.	2 044
SE	RADIO BASSE VILLE INC	3 526
SE	RADIO BASSE VILLE INC	2 403
SE	RADIO BASSE VILLE INC	6 643
SE	RADIO MF CHARLEVOIX	11 702
SE	REALISATIONS EUREKA]]	12 507
SE	REALISATIONS EUREKA]]	1 680
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	9 689
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	6 568
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	7 859
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	2 626
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	9 924
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	6 829
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	4 553
SE	RESSOURCERIE COTE-DE-BEAUPRE INC.	219
SE	RESSOURCERIE DE PORTNEUF	3 993
SE	RESSOURCERIE DE PORTNEUF	8 391
SE	RESSOURCERIE DE PORTNEUF	4 357
SE	RESSOURCERIE DE PORTNEUF	1 634
SE	RESSOURCES FAMILIALES DE LA COTE-DE-BEAUPRE	5 366
SE	SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC	8 979
SE	SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC	8 021
SE	SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC	8 256
SE	SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC	7 634
SE	SERVICE AMICAL BASSE-VILLE INC	9 212
SE	SIROPLUS	1 233
SE	TELEVISION COMMUNAUTAIRE VENTS ET MAREES	5 280
SE	TELEVISION DE CHARLEVOIX-OUEST (TVCO)	1 910
SE	TELEVISION DE CHARLEVOIX-OUEST (TVCO)	11 014
SE	TELEVISION DE CHARLEVOIX-OUEST (TVCO)	1 680
SE	TELEVISION DE CHARLEVOIX-OUEST (TVCO)	2 688
SE	VALORIBEC	6 226
SE	VALORIBEC	2 503
SE	VALORIBEC	5 532
SE	VALORIBEC	3 805
SE	VALORIBEC	4 026
SE	VALORIBEC	11 752
SE	VALORIBEC	3 797
SE	VALORIBEC	5 460
SE	VALORIBEC	2 644
SE	VALORIBEC	2 985
SE	VALORIBEC	3 815
SE	VALORIBEC	5 497
SE	VALORIBEC	3 050

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

464

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	CAPITALE-NATIONALE (suite 3)	
SE	VALORIBEC	4 177
SE	VALORIBEC	4 124
SE	VALORIBEC	4 613
SE	VALORIBEC	4 604
SE	VALORIBEC	4 081
SE	VALORIBEC	7 052
SE	VALORIBEC	5 208
SE	VALORIBEC	2 755
SE	VALORIBEC	5 028
SE	VALORIBEC	5 028
SE	VALORIBEC	4 904
SE	VALORIBEC	691
	TOTAL : 992 232	
	MAURICIE	
SE	ASSOCIATION NATURE INC.	8 725
SE	ASSOCIATION REGIONALE DES GESTIONNAIRES DE ZECS DE LA MAURIC	9 533
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA MAISONNEE	8 874
SE	CLUB DE GOLF TAWACHICHE	4 031
SE	CLUB DE GOLF TAWACHICHE	7 114
SE	COMSEP EMPLOI INC	11 447
SE	COOP DE SOLIDARITE EN MILIEU COLLEGIAL LA MARGELLE 2000	9 235
SE	COOP DE SOLIDARITE EN MILIEU COLLEGIAL LA MARGELLE 2000	2 301
SE	COOP DE SOLIDARITE EN MILIEU COLLEGIAL LA MARGELLE 2000	5 354
SE	COOPERATIVE AGRO-TOURISTIQUE LA PIERRE ANGULAIRE	6 988
SE	COOPERATIVE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE MASKINONGE	139
SE	COOPERATIVE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE MASKINONGE	8 644
SE	COOPERATIVE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE MASKINONGE	1 006
SE	COOPERATIVE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE MASKINONGE	3 935
SE	COOPERATIVE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE MASKINONGE	3 353
SE	COOPERATIVE DE COUTURE DE BATISCAN	10 074
SE	COOPERATIVE DE COUTURE DE BATISCAN	6 786
SE	COOPERATIVE DE COUTURE DE BATISCAN	2 719
SE	COOPERATIVE DE COUTURE DE BATISCAN	3 263
SE	COOPERATIVE DE COUTURE DE BATISCAN	745
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE CENT-ARTS	2 738
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	9 803
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	7 070
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	2 599
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	5 119
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	2 529
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'INTEGRATION SOCIO-PROFESSIONNELL	1 191
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE ET D'ENTRETIEN HAUTE-MAURI	1 905
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE ET D'ENTRETIEN HAUTE-MAURI	8 687
SE	COOPERATIVE DE TRAVAILLEURS DE CONFECTION DE VETEMENTS 4 SAI	14 235
SE	COOPERATIVE DE TRAVAILLEURS LA MAISON GRANDI-OSE	7 738
SE	CORP. DE DEV.RECREOTOURISTIQUE ET DE NAUTISME DE GR.PILES	16 275
SE	CORP. DE DEV.RECREOTOURISTIQUE ET DE NAUTISME DE GR.PILES	7 410
SE	CORPORATION TRANSPORT ADAPTE MEKINAC (C.T.A.M.)	5 065
SE	CYBERNET CAFI DE TROIS-RIVIERES	3 574
SE	EDITIONS COMMUNAUTAIRES DES CHENAUX	8 828
SE	FAMILLE DU LEVAIN DU QUEBEC	6 651
SE	FAMILLE DU LEVAIN DU QUEBEC	5 988
SE	FAMILLE DU LEVAIN DU QUEBEC	7 217
SE	FAMILLE DU LEVAIN DU QUEBEC	8 289
SE	LE MUSEE DU BUCHERON LES PILES INC.	28 029
SE	LES PRODUCTIONS FIDEL	9 161
SE	LES RAPAILLAGES	7 190
SE	LES RAPAILLAGES	6 662
SE	LES RAPAILLAGES	8 493
SE	LES RAPAILLAGES	12 098
SE	LES RAPAILLAGES	5 566
SE	L'INTERVILLE COOP DE SOLIDARITE EN SOINS ET SERVICES	4 300
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RIVAGE	7 804
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RIVAGE	9 067
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RIVAGE	6 388
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RIVAGE	4 592
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE DU RIVAGE	8 125
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE LES FORGES	33 276

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

465

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MAURICIE (suite)	
SE	MENAGEZ-VOUS, TERRITOIRE LES FORGES	21 820
SE	RESSOURCERIE CENTRE-DE-LA-MAURICIE	23 692
SE	RESSOURCERIE CENTRE-DE-LA-MAURICIE	5 060
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	8 796
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	8 796
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	7 352
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	15 035
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	8 708
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	7 352
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	7 089
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	7 352
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	5 375
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	12 130
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	5 238
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	12 130
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	12 130
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	6 258
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	4 284
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	4 560
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	4 783
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	4 140
SE	RESSOURCERIE DES 3-R	4 617
SE	SACERF MACOUSINE INC.	7 150
SE	SOUTIEN A DOMICILE DES CHENAUX	2 248
	TOTAL : 604 021	
	ESTRIE	
SE	AIDE DOMESTIQUE DU HAUT ST-FRANCOIS	7 092
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION DE MEMPHRE	6 388
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	9 198
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	2 365
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	1 883
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	2 409
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	7 402
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	7 402
SE	COOPERATIVE DE SERVICES A DOMICILE DE L'ESTRIE	8 103
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	11 222
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	10 169
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	1 080
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	358
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	1 978
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	9 607
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	1 942
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE MEMPHREMAGO	6 388
SE	DEFI-SM	8 621
SE	ECOLE MULTI-ARTS DES CANTONS	1 022
SE	FONDATION PERSONNAIDE	7 191
SE	FONDATION PERSONNAIDE	99
SE	FONDATION PERSONNAIDE	7 665
SE	FONDATION PERSONNAIDE	37
SE	LES POUSSSES VERTES DU HAUT-ST-FRANCOIS INC.	26
SE	LES POUSSSES VERTES DU HAUT-ST-FRANCOIS INC.	26
SE	LES POUSSSES VERTES DU HAUT-ST-FRANCOIS INC.	304
SE	LES POUSSSES VERTES DU HAUT-ST-FRANCOIS INC.	26
SE	RESSOURCE EN ENTRETIEN MENAGER	2 555
SE	RESSOURCE EN ENTRETIEN MENAGER	558
SE	RESSOURCE EN ENTRETIEN MENAGER	2 398
SE	RESSOURCE EN ENTRETIEN MENAGER	2 672
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	4 701
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	861
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	10 074
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	2 029
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	4 818
SE	SERVICE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA REGION DE COATICOOK	3 854
SE	SERVICE D'ENTRETIEN DOMESTIQUE DU GRANIT INC.	5 265
SE	SERVICE D'ENTRETIEN DOMESTIQUE DU GRANIT INC.	1 500
	TOTAL : 161 288	

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

466

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTREAL	
SE	A COEUR OUVERT (FONDS DE DEPANNAGE)	9 266
SE	A COEUR OUVERT (FONDS DE DEPANNAGE)	11 786
SE	ACCESMULTIMEDIA	10 634
SE	ACCESMULTIMEDIA	11 700
SE	ALTERNATIVES COMMUNAUTAIRES D'HABITATION ET D'INTERVENTION D	3 241
SE	ALTERNATIVES COMMUNAUTAIRES D'HABITATION ET D'INTERVENTION D	8 331
SE	CENTRE D'ALPHABETISATION N-A RIVE DE MONTREAL	5 026
SE	CENTRE D'ALPHABETISATION N-A RIVE DE MONTREAL	4 452
SE	CENTRE D'ALPHABETISATION N-A RIVE DE MONTREAL	4 134
SE	CENTRE DE FORMATION DU JARDIN DU CITOYEN	8 408
SE	CENTRE DE FORMATION DU JARDIN DU CITOYEN	7 807
SE	CENTRE DES ARTS DE LA SCENE PAULINE JULIEN	1 191
SE	COMPAGNIE DE THEATRE LONGUE VUE INC.	3 071
SE	COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	9 070
SE	COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	11 016
SE	COOPERATIVE DE TRAVAIL TOUSKI	9 110
SE	COOPERATIVE DE TRAVAIL TOUSKI	7 614
SE	COOPERATIVE DE TRAVAIL TOUSKI	9 518
SE	COOPERATOUT	822
SE	COOPERATOUT	2 513
SE	COOPERATOUT	1 623
SE	COOPERATOUT	3 074
SE	COOPERATOUT	783
SE	COOPERATOUT	313
SE	COOPERATOUT	1 602
SE	COOPERATOUT	4 286
SE	COOPERATOUT	4 655
SE	COOPERATOUT	3 409
SE	COOPERATOUT	690
SE	COOPERATOUT	1 837
SE	COOPERATOUT	2 321
SE	COOPERATOUT	5 949
SE	CORPORATION DE LA MAISON DU PRESSEUR	5 111
SE	COTE COUR COTE JARDIN	806
SE	COTE COUR COTE JARDIN	2 704
SE	COTE COUR COTE JARDIN	1 449
SE	COTE COUR COTE JARDIN	1 352
SE	COUP DE BALAI INC.	7 674
SE	COUP DE BALAI INC.	750
SE	COUP DE BALAI INC.	4 300
SE	COUP DE BALAI INC.	3 015
SE	COUP DE BALAI INC.	2 459
SE	COUP DE BALAI INC.	4 029
SE	COUP DE BALAI INC.	4 778
SE	COUP DE BALAI INC.	6 797
SE	COUP DE BALAI INC.	3 826
SE	COUP DE BALAI INC.	5 769
SE	COUP DE BALAI INC.	12 499
SE	COUP DE BALAI INC.	11 122
SE	COUP DE COEUR FRANCOPHONE	13 533
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 208
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	11
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	6 259
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 706
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	6 802
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	5 118
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	5 515
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	9 039
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	5 457
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 955
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	8 672
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 344
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	8 543
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	1 559
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	11 134
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 914
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	4 706
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 949
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 834

4 6 7

LISTE PAR ENTENTE

2003-2004

(au 28 février)

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTREAL (suite)	
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	1 153
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	7 036
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	531
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 292
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 945
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	840
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	2 912
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 574
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	6 882
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	4 469
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	1 296
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	3 012
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	4 117
SE	COUP DE MAIN A DOMICILE	857
SE	CUISINES COLLECTIVES ST-ROCH	1 213
SE	CULTURES A PARTAGER-MONTREAL	2 670
SE	ECHANGE DE SERVICES DE LASALLE	4 088
SE	ECHANGE DE SERVICES DE LASALLE	2 323
SE	ECO-OP CAFE: COOPERATIVE DE TRAVAIL EN ALIMENTATION	7 648
SE	ECO-OP CAFE: COOPERATIVE DE TRAVAIL EN ALIMENTATION	5 957
SE	FOURCHETTES DE L'ESPOIR	8 101
SE	FOURCHETTES DE L'ESPOIR	6 841
SE	FOURCHETTES DE L'ESPOIR	2 251
SE	FOURCHETTES DE L'ESPOIR	4 605
SE	FRIPERIE LA GAILLARDE	6 674
SE	FRIPERIE LA GAILLARDE	6 485
SE	G R I F E S GROUPE DE RECHERCHES INTERDISCIPLINAIRES POUR LA	5 887
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	162
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	202
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	4 741
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	5 748
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	2 064
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	1 010
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	1 706
SE	GUEPE, GROUPE UNI DES EDUCATEURS-NATURALISTES ET PROFESSIONN	6 429
SE	HABITATIONS NOUVELLES AVENUES	2 455
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	6 258
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	1 296
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	2 722
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	4 461
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	4 230
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	4 446
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	7 018
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	7 987
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	6 488
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	7 303
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	3 348
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	7 066
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	2 637
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	6 388
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	6 388
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	7 212
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	5 962
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	4 544
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	3 659
SE	LA GRANDE VADROUILLE INC.	179
SE	LA MAISON DES JEUNES "L'ESCALIER" DE LACHINE INC.	6 480
SE	LA MAISON DES JEUNES "L'ESCALIER" DE LACHINE INC.	4 132
SE	LA MAISON DES JEUNES "L'ESCALIER" DE LACHINE INC.	4 690
SE	LA MAISON DES JEUNES "L'ESCALIER" DE LACHINE INC.	3 285
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	29
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	4 120
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	5 466
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	3 551
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	2 032
SE	LA MAISONNETTE SUD-OUEST	936
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	2 190
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	155
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	936

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

468

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTREAL (suite 2)	
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	6 537
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	396
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	7 491
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	3 391
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	823
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	1 524
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	4 533
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	518
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	1 302
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	2 447
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	6 089
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	4 195
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	4 152
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	5 206
SE	L'AIDE DOMESTIQUE DU NORD-EST DE MONTREAL	6 689
SE	L'ATELIER DE BOIS ANGUS	1 785
SE	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	2 715
SE	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	4 779
SE	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	5 085
SE	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	2 353
SE	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	6 488
SE	LE GROUPE COMMUNAUTAIRE L'ITINERAIRE	7 138
SE	LE JOURNAL DE LA RUE	9 458
SE	LE MOULIN A MUSIQUE INC.	3 553
SE	L'ECOLE DE CIRQUE DE VERDUN	2 542
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	257
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	5 923
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	521
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	618
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	2 473
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	8 899
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	4 256
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	9 035
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	1 767
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	1 034
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	572
SE	LES ASSOCIES DE L'ENTRETIEN MENAGER	2 639
SE	LES RELEVAILLES DE MONTREAL	1 013
SE	LES RELEVAILLES DE MONTREAL	4 471
SE	LES RELEVAILLES DE MONTREAL	375
SE	LES RELEVAILLES DE MONTREAL	5 234
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	3 031
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	1 261
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	2 113
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	624
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	167
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	8 172
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	9 331
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	9 446
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	3 484
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	3 587
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	498
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	5 143
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	4 259
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	768
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	4 788
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	4 726
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	715
SE	LES SERVICES D'AIDE REMUE-MENAGE	1 097
SE	LES SORTILEGES DANSES DU MONDE	2 662
SE	MONDEQUITABLE	1 183
SE	MONDEQUITABLE	1 183
SE	MONDEQUITABLE	5 466
SE	PART DU CHEF	9 684
SE	PART DU CHEF	9 518
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	2 019
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	2 712
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	3 114
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	3 818

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

469

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTREAL (suite 3)	
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	7 213
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	3 698
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	7 410
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	6 014
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	6 285
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	10 404
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	11 568
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	10 487
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	3 184
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	545
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	2 658
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	2 464
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	4 860
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	5 173
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	3 823
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	5 461
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	5 659
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	4 331
SE	PLUMEAU, CHIFFON ET COMPAGNIE	4 599
SE	POLE DES RAPIDES	9 436
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE FRANCOPHONE DE MONTREAL INC.	10 172
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE FRANCOPHONE DE MONTREAL INC.	11 639
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 312
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	2 350
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	590
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 511
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 378
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 026
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	2 058
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 943
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	10 416
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 653
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	9 260
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 676
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	3 264
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	6 325
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 112
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	11 274
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 311
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	10 652
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 359
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	10 799
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 579
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	11 219
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	866
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	6 012
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 462
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	6 990
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	11 816
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	3 719
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	931
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	2 479
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	3 238
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 408
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	2 158
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	6 352
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 817
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 240
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 723
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 366
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	2 512
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	3 398
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 608
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	4 798
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 526
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	1 833
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 781
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	10 698
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	9 718

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

470

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTREAL (suite 4)	
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	8 430
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	9 670
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	7 434
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	6 609
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 316
SE	REPIT-RESSOURCE DE L'EST DE MONTREAL	5 675
SE	RESTO VIE PIERREFONDS	5 338
SE	RESTO VIE PIERREFONDS	1 005
SE	SERVICES WEST-NETTE	7 790
SE	SERVICES WEST-NETTE	3 462
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 032
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 769
SE	SERVICES WEST-NETTE	3 581
SE	SERVICES WEST-NETTE	3 400
SE	SERVICES WEST-NETTE	4 018
SE	SERVICES WEST-NETTE	686
SE	SERVICES WEST-NETTE	2 227
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 682
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 475
SE	SERVICES WEST-NETTE	5 020
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 019
SE	SERVICES WEST-NETTE	3 517
SE	SERVICES WEST-NETTE	2 167
SE	SERVICES WEST-NETTE	2 853
SE	SERVICES WEST-NETTE	5 026
SE	SERVICES WEST-NETTE	3 033
SE	SERVICES WEST-NETTE	1 806
SE	SERVICES WEST-NETTE	5 939
SE	SOCIETE DE DEVELOPPEMENT ENVIRONNEMENTAL DE ROSEMONT (SODER)	5 311
SE	SOCIETE D'HABITATION POPULAIRE DE L'EST DE MONTREAL	841
SE	SOCIETE D'HABITATION POPULAIRE DE L'EST DE MONTREAL	1 986
SE	SOCIETE D'HABITATION POPULAIRE DE L'EST DE MONTREAL	4 643
SE	SOCIETE D'HABITATION POPULAIRE DE L'EST DE MONTREAL	3 124
SE	SOLIDARITE AHUNTSIC	3 775
SE	SOLIDARITE AHUNTSIC	3 621
SE	SOPREF SOCIETE POUR LA PROMOTION DE LA RELEVÉ MUSICALE DE L'	1 439
SE	SOPREF SOCIETE POUR LA PROMOTION DE LA RELEVÉ MUSICALE DE L'	12 675
SE	SOPREF SOCIETE POUR LA PROMOTION DE LA RELEVÉ MUSICALE DE L'	1 376
SE	SOPREF SOCIETE POUR LA PROMOTION DE LA RELEVÉ MUSICALE DE L'	10 273
SE	TERRES URBAINES	8 430
SE	VELO-QUEBEC	563
	TOTAL : 1 422 192	
	OUTAOUAIS	
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	7 970
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	2 457
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	4 556
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	454
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	2 365
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	1 200
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	2 329
SE	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION CFER OUTAO	1 200
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA VALLEE-DE-	1 329
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE DOMESTIQUE DE LA VALLEE-DE-	1 533
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	5 759
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	102
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	10 486
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	5 581
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	1 088
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	2 703
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	8 176
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	5 680
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	844
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	876
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	1 180
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	729
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	2 052
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	1 634
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN AIDE DOMESTIQUE DES 1001 CORVEE	3 483

471

LISTE PAR ENTENTE

2003-2004

(au 28 février)

[illegible]

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

472

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	NORD-DU-QUÉBEC	
SE	COOP DE TRAVAIL BLEUETIERE DE VALCANTON	31 318
SE	F.G.L. ETOILE FILANTE INC.	10 665
SE	F.G.L. ETOILE FILANTE INC.	5 787
SE	LA COUVEE INC.	1 277
SE	MAISON DES JEUNES DE LEBEL-SUR-QUEVILLON	2 449
SE	MAISON DES JEUNES DE LEBEL-SUR-QUEVILLON	8 427
	TOTAL : 59 922	
	GASPÉSIE/ILES-DE-LA-MADELEINE	
SE	ASSOCIATION DES AINES DE LA MRC ROCHER PERCE	41 256
SE	ASSOCIATION DES AINES DE LA MRC ROCHER PERCE	35 279
SE	CLUB NAUTIQUE JACQUES-CARTIER DE GASPE INC.	5 515
SE	ENTRE-TIENS D'AVIGNON	8 346
SE	ENTRE-TIENS D'AVIGNON	37 229
SE	ENTRE-TIENS D'AVIGNON	2 170
SE	ENTRE-TIENS DE LA HAUTE-GASPESIE CORPORATION D'AIDE A DOMICI	9 495
SE	GROUPE BEAU VILLAGE DE RIVIERE-AU-RENARD	6 129
SE	GROUPE BEAU VILLAGE DE RIVIERE-AU-RENARD	9 940
SE	LOGIS DU BEL AGE	4 701
SE	LOGIS DU BEL AGE	2 955
SE	MAISON DES AINES DE GRANDE-VALLEE	613
SE	MAISON DES AINES DE GRANDE-VALLEE	6 555
SE	MAISON DES AINES DE GRANDE-VALLEE	5 957
SE	MAISON DES AINES DE GRANDE-VALLEE	2 723
SE	MULTI-SERVICES CORPORATION D'AIDE A DOMICILE	4 088
SE	MULTI-SERVICES CORPORATION D'AIDE A DOMICILE	17 958
SE	RESIDENCE DU PHARE INC	1 226
SE	RESIDENCE DU PHARE INC	8 170
SE	RESSOURCERIE DU ROCHER-PERCE	38 201
SE	SOCIETE DE DEVELOPPEMENT CULTUREL DE L'ESTRAN	26 712
	TOTAL : 275 217	
	CHAUDIÈRE-APPALACHES	
SE	APRES... RECUPERATION	7 606
SE	APRES... RECUPERATION	8 676
SE	APRES... RECUPERATION	2 243
SE	ASSOCIATION HORIZON SOLEIL	5 676
SE	AU GRENIER DE MON ENFANCE	7 051
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE LA CHENILLE AU PAPILLON	264
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE LA CHENILLE AU PAPILLON	2 085
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA PETITE GRENOUILLE (1985)	2 298
SE	CENTRE D'ENTRAIDE DE LA REGION DE DISRAELI	7 746
SE	CENTRE D'ENTRAIDE DE LA REGION DE DISRAELI	3 530
SE	CENTRE DES ARTS ET DE LA CULTURE	5 637
SE	CENTRE PAYSAN	7 422
SE	CETAL	3 276
SE	COOPERATIVE DE SERVICES AUX ECRIVAINS DE LA COTE-DU-SUD	10 578
SE	COOPERATIVE DE SERVICES RIVE-SUD	9 991
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE BEAUCE-SART	742
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DE LOTBINIE	4 705
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DE LOTBINIE	5 381
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DES ETCHEMI	2 759
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES A DOMICILE DES ETCHEMI	1 800
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DE SERVICES JEUNESSE LES NAINS DE	11 591
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN DEVELOPPEMENT DURABLE DE BELLEC	9 236
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE LES VIANDES DE LA COTE-DU-SUD	1 489
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE RESTO-BAR LA RELEVÉ NOTRE-DAME-DU-	5 425
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE RESTO-BAR LA RELEVÉ NOTRE-DAME-DU-	5 187
SE	DIFFUSION AVANT SCENE, COOPERATIVE DE SOLIDARITE CULTURELLE	4 085
SE	DIFFUSION CULTURELLE DE LEVIS	6 256
SE	DIFFUSION CULTURELLE DE LEVIS	5 362
SE	ECOLE MUSIQU'ARTS	9 462
SE	ECOLE MUSIQU'ARTS	1 507
SE	GROUPE (3R) PLUS INC.	4 103
SE	GROUPE (3R) PLUS INC.	6 128
SE	GROUPE (3R) PLUS INC.	8 852
SE	GROUPE (3R) PLUS INC.	2 451
SE	GROUPE L'AVENIR ECONOMIQUE DE STE-APOLLINE	8 589
SE	LA JOUJOUTECH MONTMAGNY, COOPERATIVE DE SOLIDARITE	8 830

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

473

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	CHAUDIÈRE-APPALACHES (suite)	
SE	LA JOUJOUTECH MONTMAGNY, COOPERATIVE DE SOLIDARITE	10 688
SE	LA JOUJOUTECH MONTMAGNY, COOPERATIVE DE SOLIDARITE	1 410
SE	LA MAISON LOUIS-HONORE-FRECHETTE DE LEVIS	5 362
SE	LA RESSOURCERIE DE LOTBINIERE	2 199
SE	LA RESSOURCERIE DE LOTBINIERE	1 021
SE	LA SOCIETE DES AMIS DU MOULIN DU PORTAGE	7 639
SE	L'ALIBI CAFE CULTUREL	775
SE	L'ALIBI CAFE CULTUREL	10 761
SE	LES FRIGOS PLEINS	12 752
SE	LES PRODUCTIONS " CARON DANSE"	4 701
SE	LES RESIDENCES ET CENTRE COMMUNAUTAIRE DES ETCHEMINS	10 725
SE	MAISON DE LA FAMILLE DE LA MRC DE L'ISLET INC.	9 940
SE	MODE SANS FRONTIERE	11 924
SE	MODE SANS FRONTIERE	4 701
SE	RECUPERATION FRONTENAC INC.	6 643
SE	RESSOURCERIE BELLECHASSE INC.	20 428
SE	RESSOURCERIE DE LEVIS	5 737
SE	SOLIDARITE-FEMMES CHAUDIERE-APPALACHES	12 452
SE	TELEVISION COMMUNAUTAIRE DE THETFORD MINES	9 458
SE	TELEVISION COMMUNAUTAIRE DE THETFORD MINES	1 787
SE	TRANSPORT COLLECTIF DE LA MRC DE MONTMAGNY	4 732
SE	TRAVAIL JEUNESSE	8 851
	TOTAL : 362 710	
	LAVAL	
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	5 672
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	2 442
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	5 326
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	5 985
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	7 364
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	7 398
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	10 348
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	5 804
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	3 627
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	330
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	1 945
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	1 297
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	1 304
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE	69
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 502
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	6 828
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 570
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 870
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 178
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	4 958
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 690
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	6 937
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 784
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 688
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	4 181
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 538
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 645
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	7 275
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	11 712
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	9 910
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	3 136
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 628
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 088
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	3 240
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	906
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	570
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 383
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 376
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 383
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 262
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 245
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 366
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 085
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	2 010

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

474

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	LAVAL (suite)	
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 040
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	832
SE	ECO-NATURE DE LAVAL	1 591
SE	FORMATION LAVALLOISE EN APPLICATIONS MULTIMEDIA	13 542
SE	FORMATION LAVALLOISE EN APPLICATIONS MULTIMEDIA	11 379
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	14 978
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	8 609
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	10 880
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	3 679
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	2 100
SE	LA MAISONNEE DE LAVAL INC.	3 744
SE	LE ST-CLAUDE	1 620
SE	LE ST-CLAUDE	6 781
SE	LE ST-CLAUDE	4 011
SE	LE ST-CLAUDE	10 552
SE	LE ST-CLAUDE	5 006
SE	LE ST-CLAUDE	4 008
SE	LE ST-CLAUDE	682
SE	LES ATELIERS PROGESTCOMM VT	13 260
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	4 018
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	5 107
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	4 965
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	7 867
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	10 552
SE	LES ENTREPRISES QUALITE DE VIE LTEE	6 808
SE	RECUPERATION JEUNESSE	808
SE	RECUPERATION JEUNESSE	1 058
SE	RECUPERATION JEUNESSE	3 936
SE	RECUPERATION JEUNESSE	3 449
SE	RECUPERATION JEUNESSE	2 514
SE	RECUPERATION JEUNESSE	4 307
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	4 870
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	5 983
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	6 846
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	11 686
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	9 058
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	13 155
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	4 838
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	480
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	3 861
SE	SYSTEMES MEDICAUX 2000	715
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	4 425
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	4 766
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 655
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	6 127
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	8 153
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	12 072
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	8 150
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	1 018
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	1 353
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	4 425
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	1 702
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
SE	THEATRE L'OLLONNOIS	681
	TOTAL : 520 957	

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

475

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	LANAUDIÈRE	
SE	ACTION FAMILLE LANORAIE INC.	10 679
SE	AUX TROUVAILLES DE MANDEVILLE	1 498
SE	BASE DE PLEIN AIR STE-EMELIE	7 185
SE	BASE DE PLEIN AIR STE-EMELIE	13 193
SE	BASE DE PLEIN AIR STE-EMELIE	13 189
SE	C.R.A.P.O. DE LANAUDIERE (CENTRE REGIONAL D'ANIMATION DU PAT	10 813
SE	C.R.A.P.O. DE LANAUDIERE (CENTRE REGIONAL D'ANIMATION DU PAT	4 056
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	6 868
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	6 296
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	1 087
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	8 636
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	10 424
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	2 621
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE D'AUTRAY INC.	1 446
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PAIN DE SUCRE	3 271
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PAIN DE SUCRE	4 826
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PAIN DE SUCRE	10 650
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PAIN DE SUCRE	1 016
SE	CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPORT COMMUNAUTAIRE DE JOLIETTE, L	10 613
SE	CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPORT COMMUNAUTAIRE DE JOLIETTE, L	10 613
SE	CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPORT COMMUNAUTAIRE DE JOLIETTE, L	5 129
SE	CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPORT COMMUNAUTAIRE DE JOLIETTE, L	12 481
SE	CENTRE D'ENTRAIDE ET DE SUPPORT COMMUNAUTAIRE DE JOLIETTE, L	272
SE	CIBLE FAMILLE BRANDON INC.	10 626
SE	CIBLE FAMILLE BRANDON INC.	6 349
SE	CIBLE FAMILLE BRANDON INC.	4 310
SE	COMPTOIR VINCENT-DE-PAUL DE REPENTIGNY	505
SE	COMPTOIR VINCENT-DE-PAUL DE REPENTIGNY	3 937
SE	CONNEXION LANAUDIERE	13 657
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	2 251
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	5 964
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	10 460
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	11 434
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	239
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE D'AUTRAY	1 957
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	396
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	5 564
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	1 753
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	9 068
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	1 107
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE JOLIETTE	1 156
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	6 383
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	10 053
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	4 725
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	10 175
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	2 175
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	5 688
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	8 868
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	6 620
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	7 326
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	6 531
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	6 104
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	10 004
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	394
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	10 268
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	3 536
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	3 254
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	1 814
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE DE LA MRC L'	907
SE	COOPERTIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN ET AIDE DOMESTIQUE DES M	7 940
SE	COOPERTIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN ET AIDE DOMESTIQUE DES M	5 488
SE	COOPERTIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN ET AIDE DOMESTIQUE DES M	6 686
SE	COOPERTIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN ET AIDE DOMESTIQUE DES M	7 863
SE	CORPORATION HECTOR-CHARLAND	13 632
SE	EXPOSITION AGRICOLE REGIONALE RIVE-NORD	12 877
SE	EXPOSITION AGRICOLE REGIONALE RIVE-NORD	3 922
SE	FORESTERIE SAINT-DONAT	14 879
SE	FORESTERIE SAINT-DONAT	11 914
SE	FORESTERIE SAINT-DONAT	885

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

476

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	LANAUDIÈRE (suite)	
SE	GESTA - COOPERATIVE EN SERVICES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS	4 452
SE	GESTA - COOPERATIVE EN SERVICES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS	7 216
SE	GESTA - COOPERATIVE EN SERVICES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS	2 590
SE	GROUPE D'ENTRAIDE EN TOUTE AMITIE	10 691
SE	GROUPE D'ENTRAIDE EN TOUTE AMITIE	7 791
SE	GROUPE D'ENTRAIDE EN TOUTE AMITIE	6 668
SE	GROUPE POPULAIRE D'ENTRAIDE DE LAVALTRIE INC.	228
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	154
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	12 692
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	10 706
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	4 110
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	8 988
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	10 553
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	11 543
SE	HEBERGEMENT D'URGENCE LANAUDIÈRE	3 599
SE	LA CORPORATION L'ETINCELLE(SAINT-HENRI)	6 056
SE	LA CORPORATION L'ETINCELLE(SAINT-HENRI)	1 329
SE	LA GUILDE DU PAIN D'ÉPICES	11 576
SE	LA GUILDE DU PAIN D'ÉPICES	6 556
SE	LA GUILDE DU PAIN D'ÉPICES	6 127
SE	LA MIE, MAGASIN PARTAGE BERTHIER	12 305
SE	LA MIE, MAGASIN PARTAGE BERTHIER	2 432
SE	LA MIE, MAGASIN PARTAGE BERTHIER	2 504
SE	LA SOCIÉTÉ DE LOGEMENTS POPULAIRES DE LANAUDIÈRE	13 142
SE	L'ARCHE JOLIETTE	14 787
SE	L'ASSOCIATION DE REPENTIGNY POUR L'AVANCEMENT DE LA MUSIQUE	11 144
SE	L'ASSOCIATION DE REPENTIGNY POUR L'AVANCEMENT DE LA MUSIQUE	4 343
SE	L'ASSOCIATION DE REPENTIGNY POUR L'AVANCEMENT DE LA MUSIQUE	2 219
SE	LE CENTRE DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELS DE REPENTI	11 352
SE	LE CENTRE DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELS DE REPENTI	1 535
SE	LE CENTRE DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELS DE REPENTI	3 872
SE	LE CENTRE DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELS DE REPENTI	2 372
SE	L'IMPROMPTU DE L'ASSOMPTION (COMPAGNIE DE THEATRE)	13 857
SE	MAISON DES ARTS ET DE LA CULTURE N.D.M.	2 737
SE	MAISON DES ARTS ET DE LA CULTURE N.D.M.	6 617
SE	MAISON DES ARTS ET DE LA CULTURE N.D.M.	177
SE	MAISON MÉMOIRE DU COEUR	8 300
SE	MAISON MÉMOIRE DU COEUR	2 756
SE	MAISON MÉMOIRE DU COEUR	3 704
SE	MAISON MÉMOIRE DU COEUR	870
SE	RADIO NORD-JOLI INC.	4 867
SE	REGARD EN ELLE	4 977
SE	REGARD EN ELLE	4 303
SE	REGARD EN ELLE	6 435
SE	REGARD EN ELLE	9 880
SE	REGARD EN ELLE	792
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	13 658
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	2 577
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	11 808
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	4 173
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	13 759
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	14 632
SE	RESSOURCERIE MULTI-SERVICES LA PETITE OURSE	3 617
SE	SERLAN	4 012
SE	SERVICES À LA COMMUNAUTÉ DU ROUSSEAU INC.	6 950
SE	SERVICES À LA COMMUNAUTÉ DU ROUSSEAU INC.	6 030
SE	SERVICES À LA COMMUNAUTÉ DU ROUSSEAU INC.	6 529
SE	SERVICES À LA COMMUNAUTÉ DU ROUSSEAU INC.	5 195
SE	SOURCE DE VIE DE ST-GABRIEL INC.	6 335
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	11 237
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	12 727
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	820
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	1 800
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	536
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	224
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	11 552
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	11 629
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	1 412
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	508

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

477

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	LANAUDIÈRE (suite 2)	
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 844
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	5 038
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	3 533
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	5 758
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	107
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	1 268
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	9 251
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	9 354
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	4 404
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	9 124
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 440
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	7 938
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	6 736
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	8 175
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	3 961
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 733
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 348
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	1 781
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	8 433
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	11 383
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	11 643
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	6 093
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	4 068
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	5 366
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	919
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	7 456
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	7 043
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	4 426
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	4 426
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	3 664
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 553
SE	TRAVAIL ADAPTE DE LANAUDIÈRE	2 349
	TOTAL : 1 042 746	
	LAURENTIDES	
SE	ASSOCIATION TOURISTIQUE DES LAURENTIDES INC.	4 172
SE	ASSOCIATION TOURISTIQUE DES LAURENTIDES INC.	4 200
SE	ATELIER LE VIRAGE	3 406
SE	ATELIER LE VIRAGE	3 527
SE	ATELIER LE VIRAGE	3 683
SE	ATELIER LE VIRAGE	3 559
SE	C.E.S.A.M.E. CENTRE POUR L'ENFANCE EN SANTE MENTALE DEUX-MON	446
SE	C.O.F.F.R.E.T. CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION FAVORISA	12 472
SE	CAFE COMMUNAUTAIRE L'ENTRE-GENS DE STE-ADELE	1 022
SE	CAFE COMMUNAUTAIRE L'ENTRE-GENS DE STE-ADELE	5 548
SE	CAFE COMMUNAUTAIRE L'ENTRE-GENS DE STE-ADELE	1 475
SE	CAFE COMMUNAUTAIRE L'ENTRE-GENS DE STE-ADELE	3 373
SE	CAFE DE LA MAISON	4 440
SE	CARREFOUR PERI-NAISSANCE	8 643
SE	CARREFOUR PERI-NAISSANCE	3 060
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE LA VALLEE	1 672
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DES DEUX-MONTAGNES	7 089
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA JOYEUSE EQUIPEE	7 139
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE MAIN DANS LA MAIN INC.	153
SE	CENTRE DE PLEIN AIR BLEU ET BLANC INC.	2 453
SE	CENTRE D'ENTRAIDE DE THERESE-DE BLAINVILLE	9 703
SE	CHALET BEAUMONT	1 759
SE	CONSEIL REGIONAL DE L'ENVIRONNEMENT DES LAURENTIDES (CRELA)	2 122
SE	CONSEIL REGIONAL DE L'ENVIRONNEMENT DES LAURENTIDES, INC.	148
SE	COOP DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER CHIFFON MAGIQUE	3 504
SE	COOP DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER CHIFFON MAGIQUE	818
SE	COOP DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER CHIFFON MAGIQUE	1 351
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	5 702
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	985
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	8 076
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	8 410
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	158
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	7 838
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE BON MENAGE DES BASSES-LAURENTIDES	2 247

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

478

[illegible]

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

479

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTÉRÉGIE	
SE	APRES-COUP	10 713
SE	APRES-COUP	9 722
SE	APRES-COUP	12 404
SE	APRES-COUP	6 112
SE	APRES-COUP	12 135
SE	APRES-COUP	689
SE	APRES-COUP	3 865
SE	APRES-COUP	1 303
SE	APRES-COUP	4 068
SE	APRES-COUP	9 819
SE	ARC (ARTISANS ET ARTISTES EN RESEAU COOPERATIF)DE BROME-MISS	13 031
SE	ASSOCIATION CANADIENNE D'HISTOIRE FERROVIAIRE	8 386
SE	ASSOCIATION CANADIENNE D'HISTOIRE FERROVIAIRE	7 160
SE	ASSOCIATION CANADIENNE D'HISTOIRE FERROVIAIRE	8 134
SE	ASSOCIATION CANADIENNE D'HISTOIRE FERROVIAIRE	7 106
SE	ASSOCIATION CANADIENNE D'HISTOIRE FERROVIAIRE	5 266
SE	ATELIER INDUSTRIEL ST-JEAN (1980) INC.	5 232
SE	ATELIER INDUSTRIEL ST-JEAN (1980) INC.	6 334
SE	ATELIER INDUSTRIEL ST-JEAN (1980) INC.	7 387
SE	C.I.S.E.R. L'ENTREPRISE ALTERNATIVE	15 927
SE	C.I.S.E.R. L'ENTREPRISE ALTERNATIVE	3 388
SE	C.I.S.E.R. L'ENTREPRISE ALTERNATIVE	21 174
SE	CARREFOUR JEUNESSE LONGUEUIL RIVE-SUD	9 281
SE	CARREFOUR JEUNESSE LONGUEUIL RIVE-SUD	8 395
SE	CARREFOUR JEUNESSE LONGUEUIL RIVE-SUD	529
SE	CARREFOUR JEUNESSE LONGUEUIL RIVE-SUD	3 043
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	814
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	4 457
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	11 559
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	680
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	2 324
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	12 803
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	11 897
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	6 852
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	6 256
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	6 256
SE	CENTRE COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY INC.	298
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE L'ACTUEL	3 780
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE L'ACTUEL	5 819
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE L'ACTUEL	5 411
SE	CENTRE D'ACTION BENEVOLE L'ACTUEL	4 312
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DES MARGUERITES (1976)	2 690
SE	CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DES MARGUERITES (1976)	5 244
SE	CENTRE DES AINÉS DE SOREL-TRACY "AU FIL DES ANS" INC.	2 946
SE	CENTRE NOTRE-DAME DE FATIMA	10 972
SE	CENTRE PERINATAL LE BERCEAU	9 102
SE	CENTRE PERINATAL LE BERCEAU	6 708
SE	CENTRE PERINATAL LE BERCEAU	12 992
SE	CENTRE PERINATAL LE BERCEAU	13 029
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	648
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	5 255
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	1 826
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	211
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	213
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	15
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	1 749
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	3 776
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	2 826
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	3 931
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	1 971
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	4 495
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	5 466
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	4 499
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	6 353
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	4 170
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	3 881
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	3 021
SE	CERTEX-CENTRE DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE DU TEXTILE INC	672
SE	COLLECTIF DE PSYCHOTHERAPIE POPULAIRE DE LA RIVE SUD	8 831

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTÉRÉGIE (suite)	
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	12 671
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	4 280
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	9 769
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	11 678
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	5 958
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	9 661
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	4 469
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	4 349
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	4 767
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	4 469
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	10 056
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	10 594
SE	COMPLEXE LE PARTAGE	293
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 676
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	4 076
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	338
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	10 484
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	10 484
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	7 934
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 293
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 769
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	1 072
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	714
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	6 017
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	6 612
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	8 618
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	5 421
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 879
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	1 489
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	8 484
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	4 229
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 021
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	3 932
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 700
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	107
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 332
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	3 533
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 098
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 112
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	179
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	1 787
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	7 110
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 486
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	7 744
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 051
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	10 961
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 664
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	9 233
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 974
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 974
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	2 681
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 974
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 974
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	1 132
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	1 370
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	5 123
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	11 974
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	3 038
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	2 681
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	596
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	6 608
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	4 861
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	3 342
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	5 551
SE	COOP DE SOLIDARITE AUTONOMIE CHEZ-SOI	12 737
SE	COOP DE SOLIDARITE EN SERVICE D'AIDE A DOMICILE MOBIL'AIDE	1 689
SE	COOP DE SOLIDARITE EN SERVICE D'AIDE A DOMICILE MOBIL'AIDE	395
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	798
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	9 935

481

LISTE PAR ENTENTE

2003-2004

(au 28 février)

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTÉRÉGIE (suite 2)	
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	1 163
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	10 291
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	9 522
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	10 387
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	2 634
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE D'AIDE A DOMICILE @AIDE ATOUT	345
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE DES JEUNES TRAVAILLEURS EN ENVIRON	1 326
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER DU BAS-RICHEL	10 461
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER DU BAS-RICHEL	4 184
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER DU BAS-RICHEL	11 420
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN ENTRETIEN MENAGER DU BAS-RICHEL	6 105
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE, AIDE RIVE-S	5 702
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE, AIDE RIVE-S	4 189
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE, AIDE RIVE-S	7 975
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE EN SOUTIEN A DOMICILE, AIDE RIVE-S	2 185
SE	COOPERATIVE DE SOLIDARITE S.O.S. GARDIENNAGE	8 772
SE	COOPERATIVE DE SOUTIEN A DOMICILE DU PAYS DES VERGERS	2 321
SE	COOPERATIVE FUNERAIRE DE LA RIVE-SUD DE MONTREAL	6 592
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	8 382
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	6 885
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	7 570
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	3 164
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	13 331
SE	COUP DE POUCE DES MOISSONS	1 770
SE	ENTRAIDE MERCIER	10 779
SE	ENTRAIDE MERCIER	5 236
SE	ENTRAIDE MERCIER	12 508
SE	ENTRAIDE MERCIER	5 354
SE	ENTRAIDE MERCIER	6 703
SE	ENTRAIDE MERCIER	6 703
SE	ENTRAIDE MERCIER	6 703
SE	F.I.P. LE FESTIVAL INTERNATIONAL DE PERCUSSIONS	7 630
SE	FAMILLE A COEUR INC.	1 200
SE	FAMILLE A COEUR INC.	4 160
SE	FAMILLE A COEUR INC.	4 485
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION MONTEREGIENNES	8 699
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION MONTEREGIENNES	12 152
SE	FEDERATION DES COOPERATIVES D'HABITATION MONTEREGIENNES	3 797
SE	FONDATION DE LA PSYCHIATRIE DE LA REGION DE VALLEYFIELD	4 635
SE	GENS AU TRAVAIL	3 696
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	358
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	11 455
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	9 993
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	3 962
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	6 247
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	14 634
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	16 099
SE	HERITAGE SAINT-BERNARD INC.	15 364
SE	JARDINS D'EAU DE LA VALLIE DE DUNHAM	8 330
SE	JARDINS D'EAU DE LA VALLIE DE DUNHAM	1 749
SE	JARDINS D'EAU DE LA VALLIE DE DUNHAM	7 676
SE	LA CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE LONGUEUIL I	6 132
SE	LA CORPORATION DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE DE LONGUEUIL I	2 964
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	7 882
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	2 724
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	1 755
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	6 274
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	4 766
SE	LA CORPORATION DE TELEDIFFUSION DU GRAND CHATEAUGUAY INC.	4 833
SE	LA MOSAIQUE, CENTRE D'ACTION BENEVOLE ET COMMUNAUTAIRE	2 294
SE	LA TROUPE DU BOLERO INC.	4 842
SE	LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEUIL INC.	12 170
SE	LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEUIL INC.	2 688
SE	LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEUIL INC.	2 688
SE	LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEUIL INC.	1 117
SE	LE FOYER ST-ANTOINE DE LONGUEUIL INC.	2 612
SE	LES AMIS ET AMIES DE LA CULTURE DE RIGAUD INC.	3 466
SE	LES ATELIERS TRANSITION INC.	6 222
SE	MAINTIEN PLUS	4 475

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

482

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	MONTÉGÉRIE (suite 3)	
SE	MAINTIEN PLUS	229
SE	MANOIR D'YOUVILLE	2 433
SE	MANOIR D'YOUVILLE	10 156
SE	MANOIR D'YOUVILLE	4 459
SE	MANOIR D'YOUVILLE	8 018
SE	MANOIR D'YOUVILLE	7 392
SE	MANOIR D'YOUVILLE	2 089
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	15 022
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	10 949
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	10 163
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	12 753
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	9 498
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	1 787
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	9 708
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	9 315
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	13 207
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	1 833
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	2 556
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	2 392
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	2 515
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	4 238
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	17 685
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	1 539
SE	NATURE-ACTION QUEBEC INC.	7 832
SE	PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUIL SOULANGES	10 686
SE	PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUIL SOULANGES	11 289
SE	PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUIL SOULANGES	810
SE	PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUIL SOULANGES	9 846
SE	PARRAINAGE CIVIQUE DE VAUDREUIL SOULANGES	9 405
SE	PETITE EGLISE DE FARNHAM	9 830
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY CHAI-MF	13 227
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY CHAI-MF	7 218
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE CHATEAUGUAY CHAI-MF	8 171
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE LA RIVE-SUD INC.	1 702
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE LA RIVE-SUD INC.	12 079
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE DE LA RIVE-SUD INC.	12 168
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE INTERGENERATION JARDIN DU QUEBEC, CHOC-F	10 546
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE INTERGENERATION JARDIN DU QUEBEC, CHOC-F	11 828
SE	RADIO COMMUNAUTAIRE INTERGENERATION JARDIN DU QUEBEC, CHOC-F	8 154
SE	RADIO-ACTON INC.	11 756
SE	RADIO-ACTON INC.	11 361
SE	RADIS INC.	10 333
SE	RESEAU D'AIDE EN DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL DE VAUDREUIL-SOU	1 618
SE	RESEAU D'AIDE EN DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL DE VAUDREUIL-SOU	9 065
SE	S.O.S. DEPANNAGE GRANBY ET REGION INC.	4 127
SE	S.O.S. DEPANNAGE GRANBY ET REGION INC.	12 688
SE	S.O.S. DEPANNAGE GRANBY ET REGION INC.	12 359
SE	S.O.S. DEPANNAGE GRANBY ET REGION INC.	3 744
SE	S.O.S. DEPANNAGE GRANBY ET REGION INC.	4 229
SE	SERVICES D'AIDE DOMESTIQUE DE SAINT-HUBERT	11 854
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	2 146
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	931
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	4 365
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	438
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	1 033
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	6 303
SE	SERVICES DOMESTIQUES NETTOIE-NET	4 160
SE	SOCIETE CULTURELLE DU LYS INC.	8 494
SE	SOCIETE CULTURELLE ET ARTISTIQUE REGION D'ACTON (SCARA)	4 803
SE	THEATRE MOTUS	15 687
SE	THEATRE QUATRE/CORPS INC.	8 875
SE	THEATRE QUATRE/CORPS INC.	12 509
	TOTAL : 1 765 159	

ÉCONOMIE SOCIALE
SUBVENTIONS SALARIALES
LISTE PAR ENTENTE
2003-2004
(au 28 février)

4 8 3

Code sos	Nom du projet	Déboursés (au 28 février)
	CENTRE-DU-QUÉBEC	
SE	CENTRE D'INTERPRÉTATION SUR LA DIVERSITÉ BIOLOGIQUE DU QUÉBEC	8 731
SE	COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE BEC	7 031
SE	COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE BEC	2 770
SE	COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE DE LA MRC DE BEC	6 761
SE	COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ D'AIDE DOMESTIQUE LA MAISONNÉE NIC	86
SE	COOPÉRATIVE DE SOLIDARITÉ EN DÉVELOPPEMENT LOCAL DE VILLEROY	7 925
SE	CORPORATION DE GESTION DES RIVIÈRES DES BOIS-FRANCS	25 299
SE	LA TABLEE POPULAIRE	190
SE	LA TABLEE POPULAIRE	1 960
SE	LE SUPPORT	8 342
SE	LE SUPPORT	8 937
SE	LES LÉGENDES FANTASTIQUES	7 102
SE	MAISON DU LAC	11 917
SE	MUSÉE DU BRONZE D'INVERNESS	12 258
SE	ORGANISME DE RÉCUPÉRATION ANTI-PAUVRETE DE L'ÉRABLE	14 982
SE	S.A.R.A. - SERVICE D'APPLICATION DES RESSOURCES ADAPTÉES	44 705
SE	SOCIÉTÉ DES AMIS DU MOULIN MICHEL INC.	4 701
SE	SOLUTION MENAGE DE L'ÉRABLE INC.	18 132
SE	TELEVISION COMMUNAUTAIRE DE PLESSISVILLE INC.	4 469
SE	VES-TI-BULLES 3D DRUMMOND	9 088
SE	VES-TI-BULLES 3D DRUMMOND	3 328
	TOTAL : 208 715	
	Total national	8 930 289

Direction de l'administration et de l'information de gestion
Compilation spéciale - Mars 2004
Source : Fichier SOS du FDMT

QUESTION 26

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE26

Titre

Jeunes Volontaires :

- liste des projets soumis en 2003-2004 dans le cadre du programme « Jeunes Volontaires » pour chacune des régions administratives et les critères d'évaluation des projets soumis;
- ventilation par région et par projet du nombre de participants au programme « Jeunes Volontaires » pour 2003-2004 et le montant de chacune des subventions;
- nombre de jeunes sur les listes d'attente pour chacune des régions, en mars 2002, mars 2003 et mars 2004;
- nombre et caractéristiques des participants au programme « Jeunes Volontaires » pour l'année 2003-2004 dans chacune des catégories suivantes : bénéficiaires de la sécurité du revenu, prestataires de l'assurance-emploi, sans revenu, exclus de la sécurité du revenu en raison de la contribution parentale, etc.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

En 1998, le volet *Jeunes Volontaires* a été intégré aux mesures actives du *Fonds de développement du marché du travail* (FDMT) sous la mesure *Projets de préparation à l'emploi*.

- b) Vous trouverez, à l'annexe de la présente, la liste par région administrative des projets financés par les centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec, ainsi que le nombre de participants prévus pour l'exercice financier 2003-2004.

Les critères d'évaluation des projets soumis sont :

- la faisabilité du projet;
- la motivation des participants;
- la participation de l'organisme associé;
- les possibilités d'apprentissage pour chacun des participants;
- la reconnaissance du milieu, c'est-à-dire le rayonnement;
- le potentiel d'implication;
- le réalisme des prévisions budgétaires;
- l'atteinte des objectifs de la mesure *Jeunes Volontaires* :
 - permettre aux jeunes adultes, dans le cadre d'un projet qu'ils définissent eux-mêmes, d'acquérir, de vérifier et de développer des compétences contribuant à leur insertion sociale et professionnelle;
 - soutenir et stimuler les jeunes adultes pour les aider à se prendre en charge, afin qu'ils puissent faire valoir leur initiative et leur créativité dans leur localité. À ce titre, les projets *Jeunes Volontaires* contribuent à développer l'autonomie des jeunes adultes;
 - inciter les jeunes adultes à s'associer aux personnes-ressources du milieu comme partenaires dans la réalisation de projets ayant une incidence positive sur leur développement. Ce faisant, l'approche favorise le rayonnement et la reconnaissance de l'apport des jeunes à la collectivité.

- Aucun jeune n'est en attente de participation sur l'ensemble du territoire du Québec.

- Nombre total, au 20 février 2004, de nouveaux participants pour l'année 2003-2004 dans les catégories suivantes :

Prestataires de l'assistance-emploi	179
Participants actifs ou admissibles à l'assurance-emploi	291
Sans soutien public de revenu	456

N.B. :

- La somme des participants par catégorie de clientèle ne correspond pas au nombre total de participants, étant donné que certains d'entre eux sont à la fois prestataires de l'assistance-emploi et participants de l'assurance-emploi.
- Les informations concernant les participants exclus de la sécurité du revenu, en raison de la contribution parentale, ne sont pas disponibles.

Source des données : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

SOURCE : Direction des ressources externes – 8 mars 2004

COLLABORATION : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique – 15 mars 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim –

**DÉPENSE ET NOMBRE DE PARTICIPANTS PRÉVUS PAR RÉGION
ET PAR PROJET: JEUNES VOLONTAIRES**

**Année financière 2003-2004
(Données au 27 février 2004)**

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
01Bas-St-Laurent	EV01900014	1	1 730 \$
01Bas-St-Laurent	EV01900024	1	2 425 \$
01Bas-St-Laurent	EV01900034	1	925 \$
01Bas-St-Laurent	EV0190A014	2	2 000 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100024	1	600 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100034	1	1 500 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100044	5	5 810 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100054	1	2 700 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100064	2	1 400 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100074	5	5 170 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100084	5	5 170 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100094	1	2 750 \$
01Bas-St-Laurent	EV02100104	1	1 152 \$
01Bas-St-Laurent	EV0210A014	1	300 \$
01Bas-St-Laurent	EV0210A024	1	300 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900014	1	645 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900024	4	2 371 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900034	4	2 382 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900044	1	375 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900054	1	1 388 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900064	1	334 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900074	1	375 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900084	4	2 775 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900094	1	825 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900104	1	875 \$
01Bas-St-Laurent	EV02900114	1	2 070 \$
01Bas-St-Laurent	EV0290A014	3	2 573 \$
01Bas-St-Laurent	EV0290A024	1	813 \$
01Bas-St-Laurent	EV03000014	1	1 905 \$
01Bas-St-Laurent	EV03000024	1	1 150 \$
01Bas-St-Laurent	EV03000034	1	535 \$
01Bas-St-Laurent	EV0580A014	1	600 \$
01Bas-St-Laurent	EV0580A024	1	450 \$
01Bas-St-Laurent	EV0580A034	1	450 \$
01Bas-St-Laurent	EV0580A054	1	600 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900014	2	1 227 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900024	2	3 120 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900034	1	3 628 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900044	1	2 800 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900054	1	2 460 \$
01Bas-St-Laurent	EV05900064	2	3 904 \$
01Bas-St-Laurent	EV0590A014	1	900 \$
01Bas-St-Laurent	EV0590A024	1	1 450 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000024	1	1 841 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000044	1	3 199 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000054	1	735 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000064	1	330 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000074	1	305 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000084	1	1 621 \$
01Bas-St-Laurent	EV06000094	1	1 003 \$
01Bas-St-Laurent	EV0600A014	1	1 407 \$
01Bas-St-Laurent	EV0600A024	1	627 \$
01Bas-St-Laurent	EV0600A034	1	1 578 \$
01Bas-St-Laurent	EV0600A044	1	661 \$
01Bas-St-Laurent	EV0600A054	2	1 090 \$
01Bas-St-Laurent	EW01900014*	0	3 000 \$
01Bas-St-Laurent	EW02900014*	0	2 850 \$
01Bas-St-Laurent	EW05800014*	0	5 000 \$
01Bas-St-Laurent	EW05900014*	0	2 557 \$
01Bas-St-Laurent	EW06000014*	0	3 000 \$

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
Total Bas-St-Laurent		84	107 715 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00100024	1	998 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0010A014	2	1 638 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500014	6	2 046 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500024	1	1 338 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500044	2	2 245 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500054	3	5 491 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500064	2	2 538 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500074	1	1 620 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500084	1	540 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500094	3	4 500 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV00500114	2	2 537 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0050A014	1	991 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0050A024	2	1 200 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0050A034	1	750 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0050A044	1	810 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500014	2	1 350 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500024	2	1 200 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500034	1	2 758 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500044	3	2 564 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500054	4	5 400 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500064	1	1 030 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500074	3	4 860 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500084	1	1 818 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500094	1	2 005 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV01500104	1	2 475 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0150A014	1	600 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0150A024	1	860 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0150A034	1	1 650 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0150A044	1	1 840 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV06200024	10	290 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV06200034	1	615 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV06200044	1	792 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV0620A014	1	138 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900014	1	900 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900024	7	5 550 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900044	1	1 620 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900054	1	900 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900064	1	540 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900074	1	360 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900084	1	300 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900094	1	1 188 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EV10900104	1	450 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EW00500014*	0	3 000 \$
02 Saguenay - Lac-Saint-Jean	EW10900014*	0	2 000 \$
Total Saguenay - Lac-Saint-Jean		80	78 294 \$
03 Capitale-Nationale	EV01800014	1	2 040 \$
03 Capitale-Nationale	EV01800024	1	1 620 \$
03 Capitale-Nationale	EV01800034	1	900 \$
03 Capitale-Nationale	EV01800044	1	600 \$
03 Capitale-Nationale	EV01800054	1	300 \$
03 Capitale-Nationale	EV0180A014	1	600 \$
03 Capitale-Nationale	EV0180A024	1	450 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800014	1	1 560 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800024	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800034	2	3 200 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800044	4	5 845 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800054	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800064	3	6 000 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800074	1	1 161 \$
03 Capitale-Nationale	EV02800084	1	300 \$
03 Capitale-Nationale	EV05500024	3	5 048 \$
03 Capitale-Nationale	EV12800014	1	1 272 \$
03 Capitale-Nationale	EV12800024	1	991 \$

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
03 Capitale-Nationale	EV14900014	6	9 500 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200014	1	250 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200034	2	2 281 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200044	5	4 633 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200054	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200064	6	9 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200074	2	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200084	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200094	3	3 900 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200104	3	4 147 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200114	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200124	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200134	1	987 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200144	5	4 477 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200154	2	529 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200164	3	5 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200174	4	6 340 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200184	3	2 900 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200194	1	850 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200204	1	1 125 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200214	1	1 200 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200224	1	1 440 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200234	2	2 400 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200244	1	1 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200254	2	3 600 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200264	1	1 068 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200274	4	4 800 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200284	5	2 000 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200294	1	1 305 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200304	1	400 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200324	1	800 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200334	1	1 040 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200344	1	800 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200354	1	800 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200364	3	2 050 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200374	1	533 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200384	1	533 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200394	1	1 160 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200404	1	900 \$
03 Capitale-Nationale	EV44200414	1	800 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A014	1	800 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A024	3	2 100 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A034	1	850 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A044	1	850 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A054	1	700 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A064	3	1 800 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A074	1	700 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A084	1	300 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A094	4	3 250 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A104	1	600 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A114	1	700 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A124	1	700 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A134	1	700 \$
03 Capitale-Nationale	EV4420A144	2	1 100 \$
Total Capitale-Nationale		131	144 584 \$
04 Mauricie	EV03800014	1	1 150 \$
04 Mauricie	EV03800024	2	1 292 \$
04 Mauricie	EV03800034	1	1 650 \$
04 Mauricie	EV0380A014	1	450 \$
04 Mauricie	EV0380A024	3	2 400 \$
04 Mauricie	EV04200014	1	945 \$
04 Mauricie	EV0420A014	2	1 038 \$
04 Mauricie	EV05100014	1	1 481 \$
04 Mauricie	EV05200014	3	3 900 \$
04 Mauricie	EV05200024	2	7 789 \$

Région	No projet	Participants prévus	Depense
04 Mauricie	EV05200034	1	1 010 \$
04 Mauricie	EV0520A014	2	4 760 \$
04 Mauricie	EV0520A024	1	450 \$
04 Mauricie	EV06500014	4	1 800 \$
04 Mauricie	EV1250A014	1	150 \$
Total Mauricie		26	30 265 \$
05 Estrie	EV0980A014	1	944 \$
05 Estrie	EV42600014	2	3 900 \$
05 Estrie	EV42600024	2	3 600 \$
05 Estrie	EV42600034	1	1 900 \$
05 Estrie	EV42600044	1	950 \$
05 Estrie	EV42600054	1	1 860 \$
05 Estrie	EV42600064	3	2 850 \$
05 Estrie	EV42600074	1	3 393 \$
05 Estrie	EV42600084	1	1 740 \$
05 Estrie	EV42600094	1	688 \$
05 Estrie	EV42600104	1	1 620 \$
05 Estrie	EV42600114	1	3 573 \$
05 Estrie	EV42600124	1	600 \$
05 Estrie	EV42600134	3	9 053 \$
05 Estrie	EV42600144	1	3 357 \$
05 Estrie	EV42600154	1	500 \$
05 Estrie	EV42600174	3	4 422 \$
05 Estrie	EV42600184	7	11 018 \$
05 Estrie	EV42600194	1	1 800 \$
05 Estrie	EV42600204	1	1 249 \$
05 Estrie	EV42600214	2	3 300 \$
05 Estrie	EV42600224	1	1 800 \$
05 Estrie	EV42600244	4	2 400 \$
05 Estrie	EV42600254	2	3 600 \$
05 Estrie	EV4260A014	1	1 800 \$
05 Estrie	EV4260A024	1	1 695 \$
05 Estrie	EV4260A034	1	1 020 \$
Total Estrie		46	74 632 \$
06 Ile de Montréal	EV27900014	4	2 700 \$
06 Ile de Montréal	EV27900024	1	2 338 \$
06 Ile de Montréal	EV27900034	1	530 \$
06 Ile de Montréal	EV27900044	1	990 \$
06 Ile de Montréal	EV27900054	2	2 238 \$
06 Ile de Montréal	EV27900064	1	1 152 \$
06 Ile de Montréal	EV27900074	3	978 \$
06 Ile de Montréal	EV27900084	1	600 \$
06 Ile de Montréal	EV27900094	2	1 800 \$
06 Ile de Montréal	EV27900104	1	1 958 \$
06 Ile de Montréal	EV27900114	4	4 800 \$
06 Ile de Montréal	EV27900124	2	2 100 \$
06 Ile de Montréal	EV27900134	1	918 \$
06 Ile de Montréal	EV27900144	5	3 675 \$
06 Ile de Montréal	EV27900154	1	1 728 \$
06 Ile de Montréal	EV27900164	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV27900174	1	1 728 \$
06 Ile de Montréal	EV27900184	1	450 \$
06 Ile de Montréal	EV27900194	1	1 996 \$
06 Ile de Montréal	EV27900204	2	1 038 \$
06 Ile de Montréal	EV27900214	1	1 380 \$
06 Ile de Montréal	EV27900224	2	2 429 \$
06 Ile de Montréal	EV27900234	1	1 277 \$
06 Ile de Montréal	EV27900244	4	4 608 \$
06 Ile de Montréal	EV27900254	1	1 728 \$
06 Ile de Montréal	EV27900264	1	1 088 \$
06 Ile de Montréal	EV27900274	1	1 632 \$
06 Ile de Montréal	EV27900284	4	8 064 \$
06 Ile de Montréal	EV27900314	1	1 152 \$

Région	N°projet	Participants prévus	Dépense
06 Ile de Montréal	EV27900324	1	2 148 \$
06 Ile de Montréal	EV27900334	1	2 148 \$
06 Ile de Montréal	EV27900344	3	4 320 \$
06 Ile de Montréal	EV27900354	1	585 \$
06 Ile de Montréal	EV27900364	1	1 860 \$
06 Ile de Montréal	EV27900374	2	2 880 \$
06 Ile de Montréal	EV27900384	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV27900394	2	2 880 \$
06 Ile de Montréal	EV27900404	1	1 038 \$
06 Ile de Montréal	EV27900414	2	1 758 \$
06 Ile de Montréal	EV27900424	1	1 140 \$
06 Ile de Montréal	EV27900434	1	1 260 \$
06 Ile de Montréal	EV27900444	1	990 \$
06 Ile de Montréal	EV27900454	5	5 760 \$
06 Ile de Montréal	EV27900464	1	540 \$
06 Ile de Montréal	EV27900474	3	2 592 \$
06 Ile de Montréal	EV27900484	1	1 152 \$
06 Ile de Montréal	EV27900494	1	1 260 \$
06 Ile de Montréal	EV27900504	1	1 440 \$
06 Ile de Montréal	EV27900514	1	945 \$
06 Ile de Montréal	EV27900534	1	1 260 \$
06 Ile de Montréal	EV27900544	3	3 240 \$
06 Ile de Montréal	EV27900554	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV27900564	1	1 008 \$
06 Ile de Montréal	EV27900574	1	945 \$
06 Ile de Montréal	EV27900584	5	3 600 \$
06 Ile de Montréal	EV27900594	1	720 \$
06 Ile de Montréal	EV27900604	1	1 260 \$
06 Ile de Montréal	EV27900614	1	1 260 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A014	3	3 600 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A024	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A034	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A044	5	6 000 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A054	7	5 850 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A064	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A074	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A084	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A094	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A104	2	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A114	2	1 050 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A124	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A134	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A144	1	1 050 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A154	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A164	1	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A174	1	750 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A184	5	3 300 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A194	1	1 050 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A204	2	2 100 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A214	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A224	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A234	2	1 500 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A244	1	1 050 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A254	1	1 045 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A264	2	2 100 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A274	2	1 200 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A284	4	1 950 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A294	1	725 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A304	7	4 450 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A314	6	2 400 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A324	3	2 250 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A334	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A344	1	1 488 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A354	4	2 400 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A364	2	1 800 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A374	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A384	2	1 350 \$

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
06 Ile de Montréal	EV2790A394	1	500 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A404	1	750 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A414	1	1 050 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A424	2	1 500 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A434	1	900 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A444	1	750 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A454	2	1 500 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A464	2	1 680 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A474	2	2 100 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A484	1	888 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A494	1	750 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A504	1	950 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A514	5	3 300 \$
06 Ile de Montréal	EV2790A524	2	1 500 \$
06 Ile de Montréal	EW2790A014*	0	3 000 \$
06 Ile de Montréal	EW2790A024*	0	3 000 \$
Total Ile de Montréal		202	200 843 \$
07 Outaouais	EV10700014	2	2 329 \$
07 Outaouais	EV14700014	3	5 850 \$
Total Outaouais		5	8 179 \$
08 Abitibi-Témiscamingue	EV04500014	2	540 \$
08 Abitibi-Témiscamingue	EV0460A014	1	668 \$
Total Abitibi-Témiscamingue		3	1 208 \$
09 Côte-Nord	EV03700024	2	1 050 \$
Total Côte-Nord		2	1 050 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV00400014	1	405 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV00400024	1	375 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV0100A014	2	600 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV0310A014	1	412 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV04900014	1	405 \$
11 Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	EV09900014	2	1 420 \$
Total Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine		8	3 617 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02000014	3	4 720 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300014	1	1 125 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300024	1	1 350 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300034	1	1 500 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300044	1	500 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300054	1	1 100 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300064	1	1 900 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300074	1	1 500 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300084	4	3 000 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300104	1	700 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV02300114	1	1 112 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0230A014	3	1 650 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0230A024	1	600 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0230A034	1	542 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV03900024	2	1 200 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV03900044	1	2 113 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV03900054	2	3 295 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV03900064	1	1 218 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV03900074	1	810 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0390A014	1	1 940 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0390A024	2	1 342 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0390A034	1	890 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0390A044	1	1 485 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0390A054	1	532 \$

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
12 Chaudière-Appalaches	EV07400014	1	1 530 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0740A014	1	500 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0740A024	1	300 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV0740A034	1	300 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV13700014	1	1 035 \$
12 Chaudière-Appalaches	EV1380A014	1	1 040 \$
12 Chaudière-Appalaches	EW02000014*	0	1 322 \$
12 Chaudière-Appalaches	EW0200A014*	0	1 196 \$
12 Chaudière-Appalaches	EW0230A014*	0	1 200 \$
Total Chaudière-Appalaches		40	10 546 \$
13 Laval	EV44000014	1	1 213 \$
13 Laval	EV44000024	1	1 380 \$
13 Laval	EV44000034	1	2 698 \$
13 Laval	EV44000044	3	3 174 \$
13 Laval	EV44000054	2	1 800 \$
13 Laval	EV44000064	7	6 760 \$
13 Laval	EV44000074	1	2 349 \$
13 Laval	EV44000084	4	3 826 \$
13 Laval	EV44000094	1	1 199 \$
13 Laval	EV4400A014	4	6 950 \$
13 Laval	EV4400A034	3	3 543 \$
13 Laval	EV4400A044	2	7 600 \$
13 Laval	EV4400A054	1	2 215 \$
13 Laval	EV4400A064	1	900 \$
Total Laval		32	45 606 \$
14 Lanaudière	EV13400024	1	2 070 \$
14 Lanaudière	EV13400034	1	2 300 \$
14 Lanaudière	EV13400044	4	8 888 \$
14 Lanaudière	EV13400054	3	3 081 \$
14 Lanaudière	EV13400064	2	4 140 \$
14 Lanaudière	EV13400074	7	15 098 \$
14 Lanaudière	EV13400084	2	2 300 \$
14 Lanaudière	EV13400094	1	2 070 \$
14 Lanaudière	EV13400104	4	4 533 \$
14 Lanaudière	EV13400114	4	6 038 \$
14 Lanaudière	EV13400124	2	1 380 \$
14 Lanaudière	EV13400134	2	3 362 \$
14 Lanaudière	EV13400144	2	2 769 \$
14 Lanaudière	EV13400154	4	7 048 \$
14 Lanaudière	EV13400164	1	1 557 \$
14 Lanaudière	EV13400174	4	7 110 \$
14 Lanaudière	EV1340A014	1	1 611 \$
14 Lanaudière	EV1340A024	1	1 357 \$
Total Lanaudière		46	76 710 \$
15 Laurentides	EV01600024	1	1 883 \$
15 Laurentides	EV01600034	1	1 317 \$
15 Laurentides	EV02200014	1	1 550 \$
15 Laurentides	EV02200024	1	1 800 \$
15 Laurentides	EV02200034	1	2 317 \$
15 Laurentides	EV02200044	1	2 470 \$
15 Laurentides	EV02200054	2	1 625 \$
15 Laurentides	EV0220A014	1	1 575 \$
15 Laurentides	EV03500014	1	2 448 \$
15 Laurentides	EV03500024	1	2 296 \$
15 Laurentides	EV03500034	1	1 980 \$
15 Laurentides	EV03500044	1	953 \$
15 Laurentides	EV03500054	2	900 \$
15 Laurentides	EV03500064	2	2 888 \$
15 Laurentides	EV03500074	5	4 830 \$
15 Laurentides	EV03500084	3	4 650 \$
15 Laurentides	EV03500094	1	800 \$

Région	No. projet	Participants prévus	Dépense
15 Laurentides	EV0350A014	1	540 \$
15 Laurentides	EV0350A024	1	683 \$
15 Laurentides	EV0350A034	1	650 \$
15 Laurentides	EV0350A044	2	1 350 \$
15 Laurentides	EV0350A054	2	1 350 \$
15 Laurentides	EV0350A064	1	600 \$
15 Laurentides	EV06600014	1	1 000 \$
15 Laurentides	EV06600024	1	2 300 \$
15 Laurentides	EV06600034	1	788 \$
15 Laurentides	EV06600044	1	2 322 \$
15 Laurentides	EV0660A014	1	567 \$
15 Laurentides	EV0660A024	1	620 \$
15 Laurentides	EV0660A034	1	520 \$
15 Laurentides	EV11800014	1	1 700 \$
15 Laurentides	EV11800024	1	2 409 \$
15 Laurentides	EV11800034	2	3 368 \$
15 Laurentides	EV1180A014	1	1 133 \$
15 Laurentides	EV1180A024	1	600 \$
15 Laurentides	EV12900014	1	2 520 \$
15 Laurentides	EV12900024	1	583 \$
15 Laurentides	EV12900034	2	763 \$
15 Laurentides	EV12900044	1	1 402 \$
15 Laurentides	EV12900054	1	1 600 \$
15 Laurentides	EV12900064	1	1 345 \$
15 Laurentides	EV1290A014	4	5 006 \$
15 Laurentides	EV1290A024	1	450 \$
15 Laurentides	EV1290A034	3	1 500 \$
15 Laurentides	EV14400014	1	2 205 \$
15 Laurentides	EV1440A014	1	1 275 \$
15 Laurentides	EV14500014	1	2 000 \$
15 Laurentides	EV1450A014	1	1 539 \$
15 Laurentides	EV1450A024	1	1 266 \$
15 Laurentides	EV1450A044	1	676 \$
15 Laurentides	EV1450A054	1	690 \$
15 Laurentides	EW42700014*	0	3 000 \$
Total Laurentides		69	86 600 \$
16 Montérégie	EV03300014	1	1 474 \$
16 Montérégie	EV03300034	3	3 503 \$
16 Montérégie	EV0330A014	3	900 \$
16 Montérégie	EV0330A024	1	450 \$
16 Montérégie	EV0330A034	5	4 500 \$
16 Montérégie	EV03400014	1	900 \$
16 Montérégie	EV03400024	2	1 800 \$
16 Montérégie	EV03400034	1	2 052 \$
16 Montérégie	EV03400044	1	1 038 \$
16 Montérégie	EV03400054	2	970 \$
16 Montérégie	EV03400064	2	3 240 \$
16 Montérégie	EV03400074	1	1 423 \$
16 Montérégie	EV03400084	1	900 \$
16 Montérégie	EV0340A014	1	1 020 \$
16 Montérégie	EV0340A024	1	950 \$
16 Montérégie	EV04300014	1	1 620 \$
16 Montérégie	EV04300024	1	1 365 \$
16 Montérégie	EV04300034	2	1 890 \$
16 Montérégie	EV04300044	3	4 860 \$
16 Montérégie	EV04300054	1	945 \$
16 Montérégie	EV04300064	2	3 112 \$
16 Montérégie	EV04300074	3	3 450 \$
16 Montérégie	EV0430A014	1	625 \$
16 Montérégie	EV13100014	1	1 980 \$
16 Montérégie	EV13100044	1	1 950 \$
16 Montérégie	EV13100054	2	3 818 \$
16 Montérégie	EV1310A014	3	2 100 \$
16 Montérégie	EV1310A024	1	1 300 \$
16 Montérégie	EV1310A034	1	1 000 \$

Région	No projet	Participants prévus	Dépense
16 Montérégie	EV1310A044	2	1 800 \$
Total Montérégie		51	58 324 \$
17 Centre-du-Québec	EV00900014	1	7 523 \$
17 Centre-du-Québec	EV00900024	2	4 106 \$
17 Centre-du-Québec	EV00900034	1	900 \$
17 Centre-du-Québec	EV00900044	1	4 365 \$
17 Centre-du-Québec	EV0090A014	1	3 035 \$
17 Centre-du-Québec	EV0090A024	1	2 525 \$
17 Centre-du-Québec	EV02600014	1	1 080 \$
17 Centre-du-Québec	EV04400014	2	3 780 \$
17 Centre-du-Québec	EV04400024	1	1 890 \$
17 Centre-du-Québec	EV04400034	2	5 928 \$
17 Centre-du-Québec	EV04400044	1	975 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A014	1	1 138 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A024	1	1 166 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A034	1	1 264 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A044	1	890 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A054	3	2 820 \$
17 Centre-du-Québec	EV0440A064	7	6 300 \$
17 Centre-du-Québec	EV12200014	1	1 620 \$
17 Centre-du-Québec	EV12200024	1	1 080 \$
17 Centre-du-Québec	EV13300014	1	945 \$
17 Centre-du-Québec	EV13300024	1	900 \$
17 Centre-du-Québec	EV1330A014	1	300 \$
17 Centre-du-Québec	EV1330A024	1	450 \$
17 Centre-du-Québec	EW00900014*	0	3 000 \$
17 Centre-du-Québec	EW0260A014*	0	3 000 \$
Total Centre-du-Québec		859	60 979 \$

Total pour l'ensemble des régions 859 102 176 \$

Source: Emploi-Québec, Direction des ressources externes

Note: les données ne correspondent qu'aux projets ayant débuté à partir du 1er avril 2003.

* Note: Les projets pour lesquels des sommes sont allouées sans qu'aucun participant ne soit inscrit correspondent aux ententes conclues avec les comités-conseil. Emploi-Québec met en place des comités conseil dont les membres sont des bénévoles. Leur rôle est d'analyser les projets présentés par les jeunes et de formuler des recommandations ayant trait à leur acceptation ou à leur refus et d'assurer le suivi du cheminement des participants dans le cadre de la réalisation de leur projet. Pour permettre aux comités conseil de jouer pleinement leur rôle, une subvention annuelle maximale de 3 000\$ est accordée pour les dépenses liées à leur fonctionnement.

QUESTION 27

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE27

Titre

Ressources externes : Montant de la dépense pour 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005, par région et par ressources externes en ententes de service pour :

- a) mesures de services d'aide à l'emploi;
- b) projets de préparation à l'emploi;
- c) mesures de formations, volet entreprises d'entraînement.

Exposé et statistiques

Pour mener à bien sa mission, Emploi-Québec fait appel à des ressources externes pour compléter ses activités et dispose ainsi d'une gamme étendue et diversifiée de moyens à offrir à la population. Le financement octroyé par Emploi-Québec à ces ressources se fait essentiellement par ententes de service.

- a) b) c) On retrouve en annexe les montants de la dépense pour l'année 2003-2004 (données au 27 février 2004), par région, par mesure et par ressource externe en ententes de service. Les montants sont relatifs aux mesures *Services d'aide à l'emploi*, *Projets de préparation à l'emploi* et *Mesure de formation* (volet entreprises d'entraînement). Les subventions régulières accordées aux carrefours jeunesse-emploi ne sont pas prises en compte. Elles sont listées à l'annexe A de la fiche RPE28.

Nous ne disposons pas des données prévisionnelles pour 2004-2005.

SOURCE : Direction des ressources externes – 7 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 21 avril 2004

Dépense par région, par mesure et par ressource externe

Année financière 2003-2004
(Données au 27 février 2004)

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
01 Bas-St-Laurent		
Projets de préparation à l'emploi	ATELIER GRAND FLEUVE	66 432 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DU FLEUVE-ET-DES- LACS	9 927 \$
	DIFFUSION COMMUNAUTAIRE DE LA MITIS INC.	101 022 \$
	FICELLES POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL INC.	151 295 \$
	LES SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI DU TEMISCOUATA	35 568 \$
	SERVICE ALTERNATIF D'INTEGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPEE	33 579 \$
	TREMLIN TRAVAIL VALLEE DE LA MATAPEDIA INC.	5 460 \$
	Total PPE	403 284 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	CORPORATION ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT DE RIVIERE-DU-LOUP	181 157 \$
	ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT MITIS-NEIGETTE	183 906 \$
	Total MFOR	365 063 \$
Services d'aide à l'emploi	ACTION TRAVAIL RIMOUSKI NEIGETTE INC	489 306 \$
	CLAUDE LALANCETTE	8 623 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU KRTB	309 946 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DES MONTS-ET- MAREES	2 518 \$
	EMPLOI-SERVICES	281 646 \$
	FEDERATION DE L'UPA DE LA COTE-DU-SUD	10 796 \$
	FEDERATION DE L'UPA DU BAS-SAINT-LAURENT	29 353 \$
	FICELLES POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL INC.	9 338 \$
	LA CORPORATION P.A.R.C. BAS-SAINT-LAURENT	45 834 \$
	LES ENTREPRISES TANDEM COTE-SUD INC.	172 750 \$
	LES SERVICES D'AIDE A L'EMPLOI DU TEMISCOUATA	196 501 \$
	RIOUX, MICHEL	1 785 \$
	SEMO LA RESCOUSSE DU K.R.T.B. INC.	163 435 \$
	SERVICE SPECIALISE DE MAIN-D'OEUVRE L'ELAN	243 346 \$
	TRANSITION PLUS	198 732 \$
	TREMLIN TRAVAIL VALLEE DE LA MATAPEDIA INC.	121 619 \$
	Total SAE	2 285 528 \$
	Total 01 Bas-St-Laurent	3 053 875 \$
02 Saguenay-Lac-St-Jean		
Projets de préparation à l'emploi	ACCES-TRAVAIL-FEMMES INC.	374 583 \$
	CEA D'ALMA	2 366 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DU LAC-SAINT-JEAN	7 429 \$
	CORPORATION REGIONALE DE DEVELOPPEMENT DE LA RECUPERATION	343 153 \$
	GROUPE DE GESTION ET DE DEVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT	39 712 \$
	LE TOURNANT 3F INC.	319 774 \$
	LE TOURNANT, DEVELOPPEMENT FEUILLUS INC.	659 847 \$
	L'ESCALE DU LAC INC.	576 596 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	22 480 \$
	Total PPE	2 345 939 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	GROUPE DE GESTION ET DE DEVELOPPEMENT D'ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT	207 362 \$
	Total MFOR	207 362 \$
Services d'aide à l'emploi	ACCES-TRAVAIL-FEMMES INC.	152 127 \$
	CIBLE-ACTION INC.	314 443 \$
	COOPERATIVE TRAVAILLEURS(EUSES) DE SERVICES-CONSEILS	22 406 \$
	FEDERATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN	39 788 \$
	IDEAUX TRAVAIL	85 162 \$
	INTERVENTION TRAVAIL INC.	172 606 \$
	RESSOURCES ARISTA INC.	1 450 \$
	SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	339 647 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DU SAGUENAY	376 705 \$
	SERVICE RELANCE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	345 178 \$
	UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI	300 \$
	Total SAE	1 849 812 \$
	Total 02 Saguenay-Lac-St-Jean	4 403 112 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
03 Capitale-Nationale		
Projets de préparation à l'emploi	ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E. INC.	283 835 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA CAPITALE NATIONALE	7 893 \$
	CENTRE ACTION TRAVAIL	83 252 \$
	CENTRE DE FORMATION DE QUEBEC INC.	181 707 \$
	CENTRE SOLIDARITE JEUNESSE DE QUEBEC	949 \$
	CENTRE-FEMMES AUX PLURIELLES	72 096 \$
	COMMISSION SCOLAIRE PORTNEUF	23 723 \$
	CONCERTATION POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SECTEUR	53 109 \$
	COUP DE POUCE TRAVAIL 1982 INC.	318 067 \$
	FONDS D'EMPRUNT ECONOMIQUE COMMUNAUTAIRE (QUEBEC)	32 058 \$
	LE G. SEPT	15 699 \$
	LE PIGNON BLEU, LA MAISON POUR GRANDIR	356 917 \$
	LE PORTAGE	232 448 \$
	LE VELO VERT INC.	562 906 \$
	LES PREMIERS DE CORDEE	617 569 \$
	LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	40 650 \$
	MERES ET MONDE - CENTRE DE RESSOURCES POUR JEUNES MERES	76 346 \$
	PLATE-FORME C.P.T. INC.	715 015 \$
	REALISATIONS EUREKA	9 532 \$
	RECYCLAGE VANIER	598 107 \$
	RESSOURCES FAMILIALES DE LA COTE-DE-BEAUPRE	17 091 \$
	SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTEGRATION DES IMMIGRANTS AU TRAVAIL	272 315 \$
	VALLEE BRAS-DU-NORD, COOP DE SOLIDARITE	14 121 \$
	Total PPE	4 585 404 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	ART MERIK PREMIERE ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT EN AMERIQUE DU NORD	276 133 \$
	CONVERGENCE GARNEAU INC	340 246 \$
	RESEAUX - EMPLOYABILITE	288 592 \$
	Total MFOR	904 971 \$
Services d'aide à l'emploi	ACTION EMPLOI - UNIVERSITE LAVAL INC.	121 146 \$
	ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E. INC.	579 071 \$
	AVENIR ORIENTATION	95 576 \$
	BLONDEAU, CLAUDE	1 929 \$
	CENTRE DE FORMATION DE QUEBEC INC.	412 639 \$
	CENTRE DE FORMATION OPTION-TRAVAIL STE-FOY	475 900 \$
	CENTRE DE LA FAMILLE VALCARTIER	237 122 \$
	CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	462 164 \$
	CENTRE ETAPE ATELIER DE FORMATION POUR LES FEMMES INC.	447 459 \$
	COMITE BEAUPORT VILLE EN SANTE	33 500 \$
	COUP DE POUCE TRAVAIL 1982 INC.	27 200 \$
	EQUITRAVAIL	570 140 \$
	GESTION JEUNESSE INC.	370 329 \$
	GIT SOCIETE INC.	994 379 \$
	JONATHAN 1445 INC.	361 665 \$
	LA CROISEE S.I.T. INC.	534 126 \$
	LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-NORD	23 833 \$
	L'AUTONHOMMIE, CENTRE DE RESSOURCES	320 \$
	LE G. SEPT	128 087 \$
	LE PORTAGE	263 719 \$
	LES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE L'APPUI INC.	139 938 \$
	LIBRE EMPLOI, CENTRE LIBRE-SERVICE D'AIDE A LA RECH. D'EMPLOI	265 613 \$
	SERVICE ACCES TRAVAIL DE PORTNEUF	291 574 \$
	SERVICE D'ORIENTATION ET D'INTEGRATION DES IMMIGRANTS AU TRAVAIL	372 396 \$
	UNIVERSITE LAVAL	4 680 \$
	Total SAE	7 214 505 \$
	Total 03 Capitale-Nationale	12 704 879 \$
04 Mauricie		
Projets de préparation à l'emploi	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE SHAWINIGAN	28 500 \$
	CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE	110 953 \$
	CENTRE D'ORG. MAURICIEN DE SERVICES ET D'EDUCATION POPULAIRE	43 720 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DE L'ENERGIE	28 061 \$
	COMSEP EMPLOI INC	85 537 \$
	ECONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	11 480 \$
	FAMILLE DU LEVAIN DU QUEBEC	211 934 \$
	FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	358 375 \$
	OPTION INTEGRATION INC.	39 000 \$
	SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	73 185 \$
	Total PPE	990 745 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
04 Mauricie		
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL DE TROIS-RIVIÈRE	285 326 \$
	Total MFOR	285 326 \$
Services d'aide à l'emploi	CENTRE ADRIENNE ROY SHAWINIGAN INC.	66 500 \$
	CENTRE DE LA FEMME - ROND POINT DE LA MAURICIE	147 900 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MAURICIE/ BOIS-FRANCS	306 330 \$
	COMITE POUR LA DEFENSE DES DROITS SOCIAUX LA TUQUE	2 060 \$
	ECONOMIE COMMUNAUTAIRE DE FRANCHEVILLE (ECOF)	112 660 \$
	FEDERATION DE L'UPA DE LA MAURICIE	45 000 \$
	FORMATION ACCES INTEGRATION TRAVAIL (FAIT) INC.	67 140 \$
	LES EDITIONS PSYMETRIK INC.	726 \$
	MAISON RADISSON INC.	175 160 \$
	OPTION INTEGRATION INC.	395 135 \$
	SPRINT TROIS-RIVIERES INC.	120 750 \$
	STRATEGIE CARRIERE	226 630 \$
	Total SAE	1 665 991 \$
	Total 04 Mauricie	2 942 063 \$
05 Estrie		
Projets de préparation à l'emploi	AU PONT DE BOIS, EBENISTERIE	231 000 \$
	CARREFOUR DES CUISINES COLLECTIVES DE SHERBROOKE	456 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI COMTE JOHNSON	30 000 \$
	CENTRE D'INTEGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	101 973 \$
	CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	157 377 \$
	CENTRE SAINT-MICHEL	1 386 \$
	LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT	1 717 \$
	MOISSON ESTRIE	19 009 \$
	RECUPEX (SHERBROOKE) INC.	776 466 \$
	Total PPE	1 319 383 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	PRO-GESTION ESTRIE	241 468 \$
	Total MFOR	241 468 \$
Services d'aide à l'emploi	ANNE LAFONTAINE, PSYCHOLOGUE	8 060 \$
	CEA SHERBROOKE	148 094 \$
	CENTRE DE READAPTATION ESTRIE INC.	1 460 \$
	CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ESTRIE	562 974 \$
	CENTRE DE RESSOURCES POUR DELINQUANTS (OPEX)	218 528 \$
	CENTRE D'INTEGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (CIME)	488 853 \$
	CENTRE OBJECTIF TRAVAIL DE L'ESTRIE	628 801 \$
	CENTRE SAINT-MICHEL	250 \$
	CLUB DE PLACEMENT REGIONAL INC.	384 971 \$
	COMITE DE L'ESTRIE POUR L'INTEGRATION AU TRAVAIL PERS HANDICAPÉE	362 084 \$
	INITIATION AU DEVELOPPEMENT ENTREPRENEURIAL DE L'ESTRIE	234 633 \$
	INTRO-TRAVAIL ET CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DU GRANIT INC.	292 315 \$
	JOHANNE PARADIS PSYCHOLOGUE	975 \$
	KARENE LAROCQUE, PSYCHOLOGUE	4 940 \$
	LA COMPAGNIE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES (ESTRIE)	294 061 \$
	LA MAISON ALPHA INC.	68 116 \$
	LA SOCIETE POUR LA MISE EN VALEUR ET LE DEVELOPPEMENT	230 891 \$
	LES CONSULTATIONS AD REM INC.	32 520 \$
	MARCHAND, DANNY	2 015 \$
	MARIO TOUCHETTE, CONSEILLER D'ORIENTATION	6 550 \$
	OPEX (OFFICE DE PLACEMENT POUR EX-DETENUS)	73 915 \$
	PARADIS, JOHANNE	4 095 \$
	PRO-GESTION ESTRIE	202 400 \$
	SERVICE D AIDE AUX NEO-CANADIENS	106 590 \$
	Total SAE	4 358 090 \$
	Total 05 Estrie	5 918 941 \$
06 Île-de-Montréal		
Projets de préparation à l'emploi	ACCES SANTE MENTALE CIBLE TRAVAIL	369 204 \$
	ACCUEIL LIAISON POUR ARRIVANTS (ALPA)	100 951 \$
	ASSOCIATION MULTI-ETHNIQUE POUR L'INTEGRATION DES PERSONNES	7 641 \$
	ASSOCIATION RECREOTOURISTIQUE AHUNTSIC-CARTIERVILLE	68 057 \$
	ATELIER DE MEUBLES ET DE RECYCLAGE AHUNTSIC-CARTIERVILLE	1 084 407 \$
	AU COUP DE POUCE CENTRE-SUD INC.	2 942 \$
	BUFFETS INSERE-JEUNES	629 428 \$
	C.A.F.E. PARADOXE (CENTRE D'ANIMATION, FORMATION, ECHANGE)	68 833 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
06 Montréal		
Projets de préparation à l'emploi	CARI ST-LAURENT	99 589 \$
	CARREFOUR RELANCE	312 725 \$
	CENTRE COMMUNAUTAIRE TYNDALE ST-GEORGES	91 530 \$
	CENTRE D'ALPHABETISATION N-A RIVE DE MONTREAL	39 756 \$
	CENTRE D'APPUI AUX COMMUNAUTÉS IMMIGRANTES DE BORDEAUX-CARTIER	7 353 \$
	CENTRE DE FORMATION POUR FEMMES (C.F.F.)	84 247 \$
	CENTRE DE RESSOURCES EDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULTES	69 366 \$
	CENTRE DES FEMMES DE MONTREAL	363 257 \$
	CENTRE DES FEMMES DU PLATEAU MONT-ROYAL	122 674 \$
	CENTRE D'INTEGRATION MULTI-SERVICES DE L'OUEST DE L'ILE	58 550 \$
	CENTRE D'ORIENTATION JUIF	53 947 \$
	CENTRE EDUCATIF COMMUNAUTAIRE RENE GOUPIL	26 283 \$
	CENTRE GENERATION EMPLOI	618 139 \$
	CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE)	37 437 \$
	COMPAGNIE F, ENTREPRENEURSHIP POUR FEMMES	101 631 \$
	CORPORATION DES ATELIERS DES CENTRES JEUNESSE DE MONTREAL	166 845 \$
	CORPORATION POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE E.R.S.	12 829 \$
	CUISINE COLLECTIVE HOCHELAGA-MAISONNEUVE	565 329 \$
	CUISINE-ATOUT ENTREPRISE D'INSERTION INC.	823 318 \$
	CYBERCAP	489 644 \$
	DESTINATION TRAVAIL DU SUD-OUEST DE L'ILE DE MONTREAL INC.	234 408 \$
	DOPAMINE	24 067 \$
	D-TROIS-PIERRES	750 417 \$
	ENTREE LIBRE - ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	306 161 \$
	EPOC MONTREAL	468 463 \$
	GROUPE ITINERANCE ET TRAVAIL DE MONTREAL INC.	279 791 \$
	HALTE LA RESSOURCE INC.	174 477 \$
	HEBERJEUNE DE PARC EXTENSION	25 679 \$
	IMPRIME-EMPLOI	590 152 \$
	IMPULSION-TRAVAIL	248 704 \$
	INDUSTRIES GOODWILL RENAISSANCE MONTREAL INC.	2 357 987 \$
	INFO-FEMMES INC.	24 117 \$
	INSERTECH ANGUS	703 740 \$
	INTERACTION FAMILLE HOCHELAGA - MAISONNEUVE	35 480 \$
	LA CORBEILLE - BORDEAUX - CARTIERVILLE	771 269 \$
	LA DAUPHINELLE	37 752 \$
	LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	543 052 \$
	LA LIGUE DES NOIRS DU QUEBEC	39 808 \$
	LA PUCE COMMUNAUTAIRE, MONTREAL, INC.	99 011 \$
	L'ATELIER D'ARTISANAT CENTRE-VILLE INC.	312 452 \$
	LE BOULOT VERS ...	865 705 \$
	LE CENTRE D'APPRENTISSAGE PARALLELE DE MONTREAL C.A.P.	78 170 \$
	LE CENTRE DE RESSOURCES ET D'ACTION COMMUNAUTAIRE	45 602 \$
	LE CENTRE DES FEMMES DE POINTE-AUX-TREMBLES	33 606 \$
	LE CHIC RESTO-POP INC.	499 347 \$
	LE GARDE-MANGER POUR TOUS	104 385 \$
	LE TOUR DE LIRE	29 479 \$
	L'ECOLE ENTREPRISE FORMETAL INC.	1 150 264 \$
	LES BUREAUX D'ANTOINE	208 280 \$
	LES BUREAUX D'ANTOINE	344 337 \$
	LES HABITATIONS L'ESCALIER DE MONTREAL	540 952 \$
	OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE MONTREAL	67 691 \$
	OBJECTIF JEUNESSE	63 697 \$
	PART DU CHEF	492 993 \$
	PETITES-MAINS	701 139 \$
	PROGRAMME D'INITIATION AU TRAVAIL-REGION EST DE MONTREAL	194 520 \$
	REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OUEST	163 657 \$
	RESTO PLATEAU	1 355 115 \$
	S.O.S. VELO MERCIER/HOCHELAGA-MAISONNEUVE INC.	640 269 \$
	SERVICE D'ENTRETIEN PRO-PRET INC.	772 465 \$
	SERVICES D'AIDE AUX NEO- QUEBECOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.	114 907 \$
	SOLIDARITE AHUNTSIC	49 324 \$
	SORIF	317 601 \$
	YWCA DE MONTREAL	543 037 \$
	Total PPE	23 879 440 \$
Mesure de formation:		
Entreprises d'entraînement	LE GROUPE C.P.O. (1998)	608 461 \$
	Total MFOR	608 461 \$
Services d'aide à l'emploi	ACCUEIL LIAISON POUR ARRIVANTS (ALPA)	18 085 \$
	ACTION MAIN-D'OEUVRE M.T.L. INC.	484 889 \$
	AGENCE MONTREALAISE POUR L'EMPLOI	43 273 \$
	AIM CROIT	441 168 \$
	ALTERNATIVES, RESEAU D'ACTION ET DE COMMUNICATION	43 058 \$
	ASSOCIATION DES PARAPLEGIQUES DU QUEBEC	262 873 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
06 Montréal		
Services d'aide à l'emploi	ASSOCIATION MULTI-ETHNIQUE POUR L'INTEGRATION DES PERSONNES	4 195 \$
	BRISSON, LEGRIS ET ASSOCIES INC.	260 320 \$
	CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	275 035 \$
	CARI ST-LAURENT	192 245 \$
	CARREFOUR RELANCE	78 203 \$
	CENTRE D'ACTION SOCIO-COMMUNAUTAIRE DE MONTREAL	42 767 \$
	CENTRE DE FORMATION POUR FEMMES (C.F.F.)	10 822 \$
	CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI COTE-DES-NEIGES	502 894 \$
	CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'EST (CREE) INC.	545 336 \$
	CENTRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE POINTE-CLAIRE	297 878 \$
	CENTRE DE RESSOURCES EDUCATIVES ET COMMUNAUTAIRES POUR ADULTES	24 010 \$
	CENTRE DES FEMMES DE MONTREAL	683 776 \$
	CENTRE D'INTEGRATION MULTI-SERVICES DE L'OUEST DE L'ILE	17 296 \$
	CENTRE D'ORIENTATION JUIF	240 432 \$
	CENTRE EUREKA INC.	571 274 \$
	CENTRE GENERATION EMPLOI	15 887 \$
	CENTRE HAITIEN D'ANIMATION ET D'INTERVENTION SOCIALES (CHAS)	5 473 \$
	CESAREI - CARREFOUR INTERCULTUREL DE VERDUN	38 918 \$
	CIBLE RETOUR EN EMPLOI	221 936 \$
	CLAM (CARREFOUR DE LIAISON ET D'AIDE MULTI-ETHNIQUE)	42 799 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI ACCES- TRAVAIL DE MONTREAL	514 740 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST DE MONTREAL INC.	206 138 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTREAL CENTRE-NORD (CREMCN) INC	243 157 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTREAL CENTRE-VILLE	557 016 \$
	COALITION D'ORGANISATIONS HASSIDIQUES D'OUTREMONT	193 757 \$
	CODEM	436 594 \$
	COLLECTIF DES FEMMES IMMIGRANTES DU QUEBEC	55 775 \$
	COMITE SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE	171 339 \$
	EMPLOI JEUNESSE 16-25 INC.	233 821 \$
	FILIERE EMPLOYABILITE	14 388 \$
	FONDATION DES SERVICES D'EMPLOI POUR LES JEUNES	255 009 \$
	FORMATIONS FRANCINE GENDRON INC.	30 080 \$
	GROUPE CONSEIL ST-DENIS INC.	456 788 \$
	GROUPE PLEIN EMPLOI INC.	217 618 \$
	IMPULSION-TRAVAIL	295 616 \$
	INTEGRATION JEUNESSE DU QUEBEC INC.	220 297 \$
	LA FONDATION TRAVAIL SANS FRONTIERES INC.	244 890 \$
	LA MAISON DES JEUNES "PAR LA GRAND'PORTE"	57 130 \$
	LA PASSERELLE - CENTRE D'ENTRAIDE PROFESSIONNELLE ET SPIRITUELLE	156 138 \$
	L'ARRIMAGE INC.	564 709 \$
	L'ASSOCIATION MONTREALAISE POUR LES AVEUGLES	90 080 \$
	LE MOUVEMENT DE CREATION DE RESSOURCES POUR PERSONNES SOURDE	365 888 \$
	L'ENJEU: CAP SUR L'EMPLOI INC.	420 542 \$
	LES SERVICES D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE	250 663 \$
	L'HIRONDELLE, SERVICES D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES IMMIGRANTS	263 660 \$
	MAIN-FORTE MONTREAL	25 500 \$
	OBJECTIF EMPLOI 40 ANS PLUS DE MONTREAL	288 864 \$
	OBJECTIF JEUNESSE	2 461 \$
	OPERATION PLACEMENT JEUNESSE INC.	218 877 \$
	PROMIS (PROMOTION - INTEGRATION - SOCIETE NOUVELLE)	75 707 \$
	REGROUPEMENT POUR LA RELANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE DU SUD-OUEST	347 636 \$
	ROND-POINT JEUNESSE AU TRAVAIL	554 873 \$
	S.I.M.O. SERVICE D'INTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL	245 869 \$
	SERVICE A LA FAMILLE CHINOISE DU GRAND MONTREAL INC.	43 096 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI DE L'EST INC.	502 257 \$
	SERVICE D'AIDE ET DE LIAISON POUR IMMIGRANTS LA MAISONNEE	42 376 \$
	SERVICE D'ENTRAIDE ET DE PLACEMENT DE L'OUEST DE L'ILE	483 570 \$
	SERVICES D'AIDE AUX NEO- QUEBECOIS ET IMMIGRANTS S.A.N.Q.I.	349 914 \$
	SESNO SERVICE ECONOMIQUE ET SOCIAL NORD-OUEST INC.	188 450 \$
	SOCIETE DE DEVELOPPEMENT ANGUS (SDA)	56 657 \$
	SOCIETE QUEBECOISE POUR LES PERSONNES AVEUGLES	261 799 \$
	TRANSACTION POUR L'EMPLOI DE LASALLE, LACHINE, ST-PIERRE	114 713 \$
	VIA-TRAVAIL INC.	395 509 \$
	YMCA DE MONTREAL (SUCCURSALE CENTRE- VILLE)	272 197 \$
	YWCA DE MONTREAL	283 887 \$
	Total SAE	16 634 887 \$
	Total 06 Ile-de-Montreal	41 122 788 \$

Region et mesure	Nom de la ressource	Dépense
07 Outaouais		
Projets de préparation à l'emploi	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLEE-DE-LA-GATINEAU	12 425 \$
	COMMISSION SCOLAIRE AU COEUR-DES- VALLEES	35 059 \$
	LA RELANCE OUTAOUAIS INC.	472 245 \$
	LABRE'S DESIGN	225 \$
	L'ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSEES	118 719 \$
	LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	162 797 \$
	SERVICE INTEGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	21 038 \$
	Total PPE	822 508 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL DE L'OUTAOUAIS	176 829 \$
	Total MFOR	176 829 \$
Services d'aide à l'emploi	ATELIER DE FORMATION SOCIOPROFESSIONNELLE DE LA PETITE NATION	97 166 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA VALLEE-DE-LA-GATINEAU	13 883 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI PAPINEAU	90 080 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE L'OUTAOUAIS	667 697 \$
	CENTRE JEAN BOSCO DE MANIWAKI INC.	20 134 \$
	CPSP-CENTRE DE PLACEMENT SPECIALISE DU PORTAGE	455 982 \$
	LA RELANCE OUTAOUAIS INC.	449 545 \$
	LE CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOIS DU PONTIAC	136 635 \$
	L'ENVOL S.R.T. SERVICE DE RETOUR AU TRAVAIL	242 620 \$
	OPTION FEMMES EMPLOI	410 183 \$
	RESEAU OUTAOUAIS ISP	94 629 \$
	SERVICE INTEGRATION TRAVAIL OUTAOUAIS	265 935 \$
	Total SAE	2 944 488 \$
	Total 07 Outaouais	3 943 825 \$
08 Abitibi-Témiscamingue		
Projets de préparation à l'emploi	LES CHEVALIERS DE COLOMB DU CONSEIL DE BARRAUTE NO:3490	42 533 \$
	TECHNOBOIS ENTREPRISE D'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE	415 894 \$
	Total PPE	458 427 \$
Services d'aide à l'emploi	BARNES, BEVERLY	24 305 \$
	BERGERON, ANDRE	7 390 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI D'ABITIBI-EST	77 199 \$
	CENTRE L'APPUI	8 640 \$
	CENTRE RESSOURCES JEUNESSE DE L'ABITIBI-TEMISCAMINGUE	45 801 \$
	COLLECTIF FEMINISTE DE ROUYN-NORANDA	32 021 \$
	CONSULTANTS EN RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES ET EDUCATIVES	9 572 \$
	DALLAIRE, GUY	11 663 \$
	DANY OUELLET, PSYCHOLOGUE	3 850 \$
	FORMATION ORPAIR INC.	27 278 \$
	MOUVEMENT DE LA RELEVÉ D'AMOS-REGION INC.	89 100 \$
	RICHARD JOBIN CONSEIL INC.	7 425 \$
	UNIVERSITE DU QUEBEC EN ABITIBI-TEMISCAMINGUE	2 375 \$
	VISION TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	53 013 \$
	VISION-TRAVAIL ABITIBI-TEMISCAMINGUE	491 079 \$
Total SAE	890 710 \$	
Total 08 Abitibi-Témiscamingue	1 349 137 \$	
09 Côte-Nord		
Projets de préparation à l'emploi	CENTRE DE CONCERTATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES	162 502 \$
	CENTRE DES FEMMES DE FORESTVILLE	42 570 \$
	CENTRE FEMMES AUX QUATRE VENTS	72 002 \$
	CENTRE-EMERSION (MANICOUAGAN) INC.	182 739 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DE L'ESTUAIRE	6 311 \$
	GROUPE DE LA COTE INC.	12 261 \$
	Total PPE	478 385 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	CENTRE DE CONCERTATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES	171 533 \$
Total MFOR	171 533 \$	
Services d'aide à l'emploi	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE DUPLESSIS	19 646 \$
	CENTRE DE CONCERTATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES	105 859 \$
	CENTRE LOCAL DE DEVELOPPEMENT DE LA BASSE COTE NORD	140 000 \$
	CENTRE-EMERSION (MANICOUAGAN) INC.	153 000 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DE LA MOYENNE- COTE-NORD	2 541 \$
	J.M. CHAPUT LTEE	1 638 \$
	POPCO INC.	60 827 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
09 Côte-Nord		
Services d'aide à l'emploi	SEMO COTE-NORD	340 894 \$
	SERVICE D'ORIENTATION A. DOMPIERRE INC.	72 950 \$
	Total SAE	897 355 \$
	Total 09 Côte-Nord	1 547 272 \$
10 Nord-du-Québec		
Projets de préparation à l'emploi	CORPORATION LE ZEPHIR CHIBOUGAMAU-CHAPAIS INC.	80 089 \$
	LA MINE D'OR ENTREPRISE D'INSERTION SOCIALE	100 522 \$
	Total PPE	180 611 \$
Services d'aide à l'emploi	FORMATION ORPAIR INC.	8 945 \$
	SEMO SAGUENAY-LAC-ST-JEAN INC.	50 000 \$
	Total SAE	58 945 \$
	Total 10 Nord-du-Québec	239 557 \$
11 Gaspésie-îles-de-la-Madeleine		
Projets de préparation à l'emploi	ASSOCIATION CULTURELLE DU HAVRE-AUBERT (ACHA)	45 000 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI HAUTE-GASPESIE	147 665 \$
	CENTRE DE FORMATION EN ENTREPRISE ET RECUPERATION	120 233 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI D'AVIGNON	1 915 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI DE LA MRC DE BONAVENTURE	11 057 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI DES ILES	19 124 \$
	Total PPE	344 993 \$
Services d'aide à l'emploi	ASSOCIATION FEMININE D'EDUCATION ET D'ACTION SOCIALE	154 998 \$
	FEDERATION DE L'UPA DE LA GASPESIE - LES ILES	49 392 \$
	RELANCE GASPESIE SUD INC.	173 385 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI D'AVIGNON	163 751 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI DE LA MRC DE BONAVENTURE	170 704 \$
	SERVICE D'AIDE A L'EMPLOI DES ILES	143 309 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE S.E.M.O. GASPESIE - LES ILE	513 205 \$
	Total SAE	1 368 744 \$
	Total 11 Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	1 713 737 \$
12 Chaudière-Appalaches		
Projets de préparation à l'emploi	ALPHA-ENTRAIDE DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIERE	16 618 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-SUD	21 600 \$
	CENTRE LA BARRE DU JOUR	4 163 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DE LA BEAUCE- ETCHEMIN	36 132 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DES NAVIGATEURS	23 750 \$
	CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	35 397 \$
	FERME EDUCATIVE CHAUDIERE-APPALACHES, COOPERATIVE DE SOLIDARITÉ	12 653 \$
	L'ALIBI CAFE CULTUREL	48 100 \$
	LES FRIGOS PLEINS	12 783 \$
	LES RECYCLAGES ETCHEMINS INC.	34 937 \$
	PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	269 359 \$
	RESSOURCERIE BELLECHASSE INC.	22 611 \$
	Total PPE	538 102 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL BEAUCE-APP.	233 831 \$
	ENTREPRISE D'ENTRAINEMENT DE L'AMIANTE	176 788 \$
	GESTION TRAVAIL CHAUDIERE APPALACHES	280 089 \$
	Total MFOR	690 709 \$
Services d'aide à l'emploi	APE RECTO VERSO	57 366 \$
	ATELIER DE PREPARATION A L'EMPLOI A.P.E. INC.	236 359 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE BEAUCE-NORD	7 000 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE FRONTENAC	10 835 \$
	CENTRE D'AIDE ET DE RECHERCHE D'EMPLOI MONTMAGNY-L'ISLET	192 672 \$
	CENTRE D'ENTRAIDE SOCIAL DU BAS DE LA FALAISE	21 317 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI BEAUCE-ETCHEMINS INC.	217 819 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE THETFORD MINES INC.	318 754 \$
	CONNEXION EMPLOI RESSOURCES FEMMES	378 503 \$
	FEDERATION DE L'UPA DE LA COTE-DU-SUD	15 536 \$
	LA FEDERATION DE L'U.P.A. DE LA RIVE-NORD	50 555 \$
	LA FEDERATION DE L'UPA DE LA BEAUCE	67 506 \$
	NATHALIE PERREAULT	1 483 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
12 Chaudière-Appalaches		
Services d'aide à l'emploi	PASSAGE-TRAVAIL RIVE-SUD	462 332 \$
	PASSEPORT TRAVAIL DE BEAUCE INC.	171 118 \$
	REHABILITATION DE BEAUCE INC.	199 222 \$
	SAEMO SERVICE D'ACCROISSEMENT EN EMPLOYABILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	88 773 \$
	SEMO CHAUDIERE-APPALACHES (SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'ŒUVRE)	440 839 \$
	SERVICE REGIONAL D'INTERPRETARIAT DE QUEBEC INC.	1 725 \$
	Total SAE	2 939 712 \$
	Total 12-Chaudière-Appalaches	4 168 523 \$
13 Laval		
Projets de préparation à l'emploi	ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	164 630 \$
	ATELIER DE TRI DES MATIERES PLASTIQUES RECYCLABLES DU QUEBEC	532 764 \$
	CENTRE REGIONAL DE RECUPERATION ET DE RECYCLAGE LAVAL (C.R.R.L.)	377 148 \$
	CORPORATION REGIONALE SANTE MENTALE ET TRAVAIL DE LAVAL	78 666 \$
	DIMENSION TRAVAIL	84 604 \$
	GROUPE PRIORITE TRAVAIL	27 200 \$
	JEUNES AU TRAVAIL	325 877 \$
	L'ARRIMAGE INC.	83 714 \$
	LE GROUPE ALPHA LAVAL	73 939 \$
	PROJET OPEX-LAVAL	33 627 \$
	VIA-TRAVAIL INC.	11 988 \$
	Total PPE	1 794 157 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	PLASMONT INTERNATIONAL INC.	263 545 \$
	Total MFOR	263 545 \$
Services d'aide à l'emploi	ASSOCIATION MIDI-QUARANTE INC.	373 557 \$
	CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	1 030 \$
	CARREFOUR D'INTERCULTURES DE LAVAL	108 524 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LAVAL (C.J.E.L.)	106 652 \$
	DIMENSION TRAVAIL	233 596 \$
	GROUPE PRIORITE TRAVAIL	246 773 \$
	L'ARRIMAGE INC.	160 431 \$
	LE GROUPE ALPHA LAVAL	3 243 \$
	OPTION TRAVAIL INC.	365 551 \$
	PERSPECTIVE CARRIERE	343 639 \$
	PROJET OPEX-LAVAL	128 622 \$
	VIA-TRAVAIL INC.	42 903 \$
	Total SAE	2 114 521 \$
	Total 13 Laval	4 172 224 \$
14 Lanaudière		
Projets de préparation à l'emploi	BUFFET ACCES EMPLOI	237 864 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	40 473 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	17 609 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	107 841 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	30 363 \$
	CENTRE D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DE LANAUDIERE	159 883 \$
	CONNEXION LANAUDIERE	56 000 \$
	DUBE, GILLES	2 980 \$
	FERME-ECOLE DE LANAUDIERE	36 872 \$
	GROUPE POPULAIRE DECLIC	44 802 \$
	LA C.L.E.F., CENTRE LANAUDIERE D'EMPLOI POUR FEMMES	276 003 \$
	L'ATELIER DU SEIGNEUR MASSON	418 807 \$
	MAISON D'HEBERGEMENT JEUNESSE ROLAND-GAUVREAU	187 461 \$
	PARACHUTE PROJETS INC.	98 516 \$
	Total PPE	1 715 473 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	FONDATION LANAUDIERE	348 979 \$
	Total MFOR	348 979 \$
Services d'aide à l'emploi	CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	24 720 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DES MOULINS	85 158 \$
	CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI MATAWINIE	78 170 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE D'AUTRAY-JOLIETTE	160 235 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MONTCALM	11 440 \$
	CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI L'ASSOMPTION	109 300 \$
	CENTRE D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE DE LANAUDIERE	70 775 \$
	CENTRE POINT D'APPUI DE LANAUDIERE	334 921 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
14 Lanaudière	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE LANAUDIÈRE	678 614 \$
Services d'aide à l'emploi	HERVE BOUCHEREAU CONSULTANT INC.	24 970 \$
	LA FEDERATION DE L'UPA DE LANAUDIÈRE	37 440 \$
	LOUISE LAUZON	16 600 \$
	PARACHUTE PROJETS INC.	249 900 \$
	PERSPECTIVES NOUVELLES INC.	176 506 \$
	Total SAE	2 058 748 \$
	Total 14 Lanaudière	4 123 200 \$
15 Laurentides		
Projets de préparation à l'emploi	ATELIER DE MENUISERIE SAINTE-THERÈSE	479 956 \$
	CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	113 793 \$
	DEFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	79 580 \$
	ENTREPRISE D'INSERTION GODEFROY LAVIOLETTE/ATELIER COUTURE	424 333 \$
	ENTREPRISE-ÉCOLE RECYPRO D'ARGENTEUIL	379 441 \$
	GRENIER POPULAIRE DES BASSES-LAURENTIDES	435 467 \$
	LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE SAINTE-AGATHE	68 928 \$
	LA PORTE DE L'EMPLOI THÉRÈSE DE BLAINVILLE	69 352 \$
	LE PORTE CARRIÈRES INC.	113 075 \$
	Total PPE	2 163 925 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL LIONEL-GROULX	177 833 \$
	Total MFOR	177 833 \$
Services d'aide à l'emploi	ACCES RESSOURCES ETUDES TRAVAIL DES LAURENTIDES INC.	154 021 \$
	C.L.S.C. JEAN OLIVIER CHENIER	1 193 \$
	CENTRE D'AIDE PROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI	552 531 \$
	CENTRE D'INTEGRATION EN EMPLOI LAURENTIDES (C.I.E. LAURENTIDES)	1 218 820 \$
	CENTRE D'INTERVENTION DES BASSES-LAURENTIDES POUR L'EMPLOI	484 245 \$
	CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ARTHUR-BUIES	380 \$
	CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES DES HAUTES-LAURENTIDES	1 210 \$
	CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES THÉRÈSE-DE- BLAINVILLE	3 641 \$
	CLSC-CHSLD DES PAYS-D'EN-HAUT	3 248 \$
	CLSC-CHSLD DES TROIS VALLEES	293 \$
	DEFI EMPLOI D'ANTOINE LABELLE	246 755 \$
	FABRIQUE PAROISSE CATHEDRALE DE ST JEROME	23 236 \$
	FEDERATION UPA OUTAOUAIS-LAURENTIDES	86 250 \$
	GESTION ET FORMATION GINETTE FONTAINE INC.	60 288 \$
	HERVE BOUCHEREAU CONSULTANT INC.	10 079 \$
	INTEGRATION - TRAVAIL LAURENTIDES INC.	490 427 \$
	INTERVEX INC.	9 089 \$
	JOSEE GAUTHIER, PSYCHOLOGUE	21 298 \$
	LA PORTE DE L'EMPLOI THÉRÈSE DE BLAINVILLE	276 032 \$
	LE PORTE CARRIÈRES INC.	242 757 \$
	VIA-TRAVAIL INC.	48 743 \$
	Total SAE	3 934 535 \$
	Total 15 Laurentides	6 276 293 \$
16 Montérégie		
Projets de préparation à l'emploi	ATELIER DU CHOMEUR DU BAS-RICHELIEU INC.	441 492 \$
	CENTRE D'ACTION BENEVOLE DE BEDFORD ET ENVIRONS INC.	51 358 \$
	CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCHE	604 768 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI SAINT-HYACINTHE INC.	17 124 \$
	CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABETISME	393 996 \$
	CORPORATION FEMMES ET METIERS NON TRADITIONNELS	174 410 \$
	DE SOI A L'EMPLOI	344 581 \$
	DOC FORMATION	298 127 \$
	DROIT A L'EMPLOI (D.E.)	28 825 \$
	I.M.P.A.C.T. SOCIAL INC.	55 700 \$
	JUTE & CIE	225 071 \$
	LES ENTREPRISES JEUNESSE DE LA MONTEREGIE	301 791 \$
	P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CREATION D'EMPLOI	599 190 \$
	PASSAGE VERS L'EMPLOI	276 434 \$
	POST SCRIPT JEUNESSE	219 544 \$
	SERVICE DE DEVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITE DE LA MONTEREGIE	1 108 618 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN D'OEUVRE LE JALON	279 671 \$
	SURBOIS	511 876 \$
	Total PPE	5 932 575 \$

Région et mesure	Nom de la ressource	Dépense
16 Montérégie		
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	LE GROUPE C.P.O. (1998)	723 462 \$
	SERVICES DE PERFECTIONNEMENT 3000	179 500 \$
	Total MFOR	902 962 \$
Services d'aide à l'emploi	ACTION EMPLOI HAUTE-YAMASKA	121 439 \$
	AIDE ET INTEGRATION JEUNESSE AU TRAVAIL DE LA VALLEE DU RICHELIEU	163 084 \$
	BRISSON, LEGRIS ET ASSOCIES INC.	39 830 \$
	CADRES DISPONIBLES E.A. INC.	45 115 \$
	CARRIER, NATHALIE	12 120 \$
	CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES DE LA RIVE-SUD INC.	34 610 \$
	CENTRE D'AIDE AUX ENTREPRISES REGION HAUT-YAMASKA INC.	31 516 \$
	CENTRE DE RESSOURCES POUR DELINQUANTS (OPEX)	182 325 \$
	CENTRE D'EVALUATION EN PSYCHOLOGIE ET EN ORIENTATION (CEPO)	89 861 \$
	CENTRE D'INTEGRATION JEUNESSE- ADULTE (C.I.J.AD.) INC.	222 063 \$
	CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION POUR FEMMES EN RECHERCH	155 100 \$
	CENTRE LOCAL DE DEVELOPPEMENT DE LA MRC LES MASKOUTAINS	7 500 \$
	CLUB D'AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	104 500 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DE CHATEAUGUAY.	449 389 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI DU SUD-OUEST (CRESO)	297 243 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI SAINT-HYACINTHE INC.	311 376 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLEE DES FORTS INC.	333 325 \$
	CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI VALLEE DU RICHELIEU	727 404 \$
	COMITE REGIONAL D'INTEGRATION AU TRAVAIL INC.	1 109 950 \$
	COMMISSION SCOLAIRE NEW FRONTIERS	1 820 \$
	CONSEIL POUR LA RECONNAISSANCE ECONOMIQUE DE L'ALPHABETISME	19 175 \$
	CORPORATION FEMMES ET METIERS NON TRADITIONNELS	33 873 \$
	DEVELOPPEMENT ORIENTATION CARRIERE	2 700 \$
	DOC FORMATION	291 666 \$
	DROIT A L'EMPLOI (D.E.)	115 397 \$
	F.C.M.L. CONSULTANTS	99 426 \$
	FEDERATION DE L'U.P.A. DE ST-JEAN-VALLEYFIELD	167 495 \$
	FEDERATION DE L'UPA DE SAINT-HYACINTHE	67 612 \$
	GROUPE D'ACTION ET D'INTERVENTION EN DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	842 826 \$
	INSTITUT SOCRATE	15 591 \$
	JUNE DUBE PSYCHOLOGUE	16 728 \$
	LALONDE SYLVIE	1 365 \$
	LE CENTRE D'ACTIVITE, DE FORMATION ET D'ENTRAIDE "SOLIDARITE"	110 646 \$
	LEONARD, PASCALE	617 \$
	P.L.A.C.E. RIVE-SUD, PROJET LOCAL D'AIDE EN CREATION D'EMPLOI	745 836 \$
	PLACEMENT PERSONNEL	360 \$
	POST SCRIPT JEUNESSE	90 635 \$
	RESEAUX EMPLOI ENTREPRENEURSHIP	287 088 \$
	SANTE GLOBALE	11 680 \$
	SERVICE DE DEVELOPPEMENT D'EMPLOYABILITE DE LA MONTEREGIE	46 000 \$
	SERVICE D'INTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL DE LA MONTEREGIE	330 922 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE (S.E.M.O.) DE GRANBY	215 221 \$
	SERVICES ET FORMATION AUX IMMIGRANTS EN MONTEREGIE (SFIM)	199 846 \$
	SOLIDARITE ETHNIQUE REGIONALE DE LA YAMASKA	66 887 \$
	VISION-TRAVAIL	1 060 907 \$
	Total SAE	9 280 067 \$
	Total Montérégie	16 115 604 \$
17 Centre-du-Québec		
Projets de préparation à l'emploi	I.T.E. ENTREPRISE D'INSERTION	294 062 \$
	LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	95 507 \$
	PARTENAIRES REGIONAUX POUR L'INSERTION SOCIALE PAR L'ECONOMIE	502 221 \$
	Total PPE	891 790 \$
Mesure de formation: Entreprises d'entraînement	COLLEGE D'AFFAIRES ELLIS 1974 INC.	111 101 \$
	Total MFOR	111 101 \$
Services d'aide à l'emploi	ACCES TRAVAIL	394 299 \$
	CENTRE DE RESSOURCES POUR DELINQUANTS (OPEX)	104 162 \$
	CLUB D'AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI SOREL DRUMMONDVILLE	154 308 \$
	COMMISSION SCOLAIRE DE LA RIVERAINE	29 827 \$
	IMPACT EMPLOI DE L'ERABLE	209 456 \$
	JACQUES ST-ONGE PSYCHOLOGUE	575 \$
	LA COALITION DES 45 ANS POUR L'EMPLOI "CHAPITRE DRUMMOND"	121 947 \$
	LA RELANCE NICOLET-BECANCOUR INC.	77 231 \$
	LES MUTANTES DE DRUMMOND INC.	212 129 \$
	REGROUPEMENT INTERCULTUREL DE DRUMMOND INC.	58 850 \$
	SERVICE EXTERNE DE MAIN-D'OEUVRE DE DRUMMOND (SEMO) INC.	561 996 \$
	SERVICES INTEGRES POUR L'EMPLOI	315 780 \$

Region et mesure	Nom de la ressource	Depense
17 Centre-du-Québec		41 280 \$
Services d'aide à l'emploi	SERVICES PROFESSIONNELS CINQ-MARS	85 205 \$
	STRATEGIE CARRIERE	
	Total SAE	2 367 044 \$
	Total 17 Centre-du-Québec	3 369 935 \$

	MESURE	DÉPENSE
ENSEMBLE DES RÉGIONS	Services d'aide à l'emploi	62 863 681 \$
	Projets de préparation à l'emploi	33 303 489 \$
	Mesures de formation : volet entreprises d'entraînement	5 456 142 \$
	TOTAL	117 164 963 \$

QUESTION 28

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE28

Titre

Carrefours jeunesse-emploi (CJE) :

- a) budget pour chacun des CJE pour 2003-2004, prévisions pour 2004-2005;
- b) liste des subventions accordées à chacun des CJE pour 2003-2004 en dehors des budgets réguliers consentis;
- c) liste de toutes les activités offertes actuellement par les CJE au national et par région;
- d) nombre de participants en 2003-2004 par CJE et statut de ceux-ci;
- e) copie d'avis, analyses ou études sur tout projet de fusion ou de restructuration dans les CJE.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- a) Voir tableau à l'annexe A pour les budgets accordés en 2003-2004 à chacun des CJE.
- b) On retrouve à l'annexe B les montants des engagements financiers accordés aux CJE et aux corporations gérant un CJE pour les mesures actives. Ces données pour l'année 2003-2004 sont en date du 27 février 2004.
- c) La mission des carrefours jeunesse-emploi est d'offrir aux jeunes adultes (16 à 35 ans), quel que soit leur statut économique ou social, des services visant :
 - la réinsertion scolaire :
(Exemple : services d'orientation professionnelle et d'information scolaire et professionnelle, activités de sensibilisation sur les effets du décrochage scolaire, ateliers thématiques, etc.);
 - l'intégration ou à la réintégration en emploi et le maintien en emploi :
(Exemple : ateliers de rédaction de curriculum vitae, activités de préparation aux entrevues d'emploi, ateliers sur les techniques et méthodes de recherche d'emploi, services de counseling d'emploi, activités de suivi en emploi, etc.);
 - la mise en valeur des aptitudes entrepreneuriales et le développement de l'entrepreneuriat, en complémentarité avec les ressources existantes :
(Exemple : ateliers de sensibilisation à l'entrepreneurship, évaluation du potentiel entrepreneurial, référence aux ressources du milieu, etc.).

La plupart des CJE offrent également aux jeunes adultes des activités d'accueil, d'information et de référence ainsi que des activités d'accompagnement associées à Solidarité jeunesse.

Les CJE fournissent annuellement un rapport d'activité détaillé. En vertu de leur protocole d'entente, la date limite pour remettre ce rapport est le 31 juillet. Les rapports 2003-2004 des CJE ne sont pas encore tous parvenus à Emploi-Québec.

- d) Les données sur les participants aux activités des CJE pour l'année 2003-2004 ne seront pas disponibles avant le mois d'août 2004.
- e) Question non pertinente à l'Étude des crédits.

SOURCE : Direction des ressources externes – 8 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 16 avril 2004

**LISTE DES SUBVENTIONS VERSÉES À CHACUN
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR 2003-2004**

NOM	MONTANT
<u>BAS-ST-LAURENT 01</u>	
01-1 Kamouraska (Action travail Kamouraska)	205 139
01-2 Matane	230 293
01-3 Mitis	218 060
01-4 Rimouski-Neigette (Atelier de travail jeunesse 01)	297 043
01-5 Rivière-du-Loup / Les Basques	345 371
01-6 Témiscouata	222 659
01-7 Vallée de la Matapédia (Tremplin travail Vallée-de-la-Matapédia inc.)	222 726
Total région 01	1 741 291
<u>SAGUENAY-LAC-ST-JEAN 02</u>	
02-1 Lac St-Jean Est (La Bivoie)	300 052
02-2 Roberval	430 114
02-3 Saguenay	681 774
Total région 02	1 411 940
<u>QUÉBEC 03</u>	
03-1 Capitale Nationale	547 639
03-2 Charlesbourg-Chauveau	369 058
03-3 Charlevoix-Côte-de-Beaupré (Les services de main-d'œuvre l'Appui inc.)	343 740
03-4 Chauveau	312 280
03-5 Jean-Talon / La Peltrie (Centre de formation Option-Travail Ste-Foy)	522 127
03-6 Montmorency	290 540
03-7 Portneuf	282 727
Total région 03	2 668 111
<u>MAURICIE 04</u>	
04-1 Centre de la Mauricie	312 002
04-2 Francheville	535 999
04-3 Haut St-Maurice	274 791
04-4 Maskinongé	212 669
04-5 Mékinac	206 479
Total région 04	1 541 940
<u>ESTRIE 05</u>	
05-1 Granit (Intro-Travail et carrefour jeunesse-du Granit)	202 332
05-2 Haut St-François	206 440
05-3 Jonhson	288 345
05-4 Coaticook (Orford)	193 815

5 0 9

**LISTE DES SUBVENTIONS VERSÉES À CHACUN
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR 2003-2004**

NOM		MONTANT
05-5	Memphrémagog (Orford)	283 338
05-6	Richmond	285 527
05-7	Sherbrooke	384 784
Total région 05		1 844 581
<u>MONTREAL 06</u>		
06-1	Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville	388 744
06-2	Anjou-St-Justin	283 310
06-3	Bourassa et Sauvé (Rond Point Jeunesse au travail)	447 569
06-4	Centre-Sud / Plat	473 796
06-5	Côte-des-Neiges	456 059
06-6	Hochelaga-Maisonneuve (Corporation de développement de l'Est (CDEST))	357 030
06-7	LaSalle (Destination travail du Sud-Ouest de l'Ile de Montréal)	286 880
06-8	Marquette	293 379
06-9	Mercier (Programme d'initiation au travail région est de Montréal)	375 588
06-10	Montréal Centre-Ville	282 598
06-11	Notre-Dame-de-Grâce	434 417
06-12	Ouest de L'Ile	589 887
06-13	Pointe-aux-Trembles (Service d'aide à l'emploi de l'Est inc.)	294 127
06-14	Rivière-des-Prairies	281 543
06-15	Rosemont / Petite-Patrie (Groupe conseil St-Denis inc.)	461 876
06-16	Saint-Laurent	290 304
06-17	Sud-Ouest de Montréal (Regroupement par la Relance économique et sociale du Sud-Ouest)	389 023
06-18	Verdun Les Services d'intégration professionnelle)	315 089
06-19	Viger / Jeanne-Mance (Centre de recherche d'emploi de l'Est (CREE) inc.)	441 444
Total région 06		7 142 662
<u>OUTAOUAIS 07</u>		
07-1	Outaouais	567 590
07-2	Papineau	300 709
07-3	Pontiac (Club de recherche d'emploi du Pontiac)	210 467
07-4	Vallée de la Gatineau	230 026
Total région 07		1 308 792
<u>ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 08</u>		
08-1	Abitibi Est	367 156
08-2	Abitibi Ouest	237 268
08-3	Amos (Mouvement de la relève d'Amos région inc.)	223 929

**LISTE DES SUBVENTIONS VERSÉES À CHACUN
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR 2003-2004**

NOM		MONTANT
08-4	Rouyn-Noranda (Centre ressources jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue)	298 617
08-5	Témiscamingue	207 522
Total région 08		1 334 492
<u>CÔTE-NORD 09</u>		
09-1	Manicouagan (C. de Saguenay)	252 562
09-2	Haute-Côte-Nord (C. de Saguenay)	231 243
09-3	Duplessis	433 457
Total région 09		917 262
<u>NORD-DU-QUÉBEC 10</u>		
10-1	Jamésie	420 918
Total région 10		420 918
<u>GASPÉSIE-ILES-DE-LA-MADELEINE 11</u>		
11-1	Avignon-Bonaventure (Action Travail Chaleurs inc.)	393 480
11-2	Côte-de-Gaspé	227 514
11-3	Denis-Riverin	236 952
11-4	Des-Iles-de-la-Madeleine	245 163
11-5	Relance Durocher-Percé	247 382
Total région 11		1 350 491
<u>CHAUDIÈRE-APPALACHES 12</u>		
12-1	Beauce-Nord	333 746
12-2	Beauce-Sud	289 731
12-3	Bellechasse (Ressources alternative des jeunes de Bellechasse)	199 994
12-4	Chutes-de-la-Chaudière	292 761
12-5	Desjardins Lévis	283 649
12-6	L'Amiante	279 587
12-7	Les Etchemins	195 391
12-8	L'Islet	194 780
12-9	Lotbinière	201 248
12-10	Montmagny	202 276
Total région 12		2 473 163
<u>LAVAL 13</u>		
13-1	Laval	659 301
Total région 13		659 301
<u>LANAUDIÈRE 14</u>		
14-1	D'Autray-Joliette	439 343

5 1 1

**LISTE DES SUBVENTIONS VERSÉES À CHACUN
DES CARREFOURS JEUNESSE-EMPLOI POUR 2003-2004**

NOM		MONTANT
14-2	Des Moulins	377 796
14-3	L'Assomption	369 376
14-4	Matawinie (Matawinie-Montcalm)	226 034
14-5	Montcalm (Matawinie-Montcalm)	289 495
Total région 14		1 702 044
<u>LAURENTIDES 15</u>		
15-1	Antoine-Labelle	226 554
15-2	Des Laurentides	280 246
15-3	Deux-Montagnes	297 970
15-4	Pays-d'en-Haut	196 738
15-5	Rivière-du-Nord	374 427
15-6	Thérèse de Blainville	442 155
Total région 15		1 818 090
<u>MONTÉRÉGIE 16</u>		
16-1	Bas-Richelieu	296 006
16-2	Huntingdon (Post Script Jeunesse (PS Jeunesse) inc.)	338 323
16-3	Beauharnois-Salaberry	273 640
16-4	Cantons de l'Est	383 778
16-5	Châteauguay (Post Script Jeunesse (PS Jeunesse) inc.) Iberville / St-Jean	284 948
16-6	(Droit à l'emploi du Haut-Richelieu)	448 055
16-7	La Pinière	277 082
16-8	La Prairie	291 259
16-9	Laporte (Centre intégration jeunesse-adulte (CIJAD) inc.)	271 013
16-10	Longueuil (Place Rive-sud, Projet local aide en création d'emploi)	465 506
16-11	Marguerite-d'Youville	360 698
16-12	Maskoutain	361 805
16-13	St-Hubert	360 773
16-14	Vallée du Richelieu (Aide et intégration jeunesse au travail de la Vallée de la Richelieu)	504 378
16-15	Vaudreuil-Soulanges	359 065
Total région 16		5 276 329
<u>CENTRE-DU-QUÉBEC 17</u>		
17-1	Arthabaska	287 188
17-2	Drummond	307 018
17-3	Nicolet-Yamaska	346 917
Total région 17		941 123
Total des régions		<u>34 552 531</u>

ENGAGEMENTS FINANCIERS PAR RÉGION ET PAR CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI POUR LES MESURES ACTIVES

Année financière 2003-2004
(Données au 27 février 2004)

Région	Nom du Carrefour Jeunesse-emploi	Engagements financiers*
01 Bas-St-Laurent	Témiscouata	2 500 \$
	Matane	9 706 \$
	Mitis	12 216 \$
	Rivière-du-Loup - Les Basques	17 199 \$
	Vallée de la Matapédia (Tremplin travail Vallée-de-la-Matapédia)	167 609 \$
	Total Bas-St-Laurent	209 230 \$
02 Saguenay / Lac-St-Jean	Lac-St-Jean Est (La Bivoie inc.)	16 422 \$
	Roberval	8 479 \$
	Total Saguenay / Lac-St-Jean	24 901 \$
03 Capitale-Nationale	Charlesbourg-Chauveau	19 125 \$
	Charlevoix-Côte-de-Beaupré (Les Services de main-d'œuvre l'Appui inc.)	312 653 \$
	Capitale Nationale	7 893 \$
	Jean-Talon/La Peltrie/Louis-Hébert (Centre de formation Option-Travail Ste-Foy)	668 711 \$
	Total Capitale-Nationale	1 008 381 \$
04 Mauricie	Francheville	3 000 \$
	Mékinac	3 455 \$
	Haut Saint-Maurice	6 000 \$
	Maskinongé	2 500 \$
	Shawinigan	42 121 \$
	Total Mauricie	57 076 \$
05 Estrie	Comté Johnson	121 046 \$
	Coaticook	10 908 \$
	Richmond	2 000 \$
	Granit (Intro-Travail et carrefour jeunesse-emploi du Granit)	314 697 \$
	Haut Saint-François	6 000 \$
	Total Estrie	454 652 \$
06 Montréal	Anjou/Saintt-Justin	18 034 \$
	Bourassa et Sauvé (Rond-Point Jeunesse au travail)	569 817 \$
	Mercier (Programme d'initiation au travail région Est de Montréal)	431 544 \$
	Hochelaga-Maisonneuve (Corporation de développement de l'Est (CDEST))	401 202 \$
	LaSalle (Destination travail du sud-ouest de l'île de Montréal)	260 709 \$
	Notre-Dame-de-Grâce	46 000 \$

Région	Nom du Carrefour Jeunesse-emploi	Engagements financiers*
	Pointe-aux-Trembles/Montréal Est (Service d'aide à l'emploi de l'Est inc.)	563 611 \$
	Rosemont/Petite-Patrie (Groupe conseil Saint-Denis)	520 099 \$
	Sud-Ouest de Montréal (Regroupement pour la relance économique et sociale sud-ouest)	1 609 284 \$
	Verdun (Les services d'intégration professionnelle)	286 532 \$
	Viger et Jeanne-Mance (Centre de recherche d'emploi de l'Est (CREE) inc.)	579 614 \$
	Total Montréal	5 286 447 \$
07 Outaouais	Outaouais	668 592 \$
	Pontiac (Club de recherche d'emploi de Pontiac)	397 496 \$
	Papineau	168 826 \$
	Vallée-de-la-Gatineau	91 103 \$
	Total Outaouais	1 326 017 \$
08 Abitibi-Témiscamingue	Abitibi-Est	98 159 \$
	Rouyn-Noranda (Centre ressources jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue)	121 967 \$
	Abitibi-Ouest	7 960 \$
	Amos (Mouvement de la relève d'Amos région inc.)	118 475 \$
	Témiscamingue	14 475 \$
	Total Abitibi-Témiscamingue	361 036 \$
09 Côte-Nord	Duplessis	23 146 \$
	Manicouagan	12 250 \$
	Haute-Côte-Nord	3 000 \$
	Total Côte-Nord	38 396 \$
10 Nord-du-Québec	Jamésie	7 184 \$
	Total Nord-du-Québec	7 184 \$
11 Gaspésie-îles-de-la-madeleine	Côte de Gaspé	7 187 \$
	Haute-Gaspésie	189 449 \$
	Relance Durocher-Percé	1 333 \$
	Total Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	197 969 \$
12 Chaudière-Appalaches	Beauce-Nord	13 500 \$
	Beauce-Sud	40 560 \$
	Frontenac	13 043 \$
	Bellechasse (Ressource alternative des jeunes de Bellechasse)	7 105 \$
	L'Islet	7 500 \$
	Montmagny	24 737 \$
	Lotbinière	2 500 \$
	Chutes-de-la-Chaudière	650 \$
	Les Etchemins	11 145 \$
	Total Chaudière-Appalaches	120 740 \$

Région	Nom du Carrefour Jeunesse-emploi	Engagements financiers*
13 Laval	Laval	134 263 \$
	Total Laval	134 263 \$
14 Lanaudière	D'Autray-Joliette	323 302 \$
	Des Moulins	148 110 \$
	L'Assomption	123 008 \$
	Matawinie	183 070 \$
	Montcalm	109 773 \$
	Total Lanaudière	887 261 \$
16 Montérégie	Beauharnois-Salaberry	6 114 \$
	Vallée du Richelieu (Aide et intégration jeunesse au travail de la Vallée-du-Richelieu)	163 944 \$
	Longueuil (Place Rive-Sud, Projet local aide en création d'emploi)	1 984 198 \$
	Cantons-de-l'Est	304 616 \$
	Bas-Richelieu	5 461 \$
	Huntingdon (Post Script Jeunesse (PS Jeunesse) inc.)	374 022 \$
	Iberville et Saint-Jean (Droit à l'emploi du Haut-Richelieu)	354 632 \$
	Laporte (Centre intégration jeunesse-adulte (CIJAD) inc.)	230 734 \$
	Maskoutain	2 900 \$
	Total Montérégie	3 426 622 \$
17 Centre-du-Québec	Arthabaska	3 750 \$
	Drummond	25 829 \$
	Nicolet-Yamaska / Bécancour	8 000 \$
	Total Centre-du-Québec	37 579 \$
	Total pour l'ensemble des régions	13 577 755 \$

Source : Emploi-Québec, Direction des ressources externes, données au système du 1^{er} avril 2003 au 27 février 2004

* Note : Les montants sont les engagements courants pour les ententes de service relatives aux mesures actives seulement et n'incluent pas la subvention de base accordée par le Ministère à chacun des carrefours jeunesse-emploi. Les subventions de base sont listées à l'annexe A.

QUESTION 29

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE29

Titre

Solidarité jeunesse

- Budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse;
- Budget disponible et budget dépensé pour le programme Solidarité jeunesse;
- Nombre d'entreprises participantes;
- Nombre de participants-es par tranche d'âge et par région;
- Impacts sur le nombre d'inscription de l'élargissement du programme Solidarité jeunesse aux jeunes de 21 à 24 ans;
- Durée moyenne de la participation;
- Nombre de participants-es qui réussissent à retrouver un emploi durable;
- Taux de réussite et d'échec;
- Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le programme Solidarité jeunesse en général et au sujet de l'opportunité d'en élargir son application à une clientèle plus grande;

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

a) *Budget pour chacun des CJE dans le cadre de Solidarité jeunesse en date du 31 mars 2004*

	\$
01 Bas-St-Laurent	
Rimouski-Neigette	161 128
Matane	178 864
Rivière-du-Loup	153 919
Vallée-de-la-Matapédia	162 566
Mitis	176 293
Témiscouata	61 510
Kamouraska	87 545
02 Saguenay-Lac-St-Jean	
Saguenay	766 440
La Bivoie/Alma	313 087
Roberval	214 570
03 Capitale Nationale	
Maison Dauphine	421 400
Capitale Nationale	1 083 795
Charlesbourg/Chauveau	101 762
J-Talon/La Peltre/L-Hébert	228 442
Chauveau	248 981
Montmorency	178 776
Charlevoix	153 696
Portneuf	233 127

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004

DGARES

VALIDATION :

04 Mauricie

Francheville	671 708
Centre Mauricie	203 264
MRC de Maskinongé	58 646
Haut-St-Maurice	37 278
Mékinac	30 157

05 Estrie

Memphrémagog	204 030
Comté de Johnson	120 685
Haut St-François	76 175
Du Granit	105 719
Comté de Richmond	111 697
Coaticook	78 758
Sherbrooke	386 063

6A Montréal Banlieue/Laval

Bourassa et Sauvé	390 522
Laval	521 109
Ouest de l'Île	72 948
Verdun	325 416
LaSalle	80 041
Marquette	84 056
Anjou/St-Justin	78 044
CREE/Viger	150 027
Pointe-aux-Trembles	16 983
Saint-Laurent	60 473

6F Ville de Montréal

Centre Sud/Plateau	407 435
Rosemont/Petite Patrie	427 527
Ahun/Borde/Cartierville	277 851
Mercier	99 634
Hoche/Maisonneuve	485 976
Côte des Neiges	131 278
Notre-Dame de Grâce	138 928
PAT/Montréal Est	137 552
Héberjeunes/Parc Extension	130 493
POT	263 652
Rivière des Prairies	63 049
Sud-Ouest Montréal	200 182
Emploi jeunesse 16-25	249 423
Op. Placement jeunesse	202 841
Le Bon Dieu dans la rue	293 931
BCRC	100 023

07 Outaouais

Outaouais	895 891
Papineau	408 323
Vallée de la Gatineau	159 738
Pontiac	102 190

08 Abitibi-Témiscamingue

Centre Ressource Jeunesse	117 939
Abitibi-Est	305 296
MRC Abitibi	85 816
MRC Abitibi Ouest	80 133
Témiscamingue	55 800

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004
DGARES

VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières – 19 avril 2004

09 Côte-Nord

Duplessis	208 730
Manicouagan	183 171
Les Escoumins	62 642

10 Nord du Québec

Jamésie	41 210
---------	--------

11 Gaspésie/I.Madeleine

Relance du Rocher Percé	189 256
Angrignon/Bonaventure	182 752
Haute Gaspésie	239 726
MRC Côte de Gaspé	156 431
Des Iles	50 577

12 Chaudière Appalaches

MRC Desjardins	270 736
Beauce Sud	270 876
Frontenac	319 195
Chute de la Chaudière	132 616
Montmagny	92 319
Bellechasse	59 255
Les Etchemins	75 743
Beauce Nord	160 621
L'Islet	77 411
Lotbinière	50 628

14 Lanaudière

D'Autray Joliette	415 455
Des Moulins	415 148
L'Assomption	177 668
Montcalm	190 973
Matawinie	297 021

15 Laurentides

Rivière du Nord	361 554
Thérèse de Blainville	267 202
MRC Deux Montagnes	232 464
Antoine Labelle	147 067
Défi travail Argenteuil	143 643
des Pays d'en Haut	91 991
Laurentides	126 887

16 Montérégie

Longueuil	390 477
St-Jean	364 610
Bas-Richelieu	182 177
PS Jeunesse	330 206
Cantons de l'Est	218 737
Maskoutain	113 935
St-Hubert	87 781
Vallée du Richelieu	180 425
Vaudreuil	94 301
La Prairie	106 513
Laporte	66 524

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004
DGARES

VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières – 19 avril 2004

La Pinière	77 448
Beauharnois-Huntingdon	89 807
Marguerite d'Youville	65 652
Comté Johnson	61 608

17 Centre du Québec

Drummond	503 701
C. de Nicolet-Yamaska	140 205
Impact emploi de l'Érable	106 204
Arthabaska	238 372

Réseau des carrefours

122 000

b) Budget disponible et budget dépensé pour le programme Solidarité jeunesse

Le budget disponible pour Solidarité jeunesse est de 24 millions. Au 31 mars 2004, nous avons versé 21 814 748 \$

c) Nombre d'entreprises participantes

Aucune

d) Nombre de participants par tranche d'âge et par région, au 31 décembre 2003

	Nombre	%
Participations totales	3 821	100,0
Âge		
Moins de 21 ans	2 699	70,6
De 21 ans à 24 ans	1 122	29,4

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004
DGARES

VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières – 19 avril 2004

Région

01	Bas St-Laurent	155
02	Saguenay-Lac-St-Jean	233
03	Capitale-Nationale	394
04	Mauricie	183
05	Estrie	172
6a	Montréal-Banlieue et Laval	300
6f	Ville de Montréal	537
07	Outaouais	280
08	Abitibi-Témiscamingue	111
09	Côte-Nord	62
10	Nord-Du-Québec	2
11	Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	144
12	Chaudière-Appalaches	238
14	Lanaudière	210
15	Laurentides	220
16	Monterégie	405
17	Centre-du-Québec	175

e) Impacts sur le nombre d'inscription de l'élargissement du programme Solidarité jeunesse aux jeunes de 21 à 24 ans

Le programme Solidarité jeunesse est ouvert aux 21-24 ans depuis octobre 2003. Le tableau suivant présente la moyenne de références, par semaine, pour les mois de septembre à février 2004.

Septembre 2003 ; 114
 Octobre 2003 ; 115
 Novembre 2003 ; 132
 Décembre 2003 ; 156
 Janvier 2004 ; 162
 Février 2004 ; 178

f) Durée moyenne de la participation

Au 27 février 2004, 3 079 participations étaient terminées. La durée moyenne de ces participations est de 10,5 semaines.

g) Nombre de participants qui réussissent à retrouver un emploi durable

Au 1^{er} février 2004, 5 404 jeunes étaient non prestataires de la sécurité du revenu, 18 mois suivant un début de participation à Solidarité jeunesse

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004

DGARES

VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières – 19 avril 2004

h) Taux de réussite et d'échec

Taux de mise en mouvement¹, 18 mois suivant le début de la participation à Solidarité jeunesse, en date du 1^{er} février 2004.

	%
01 Bas St-Laurent	95,6
02 Saguenay-Lac-St-Jean	90,8
03 Capitale-Nationale	89,4
04 Mauricie	93,1
05 Estrie	89,0
6a Montréal-Banlieue et Laval	87,9
6f Ville de Montréal	83,7
07 Outaouais	88,1
08 Abitibi-Témiscamingue	90,5
09 Côte-Nord	91,6
10 Nord-Du-Québec	---
11 Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	91,3
12 Chaudière-Appalaches	89,0
14 Lanaudière	91,5
15 Laurentides	88,6
16 Montérégie	88,4
17 Centre-du-Québec	91,3

¹ Le taux de mise en mouvement inclut les jeunes qui ne sont pas présents à l'assistance-emploi, sont en participation avec Emploi-Québec ou déclarent des revenus de travail, 18 mois après le début de leur participation à Solidarité jeunesse.

- i) Copie des études, analyses recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le programme Solidarité jeunesse en général et au sujet de l'opportunité d'en élargir son application à une clientèle plus grande;**

Question non pertinente à l'étude des crédits.

SOURCE : Bureau Solidarité jeunesse – 19 avril 2004
DGARES

VALIDATION : Direction du budget et des opérations financières – 19 avril 2004

QUESTION 30

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE30

Titre

Conciliation travail-études : projets pilotes pour jeunes prestataires annoncés le 18 mars 2004 :

- a) nombre de jeunes participant(e)s par région et par âge;
- b) formation détenue avant la participation à ce programme;
- c) formation recherchée par cette participation;
- d) nom des entreprises participantes;
- e) nom des établissements d'éducation participants;
- f) durée de la formation;
- g) liste des formations offertes dans le cadre de ce programme;
- h) budget consacré pour chacune des régions pour 2003-2004 et pour 2004-2005.

Exposé et statistiques

- a) Le processus d'approbation des projets n'est pas encore complété. Les projets ayant été approuvés au 31 mars 2004 prévoient la participation de 213 personnes ainsi réparties :

Abitibi-Témiscamingue	35
Capitale nationale	15
Côte-Nord	12
Estrie	30
Laurentides	20
Mauricie	27
Montréal	51
Saguenay-Lac-Saint-Jean	20

Comme le recrutement n'est pas complété pour la plupart des projets, le nombre de participants par âge est inconnu à ce jour. Toutefois, selon les balises établies, les participants doivent être âgés de moins de 25 ans lors du début de la participation.

- b) Afin d'être admissibles, les participants ne doivent pas détenir de diplôme ou d'attestation d'études de niveau secondaire ou de certificat de qualification professionnelle. Le recrutement des participants n'étant pas complété, la formation détenue par chacun des participants nous est inconnue, mais cet élément fait partie des paramètres dont tiendra compte l'évaluation qui sera faite des projets pilotes, une fois ceux-ci complétés.
- c) Les projets pilotes visent une première qualification professionnelle ou l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Ceci peut donc inclure des projets dont la formation mène à un Diplôme d'études secondaires, à un Diplôme d'études professionnelles, à une Attestation d'études professionnelles, à une Attestation de formation professionnelle ou à un Certificat de qualification professionnelle. Quelques projets visant, pour des clientèles particulières, une progression scolaire en formation générale secondaire sans nécessairement viser l'obtention d'un diplôme ont été retenus.
- d) Les entreprises associées aux projets approuvés ne sont pas toutes encore identifiées. Le démarchage auprès de celles-ci est sous la responsabilité des promoteurs.
- Un projet a identifié une entreprise dès la signature de l'entente : Écobois (Côte-Nord).
- e) Les centres de formation connus :
- Pavillon technique (Capitale nationale);
 - Centre d'éducation aux adultes de la Commission scolaire Chemin-du-Roy (Mauricie);
 - Centre de formation professionnelle Bel-Avenir (Mauricie);
 - Centre de formation Qualitech (Mauricie);
 - École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (Montréal);
 - Centre Marie-Médiatrice (Montréal).

Les commissions scolaires suivantes sont identifiées pour les autres projets :

- Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois;
- Commission scolaire du Lac-Témiscamingue;
- Commission scolaire de l'Estuaire;
- Commission scolaire du Fer;
- Commission scolaire de la Seigneurie-des-Milles-Îles;
- Commission scolaire des Hautes-Rivières;
- Commission scolaire des Rives-du-Saguenay;
- Commission scolaire de la Jonquière.

La Direction régionale de l'Estrie du ministère de l'Éducation collabore au projet pilote approuvé dans cette région afin d'identifier la commission scolaire la plus à même de participer au projet.

f) Comme il s'agit de projets pilotes, la durée de la formation varie selon les projets. Ceci permettra d'obtenir des renseignements utiles en fonction de diverses formules de conciliation travail-études. De plus, certains projets n'établissant la formation qu'en fonction d'une démarche d'orientation suivie par le participant, la durée peut varier à l'intérieur d'un même projet. À noter qu'il est prévu que les projets soient complétés à l'intérieur d'une période de 13 mois et que ceux-ci prendront fin avant la mi-juin 2005.

g) Les projets approuvés à ce jour prévoient des formations diverses. Dans certains projets, tous les participants suivront une même formation :

- diplôme d'études professionnelles en conduite de machines industrielles;
- attestation de formation professionnelle en ébénisterie industrielle;
- attestation de formation professionnelle en tôlerie.

Dans les autres projets, les formations offertes sont variées. Elles visent parfois des secteurs d'activité spécifiques (tourisme, restauration, meuble), mais certains projets prévoient que la formation de chacun des participants sera en fonction d'une démarche d'orientation prévue au projet.

h) Au 31 mars 2004, 12 projets ont été approuvés dans 9 régions. La répartition régionale des budgets des projets approuvés est décrite ci-après. La presque totalité des fonds sera engagée au cours de l'année 2004-2005 puisque aucun projet n'a démarré avant mars 2004 et que la plupart des autres projets démarreront avant la mi-mai 2005.

Ventilation des budgets approuvés par région :

Abitibi-Témiscamingue	(2 projets) 527 000 \$
Capitale nationale	222 000 \$
Côte-Nord	255 433 \$
Estrie	318 000 \$
Laurentides	282 925 \$
Mauricie	(2 projets) 497 586 \$
Montréal	116 000 \$
Montréal	(2 projets) 748 776 \$
Saguenay-Lac-Saint-Jean	412 653 \$

On prévoit qu'une fois le processus complété, 14 ou 15 des 17 régions auront des projets pilotes de conciliation travail-études. Il faut rappeler que, puisqu'il s'agit d'une expérience pilote, il n'était pas prévu qu'il y ait des projets dans toutes les régions. Quelques autres projets sont encore au stade de l'élaboration.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi – 19 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 20 avril 2004

QUESTION 31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE31

Titre

Contrat d'intégration au travail (CIT) :

a) budget consacré à chacune des régions pour les CIT pour 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;

b) budgets périmés par chacune de ces régions;

c) taux de prévalence de personnes pouvant bénéficier de CIT par région;

d) nombre de contrats d'intégration au travail accordés par chacune des régions.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Quoique le budget pour les contrats d'intégration au travail soit intégré au Fonds de développement du marché du travail, sa répartition est faite distinctement.

Voici les données relatives à l'année financière 2003-2004.

Régions	Budget * 2003-2004
Abitibi-Témiscamingue	1 090,9
Bas Saint-Laurent	1 674,5
Capitale-Nationale	1 173,0
Centre-du-Québec	944,0
Chaudière-Appalaches	1 114,9
Côte-Nord	573,1
Estrie	585,8
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 326,9
Île de Montréal	3 477,2
Lanaudière	769,4
Laurentides	824,4
Laval	595,2
Mauricie	898,7
Montérégie	2 423,3
Nord-du-Québec	65,3
Outaouais	743,0
Saguenay-Lac Saint-Jean	1 239,4
Total des régions	19 519,0

* Données en date du 27 février 2004

Les déboursés de 15 307,6 K\$ au 27 février 2004 représentent 78,4% du budget. Les données annuelles n'étant pas disponibles à ce moment-ci, il n'est pas possible de préciser les périmés par région. Quoique les engagements de 19 987,8 M\$ pour l'ensemble des régions excèdent le budget, les dépenses totales finales seront en équilibre avec le budget.

Régions	Budget 2003-2004	Engagements	Déboursés
		au 27 février 2004	
Abitibi-Témiscamingue	1 090,9	906,0	732,9
Bas Saint-Laurent	1 674,5	1 818,2	1 468,3
Capitale-Nationale	1 173,0	1 155,2	927,6
Centre-du-Québec	944,0	944,3	729,2
Chaudière-Appalaches	1 114,9	1 230,4	935,5
Côte-Nord	573,1	546,9	411,9
Estrie	585,8	642,7	506,0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 326,9	969,7	744,8
Île de Montréal	3 477,2	3 367,5	2 382,3
Lanaudière	769,4	849,6	618,0
Laurentides	824,4	1 001,0	755,1
Laval	595,2	798,6	612,6
Mauricie	898,7	1 001,2	805,7
Montréal	2 423,3	2 702,9	2 071,6
Nord-du-Québec	65,3	44,8	31,5
Outaouais	743,0	762,6	577,1
Saguenay-Lac Saint-Jean	1 239,4	1 246,0	997,5
Total des régions	19 519,0	19 987,8	15 307,6

Les données sur le taux de prévalence des personnes pouvant bénéficier d'un CIT n'existent pas. Voici les données sur les participants (adultes distincts) ayant bénéficié d'un CIT au cours de l'exercice 2003-2004, au 20 février dernier :

Régions	Nombre d'adultes distincts 2003-2004 (au 20 février 2004)
Abitibi-Témiscamingue	163
Bas Saint-Laurent	252
Capitale-Nationale	184
Centre-du-Québec	151
Chaudière-Appalaches	208
Côte-Nord	129
Estrie	113
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	207
Île de Montréal	577
Lanaudière	141
Laurentides	170
Laval	142
Mauricie	145
Montréal	399
Nord-du-Québec	9
Outaouais	116
Saguenay-Lac Saint-Jean	216
Somme des régions ⁽¹⁾	3 322
Nombre total d'adultes distincts	3 301

Source : Statistiques sur les individus participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, DGARES, MESSF, février 2004

Note : ⁽¹⁾ Le nombre total diffère de la somme des régions à cause d'ajustements effectués pour ne retenir que les adultes distincts (par exemple : les participants ayant déménagé, etc.).

Régions	Nombre de projets 2003-2004 (au 27 février 2004)
Abitibi-Témiscamingue	264
Bas Saint-Laurent	423
Capitale-Nationale	327
Centre-du-Québec	245
Chaudière-Appalaches	365
Côte-Nord	210
Estrie	190
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	311
Île de Montréal	966
Lanaudière	257
Laurentides	293
Laval	253
Mauricie	254
Montréal	744
Nord-du-Québec	16
Outaouais	200
Saguenay-Lac Saint-Jean	348
Total des régions	5 666

Note : Le nombre de contrats d'intégration au travail accordés par chacune des régions inclut les contrats initiaux et les contrats renouvelés. Ce nombre est supérieur au nombre d'adultes distincts car un participant peut se voir attribuer plus d'un contrat (par exemple : lorsque la durée d'un contrat est inférieure à un an, etc.).

SOURCE : Direction de l'administration et de l'information de gestion – 14 avril 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 16 avril 2004

QUESTION 32

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE32

Titre

Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus :

- a) budget consenti à la mise en œuvre de la Stratégie pour 2003-2004 et prévisions pour 2004-2005;
- b) ventilation de ces budgets par axe d'intervention;
- c) nombre d'entreprises participantes
- d) nombre de participant(e)s par tranche d'âge et par région;
- e) durée moyenne de la participation;
- f) nombre de participant(e)s qui réussissent à retrouver un emploi durable;
- g) taux de réussite
- h) évaluation de la stratégie en lien avec les enjeux démographiques auxquels le Québec doit faire face sur le marché du travail.

Exposé et statistiques

Le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec fait explicitement référence, à l'axe 3 (Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi), à la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs de 45 ans et plus. Toutefois, aucun objectif de résultat particulier n'a été retenu. Afin d'éviter d'alourdir l'application des stratégies, le cycle de planification privilégie une approche de suivi. Le rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec fait état des réalisations selon certaines clientèles. Afin de bonifier son analyse, des travaux de développement d'information de gestion sont en cours.

- a) La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus a fait l'objet d'une annonce publique le 28 janvier 2003. L'objectif de la Stratégie et du plan d'action est de favoriser le maintien en emploi et la réinsertion au marché du travail des personnes de 45 ans et plus qui le désirent, et d'accroître ainsi le taux d'activité de ce groupe d'âge. Une série d'actions ont été mises en œuvre en 2003-2004 alors que d'autres sont étalées sur un horizon de cinq ans.

Signalons qu'aucun budget spécifique n'est dédié à la Stratégie puisque les activités peuvent être réalisées dans le cadre des interventions et des mesures et services existants d'Emploi-Québec.

- b) Aucun budget global pour la Stratégie n'étant attribué, la ventilation par axe d'intervention n'existe donc pas.
- c) Pour le moment, ces données ne sont pas disponibles.

- d) La participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec, entre le 1^{er} avril 2003 et le 28 février 2004 pour chaque région:

Régions	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 et plus	Total
Bas Saint-Laurent	1 312	1 015	529	2 856
Saguenay/Lac St-Jean	1 344	811	507	2 662
Capitale-Nationale	2 851	1 880	844	5 575
Mauricie	1 323	855	630	2 808
Estrie	1 363	943	782	3 088
Montréal	7 446	5 248	4 126	16 820
Outaouais	1 394	827	625	2 846
Abitibi-Témiscaminague	835	530	272	1 637
Côte-Nord	736	500	424	1 660
Nord-du-Québec	57	35	27	119
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 193	806	578	2 577
Chaudière-Appalaches	1 268	903	681	2 852
Laval	1 268	834	520	2 622
Lanaudière	1 441	997	705	3 143
Laurentides	1 999	1 235	640	3 874
Montréal	4 182	2 958	2 610	9 750
Centre-du-Québec	1 125	772	619	2 516
Ensemble du Québec	31 137	21 149	15 119	67 405

- e) Durée moyenne de la participation: Les informations disponibles sur la durée des participations sont actuellement ventilées selon la mesure seulement afin de soutenir la planification et le suivi budgétaire. Au besoin, une analyse pourrait être réalisée afin de déterminer si la durée moyenne est similaire selon la catégorie de clientèle. Cependant, il faut comprendre que la durée de participation à une mesure comme la formation comporte une grande variation, la moyenne étant à titre indicatif. Pour les autres mesures, certaines balises sont prévues, ce qui limite les variations.
- f) En emploi durable: Les données sur l'emploi sont actuellement produites pour certaines catégories de clientèles inscrites au plan d'action depuis 1998-1999 (ex. responsables de famille monoparentale, moins de 30 ans). Des travaux sont en cours afin de bonifier les différentes ventilations des divers indicateurs. L'ajout des catégories d'âge est prévu, ce qui permettra de produire des résultats spécifiques aux participants de 45 ans et plus (application rapport de gestion 2003-2004).
- g) Taux de réussite : des travaux sont en cours sur les taux d'abandon selon la mesure et certaines catégories de clientèle. Lorsque ces travaux seront complétés, il sera possible de présenter des résultats selon la catégorie d'âge (application rapport de gestion 2003-2004)
- h) Il n'y a pas d'évaluation de la Stratégie directement en lien avec les enjeux démographiques; toutefois un suivi de la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures et au marché du travail s'effectue dans les opérations régulières d'Emploi-Québec.

SOURCE :

Direction adjointe aux opérations – 8 avril 2004

COLLABORATION :

Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
 Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
 Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

VALIDATION:

Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 22 avril 2004

QUESTION 33

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE33

Titre

Programme d'emplois temporaires pour la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 :

- a) budget consenti à ce programme et modalités du programme;
- b) nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire;
- c) nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage;
- d) budget consenti par Emploi-Québec à ces formations;
- e) autres régions qui bénéficient de ce type de programme, le cas échéant.

a) Budget consenti et modalités du programme

Pour l'exercice 2003-2004, Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a consenti la somme de 5 482 833 \$ pour supporter les collectivités confrontées à un manque d'emplois disponibles dans les entreprises du territoire. Les interventions ont été divisées en 4 volets :

Fonds de création d'emplois municipaux (FCEM) a permis la création d'environ 75 emplois dans chaque MRC. Ces emplois sont répartis entre les municipalités selon un modèle de répartition convenu entre les MRC. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h, tandis que le ministère du Développement économique régional et Recherche (MDERR) bonifie les salaires à 9,00 \$/h pour les manœuvres et à 12,00 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les municipalités assument 15 % du coût total du projet. La participation d'Emploi-Québec au Fonds de création d'emplois municipaux en 2003-2004, s'élève à 1 971 120 \$. Ces projets permettent la consolidation des infrastructures récréotouristiques des municipalités.

Fonds transitoire de création d'emplois (FTCE) a permis la création d'environ 45 emplois dans chaque MRC. Ces emplois sont répartis selon les projets structurants retenus par le comité régional d'approbation des projets régionaux. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h, tandis que le ministère du Développement économique régional et Recherche (MDERR) bonifie les salaires à 9,00\$/h pour les manœuvres et à 12,00 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les promoteurs assument 10 % du coût total du projet. Emploi-Québec a participé pour un montant de 1 354 539 \$ pour l'année financière 2003-2004. Il s'agit de projets qui se distinguent du FCEM par le fait d'un rayonnement régional avec l'implication de partenaires tels le ministère des Ressources naturelles, Faune et Parcs (MRNFP), le Conseil régional de concertation et de développement (CRCD), ex : en partenariat avec le FAPAQ nous avons procédé à des aménagements aux abords des lacs, avec le MRNFP et Rexforêt, nous avons amélioré un sentier de motoneige et de véhicule tout-terrain autour de la Gaspésie, de façon à rejoindre le circuit provincial. De plus, les projets à caractères culturel et touristique ont créé une synergie des gens du territoire gaspésien, permettant ainsi de présenter une offre globale du produit de la région.

Projets spéciaux pour les ex-travailleurs de la Gaspésie (Chandler). En 2003-2004, seulement 66 ex-travailleurs de la Gaspésie ont participé à des projets de création d'emplois temporaires, pour un coût total pour Emploi-Québec de 310 279 \$. Les travailleurs ayant été sélectionnés par le nouvel employeur ont plutôt été invités à participer à des activités de formation préparatoire à leur entrée en fonction dans l'entreprise.

Projets pour les travailleurs de l'industrie du crabe a permis la création de 717 emplois temporaires à durée variable destinés à soutenir les travailleurs de cette industrie qui ne réussissent pas à se qualifier à l'assurance-emploi. Ces emplois sont accordés à des organismes du milieu. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h ainsi que les charges sociales. Une contribution des industriels du crabe est requise pour assumer des frais reliés aux dépenses de la CSST ainsi qu'à certains matériaux nécessaires pour la réalisation des projets. De plus, le ministère du Développement économique régional et Recherche (MDERR) a ajouté une contribution de 1,00 \$/heure pour bonifier les salaires puisque les travailleurs avaient été confrontés à une très courte saison d'exploitation causée par un conflit au début de la saison. Le montant de 1 853 395 \$ a été versé par Emploi-Québec afin de soutenir les travailleurs concernés au cours de l'exercice 2003-2004.

Projets pour les ex-travailleurs de Murdochville a permis la création de 74 emplois temporaires destinés à soutenir les ex-travailleurs de Murdochville qui ne pouvaient se qualifier minimalement à l'assurance-emploi. Ces emplois sont accordés à des organismes du milieu. Emploi-Québec contribue à raison de 7,30 \$/h ainsi que les charges sociales, tandis que le ministère du Développement économique régional et Recherche bonifie les salaires à 9,00 \$/h pour les manœuvres et à 12,00 \$/h pour les contremaîtres. Ce dernier contribue également pour défrayer les coûts des matériaux. De leur côté, les promoteurs assument 10 % du coût total du projet. Emploi-Québec a participé pour un montant de 420 421 \$ pour l'année financière 2003-2004.

b) Nombre de participants ayant bénéficié de ces emplois, nombre de semaines et salaire horaire

- Fonds de création d'emplois municipaux (FCEM) : 448 participants, 14 semaines, 9,00 \$/h ou 12,00 \$/h.
- Fonds transitoire de création d'emplois (FTCE) : 277 participants, 14 semaines, 9,00 \$/h ou 12,00 \$/h.
- Projets spéciaux pour les ex-travailleurs de la Gaspésie (Chandler) : 66 participants, 14 semaines, 12,00 \$/h ou 15,00 \$/h.
- Projets pour les travailleurs de l'industrie du crabe : 717 participants, 7 à 9 semaines, environ 8,55 \$/h.
- Projets pour les ex-travailleurs de Murdochville : 74 participants, 14 semaines, 12,00 \$/h ou 15,00 \$/h.

c) Nombre de personnes ayant consenti à suivre une formation durant la période de chômage

Dans le cadre des mesures de création d'emplois temporaires, 504 personnes de moins de 45 ans et ne détenant pas un diplôme d'études secondaires ont poursuivi ou se sont engagées à entreprendre des activités de formation pouvant les mener à l'obtention d'un diplôme. Cette formation découle d'un consensus régional à l'effet de qualifier la main-d'œuvre régionale aux emplois éventuellement créés par le plan de relance et de diversification. De plus, des activités de formation destinées aux travailleurs sélectionnés par Papiers Gaspésie ont permis à 92 personnes de mettre à jour leurs connaissances avant d'intégrer leur nouvel emploi.

d) Budget consenti par Emploi-Québec à ces formations

La Direction régionale Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a consenti 1 750 048 \$ pour cette opération en 2003-2004. La stratégie de formation a été implantée seulement dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

e) Autres régions qui bénéficient de ce programme, le cas échéant.

Aucune autre région ne bénéficie d'un tel programme.

SOURCE : Direction régionale Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
13 avril 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 14 avril 2004

QUESTION 34

ÉTUDE DES CRÉDITS 2004-2005

530

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE34

Titre

Liste des organismes qui ont demandé des subventions au Ministère, par région et par secteur pour les années 2003-2004 et 2004-2005 en incluant :

- a) les montants des subventions reçues;
- b) les organismes qui reçoivent une subvention en vertu d'une entente fédérale-provinciale.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- a) Seuls les carrefours jeunesse-emploi (CJE) reçoivent une subvention. Les autres organismes financés le sont par ententes de service. Pour les montants des subventions accordées aux CJE, se référer à l'annexe A de la fiche RPE28.
- b) En annexe, se retrouve la liste des projets ayant fait l'objet d'approbation par les deux paliers de gouvernement dans le cadre de l'Entente fédérale-provinciale pour les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés.

SOURCE : Direction des ressources externes – 10 mars 2004
COLLABORATION : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, – 10 mars 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée – 13 avril 2004

**PROJETS PILOTES POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS
2003-2004**

Organismes	Contribution Fédérale	Contribution Provinciale	Total
Bas-St-Laurent			
Transition Plus	241 164 \$	109 416 \$	350 580 \$
Services d'aide à l'emploi du Témiscouata	98 548 \$	44 711 \$	143 259 \$
Total	339 712 \$	154 127 \$	493 839 \$
Capitale-Nationale			
Coopérative des services à domicile de Charlesbourg	88 465 \$	40 136 \$	128 601 \$
CRIEVAT (Université Laval)	124 424 \$	56 451 \$	180 875 \$
Total	212 889 \$	96 587 \$	309 476 \$
Mauricie			
Centre Le Pont	169 444 \$	76 876 \$	246 320 \$
Club de recherche d'emploi Mauricie/Bois-Francis inc.	288 227 \$	130 768 \$	418 995 \$
Stratégie Carrière (Fruit of the Loom)	35 142 \$	15 944 \$	51 086 \$
Total	492 813 \$	223 588 \$	716 401 \$
Estrie			
Syndicat national de l'Amiante	590 070 \$	267 714 \$	857 784 \$
Société de mise en valeur et de développement des ressources humaines	262 282 \$	118 997 \$	381 279 \$
Total	852 352 \$	386 711 \$	1 239 063 \$
Montréal			
Conseil des métiers d'art du Québec	39 302 \$	17 832 \$	57 134 \$
Centre des Femmes de Montréal	134 282 \$	60 924 \$	195 206 \$
Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec	145 147 \$	65 853 \$	211 000 \$
Collège Dawson	231 862 \$	105 196 \$	337 058 \$
La Passerelle	142 644 \$	64 717 \$	207 361 \$
Nouveau Départ	142 692 \$	64 740 \$	207 432 \$
Association québécoise pour les troubles d'apprentissage	38 822 \$	17 613 \$	56 435 \$
Conseil québécois des ressources humaines en culture	4 458 \$	2 022 \$	6 480 \$

Organismes	Contribution Fédérale	Contribution Provinciale	Total
Centre des Femmes de Montréal	6 259 \$	2 839 \$	9 098 \$
Collège Marie-Victorin	20 182 \$	9 157 \$	29 339 \$
Objectif Emploi 40 ans +	15 313 \$	6 948 \$	22 261 \$
Total	920 963 \$	417 841 \$	1 338 804 \$
Outaouais			
Université du Québec en Outaouais	35 771 \$	16 229 \$	52 000 \$
Total	35 771 \$	16 229 \$	52 000 \$
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine			
C.L.D. Côte-de-Gaspé	1 048 098 \$	475 522 \$	1 523 620 \$
Centre d'éducation des adultes La Ramille	191 920 \$	87 074 \$	278 994 \$
Total	1 240 018 \$	562 596 \$	1 802 614 \$
Chaudière-Appalaches			
Atelier de préparation à l'emploi	217 000 \$	98 453 \$	315 453 \$
Centre local de développement de la MRC de l'Amiante	429 899 \$	195 045 \$	624 944 \$
Atelier de préparation à l'emploi	1 246 \$	566 \$	1 812 \$
Syndicat des travailleurs MIL-DAVIE	2 639 \$	1 197 \$	3 836 \$
Total	650 784 \$	295 261 \$	946 045 \$
Montréal			
Réseaux emploi-entrepreneurship	95 373 \$	43 270 \$	138 643 \$
Comité d'aide à l'emploi Richelieu	106 669 \$	48 396 \$	155 065 \$
SEMO de Granby	77 746 \$	35 274 \$	113 020 \$
Comité d'aide à l'emploi Richelieu	791 \$	359 \$	1 150 \$
Total	280 579 \$	127 299 \$	407 878 \$
Centre-du-Québec			
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec	159 765 \$	72 485 \$	232 250 \$
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec	11 526 \$	5 229 \$	16 755 \$
Accès Travail	144 129 \$	65 391 \$	209 520 \$
Total	315 420 \$	143 105 \$	458 525 \$
Laval			
Association Midi-Quarante inc.	82 845 \$	37 587 \$	120 432 \$
Association Midi-Quarante inc.	24 500 \$	11 115 \$	35 615 \$
Total	107 345 \$	48 702 \$	156 047 \$

Organismes	Contribution Fédérale	Contribution Provinciale	Total
Laurentides			
Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi	117 556 \$	53 335 \$	170 891 \$
<i>Total</i>	<i>117 556 \$</i>	<i>53 335 \$</i>	<i>170 891 \$</i>
Saguenay-Lac-St-Jean			
Accès-Travail-Emploi	143 588 \$	65 146 \$	208 734 \$
<i>Total</i>	<i>143 588 \$</i>	<i>65 146 \$</i>	<i>208 734 \$</i>

SOURCE : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle – 10 mars 2004
VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 13 avril 2004

QUESTION 35

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : 35

« Philosophie » Place à l'emploi :

- a) nombre d'admissions à l'assistance-emploi qui ont été prévenue par philosophie Place à l'emploi;
- b) nombre de prestataires qui ont vu leur prestation réduite à la suite d'un refus d'emploi ou d'un refus de démarche d'emploi proposés dans le cadre de la philosophie Place à l'emploi;
- c) caractéristiques socioéconomiques des personnes qui ont vu leur prestation réduite à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi comparées à celles dont les prestations n'ont pas été réduites;
- d) moyenne et étendue (minimum-maximum) des coupures effectuées jusqu'à maintenant;
- e) réductions faites par le ministère de la Solidarité sociale à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi (pénalités + sorties attribuables à l'application de la philosophie Place à l'emploi);
- f) pourcentage des personnes qui ont vu leur prestation réduite avec la philosophie Place à l'emploi et qui ont quitté l'aide sociale en 2003-2004;
- g) pourcentage des prestataires qui ont quitté l'aide sociale en 2003-2004;
- h) revenu moyen des personnes touchées par la philosophie Place à l'emploi;
- i) impact sur le revenu des personnes visées par la philosophie Place à l'emploi;
- j) copie d'études, analyses ou avis préalables à la mise en place de la philosophie Place à l'emploi;

copie de la partie accessible au public du mémoire au Conseil des ministres relativement à la mise en place de la philosophie Place à l'emploi.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

- a) nombre d'admissions à l'assistance-emploi qui ont été prévenue par philosophie Place à l'emploi;

Il n'y a pas de données disponibles concernant le nombre d'admissions à l'assistance-emploi qui ont été prévenue par la philosophie Place à l'emploi.

- b) nombre de prestataires qui ont vu leur prestation réduite à la suite d'un refus d'emploi ou d'un refus de démarche d'emploi proposés dans le cadre de la philosophie Place à l'emploi;

L'objectif de *Place à l'emploi* n'est pas de réduire les prestations d'assistance-emploi. Les réductions de prestations et les pénalités sont appliquées selon les critères établis par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* adoptée en 1998.

Entre janvier et décembre 2003, il y a eu 15 682 réductions d'aide pour refus d'emploi et pour refus de démarches d'emploi comparativement à 15 592 pour la période de janvier et décembre 2002.

- c) caractéristiques socioéconomiques des personnes qui ont vu leur prestation réduite à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi comparées à celles dont les prestations n'ont pas été réduites;

Place à l'emploi s'adresse à l'ensemble des prestataires sans contraintes à l'emploi, il n'y a donc pas d'effet particulier attribuable à cette nouvelle philosophie. Toutefois, les statistiques du ministère démontrent que les prestataires qui voient leurs prestations réduites sont majoritairement des hommes, des personnes seules et des adultes ayant une formation de niveau secondaire.

- d) moyenne et étendue (minimum-maximum) des coupures effectuées jusqu'à maintenant;

L'objectif de *Place à l'emploi* n'est pas de réduire les prestations d'assistance-emploi. Les réductions de prestations et les pénalités sont appliquées selon les critères établis par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* adoptée en 1998.

Toutefois, on constate qu'en 2003, la moyenne des réductions appliquées à l'ensemble des

prestataires sans contrainte à l'emploi est de 104,80 \$ par mois comparativement à 105,31 \$ pour 2002. Les réductions varient de 50 \$ à 300 \$ par mois. Ces réductions sont appliquées en conformité avec les dispositions de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* adoptée en 1998.

- e) réductions faites par le ministère de la Solidarité sociale à la suite de l'application de la philosophie Place à l'emploi (pénalités + sorties attribuables à l'application de la philosophie Place à l'emploi);

Place à l'emploi n'a pas pour objectif d'engendrer des réductions ou des économies au sein du ministère. Il s'agit d'une nouvelle philosophie axée sur la prise en charge rapide des personnes, l'appariement avec les emplois disponibles, l'accompagnement et le suivi personnalisé dans leurs démarches de recherche d'emploi. Le but ultime de Place à l'emploi est de faire en sorte que les prestataires d'assistance-emploi puissent s'accaparer leur part des 640 000 emplois qui seront disponibles d'ici 2006 au Québec.

- f) pourcentage des personnes qui ont vu leur prestation réduite avec la philosophie Place à l'emploi et qui ont quitté l'aide sociale en 2003-2004;

Place à l'emploi est un changement de philosophie destiné à l'ensemble de la clientèle de la Sécurité du revenu et non un programme spécifique. Les réductions ont donc été appliquées en conformité avec les dispositions de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* adoptée en 1998.

- g) pourcentage des prestataires qui ont quitté l'aide sociale en 2003-2004

Les sorties de l'assistance-emploi sont attribuables à l'ensemble des efforts effectués par le ministère. En décembre 2003, on dénombre 56 281 sorties attribuables à l'ensemble des efforts effectués par le ministère.

- h) revenu moyen des personnes touchées par la philosophie Place à l'emploi;

Puisque *Place à l'emploi* vise l'ensemble des prestataires sans contraintes à l'emploi, le revenu moyen correspond à la prestation d'assistance-emploi moyenne, qui est de 551,89 \$ par mois en 2003.

- i) impact sur le revenu des personnes visées par la philosophie Place à l'emploi;

Place à l'emploi n'engendre pas en lui-même des impacts sur le revenu des personnes visées. C'est par le biais des mesures actives que les personnes améliorent leurs revenus.

À cet effet, il est démontré que les prestataires d'assistance-emploi qui participent à des mesures actives se trouvent un emploi dans les 18 mois de la participation dans 56% des cas comparativement à 36% pour ceux qui ne participent pas. Les prestataires participants à une mesure active voient leurs revenus augmenter de 2 402 \$ en moyenne contre 858 \$ pour les non-participants.

- j) copie d'études, analyses ou avis préalables à la mise en place de la philosophie Place à l'emploi;

Non disponible

- k) copie de la partie accessible au public du mémoire au Conseil des ministres relativement à la mise en place de la philosophie Place à l'emploi.

Non disponible

SOURCE : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique,
21 avril 2003

VALIDATION : Sécurité du revenu, DGADGO, 21 avril 2004
Direction générale des politiques – 21 avril 2004

QUESTION 36

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE36

Titre

État de développement du système de reconnaissance des acquis et des compétences.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Le Plan d'action 2002-2007 de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue prévoit la mise en place d'une Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences qui a pour fonction, notamment, d'harmoniser le dispositif de reconnaissance des acquis à des fins scolaires et le dispositif de reconnaissance des compétences à des fins professionnelles. Par ailleurs, le Comité national de suivi de l'implantation de la politique a retenu la reconnaissance des acquis et des compétences au nombre des huit actions prioritaires pour l'année 2003-2004.

Les actions relatives à l'arrimage des deux principaux dispositifs de reconnaissance, soit celui de l'éducation et celui du marché du travail, au cours de la dernière année, se sont fondés sur deux axes d'intervention majeurs.

Le premier axe touche l'actualisation ou le développement de chacun des deux systèmes, alors que le second regroupe des activités exploratoires d'analyse qui sont préalables à toute démarche d'arrimage de système.

Ainsi, le ministère de l'Éducation a mené des travaux visant à la bonification et à la révision des pratiques en matière de reconnaissance des acquis, le développement d'outils, l'assouplissement des cadres réglementaires et l'harmonisation des mécanismes des divers ordres d'enseignement.

De la même façon, Emploi-Québec, sur la base du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail en 2001 et du Programme d'apprentissage en milieu de travail lancé en avril 2002, mène en concertation avec les partenaires et les comités sectoriels de main-d'œuvre des travaux visant :

- l'élaboration d'un cadre conceptuel de reconnaissance des compétences répondant aux besoins du marché du travail;
- le développement du **Registre des compétences** où seront enregistrées les normes professionnelles et les compétences acquises par les travailleurs au regard de ces normes. Notons que ce registre permettra également d'émettre, au bénéfice des travailleurs, des documents officiels : l'attestation de compétences et le certificat de qualification professionnelle;
- la détermination de standards de qualité relatifs à des systèmes d'apprentissage et de reconnaissance différents du Programme d'apprentissage en milieu de travail à accueillir dans le Cadre général et qui ferait l'objet de développement de normes professionnelles et d'émission d'attestation de compétences et des certificat de qualification professionnelle.

Dans le cadre du second axe d'intervention, en complément aux travaux de la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences, le ministère de l'Éducation et Emploi-Québec ont mené des travaux conjoints, notamment, la mise en place d'un comité directeur des expérimentations et la tenue d'expériences pouvant alimenter la prise de décision concernant l'arrimage des dispositifs.

SOURCE : Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
– 15 mars 2004

VALIDATION : Bureau de la sous-ministre associée par intérim – 16 avril 2004

QUESTION 37

QUESTION 38

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

de fiche : RPE38

Titre

Liste de toutes les sociétés (OSBL) créées par le Ministère et ses organismes ou par un (des) employé(s) du ministère ou de l'organisme pour les cinq dernières années.

Exposé et statistiques (s'il y a lieu)

Aucune société (OSBL) n'est créée par le Ministère. De plus, le Ministère ne détient pas d'information à savoir si des employés ont créé des sociétés (OSBL).

SOURCE : Direction des affaires juridiques – 2004-04-15
COLLABORATION :
VALIDATION :