

LE PLAN D'ACTION  
D'EMPLOI-QUÉBEC  
20002001

Version intégrale



## TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>I</b>
<b>1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC</b>	<b>1</b>
A) La mission d'Emploi-Québec	1
B) Les clientèles d'Emploi-Québec	1
C) Les leviers d'intervention d'Emploi-Québec et son offre de mesures et de service	2
<b>2. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 1999-2000</b>	<b>4</b>
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles du plan d'action 1999-2000	4
B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 1999-2000	5
<b>3. ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUES DES CLIENTÈLES</b>	<b>7</b>
A) Analyse des tendances du marché du travail	7
B) Éléments de problématiques des clientèles individus	9
<b>4. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS</b>	<b>12</b>
A) Enjeux, problématiques, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2000-2001	12
B) Les conditions de réussite de la mise en œuvre du plan d'action et de l'atteinte de ses cibles	22
C) L'amélioration de la gestion par résultats	22
D) La planification, la gestion et le contrôle budgétaires	24
<b>5. LE NIVEAU DES RESSOURCES ALLOUÉES</b>	<b>25</b>
<b>6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE A : Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2000-2001 d'Emploi-Québec</b>	
<b>ANNEXE B : Critères de répartition régionale du budget d'intervention</b>	
<b>ANNEXE C : Clientèles et budgets d'Emploi-Québec en 1999-2000, par axe de la politique active du marché du travail (résultats préliminaires estimés)</b>	
<b>NOTES DE FIN DE DOCUMENT</b>	

## AVANT-PROPOS

À la suite d'une série d'initiatives prises depuis 1994 pour amener les ministères et les organismes à adopter un mode de *gestion axée sur les résultats* et le service aux citoyens plutôt que sur les moyens, le gouvernement du Québec déposait en juin dernier l'Énoncé de politique sur la gestion gouvernementale et, plus récemment, le projet de loi 82 sur l'administration publique définissant le nouveau cadre de *gestion par résultats* qu'il entend se donner pour faire face aux défis de l'an 2000.

La gestion par résultats est caractérisée par :

- ❖ Une réduction significative des contrôles *a priori*, exercés notamment par le Conseil du trésor, sur les ministères et les organismes, et un allègement conséquent du cadre normatif régissant les activités de ces derniers; plusieurs initiatives prises ces dernières années par le Conseil du trésor allaient déjà dans ce sens : établissement d'enveloppes fermées, instauration des plans stratégiques pluriannuels, des plans de gestion annuels de dépenses, création de plusieurs unités autonomes de service...pour ne mentionner que celles-là.
- ❖ Un renforcement du rôle de la reddition de comptes, une reddition de comptes axée sur les résultats atteints plutôt que sur les activités et sur les moyens et la conformité des gestes administratifs aux normes qui se concrétise par la production d'un rapport annuel de gestion.
- ❖ Une plus grande imputabilité des gestionnaires à l'égard des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs et des cibles dans la foulée de la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes adoptée en 1993 par l'Assemblée nationale du Québec.

Dans le contexte de la gestion traditionnelle, par programme et soumise à de nombreux contrôles *a priori*, l'observation de la règle primait sur le résultat. Dans le contexte de la gestion par résultats, les gestionnaires, tout en restant assujettis, cela va de soi, aux règles de bonne gestion, disposent de la marge de manœuvre, de la flexibilité et de la souplesse voulues pour choisir les moyens nécessaires à l'atteinte des résultats recherchés, dont ils sont désormais imputables.

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service, s'inscrit d'emblée dans le nouveau cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec : a) son entente de gestion qui définit son cadre de gestion et précise, notamment, les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes; b) ses plans d'action national et régionaux annuels qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socio-économique et de son contexte organisationnel; et c) son rapport annuel de gestion qui rend compte de ses résultats et de l'atteinte de ses objectifs.

Le plan d'action d'Emploi-Québec est convenu entre le ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail et est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, conformément à la Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics le plan d'action annuel, de même que les plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Le plan d'action annuel s'appuie sur les dispositions de l'entente de gestion d'Emploi-Québec. Il s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de la Solidarité sociale et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu dans l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

Conformément aux vœux exprimés par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre mieux que par les années passées les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution avec les orientations et les stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et les cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes dans le contexte d'une unité autonome de service, le plan d'action d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique et qui sera suivi par un plan plus opérationnel axé sur la solution de problématiques organisationnelles et faisant état des actions concrètes que chacune des unités d'Emploi-Québec compte réaliser pour contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques d'Emploi-Québec, doit viser à dégager une vision des problématiques des marchés du travail et des clientèles ainsi que des enjeux, des orientations et des stratégies, fondée sur une analyse rigoureuse de la réalité et qui intègre les visions économiques et sociales, qui soit capable de mobiliser les partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés et pour la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Les cibles du plan d'action d'Emploi-Québec sont fondées sur les meilleures informations disponibles au moment de sa rédaction. Ces cibles seront révisées lorsque les résultats des interventions et les budgets définitifs seront connus comme prévu au présent plan d'action.

## **1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC**

### **A) La mission d'Emploi-Québec**

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché et à la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle, à la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Ce faisant, Emploi-Québec contribue à la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Emploi-Québec fait sienne la Déclaration pour l'emploi adoptée le 1<sup>er</sup> novembre 1996 par les partenaires du Sommet sur l'économie et l'emploi et reconnaît que le travail est essentiel à l'autonomie financière et à l'insertion sociale<sup>1</sup> des personnes. Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle qui menace une partie de la population et qui constitue un frein au développement économique et social du Québec. Dans cette perspective, Emploi-Québec vise l'insertion sociale et professionnelle des chômeurs en s'efforçant d'éviter leur itinérance d'une mesure à l'autre et en leur offrant un accès équitable à des services de qualité, proches du client et au meilleur coût. Emploi-Québec offre aussi ses services aux personnes en emploi et aux entreprises avec pour objectifs le maintien, la stabilisation et la création d'emplois.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. À cet effet, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail afin qu'ils contribuent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances telles que la Commission des partenaires du marché du travail, les conseils régionaux, les comités sectoriels d'adaptation de la main-d'œuvre, les comités de reclassement et les comités aviseurs pour les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. Emploi-Québec associe à son action les ministères du gouvernement du Québec (Éducation, Industrie et Commerce, Relations avec les citoyens et Immigration, Revenu, Régions, Affaires municipales et de la Métropole...), les réseaux d'enseignement, les organismes locaux, régionaux et sectoriels ainsi que les ressources communautaires d'emploi et de main-d'œuvre.

### **B) Les clientèles d'Emploi-Québec**

Emploi-Québec offre des services universels de base (information sur le marché du travail, placement, services offerts en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, du régime de qualification, etc.) à l'ensemble de la population du Québec, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. Elle offre enfin des services spécialisés :

- ❖ aux personnes à la recherche d'un emploi, notamment à celles qui entreprennent cette recherche pour la première fois ou après une absence prolongée du marché du travail, aux chômeurs de longue durée ou qui courent le risque de le devenir;
- ❖ aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés et aux personnes licenciées qui courent un risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec;
- ❖ aux entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent de la difficulté à combler leurs postes vacants;

En vertu de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail* qu'Emploi-Québec met en œuvre, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi – qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail – doivent être utilisés, hormis ceux qui sont alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement, pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi (c'est-à-dire aux personnes pour qui une période de prestation de l'assurance-emploi a établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois - 60 mois dans le cas de congés parentaux) et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

## C) Les leviers d'intervention d'Emploi-Québec et son offre de mesures et de service

Les leviers d'intervention dont dispose Emploi-Québec sont de nature technique (information sur le marché du travail et placement, aide-conseil aux personnes et aux entreprises, services offerts aux entreprises en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre...), financière (soutien du revenu aux participants aux mesures actives, subvention salariale, aide aux entreprises du Fonds national de formation de la main-d'œuvre...) et fiscale (Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et Crédit d'impôt pour stages en milieu de travail).

Les mesures et les services offerts par Emploi-Québec peuvent être regroupés de la manière suivante :

### ⇒ Les services liés à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, dont

- **L'information sur le marché du travail**, qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes travaillant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique.
- **Les services de placement**, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants.
- **Les mesures actives d'emploi**, qui comprennent des 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 de la clientèle en matière d'orientation, de *counselling*, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation.

#### **l'insertion en emploi :**

Les aides comprennent entre autres des subventions salariales à l'embauche, des aides à l'emploi et des aides à l'acquisition d'expérience et de compétences professionnelles.

#### **le maintien en emploi :**

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

#### **la stabilisation de l'emploi :**

Des aides financières, techniques et conseils peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire.

#### **la création d'emplois :**

des aides à la formation ou un soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes sont prévus. De plus, afin d'aider à lever les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent être accordées en soutien des initiatives de mobilisation et de concertation, dans le contexte notamment des projets majeurs et des projets économiques d'envergure.

- ⇒ Les services liés à la **Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**, soit le soutien technique et financier à la formation en entreprise et le développement et l'encadrement du régime d'apprentissage.
- ⇒ Les services liés à la **Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre**, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le régime de qualification et le reclassement des travailleurs licenciés collectivement.
- ⇒ **Les activités de l'intervention sectorielle**, liées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (article 18.1) et à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (chapitre III, articles 44.2 à 44.6), visant notamment à identifier les besoins spécifiques des secteurs en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre, à développer la formation continue en entreprises, à élaborer des mesures pertinentes pour la stabilisation de l'emploi et à favoriser l'insertion en emploi des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.
- ⇒ Les services rendus dans le cadre de la gestion par Emploi-Québec du **Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail**.
- ⇒ **Les services liés à d'autres lois**, aux mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales (Sceau rouge).

## 2. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 1999-2000

Cette section présente un bilan préliminaire de l'atteinte des cibles du plan d'action annuel 1999-2000 d'Emploi-Québec de même que des actions d'Emploi-Québec en regard des objectifs de ce plan. Un bilan définitif et plus détaillé sera présenté dans le prochain *Rapport annuel de gestion* d'Emploi-Québec.

### A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles du plan d'action 1999-2000

Emploi-Québec en était en 1999-2000 à la deuxième année de sa mise en place. Emploi-Québec a dû faire face, en cette seconde année d'implantation, aux contrecoups du niveau élevé d'activité qu'elle avait connu en 1998-1999. Ce niveau élevé d'activité – qui s'est traduit par un nombre élevé de personnes aidées par Emploi-Québec en 1998-1999 – a conduit cette dernière à un dépassement de ses budgets et à d'importants reports d'engagements de 1998-1999 à 1999-2000. Ces importants reports ont réduit considérablement la marge de manœuvre dont Emploi-Québec disposait en 1999-2000 pour aider certaines catégories de clientèles, notamment les prestataires de l'assistance-emploi non participants à l'assurance-emploi dont l'aide ne pouvait être financée par le Compte d'assurance-emploi. Le resserrement marqué des mesures de contrôle et de suivi budgétaires au début de l'année 1999-2000, nécessaire pour éviter la répétition des événements de l'année précédente, a eu pour effet à court terme de réduire sensiblement le niveau des activités d'Emploi-Québec au deuxième et au troisième trimestre. L'opération de recentrage engagée en octobre 1999 aura permis à Emploi-Québec de retrouver graduellement un niveau normal d'activité qui, bien que laissant présager une nette amélioration de sa performance en 2000-2001, sera insuffisant pour lui permettre d'atteindre les cibles de son plan d'action annuel 1999-2000.

- 1. Nombre de vacances signalées au service national de placement.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 200 000 vacances signalées au service national de placement, soit 118,1 % de la cible de 169 377.
- 2. Nombre de nouveaux participants aux mesures actives.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 153 520, soit 90,3 % de la cible de 169 986.
- 3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 47 467, soit 76,6 % de la cible de 62 000. La baisse marquée des activités d'Emploi-Québec au deuxième et au troisième trimestre se fait particulièrement sentir ici dans la mesure où ce sont les activités de début d'année qui sont les plus susceptibles de donner lieu à des retours en emploi dans la même année.
- 4. Nombre de nouveaux participants aux mesures actives, de moins de 30 ans.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 57 505, soit 83,6 % de la cible de 68 821.
- 5. Nombre de nouveaux participants aux mesures actives, responsables de famille monoparentale.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est 20 490, soit 88,8 % de la cible de 23 072.
- 6. Nombre de nouvelles ententes de qualification.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 700, soit 77,8 % de la cible de 900. Le régime de qualification a connu une restructuration en 1999-2000 qui laisse présager une amélioration de sa performance en 2000-2001.
- 7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active<sup>2</sup>.** Le résultat estimé pour 1999-2000 est de 2 031, soit 72,5 % de la cible de 2 800.

On trouvera plus de détails sur les résultats d'Emploi-Québec en 1999-2000 à l'annexe C portant sur les clientèles et les budgets d'Emploi-Québec en 1999-2000, ventilés par axe de la politique active du marché du travail.



## **B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 1999-2000**

Outre les services rendus à la population et aux entreprises par Emploi-Québec en 1999-2000, dont le tableau précédent présente un bilan sommaire, Emploi-Québec a poursuivi en 1999-2000 les travaux associés à la mise en place de son réseau, à la consolidation de ses mesures et de ses services, au développement de son infrastructure technologique et des outils nécessaires à sa planification budgétaire et opérationnelle et à l'efficacité de ses interventions dans le contexte d'une gestion par résultats. Plus particulièrement, concernant :

- ❖ **La mise place du réseau.** Emploi-Québec vise à assurer que les centres locaux d'emploi (CLE) soient accessibles sur tout le territoire du Québec, à tous les types d'usagers, et que l'organisation et l'aménagement des CLE soient faits conformément au rôle et aux mandats des services publics d'emploi. L'ouverture des CLE permanents s'est faite de façon continue dans le respect des échéanciers prévus. Un plan d'action particulier pour l'implantation des CLE de quartier sur le territoire de la Ville de Montréal a permis l'adaptation de l'offre de service d'Emploi-Québec aux réalités de ce territoire. Par ailleurs, les salles multiservices, où les usagers retrouvent les outils de libre-service d'information sur le marché du travail et de placement, ont été implantées comme prévu.
- ❖ **La consolidation des mesures et des services.** Emploi-Québec vise à assurer à l'ensemble de la population des services publics d'emploi de qualité et adaptés à ses besoins. Les orientations concernant le repérage des clientèles des mesures et des services d'Emploi-Québec, les services aux entreprises et le recours aux ressources externes ont été approuvées par la Commission des partenaires du marché du travail et leur mise en œuvre est en cours. La mesure de formation – qui s'inscrit dans les 5 axes de la politique active du marché du travail et qui regroupe en une mesure unique un ensemble de mesures et de programmes de formation destinés à des personnes en chômage ou en emploi de même qu'aux employeurs – a été implantée tel que prévu le 1<sup>er</sup> avril 1999<sup>3</sup>. La formation du personnel sur l'approche d'intervention d'Emploi-Québec et sur les outils informatiques la soutenant s'est poursuivie de même que le développement et la mise en place d'une approche visant à intervenir auprès de groupes d'usagers.
- ❖ **L'infrastructure nécessaire à une gestion par résultats efficace.** Outre les mesures adoptées pour renforcer le contrôle et le suivi de ses budgets, Emploi-Québec a mis en place en 1999-2000 : 1) un système intégré de planification budgétaire et opérationnelle qui met en lien les participations prévues dans les diverses mesures d'aide à l'emploi, découlant des cibles et des orientations du plan d'action, et les budgets disponibles; 2) un système de suivi des cibles du plan d'action aux paliers national, régional et local : une première livraison du système de suivi a été réalisée à l'été 1999, des rapports de suivi des résultats mensuels et trimestriels sont produits sur une base régulière depuis septembre 1999.
- ❖ **L'évaluation des interventions d'Emploi-Québec.** Divers travaux ont été complétés par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de la Solidarité sociale ou sont actuellement en cours : élaboration d'un cadre et d'un plan d'évaluation de l'intervention sectorielle, travaux d'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, des salles multiservices et du Supplément de retour au travail, évaluation des mesures actives d'emploi, notamment en ce qui touche la conformité de ces mesures, leurs effets à court terme sur l'insertion en emploi et la qualité des services offerts aux usagers. Les principaux résultats de cette évaluation<sup>4</sup> figurent au tableau 1 de la page suivante. On trouvera à la section 4 du présent plan des indications sur les travaux d'évaluation qui seront réalisés en 2000-2001.

Tableau 1 ÉVALUATION DES MESURES ACTIVES D'EMPLOI-QUÉBEC FAITS SAILLANTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Les clientèles sélectionnées qui ont terminé une participation à une mesure active durant la période visée par l'évaluation répondaient bien aux grands critères d'admissibilité de chacune des mesures.</b></li> <li>➤ <b>Le principe de décloisonnement des clientèles, qui est l'un des principes d'intervention d'Emploi-Québec, en vertu duquel toutes les personnes, tous statuts confondus, doivent avoir accès aux services publics d'emploi, a été mis en application selon les balises retenues.</b></li> <li>➤ <b>73 % des répondants avaient mené à terme leur participation.</b></li> <li>➤ <b>41,7 % ont déclaré avoir occupé au moins un emploi dans la période de 4 à 6 mois suivant la fin de la participation.</b></li> <li>➤ <b>75,1 % des emplois occupés étaient des emplois à plein temps avec un taux de salaire horaire moyen de 10,27 \$, soit 11,1 % plus élevé que le taux de salaire horaire médian (9 \$)<sup>5</sup>.</b></li> </ul>

**Projets majeurs.** L'objectif principal de ce type de projets est de favoriser la préparation à l'emploi, l'insertion en emploi, le maintien et la stabilisation de l'emploi des personnes visées. La Commission des partenaires du marché du travail a approuvé, depuis 18 mois, 22 projets majeurs correspondant à des engagements de 21 M\$. Ces projets susciteront directement la participation de 4 280 personnes dont 2 877 sont des chômeurs retournés en emploi par des mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien et de stabilisation de l'emploi et 1 358 sont des personnes en emploi, dont les emplois sont menacés, maintenues en emploi par des mesures de maintien et de stabilisation d'emploi. À la fin de l'année en cours, 2 311 travailleurs auront bénéficié des projets majeurs.

**Projets économiques d'envergure.** L'objectif principal de ce type de projets est de faciliter l'embauche dans des emplois nouvellement créés par suite d'investissements liés à l'expansion ou à l'implantation d'entreprises. La priorité est accordée aux projets d'exportation afin de réduire le risque que la création d'emplois dans les entreprises aidées par Emploi-Québec ne conduise à une réduction correspondante de l'emploi dans les entreprises concurrentes.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1998, la Commission des partenaires du marché du travail a approuvé 37 projets économiques d'envergure correspondant à des engagements de 43 M\$. L'ensemble des projets devraient contribuer à la création de 7 312 emplois et au maintien en emploi de 1 240 personnes pour un total de 8 552. Soixante-douze pour cent des emplois créés le sont dans le secteur manufacturier, dont 18 % dans le secteur de la nouvelle économie, 18 % dans le secteur des ressources naturelles et 10 %, dans celui des services. À la fin de l'année en cours, plus de 3 600 emplois auront été créés.

**Fonds national de formation de la main-d'œuvre.** Le plan d'affectation annuel du Fonds – financé par les employeurs du Québec assujettis à la Loi favorisant de développement de la formation de la main-d'œuvre qui dépensent en formation moins de 1 % de leur masse salariale – permet à Emploi-Québec de soutenir au moyen de subventions des activités de formation et de promotion de la formation visant les employeurs assujettis à la Loi favorisant de développement de la formation de la main-d'œuvre. Dans le plan d'affectation 1997-1998, 4 M\$ étaient mis à la disposition des promoteurs de projets. À la fin de l'exercice, 4,2 M\$ avaient été accordés pour la réalisation de 123 projets. En 1998-1999, 12 M\$ ont été rendus disponibles pour des promoteurs de projets. À la fin de l'exercice, 14,9 M\$ avaient été accordés pour la réalisation de 418 projets. Le plan d'affectation 1999-2000 prévoit un montant de 18 M\$ à cette fin.

### **3. ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUES DES CLIENTÈLES<sup>6</sup>**

#### **A) Analyse des tendances du marché du travail**

##### **a) Évolution conjoncturelle du marché du travail**

Après les deux récessions, celle de 1982 et surtout celle de 1990, dont il a particulièrement tardé à se remettre, le Québec renoue enfin avec la croissance économique. Ainsi, le taux de chômage, en repli constant depuis 1993 où il culminait à 13,2 %, a atteint en 1999, à 9,4 %, son plus bas niveau depuis le dernier sommet conjoncturel de 1989. Signe encourageant de plus, l'année 1999 s'est terminée avec un taux de chômage mensuel de 8,1 % en décembre, le plus faible depuis 1976. Ce recul marqué du taux de chômage, combiné à l'augmentation du taux d'activité, fait en sorte que le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé depuis 1990.

La durée du chômage, quant à elle, a décliné à 25,1 semaines, son niveau le moins élevé depuis 1991. Le chômage de longue durée, une situation qui désigne les chômeurs qui sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, était en diminution et touchait 13,6 % des chômeurs en 1998.

Par ailleurs, le nombre d'offres d'emplois est en croissance et les signes que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs postes vacants se multiplient.

Dans ce contexte d'un marché du travail où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel, dont on peut estimer qu'il se situe aux environs de 8,5 %, un contexte caractérisé par la coexistence de pénuries de main-d'œuvre et de chômage significatifs, on ne peut compter sur la seule amélioration de la conjoncture ou sur des mesures macro-économiques (stimulation de la demande : consommation, investissement...) pour réduire significativement le chômage au Québec. De telles mesures ne feraient qu'exacerber les pénuries de main-d'œuvre.

L'intervention des services publics d'emploi s'impose plus que jamais pour assurer une meilleure adéquation quantitative et qualitative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, pour réduire le chômage et les postes vacants et éliminer les goulots d'étranglement sur le marché du travail qui risquent de compromettre la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

##### **b) Évolution structurelle du marché du travail**

Malgré l'amélioration récente de la situation sur le marché du travail, le taux de chômage persiste à un niveau inacceptable, situant le Québec en moyenne au quatrième rang des 21 pays de l'OCDE, pour lesquels on dispose de données historiques comparables, ayant le taux de chômage le plus élevé.

La nature essentiellement structurelle de ce chômage se reflète dans le fait que le taux de chômage annuel a crû constamment d'un sommet conjoncturel à l'autre et n'est pas tombé en dessous de 9 % depuis 1976. Elle se reflète également dans le fait que la proportion des chômeurs en chômage depuis plus de 52 semaines (c'est-à-dire le chômage de longue durée) est passée de 3,6 % en 1976 à 13,6 % récemment et qu'au cours de la même période la durée moyenne du chômage a crû de près de 50 %, passant de 16,3 semaines à 25,1 semaines. On la voit aussi dans la montée tendancielle du travail à temps partiel involontaire, du nombre de travailleurs découragés et du nombre de travailleurs autonomes qui comptaient pour un emploi sur dix en 1976 comparativement à un emploi sur six aujourd'hui. Cette augmentation du travail autonome s'explique également, outre les difficultés des chômeurs à se trouver un emploi salarié, par l'essor des nouvelles technologies de l'information et des communications.

La montée et la persistance du chômage structurel ainsi que l'allongement de la durée du chômage observé depuis le milieu des années 1970 sont la conséquence des transformations importantes que le marché du travail a subies, marquées par les changements technologiques rapides et majeurs, la mondialisation des marchés, la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail, l'augmentation substantielle de l'emploi et de la rémunération chez les travailleurs qualifiés accompagnée d'une détérioration non moins appréciable de la situation sur le marché du travail des travailleurs les moins qualifiés.

Le changement technologique demeure, malgré les craintes qu'il a parfois suscitées, le principal moteur de la croissance économique et de la création d'emplois. Son incidence sur l'emploi dépend avant tout de la capacité des entreprises et de la main-d'œuvre à s'y adapter et de l'adéquation des compétences de la main-d'œuvre aux besoins des entreprises.

L'écart entre les compétences offertes par les travailleurs et celles demandées par les entreprises est, avec la saisonnalité des emplois, la principale cause du chômage structurel. Un niveau de scolarité élevé favorise l'intégration en emploi et renforce la capacité des travailleurs à s'adapter aux changements. L'augmentation de la scolarité des travailleurs dans la majorité des secteurs d'activité est le reflet des exigences grandissantes du marché du travail. Le nombre d'emplois occupés par les diplômés du postsecondaire s'est accru de 528 000 entre 1990 et 1998 alors que le nombre d'emplois occupés par des travailleurs moins qualifiés reculait de 373 000.

Plus que jamais, une faible niveau de scolarité augmente les risques de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail. Les personnes sans aucun diplôme représentent toujours près de 30 % de la population du Québec âgée entre 15 et 64 ans, une proportion trop élevée en comparaison du reste du Canada et de plusieurs pays de l'OCDE, qui explique pour une bonne part le haut taux de chômage observé au Québec, de 50 % plus élevé que celui de l'Ontario.

#### c) La situation des entreprises sur le marché du travail

En moyenne, entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990, le nombre des cessations d'emploi et d'embauches a atteint au Québec un peu plus de 800 000 par année.

Les petites entreprises (1 à 19 salariés), qui représentaient, en 1996, 91 % des entreprises et 24 % des emplois salariés, contribuent d'une façon disproportionnée à ce haut taux de roulement de la main-d'œuvre en même temps qu'à la création d'emplois.

Ainsi, entre 1983 et 1996, 45 % des emplois ont été créés par des entreprises de moins de 20 salariés. Ce sont d'ailleurs les seules entreprises qui, au net, ont créé des emplois entre 1989 et 1996.

Entre 1992 et 1996, il s'est, en moyenne, à la fois créé et détruit plus de 34 000 entreprises par année, dont plus de 97 % étaient des entreprises de 1 à 19 salariés. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches dans les petites entreprises est de 3 à 4 fois supérieure à celle des grandes entreprises. Cette fréquence est également plus élevée, d'environ deux fois, dans les moyennes entreprises que dans les grandes entreprises.

Ceci, et la place relativement importante des petites et moyennes entreprises dans l'économie du Québec, explique au moins en partie que les mises à pied permanentes soient plus fréquentes au Québec que dans le reste du Canada et soient une source importante d'entrées au chômage, relativement peu affectées par l'amélioration de la conjoncture.

Bien que la contribution directe des grandes entreprises à la création nette d'emplois ait été négative ces dernières années, leur rôle moteur dans la création indirecte d'emplois, par la sous-traitance et les transferts technologiques qui l'accompagnent, est imposant et essentiel à l'essor de l'économie et des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, la place relativement grande des petites et des moyennes entreprises au Québec et le fait que ces entreprises ont une propension moindre à investir dans la formation de leur main-d'œuvre que les grandes entreprises expliquent le niveau relativement faible des investissements des entreprises du Québec dans la formation de leur main-d'œuvre.

Le Québec doit donc relever le défi de stabiliser l'emploi et d'assurer la survie de ses entreprises, en particulier des plus petites, et celui d'améliorer leur compétitivité et leur capacité d'adaptation aux changements, notamment en assurant une meilleure adéquation des compétences de la main-d'œuvre à leurs besoins. Emploi-Québec doit soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre au Québec.

#### d) Les disparités régionales du marché du travail

Les régions du Québec sont caractérisées par une grande diversité de leur structure industrielle et de la situation de leur marché du travail.

Ainsi, en 1998, le secteur primaire représentait 0,5 % de la population active de Montréal comparativement à 13,1 % en Abitibi-Témiscamingue; le secteur secondaire représentait 11,3 % de la population active en Outaouais et 33,3 % au Centre-du-Québec; le secteur tertiaire représentait 54,5 % de la population active du Centre-du-Québec alors qu'il était de 81,4 % dans la région de la Capitale Nationale.

Les régions du Québec souffrent de façon variable du chômage et du sous-emploi. Ainsi, en 1999, le taux de chômage allait de 20,7 % en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine à 6,9 % en Chaudière-Appalaches et le taux d'emploi, de 39,8 % en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine à 61,8 % en Montérégie.

L'île de Montréal, qui représente 25 % de la population totale du Québec, compte 37 % des ménages privés vivant sous le seuil de faible revenu, 70 % des immigrants, 75 % des membres des minorités visibles, 36 % des prestataires aptes de l'assistance-emploi.

Cette grande diversité des marchés du travail régionaux exige des interventions adaptées aux spécificités régionales.

#### e) L'importance grandissante du facteur démographique

Si l'augmentation considérable de la population active peut, dans une certaine mesure, avoir déstabilisé le marché du travail il y a une trentaine d'années, c'est au contraire le vieillissement de la population et de la force de travail qui constitue aujourd'hui un défi important pour l'avenir. La population en âge de travailler augmente aujourd'hui beaucoup moins rapidement et l'âge moyen des travailleurs est à la hausse.

Les personnes en âge de travailler seront, selon les dernières projections de l'Institut de la statistique du Québec, de moins en moins nombreuses pour soutenir une population âgée de plus en plus grande. Ce phénomène ira d'ailleurs en s'accéléralant au fur et à mesure de l'arrivée à la retraite des membres de la génération du *baby-boom*.

Le niveau de vie des Québécois dépend de la proportion de la population qui occupe un emploi et de sa productivité. Dans ce contexte, le Québec aura besoin plus que jamais du dynamisme des plus jeunes, de l'expérience des travailleurs âgés, de la vitalité de chacune des régions et du concours de tous ceux et celles qui sont en mesure d'offrir une contribution à la société.

## **B) Éléments de problématiques des clientèles individus**

### a) Les bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi a diminué de 48,3 % entre le premier trimestre de 1991 et celui de 1999; il est aujourd'hui de 202 355 personnes. Toutefois, la baisse de la clientèle a été accélérée artificiellement par les resserrements successifs des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi depuis 1990. Ainsi, au Québec en 1989, 94 % des personnes qui perdaient leur emploi touchaient des prestations d'assurance-emploi; en 1997, à peine 50 % d'entre eux y avaient accès. Cela a, bien entendu, eu un effet inverse sur le nombre de prestataires de l'assistance-emploi.

En 1996, les deux tiers des prestataires actifs avaient déjà eu recours au régime d'assurance-emploi au moins une autre fois au cours des quatre dernières années et la moitié avaient fait trois demandes ou plus. La saisonnalité des emplois est une source importante de ces recours répétés à l'assurance-emploi.

### b) Les prestataires de l'assistance-emploi

Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi a diminué de 23,3 % depuis 3 ans, un résultat obtenu en dépit du resserrement des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, qui a poussé vers l'aide sociale un nombre significatif de travailleurs faiblement qualifiés.

Malgré cette réduction du nombre de prestataires de la sécurité du revenu ces trois dernières années, ce nombre reste élevé. Il s'élevait à plus de 450 000 adultes en juillet 1999. Plus de 70 % étaient aptes au travail, soit 335 166, dont près de 90 000 étaient des jeunes de moins de 30 ans et près de 70 000 étaient responsables de famille monoparentale.

De récentes analyses ont fait ressortir que plus de la moitié des jeunes de moins de 21 ans inscrits à l'aide sociale en 1983 l'étaient encore en 1993.

#### c) Les femmes

Le taux d'activité des femmes est passé de 41,5 % à 54,3 % au Québec au cours des vingt dernières années et leur taux d'emploi, de 37,4 % à 48,7 %.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures, elles créent plus de nouvelles entreprises, ont de meilleurs résultats scolaires et un taux de chômage inférieur depuis le début de la décennie. En outre, leur présence s'est, de façon générale, accrue chez les directeurs, les administrateurs et les professionnels.

Par contre, malgré de notables améliorations, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de près de 14 % à celui des hommes et elles sont trois fois plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel. Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs et le personnel scientifique, où la rémunération est relativement élevée et elles sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau, où l'emploi a fortement baissé et où la rémunération est relativement faible. En dépit des progrès réalisés, leurs gains ne représentaient que 76 % de ceux des hommes en 1996, et leur taux d'activité restait aussi bien en deçà. Elles représentent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation susceptible d'aggraver significativement le risque de chômage de longue durée des femmes concernées lorsqu'elle se trouve associée à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité. On retrouve beaucoup de ces femmes à la sécurité du revenu.

#### d) Les jeunes

Les jeunes, à l'instar des autres groupes démographiques, ne constituent pas un groupe homogène. On observe en effet au sein de ce groupe une grande hétérogénéité des risques de chômage. Ainsi, le taux de chômage des jeunes varie du simple au quadruple selon le niveau de scolarité considéré. Dans ces circonstances, la réaction qu'ont eue plusieurs jeunes de prolonger leurs périodes d'études face à la faiblesse du marché du travail du début des années 1990 paraît judicieuse.

Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école demeurent ceux qui risquent de connaître le plus de difficulté sur le marché du travail. On retrouve à l'assistance-emploi beaucoup de ces jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La prévention du décrochage scolaire s'impose. La situation des jeunes de 20 à 24 ans, étudiants ou non, n'est généralement pas moins bonne présentement qu'il y a dix ou vingt ans. Quant aux jeunes de 25 à 29 ans, leur taux de chômage tend à se confondre avec celui de l'ensemble de la population.

#### e) Les personnes de 45 ans et plus.

Les difficultés des travailleurs âgés de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et des taux d'emploi plus faibles, une durée moyenne de chômage et une fréquence du chômage de longue durée plus élevées.

Toutefois, l'incidence des difficultés vécues par les travailleurs âgés est largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Ainsi, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs varient du simple au triple selon leur scolarité. D'ailleurs, l'augmentation du niveau moyen de scolarité de ces travailleurs constitue la principale explication à l'amélioration de leur situation relative sur le marché du travail au cours des dernières années.

Les travailleurs âgés, en particulier s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise avec des qualifications spécifiques à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active; ces risques augmentent avec l'âge des travailleurs.

#### f) Les personnes immigrantes

Les personnes immigrantes représentaient 9,4 % de la population en 1996. Elles font souvent face à des obstacles lors de leur arrivée au pays qui compromettent leur entrée sur le marché du travail : non-reconnaissance de leurs diplômes et acquis, barrières linguistique, culturelle, etc. L'obtention d'un premier emploi dans leur pays d'accueil peut donc s'avérer excessivement difficile.

Les données tendent à démontrer cependant qu'à mesure que le temps passe la situation sur le marché du travail des personnes immigrantes devient assimilable à celle des personnes nées au pays ayant des caractéristiques socioprofessionnelles comparables.

Une attention particulière doit donc être apportée aux personnes immigrantes nouvellement arrivées pour faciliter leur intégration au marché du travail.

g) Les personnes handicapées

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

Les personnes handicapées, même celles qui sont aptes au travail, connaissent des taux de chômage et des taux d'inactivité supérieurs à la moyenne.

h) La clientèle judiciarisée adulte

Cette clientèle se bute souvent à de multiples obstacles qui rendent sa réinsertion très ardue : peu ou pas d'expérience de travail, une absence prolongée de marché du travail (assimilable au chômage de longue durée qui est déjà une barrière imposante en soi), un niveau de scolarité très faible, des préjugés sociaux difficiles à surmonter...

Une attention particulière doit donc être apportée aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, en particulier, aux membres sous-scolarisés de ces groupes.

#### 4. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS

##### A) Enjeux, problématiques, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2000-2001

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population du Québec, aux personnes et aux entreprises, des services publics d'emploi performants, adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des clientèles, qui fassent une utilisation efficiente des budgets investis pour réduire les coûts économiques et sociaux associés aux multiples dysfonctionnements du marché de travail, au chômage et à l'exclusion sociale et professionnelle, aux pertes d'emplois et à l'instabilité de l'emploi, à une création d'emplois inférieure à ce qu'autoriserait le potentiel de l'économie du Québec, aux difficultés pour les entreprises à combler leurs postes, à l'inadéquation des compétences des travailleurs aux besoins des entreprises...

Ces dysfonctionnements du marché du travail imposent des coûts importants au Québec, dont on trouve une manifestation, notamment dans : 1) les revenus plus faibles des travailleurs; 2) les profits moindres des entreprises; 2) les recettes fiscales plus faibles et des dépenses publiques plus élevées pour le gouvernement, notamment au titre des programmes sociaux et de soutien du revenu; 3) la capacité réduite de ce dernier à alléger le fardeau fiscal des contribuables québécois, à soutenir la croissance économique et la création d'emplois par ses investissements stratégiques, à lutter contre la pauvreté, à maintenir et améliorer les programmes sociaux et l'aide aux personnes les plus démunies et les plus vulnérables de notre société.

Emploi-Québec contribue par ses interventions à la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire et à la concrétisation des orientations du gouvernement du Québec visant : 1) une gestion rigoureuse de l'État; 2) une économie compétitive, d'avant-garde et créatrice d'emplois; 3) une société solidaire et équitable et des services adaptés et accessibles; 4) un Québec ouvert sur le monde et soucieux de préserver et de promouvoir son identité; 5) un État moderne, branché, flexible, pour de meilleurs services aux citoyens.

Le plan d'action d'Emploi-Québec prend en compte les orientations ministérielles visant : 1) une amélioration de la gestion des services publics d'emploi; 2) l'amélioration de la mesure des résultats d'Emploi-Québec; 3) une utilisation des mesures actives d'aide à l'emploi visant la réduction de la dépendance des prestataires des régimes d'indemnisation du chômage; 4) une amélioration de la prestation des services à la clientèle.

Le plan d'action s'inscrit dans la continuité des orientations du plan d'action 1999-2000 adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, à savoir : 1) faire d'Emploi-Québec un service public d'emploi performant au service de ses clients; 2) soutenir l'effort de formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable; 3) développer la culture de concertation et soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre; 4) favoriser l'arrimage des visions économiques et sociales dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre; 5) faire une utilisation maximale des fonds en provenance du Compte d'assurance-emploi.

La diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec fait en sorte qu'on peut difficilement concevoir qu'une gestion centralisée et normée des interventions sur le marché du travail puisse être efficace. Seuls les acteurs du marché du travail aux paliers régional et local sont à même d'avoir une connaissance suffisamment intime des réalités régionales et locales pour prendre des décisions qui tiennent compte de cette diversité et qui permettent aux services publics d'emploi d'apporter une réponse adaptée aux besoins de la population et des entreprises de chacun des territoires et d'assurer une gestion efficiente des interventions. C'est dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui complètent le présent plan.



## **PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

L'efficacité des interventions d'Emploi-Québec est tributaire, non seulement de la qualité de ses interventions, mais également d'un ensemble de facteurs qui échappent à son contrôle. Des politiques fiscale, budgétaire et monétaire appropriées, une gestion des finances publiques favorables à la croissance de l'économie et à la création d'emplois, une politique de l'éducation visant l'amélioration de l'éducation de base et un meilleur arrimage des formations professionnelles et techniques aux besoins du marché du travail et des employeurs, des politiques sociales qui, tout en assurant aux personnes un niveau de soutien du revenu adéquat, préservent leur incitation à s'intégrer au marché du travail et en emploi, sont autant de facteurs, parmi d'autres, qui conditionnent l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec tout en étant hors de son contrôle. La complexité des problèmes du marché du travail et des divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer, et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail et sur ces groupes sont telles qu'elles exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans un plan d'action qui intègre les visions économique et sociale et qui est susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés.

Le développement d'une culture du partenariat et de la concertation constitue, dans cette perspective, un enjeu de taille dont la réalisation passe concrètement par la mise en œuvre de l'entente « Pour une concertation en faveur de l'emploi » intervenue le 2 septembre 1999 entre la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail, la mise en œuvre des orientations découlant des travaux des chantiers sur la mission des conseils régionaux et par un meilleur appui du ministère et d'Emploi-Québec aux initiatives des partenaires.

## PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS

En dépit de sa diminution, ces dernières années, due essentiellement à l'amélioration de la conjoncture, le taux de chômage persiste au Québec à un niveau élevé situant le Québec au quatrième rang des pays ayant le taux de chômage le plus élevé parmi les 21 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données comparables et à une fois et demie le taux de chômage de l'Ontario (9,9 % au Québec pour les huit premiers mois de 1999 contre 6,6 % en Ontario). Ce haut taux de chômage impose à la société québécoise des coûts économiques et sociaux considérables. C'est ainsi qu'on peut estimer à quelque 26 milliards de dollars<sup>7</sup> les pertes de revenus subies par l'ensemble des Québécois en 1999 en raison de ce haut taux de chômage. Les coûts sociaux du chômage sont plus difficiles à chiffrer mais n'en sont pas moins réels. Ils sont liés au fait bien documenté qu'une augmentation du chômage, en particulier du chômage de longue durée, s'accompagne d'une augmentation de l'incidence des maladies physiques et mentales, de la délinquance et de la criminalité, qui contribue à alourdir les coûts des services sociaux, des régimes de santé et de la sécurité publique. Le haut taux de chômage affecte donc directement le niveau de vie des Québécois et contribue à réduire la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement pour réduire le fardeau fiscal des Québécois, pour soutenir par ses investissements stratégiques la croissance de l'économie et pour la création d'emplois, pour améliorer les programmes sociaux et lutter contre la pauvreté.

Le haut taux de chômage observé au Québec est essentiellement de nature structurelle comme l'atteste le niveau élevé auquel il se maintient toujours après près de 7 ans d'expansion économique et le fait qu'il n'est pas passé sous la barre des 9,2 % depuis 1989 alors même que l'économie du Québec se trouvait au sommet de son cycle conjoncturel. Les causes du chômage structurel sont nombreuses. Mentionnons, sans prétendre à être exhaustif, un fardeau fiscal élevé ayant une incidence négative sur l'incitation à travailler, à consommer, à épargner et à investir et sur la création d'emplois, un haut taux de roulement de la main-d'œuvre associé notamment à des taux élevés de disparition et de création d'entreprises et au caractère saisonnier des emplois, le prolongement des durées de chômage dû à l'inefficacité des mécanismes d'appariement de l'offre et de la demande d'emplois et à l'inadéquation des compétences des chômeurs aux besoins des employeurs...

Dans ce contexte d'un marché du travail où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel, un contexte caractérisé par la coexistence de pénuries de main-d'œuvre et d'un chômage significatifs, on ne peut compter sur la seule amélioration de la conjoncture ou sur des mesures macro-économiques (stimulation de la demande : consommation, investissement...) pour réduire significativement le chômage. De telles mesures ne feraient qu'exacerber les pénuries de main-d'œuvre. L'intervention des services publics d'emploi s'impose plus que jamais pour assurer une meilleure adéquation quantitative et qualitative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, pour réduire le chômage et les postes vacants et éliminer les goulots d'étranglement sur le marché du travail qui risquent de compromettre la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

### PROBLÉMATIQUE n° 1 Un marché du travail dynamique où la dissémination de l'information sur les offres et les demandes d'emplois et les services de placement jouent un rôle stratégique

Chaque année, près d'un million de Québécois connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à combler. La grande majorité de ces chômeurs sont à même de se trouver un emploi seuls mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités que leur offre le marché du travail.

En offrant aux chômeurs et aux entreprises des services de placement efficaces et en mettant à leur disposition une information sur le marché du travail accessible et fiable, Emploi-Québec contribue à la réduction de la durée du chômage et des postes vacants et des coûts économiques qui y sont associés.

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES	INDICATEURS	RÉSULTATS (estimés)	CIBLES
Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail rendus disponibles dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi :	1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement  2. Taux de satisfaction des usagers de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	200 000	200 000 <sup>8*</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En faisant la promotion de ces services auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à combler.</li> <li>❖ En informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec et en les invitant à les utiliser.</li> </ul>			70 % <sup>9</sup>

<sup>\*</sup>Compte tenu de la baisse anticipée en 2000-2001 du nombre de vacances, le maintien à son niveau de 1999-2000 du nombre de vacances signalées au Service national de placement (SNP) correspond à une augmentation de 12,9 % du taux de pénétration du SNP dans le marché.

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

**PROBLÉMATIQUE n°2** Une réalité du marché du travail et du chômage diversifiée et la nécessité d'une intervention d'Emploi-Québec adaptée à la diversité des situations.

Bien que la grande majorité des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans même connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada de 1998 indiquent que 29 % des chômeurs ont connu une durée de chômage de 4 semaines ou moins, 30 %, une durée de chômage supérieure à 26 semaines, dont 14 % de plus de 52 semaines, ces derniers constituant par définition des chômeurs de longue durée. Bien que le chômage de plus courte durée soit *per capita* moins coûteux que le chômage de longue durée, il n'en reste pas moins qu'il impose au Québec un coût économique important en raison du nombre significatif de personnes qu'il concerne, un coût qui se reflète dans un revenu plus faible pour les chômeurs, des postes vacants moins rapidement comblés, des profits moindres pour les entreprises, un niveau de prestation plus élevé et des recettes fiscales plus faibles, pour le gouvernement.

Une utilisation efficiente des ressources dont dispose Emploi-Québec et le respect du principe d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne au bon moment exigent d'Emploi-Québec qu'elle: 1) évite d'intervenir, autrement que par ses services de placement et d'information sur le marché du travail auprès des personnes qui ne courent pas le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger; 2) intervienne rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de cette intervention, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue; 3) module l'importance de l'aide accordée aux personnes en fonction de l'importance de leur risque de chômage et des coûts économiques et sociaux que l'intervention d'Emploi-Québec permet d'éviter; et, en conséquence 4) offre des mesures d'accès rapide à l'emploi relativement peu coûteuses, incluant les activités de formation de courte durée, aux personnes, notamment aux prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, qui, bien que ne courant pas un risque élevé de chômage de longue durée, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec; 5) réserve ses mesures de plus longue durée, les plus coûteuses, aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée.

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES	INDICATEURS	RÉSULTATS (estimés)	CIBLES
<p>Assurer que la bonne mesure et le bon service soient offerts à la bonne personne au bon moment afin de favoriser une insertion durable en emploi la plus rapide possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à la sécurité du revenu 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 pour une période plus ou moins longue, afin que ces personnes puissent rapidement bénéficier d'une aide d'Emploi-Québec et en orientant les autres vers le libre-service de placement et d'information sur le marché du travail.</li> <li>❖ En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée (ex. : les prestataires qui ont une expérience dans une occupation en demande dans le bassin d'emplois du CLE) les mesures d'accès rapide à l'emploi (services d'aide à l'emploi, sessions d'information, activités de formation de la main-d'œuvre de courte durée...) nécessaires à leur retour rapide en emploi.</li> <li>❖ En réservant aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, les mesures de plus longue durée, les plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion).</li> </ul>	<p>3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec</p> <p>4. 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<sup>12</sup>)</p> <p>5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec<sup>13</sup></p> <p>6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec<sup>15</sup></p>	<p>153 520</p> <p>47 467</p> <p>28,6 %</p>	<p>187 989<sup>10</sup> (+22,5 %)<sup>11</sup></p> <p>75 %</p> <p>52 291<sup>14</sup> (10,2 %)</p> <p>31,0 %<sup>16</sup></p>

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

<p>PROBLÉMATIQUE n°2 Une réalité du marché du travail et du chômage diversifiée et la nécessité d'une intervention d'Emploi-Québec adaptée à la diversité des situations.</p>			
<p>*La mesure de formation de la main-d'œuvre a la souplesse voulue pour offrir des mesures de courte ou de longue durée adaptées aux besoins de développement des compétences des clientèles.</p>	<p>7. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</p>	<p>259,7 M\$</p>	<p>323,8 M\$<sup>17</sup> (+64,1 M\$)</p>
	<p>8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique</p>	<p>25,9 %</p>	<p>28,4 %<sup>18</sup></p>
	<p>9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation, autre que professionnelle ou technique</p>	<p>24,4 %</p>	<p>26,9%<sup>19</sup></p>
	<p><i>N. B. Un suivi des taux d'emploi par domaine de formation professionnelle et technique devrait pouvoir être fait par Emploi-Québec en envisageant la collaboration du ministère de l'Éducation.</i></p>		

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

<p><b>PROBLÉMATIQUE n° 3</b> Les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et la lutte à l'exclusion sociale et économique</p> <p>Les chômeurs de longue durée représentent actuellement un peu moins de 14 % du nombre total des chômeurs. L'incidence du chômage de longue durée au Québec est près de trois fois inférieure à ce que l'on observe dans les pays de la Communauté économique européenne mais est quatre fois plus élevée qu'il y a vingt ans. 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 engendre des coûts économiques et sociaux importants. L'allongement de la durée du chômage, qui conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté, s'accompagne d'un alourdissement des pertes de revenu en même temps que d'une augmentation de l'incidence des maladies physiques et mentales, de la délinquance et de la criminalité, engendrant des coûts humains et sociaux tout aussi réels que difficiles à chiffrer, qui se reflètent pour une partie dans les coûts des services de santé, des services sociaux et de la sécurité publique. La lutte au chômage et à l'exclusion économique et sociale, et à la pauvreté qui en résulte, s'impose, non seulement au nom de la solidarité mais au nom même de la prospérité du Québec qui ne peut se permettre un tel gaspillage de ses ressources humaines.</p> <p>La Stratégie de développement économique du gouvernement du Québec « Objectif emploi » identifie un certain nombre de groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels Emploi-Québec doit apporter une attention particulière. Comme l'analyse des données l'indique, il existe au sein de chacun des groupes démographiques (ex. : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes immigrantes...) une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe démographique donné donne donc une bien mauvaise indication de son risque de chômage de longue durée et de la nécessité d'une aide d'Emploi-Québec. Ce risque est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par la présence de caractéristiques démographiques défavorables, comme le fait d'être responsable de famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée.</p> <p>Une utilisation efficiente des ressources d'Emploi-Québec dans sa lutte au chômage et à l'exclusion sociale et professionnelle, exige : 1) qu'elle identifie de la façon la plus précoce et du mieux possible les personnes qui, notamment au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, courent un risque élevé de chômage de longue durée afin d'intervenir rapidement auprès de celles qui ont vraiment besoin de son aide; 2) qu'elle réserve à ces personnes, qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et qui sont les plus susceptibles d'en bénéficier, ses mesures les plus coûteuses.</p>			
ORIENTATIONS ET STRATÉGIES	INDICATEURS	RÉSULTATS (estimés)	CIBLES
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées.</li> <li>❖ En offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes incluant les mesures de plus longue durée, telle une formation de base générale, professionnelle et technique si l'évaluation de leurs besoins indique qu'il s'agit là d'une stratégie d'intervention gagnante.</li> <li>❖ En identifiant avec les partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la solution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Concernant plus particulièrement :</li> </ul>	<p>10. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée</p> <p>11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale</p> <p>12. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec</p> <p>13. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans</p> <p>14. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec</p>	<p align="center">-</p> <p align="center">20 490</p> <p align="center">23,5 %</p> <p align="center">57 506</p> <p align="center">32,4 %</p>	<p align="center">75 %</p> <p align="center">25 516<sup>20</sup> (24,5 %)</p> <p align="center">26,0 %<sup>21</sup></p> <p align="center">76 110<sup>22</sup> (+32,4 %)</p> <p align="center">34,9 %<sup>23</sup></p>

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

<p><b>PROBLÉMATIQUE n° 3</b> Les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et la lutte à l'exclusion sociale et économique</p> <p>les femmes : une stratégie fondée sur le recours aux services des ressources externes spécialisées, la collaboration du comité aviseur Femmes, la promotion de la formation dans les métiers non traditionnels.</p> <p>Les jeunes : une stratégie fondée sur la collaboration au Plan d'action jeunesse du gouvernement du Québec, la collaboration du comité aviseur Jeunes, le recours aux services offerts par les Carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.</p> <p>Les travailleurs âgés : une stratégie fondée sur la collaboration du comité aviseur travailleurs âgés. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.</p> <p>Les immigrants : une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, de référence et de suivi, notamment dans le cadre de la mesure de la formation de la main-d'oeuvre; et une stratégie fondée sur l'utilisation des ressources externes spécialisées; la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre personnes immigrantes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée constitue un facteur de risque de chômage prolongé.</p> <p>Les personnes handicapées : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour les personnes handicapées; la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec; l'accessibilité des CLE et l'adaptation des moyens de communication.</p> <p>Les personnes judiciairisées adultes : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour ces personnes et la collaboration du Comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne judiciairisée constitue un facteur de risque de chômage prolongé.</p>	<p><i>N. B. Un suivi du nombre de nouveaux participants aux mesures actives et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles telles que les femmes, les travailleurs de plus de 45 ans, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles...</i></p>		
---	---	--	--

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

**PROBLÉMATIQUE n° 4** La nécessité de renforcer la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, de stabiliser et de maintenir l'emploi, de soutenir la création d'emplois et le développement économique.

La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois, aussi bien dans le secteur de l'économie privée que dans celui de l'économie sociale, et de la capacité du gouvernement à lutter contre la pauvreté. Cette croissance est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, notamment aux nouvelles technologies, à innover et à investir, et à adapter la gestion et la formation de leur main-d'œuvre et leur organisation du travail à une économie axée de plus en plus sur le savoir, où la compétitivité des entreprises dépend avant toutes choses de la compétence de leur main-d'œuvre et de l'adéquation des compétences de cette main-d'œuvre aux besoins des entreprises.

Le marché du travail du Québec est caractérisé par un roulement élevé de la main-d'œuvre. Ainsi, entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990, le nombre d'embauches et celui des cessations permanentes d'emploi se sont élevés chacun à un peu plus de 800 000 en moyenne chaque année. Ce haut taux de roulement de la main-d'œuvre est associé à un haut taux de disparition et de création d'entreprises, en particulier des petites entreprises, à la saisonnalité et à la précarisation des emplois qui font en sorte qu'en moyenne ce sont près des trois quarts des chômeurs québécois qui le sont devenus à la suite d'un licenciement. Par ailleurs, la place relativement importante des petites et des moyennes entreprises au Québec et le fait que ces entreprises ont une propension moindre à investir dans la formation de leur main-d'œuvre que les grandes entreprises expliquent le niveau relativement faible des investissements des entreprises du Québec dans la formation de leur main-d'œuvre.

Le Québec doit donc relever le défi de stabiliser et de maintenir l'emploi et d'assurer la survie de ses entreprises, en particulier des plus petites, et celui d'améliorer leur compétitivité, leur capacité de s'adapter aux changements et de créer des emplois, notamment en assurant une meilleure adéquation des compétences de la main-d'œuvre à leurs besoins. Emploi-Québec doit soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre québécoise, notamment dans le cadre des responsabilités que lui confère la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre qui doit concourir à l'atteinte de cet objectif par le financement de projets structurants.

ORIENTATIONS ET STRATÉGIES	INDICATEURS	RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES	CIBLES (sujettes à révision)
<p>Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, notamment aux nouvelles technologies, de manière à prévenir les pertes d'emplois, à maintenir et à stabiliser les emplois, à soutenir la création d'emplois et à éviter les difficultés à combler les postes vacants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En repérant, de manière à y intervenir rapidement, donc de façon précoce et si possible avant même qu'elles ne s'adressent à Emploi-Québec, les entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à combler leurs postes vacants, notamment par l'implantation du dispositif de repérage des entreprises à risque et l'arrimage de ce dispositif avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce.</li> <li>❖ En développant une offre de services aux entreprises adaptés aux besoins de ces dernières, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines et d'organisation du travail, de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrivent en complémentarité des services offerts aux entreprises par le ministère de l'Industrie et du Commerce et par les Centres locaux de développement.</li> </ul>	<p>15. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives<sup>24</sup></p> <p>16. Nombre de nouvelles ententes de qualification</p> <p><i>N.B : Emploi-Québec devra établir des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des entreprises, lesquels devraient se refléter dans un effort de formation accru de la part des entreprises, la création d'emplois ou la réduction des pertes d'emplois, une plus grande stabilité de l'emploi, un allongement de la durée des emplois, un taux de postes vacants plus faible...</i></p>	<p>2 031</p> <p>700</p>	<p>2 800 (37,8 %)</p> <p>1 150 (64,3 %)</p>

**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

PROBLÉMATIQUE n° 4 La nécessité de renforcer la capacité d'adaptation des entreprises et de leur main-d'œuvre, de stabiliser et de maintenir l'emploi, de soutenir la création d'emplois et le développement économique.

- ❖ En favorisant l'émergence d'une culture de formation continue en entreprise, en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, en soutenant l'effort de formation continue des entreprises, notamment par les services offerts par Emploi-Québec en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, par la mise en œuvre du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, par l'implication des comités sectoriels dans le développement d'une formation adaptée aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, par l'utilisation des nouvelles technologies pour la diffusion des formations....
- ❖ En favorisant un meilleur arrimage des formations initiales, notamment aux niveaux professionnel et technique, avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des occupations en demande à court et à moyen terme, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies et des besoins de formation, par la participation active d'Emploi-Québec au processus d'élaboration et la révision des programmes de formation du ministère de l'Éducation, par une meilleure concertation des partenaires, notamment au sein des comités sectoriels, visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs, sectoriels et régionaux du marché du travail dans une économie fondée de plus en plus sur le savoir.
- ❖ En contribuant au développement de filières économiques particulièrement créatrices d'emplois, ceci notamment dans le contexte de la stratégie de développement économique du gouvernement du Québec « Objectif emploi ».
- ❖ En collaborant aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois et en privilégiant les projets liés à l'exportation et à la nouvelle économie.
- ❖ En soutenant le développement des entreprises du secteur de l'économie sociale, notamment comme moyen d'insertion sociale et économique des chômeurs, avec le concours du Comité sectoriel de l'économie sociale et de l'action communautaire.



**PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS**

<p><b>PROBLÉMATIQUE n° 5</b> La nécessité de réduire, par une insertion durable en emploi des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, la dépendance de la population en âge de travailler à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage</p> <p>Avec près de 500 000 prestataires et des dépenses au titre des prestations régulières de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi de plus de 4 milliards de dollars, des chiffres qui persistent à un niveau élevé malgré l'amélioration récente de la situation du marché du travail, le Québec est l'un des pays de l'OCDE où le taux de dépendance de la population à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage et la proportion du produit intérieur brut consacrée à ces dépenses sont les plus élevés. Par ailleurs, le vieillissement de la population du Québec laisse présager un alourdissement progressif du fardeau qu'auront à assumer les travailleurs en emploi pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux dont dépendront un nombre croissant de personnes, des programmes dont la viabilité pourrait se trouver ainsi compromise.</p> <p>Emploi-Québec a un rôle stratégique à jouer s'agissant d'atténuer l'impact du vieillissement sur le rapport de dépendance de la population à l'emploi et d'assurer la préservation des programmes de santé et sociaux, notamment par ses interventions pour assurer une insertion durable en emploi des prestataires de la sécurité du revenu dont près des trois quarts sont aptes au travail et n'ont pas de contraintes sévères les empêchant d'occuper un emploi, ce qui correspond à 335 166 adultes en juillet 1999, dont près de 90 000 sont des jeunes de moins de 30 ans.</p>			
<p>ORIENTATIONS ET STRATÉGIES</p>	<p>INDICATEURS</p>	<p>RÉSULTATS (estimés)</p>	<p>CIBLES</p>
<p>Contribuer, par l'insertion durable en emploi des prestataires qui n'ont pas de contraintes à l'emploi et par la prévention des entrées à l'assurance-emploi et à l'assistance-emploi, à la réduction des coûts de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi et à l'augmentation des recettes fiscales; ce faisant, contribuer à l'augmentation de la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement pour réduire le fardeau fiscal et parafiscal des particuliers, des entreprises et des travailleurs du Québec, pour soutenir la croissance de l'économie et de l'emploi par ses investissements stratégiques, pour améliorer les programmes sociaux, pour lutter contre la pauvreté et mieux aider les personnes les plus vulnérables et les plus démunies, aux prises avec de sévères contraintes à l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En repérant de façon précoce, et si possible avant même qu'elles ne demandent une prestation, les personnes qui courent un risque de chômage prolongé, notamment celles qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et de dépendance à long terme à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage.</li> <li>❖ En utilisant de façon efficiente les budgets provenant du compte de l'assurance-emploi et du Fonds du Québec, en offrant aux personnes qui demandent une prestation des mesures visant leur insertion durable en emploi.</li> </ul>	<p>17. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</p> <p>18. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi</p> <p>19. 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</p>	<p>143,0 M\$</p> <p>116,7 M\$</p> <p>259,7 M\$</p>	<p>200,2 M\$ (+57,2 M\$)<sup>25</sup></p> <p>123,6 M\$ (+6,9 M\$)<sup>26</sup></p> <p>323,8 M\$ (+64,1 M\$)</p>

**B) Les conditions de réussite de la mise en œuvre du plan d'action et de l'atteinte de ses cibles**

Afin d'atteindre les objectifs et les cibles du présent plan d'action, Emploi-Québec devra :

1. **Poursuivre le recentrage de son action sur sa mission, les clientèles et les interventions qui en découlent.**
2. **Compléter l'implantation du dispositif de repérage des clientèles des mesures et services d'Emploi-Québec de manière à intervenir de façon précoce auprès des personnes et des entreprises à risque.**
3. **Assurer un meilleur équilibre entre les mesures d'accès rapide à l'emploi (incluant les services universels de placement et d'information sur le marché du travail) et les mesures de longue durée,** conformément à ce que commandent la prise en compte de la réalité du marché du travail du Québec et des caractéristiques de ses chômeurs et de ses travailleurs, le respect du principe d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne au bon moment et une utilisation efficiente des mesures permettant d'assurer une insertion durable en emploi au meilleur coût.
4. **Mettre en œuvre la politique de recours aux ressources externes,** lesquelles jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier.
5. **Mettre en œuvre les mesures découlant de la *Revue de programmes et des orientations budgétaires ministérielles* de manière, notamment, à atteindre la cible d'économie de 200,2 M\$ à la sécurité du revenu en 2000-2001.** Les mesures envisagées permettant d'atteindre cet objectif pourraient, entre autres, viser à :
  - ❖ Réduire de 3 000 les entrées à l'aide sociale des prestataires de l'assistance-emploi qui épuisent leurs prestations et finissent par demander pour cette raison une aide à l'assistance-emploi.
  - ❖ Augmenter de 3 000 le nombre mensuel moyen de prestataires de l'assistance-emploi admissibles à l'assurance-emploi participant à des mesures d'Emploi-Québec comportant un soutien du revenu.
  - ❖ Augmenter de 30 000 le nombre de prestataires de l'assistance-emploi, sans contraintes à l'emploi et ayant des expériences de travail transférables, participant à des mesures d'accès rapide à l'emploi.
  - ❖ Offrir des services appropriés aux prestataires de l'assistance-emploi ayant reçu des instructions en vertu de l'article 47 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

**C) L'amélioration de la gestion par résultats**

En tant qu'unité autonome de service, gérée par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose d'une marge de manœuvre additionnelle pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être satisfaites pour non seulement répondre aux impératifs d'une reddition de comptes qui, dans le contexte d'une gestion par résultats, doit être fondée sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers mais également et surtout — c'est là la finalité de la gestion par résultats — pour tirer le meilleur parti de la marge de manœuvre laissée pour répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats, Emploi-Québec devra poursuivre en 2000-2001 les efforts entrepris pour:

- ❖ **Former le personnel** afin d'amener ce dernier à partager une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et de développer les compétences requises lui permettant de poser le bon diagnostic des difficultés des usagers et d'identifier les mesures et les services capables d'apporter la solution la plus efficiente à ces difficultés. La formation du personnel d'Emploi-Québec appelé à soutenir les agents directement engagés dans la prestation de services aux usagers s'impose également.
- ❖ **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance** afin de mieux rendre compte des résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer la performance de ses interventions, notamment en développant des indicateurs permettant de rendre compte de la durabilité de l'insertion en emploi, du type d'emploi occupé et, le cas échéant, du lien entre cet emploi et la formation obtenue par les usagers d'Emploi-Québec; en développant des indicateurs permettant de rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès des entreprises, en ce qui a trait à la création d'emplois, d'amélioration de la stabilité de l'emploi, de réduction des difficultés à combler leurs postes vacants; en développant des indicateurs d'efficience, de prix de revient et de satisfaction de la clientèle<sup>27</sup>...
- ❖ **Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel**, en assurant, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail et des changements qui y interviennent susceptibles d'avoir un impact sur Emploi-Québec; en améliorant notre connaissance du marché du travail et de la formation, notamment au niveau local, par l'implantation des observatoires locaux de l'emploi, la systématisation de la collecte et de la diffusion de l'information aux partenaires et aux usagers; en améliorant la prévision des occupations en demande en lien, notamment, avec les emplois émergents liés à l'essor des nouvelles technologies (Centre d'études sur l'emploi et la technologie) et des besoins de formation; en développant le Système d'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec (SIMTEQ) afin de regrouper les informations provenant de diverses sources dans un format utile à la prise de décision par le personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des usagers.
- ❖ **Se doter d'une infrastructure technologique adaptée à une gestion par résultats décentralisée**, qui fasse appel aux nouvelles technologies de l'information et des communications permettant la collecte, le traitement et la diffusion au meilleur coût, tant de l'information de gestion que de l'information sur le marché du travail, une ressource stratégique essentielle à l'efficacité de la gestion par résultats.
- ❖ **Améliorer les communications avec le personnel, les partenaires et la population** de manière à clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectifs d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et des diverses clientèles.
- ❖ **Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec.** Des évaluations d'efficacité et d'impact (effets nets) des mesures actives offertes aux individus seront entreprises en 2000-2001. Ces évaluations permettront notamment de mesurer l'insertion durable en emploi et la diminution de la dépendance envers l'assurance-emploi et l'assistance-emploi. Une seconde évaluation de la mesure Supplément de retour au travail sera amorcée en 2000-2001<sup>28</sup>. En vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, un rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi et sur la possibilité de la maintenir ou de la modifier doit être déposé à l'Assemblée nationale. Le premier rapport sera produit en 2000-2001. Par ailleurs, une évaluation qui inclura une enquête par sondage auprès des employeurs ainsi que des entrevues menées auprès des formateurs, des promoteurs de projets et d'autres intervenants, sera réalisée en 2000-2001. Ces activités s'ajoutent au bilan quantitatif réalisé chaque année concernant la participation des employeurs.

#### D) La planification, la gestion et le contrôle budgétaires

La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec est une tâche complexe. Celles-ci doivent, d'une part, être fondées sur les orientations et les stratégies d'intervention du plan d'action d'Emploi-Québec, tout en étant cohérentes avec le principe de la régionalisation et celui d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne et à la bonne entreprise au bon moment; elles doivent, d'autre part, tenir compte du fait que le financement du Fonds de développement du marché du travail est tributaire de deux sources de fonds, les Fonds du Québec et le Compte d'assurance-emploi, l'utilisation des fonds de ce dernier étant assujettie aux dispositions de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. Un autre facteur de complexité vient du fait que les budgets sont accordés sur une base annuelle alors que les interventions sont susceptibles de s'échelonner sur plus d'une année.

Les activités entreprises par Emploi-Québec pour améliorer la planification, la gestion, le contrôle et le suivi budgétaires se poursuivront en 2000-2001.

- ❖ **La planification budgétaire et opérationnelle.** La planification budgétaire et opérationnelle est un instrument de gestion qui permet de concrétiser les choix stratégiques, de préciser les choix opérationnels qui en découlent, et de contrôler en cours d'année la réalisation des activités en fonction de l'atteinte des résultats. Cette planification est assistée d'un outil informatisé facilitant l'établissement des coûts spécifiques aux divers types d'interventions. Des activités visant à améliorer l'intégration de la planification budgétaire et opérationnelle à tous les niveaux sont prévues.
- ❖ **Le suivi budgétaire.** Des rapports mensuels, hebdomadaires et quotidiens sont disponibles, de même que diverses listes, dans le but de réaliser le suivi budgétaire. Les activités visant à s'assurer de la maîtrise des données à tous les niveaux se poursuivront.
- ❖ **Le contrôle budgétaire.** De la planification budgétaire et opérationnelle découle la planification des engagements budgétaires mensuels. Cette planification servira d'indication pour assurer le contrôle des ressources allouées en 2000-2001 et des reports d'engagements à l'année suivante. Le tableau A.4 (annexe A) illustre la planification nationale des engagements mensuels cumulatifs pour 2000-2001. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année en autant qu'est préservé l'équilibre final.

## 5. LE NIVEAU DES RESSOURCES ALLOUÉES

Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2000-2001 », présente, ventilées par source de financement, les informations sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec en 2000-2001, la répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale et les détails de la répartition de l'enveloppe centrale. Le tableau A.2 (annexe A) indique, pour chacun des postes du tableau A.1, la variation du budget de 2000-2001 par rapport à l'année 1999-2000.

Les crédits disponibles du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élèvent pour l'année 2000-2001, exclusion faite des provisions pour transferts, à 776,4 M\$, dont 187,8 M\$ de Fonds du Québec et 588,6 M\$ du Compte d'assurance-emploi. Il convient de rappeler qu'en vertu de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi — qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail — doivent être utilisés, hormis ceux qui sont alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement, pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi (c'est-à-dire aux personnes pour qui une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois - 60 mois dans le cas de congés parentaux). Par ailleurs, toujours en vertu de l'*Entente*, le Québec a convenu que la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Les crédits québécois disponibles pour le FDMT (excluant les provisions pour transferts) sont, en 2000-2001, en hausse de 5,0 M\$ par rapport à l'année 1999-2000, soit de 2,7 %. Cette hausse des crédits québécois disponibles pour le FDMT résulte essentiellement des besoins moindres pour la provision pour transferts et non d'une hausse des crédits. Par ailleurs, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi sont en hausse de 33,3 M\$, soit de 6,0 %. Au total, les crédits disponibles du FDMT sont donc en hausse en 2000-2001 de 38,3 M\$, soit de 5,2 % par rapport à ceux de 1999-2000.

L'enveloppe centrale diminue à 87,7 M\$ en 2000-2001, une réduction de 12,3 M\$ alors que l'enveloppe régionale augmente à 688,7 M\$, soit de 50,6 M\$. L'enveloppe centrale comprend un montant de 40 M\$ pour les projets économiques d'envergure.

Le tableau A.3 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : répartition régionale du budget d'intervention 2000-2001 », présente la répartition du budget d'intervention de 688,7 M\$ entre les régions. L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget d'intervention régional.

Le budget de la Table métropolitaine de Montréal, réduit de 20,0 M\$ à 6,5 M\$, et celui de la Table interrégionale Québec—Chaudière-Appalaches, maintenu à 1,5 M\$, sont financés par les régions visées par ces tables.

Pour l'année 2000-2001, des dispositions, décrites à l'annexe B, ont été appliquées, comme ce fut le cas en 1998-1999 et en 1999-2000, afin d'éviter les trop grands écarts, entre le budget alloué aux régions en 2000-2001 et celui qui leur était alloué en 1999-2000, qui auraient résulté de l'application stricte du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec adopté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ces dispositions visent également à ce que toutes les régions bénéficient de l'augmentation de 50,6 M\$ du budget d'intervention régional. Ces dispositions ne compromettent cependant pas l'atteinte de l'objectif d'assurer qu'à terme la répartition du budget d'intervention entre les régions soit faite en fonction de l'importance de la population à risque de chômage présente dans chaque région. En effet, comme l'indique l'annexe B, considérée globalement, la répartition régionale du budget d'intervention s'écarte très peu de la répartition souhaitée et elle s'en éloigne moins en 2000-2001 que ce n'était le cas en 1999-2000.

Le tableau A.4 (annexe A), intitulé « Planification des engagements mensuels cumulatifs », illustre le niveau des engagements cumulatifs prévus par mois, en ce qui concerne le Fonds du Québec et du Compte d'assurance-emploi pour l'année 2000-2001.

Les ressources de la Commission des partenaires du marché du travail et du Secrétariat de la Commission, au titre de la rémunération et du fonctionnement, s'élèvent à 1 264 100 \$. Cette somme fait l'objet d'un poste budgétaire distinct.

## 6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Un certain nombre de facteurs sont susceptibles de conduire à une révision des cibles du présent plan d'action ou d'avoir un impact sur leur taux d'atteinte par Emploi-Québec en 2000-2001. Parmi ces facteurs, mentionnons :

1. Les cibles mentionnées à la section 4 ont été établies sur la base des données préliminaires concernant les résultats obtenus par Emploi-Québec en 1999-2000 et sur les budgets disponibles en 2000-2001. Ces cibles sont donc préliminaires et elles seront révisées dès que les résultats et les budgets réels seront connus. C'est d'ailleurs la procédure déjà adoptée à l'égard des cibles découlant de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.
2. Ces cibles sont fondées sur un certain nombre de prévisions concernant l'évolution du marché du travail au Québec en 2000-2001. C'est le cas des cibles relatives au nombre de vacances signalées au service national de placement, des cibles d'obtentions d'emplois et de taux d'emploi. Tout écart de la réalité par rapport à ces prévisions (indiquées dans les notes de fin de document en regard de chacune des cibles concernées) risque d'affecter, dans un sens ou dans l'autre, le taux d'atteinte de ces cibles en 2000-2001. La reddition de comptes d'Emploi-Québec devra en tenir compte.
3. Si le Fonds du Québec n'est pas augmenté en 2000-2001, la cible de prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi pourrait s'avérer ambitieuse. En effet, l'augmentation de 57,2 M\$ demandée à Emploi-Québec en 2000-2001 correspond à une majoration de 40 % du résultat de 143 M\$ prévu en 1999-2000.
4. Il existe une certaine incertitude concernant le budget de fonctionnement dont disposera Emploi-Québec en 2000-2001 et les répercussions sur les ressources exigées par les diverses mesures qu'Emploi-Québec doit mettre œuvre en 2000-2001 pour atteindre la cible d'économies attendues à l'assistance-emploi.

---

---

**ANNEXE A**

---

**Tableau A.1**  
**FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Budget d'intervention 2000-2001 d'Emploi-Québec**

(en milliers de dollars)

ÉVOLUTION DES SOMMES DISPONIBLES	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
<b>1999-2000 FDMT et Provision</b>	188 791,5	555 325,0	<b>744 116,5</b>
Augmentation du financement	782,0	33 729,0	34 061,0
<b>2000-2001 FDMT et Provision</b>	<b>189 573,5</b>	<b>588 604,0</b>	<b>778 177,5</b>
<b>Provision pour transferts<sup>1</sup></b>	<b>1 778,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1 778,0</b>
<b>FDMT</b>	<b>187 795,5</b>	<b>588 604,0</b>	<b>776 399,5</b>
	24,2 %	75,8 %	

Le montant confirmé versé en vertu de l'Entente Canada-Québec est 594,4 M\$. 5,82 M\$ sont transférés aux Centres locaux de développement qui offrent des services d'emploi reliés à l'entrepreneuriat

Enveloppe centrale et enveloppe régionale	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
<b>Enveloppe centrale</b>			
Intervention sectorielle	0,0	10 300,0	10 300,0
Projets économiques d'envergure	4 000,0	36 000,0	40 000,0
Projets majeurs	3 000,0	12 000,0	15 000,0
Sprint	200,0	250,0	450,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0	0,0	500,0
OPHQ	5 000,0	0,0	5 000,0
Commandites Emploi-Québec	400,0	0,0	400,0
CSST	700,0	300,0	1 000,0
35 <sup>e</sup> Mondial des Métiers	0,0	0,0	0,0
Réserve de stabilisation	3 704,0	11 383,0	15 087,0
<b>Enveloppe centrale totale</b>	<b>17 504,0</b>	<b>70 233,0</b>	<b>87 737,0</b>
	20,0 %	80,0 %	
<b>Enveloppe régionale</b>			
Enveloppe répartie aux régions <sup>2</sup>	169 201,5	518 371,0	687 572,5
Ententes avec les autochtones <sup>3</sup>	1 090,0	0,0	1 090,0
<b>Enveloppe régionale totale</b>	<b>170 291,5</b>	<b>518 371,0</b>	<b>688 662,5</b>
	24,7 %	75,3 %	
<b>TOTAL DU FDMT</b>	<b>187 795,5</b>	<b>588 604,0</b>	<b>776 399,5</b>
	24,2 %	75,8 %	

1. Provision pour transferts : 1 765 K\$ Fonds d'aide à l'innovation et à l'expérimentation (1 000 K\$ de base et 765 K\$ projets Solidarité jeunesse et Entente Ville de Montréal), et 13 K\$ Subvention aux organismes autochtones.
2. Les sommes requises pour la Table métropolitaine de Montréal (6,5 M\$: 1,5 M\$ reports et 5 M\$ valeur 2001-2001 des nouveaux projets) et pour la Table interrégionale Québec—Chaudière-Appalaches (1,5 M\$) sont prélevées du budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.
3. Ventilation des 1 090 K\$ pour les ententes autochtones: Raglan I (290 K\$) + entente ARK actuelle (677 K\$) + augmentation anticipée entente ARK (123 K\$). Pour l'entente globale en négociation, la somme de 1 000 K\$ sera constituée des deux éléments précédents + 200 K\$ provenant de la région. Les 800 K\$ pour Raglan II proviendront des Projets majeurs.



**Tableau A.2**  
**FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Variation du budget d'intervention 2000-2001 par rapport à 1999-2000**

(en milliers de dollars)

<b>Variation totale du FDMT</b>	<b>Fonds du Québec</b>	<b>Compte d'assurance- emploi</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Variation du financement</b>	<b>782,0</b>	<b>33 279,0</b>	<b>34 061,0</b>
<b>Provision pour transferts</b>	<b>(4 222,0)</b>	<b>0,0</b>	<b>(4 222,0)</b>
<b>FDMT - Enveloppe centrale et régionale</b>	<b>5 004,0</b>	<b>33 279,0</b>	<b>38 283,0</b>
% Variation	2,7 %	6,0 %	5,2 %
<b><u>Variation de l'enveloppe centrale</u></b>			
Intervention sectorielle	0,0	1 100,0	1 100,0
Projets économiques d'envergure	2 000,0	18 000,0	20 000,0
Projets majeurs	1 000,0	(6 000,0)	(5 000,0)
Sprint	(11 800,0)	(11 750,0)	(23 550,0)
Office franco-québécois pour la jeunesse	0,0	0,0	0,0
OPHQ	0,0	0,0	0,0
Commandites Emploi-Québec	38,6	0,0	38,6
CSST	(1 300,0)	(200,0)	(1 500,0)
MEQ (Reports des achats)	0,0	(7 400,0)	(7 400,0)
35 <sup>e</sup> Mondial des Métiers	(280,0)	0,0	(280,0)
Réserve de stabilisation	704,0	3 583,0	4 287,0
<b>Total</b>	<b>(9 637,4)</b>	<b>(2 667,0)</b>	<b>(12 304,4)</b>
% Variation	-35,7 %	-3,7 %	-12,3 %
<b><u>Variation de l'enveloppe régionale</u></b>			
Répartition avec le modèle	15 230,0	36 233,7	51 463,7
% Variation	9,9 %	7,5 %	8,1 %
Autres éléments	(588,6)	(287,7)	(876,3)
<b>Total</b>	<b>14 641,4</b>	<b>35 946,0</b>	<b>50 587,4</b>
% Variation	9,4 %	7,5 %	7,9 %
<b><u>Variation totale du FDMT</u></b>	<b>5 004,0</b>	<b>33 279,0</b>	<b>38 283,0</b>
% Variation	2,7 %	6,0 %	5,2 %

**Tableau A.3**  
**RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION 2000-2001**  
(en milliers de dollars)

Régions	Fonds du Québec			Compte de l'assurance-emploi			Total			BUDGET TOTAL	
	Répartition	Part des tables	Ententes autochtones	TOTAL Québec	Répartition	Part des tables	TOTAL CAE	Répartition des tables	Part des éléments spécifiques		
Abitibi-Témiscamingue	4 172,7	0,0	0,0	<b>4 172,7</b>	11 508,7	0,0	<b>11 508,7</b>	15 681,4	0,0	0,0	<b>15 681,4</b>
Bas-Saint-Laurent	6 256,5	0,0	0,0	<b>6 256,5</b>	20 618,8	0,0	<b>20 618,8</b>	26 875,3	0,0	0,0	<b>26 875,3</b>
Centre-du-Québec	4 932,5	0,0	0,0	<b>4 932,5</b>	14 853,3	0,0	<b>14 853,3</b>	19 785,8	0,0	0,0	<b>19 785,8</b>
Chaudière-Appalaches	6 027,0	-44,7	0,0	<b>5 982,3</b>	22 262,3	-447,3	<b>21 815,0</b>	28 289,3	-492,0	0,0	<b>27 797,3</b>
Côte-Nord	2 447,5	0,0	0,0	<b>2 447,5</b>	9 226,2	0,0	<b>9 226,2</b>	11 673,7	0,0	0,0	<b>11 673,7</b>
Estrie	6 266,8	0,0	0,0	<b>6 266,8</b>	20 698,4	0,0	<b>20 698,4</b>	26 965,2	0,0	0,0	<b>26 965,2</b>
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	7 142,0	0,0	0,0	<b>7 142,0</b>	17 955,6	0,0	<b>17 955,6</b>	25 097,6	0,0	0,0	<b>25 097,6</b>
Montréal	52 109,8	-352,1	0,0	<b>51 757,7</b>	132 967,4	-2 783,3	<b>130 184,1</b>	185 077,2	-3 135,4	0,0	<b>181 941,8</b>
Lanaudière	7 296,3	-49,3	0,0	<b>7 247,0</b>	26 472,9	-522,8	<b>25 950,1</b>	33 769,2	-572,1	0,0	<b>33 197,1</b>
Laurentides	9 069,8	-61,3	0,0	<b>9 008,5</b>	28 186,2	-569,9	<b>27 616,3</b>	37 256,0	-631,2	0,0	<b>36 624,8</b>
Laval	6 588,4	-44,5	0,0	<b>6 543,9</b>	19 959,1	-405,3	<b>19 553,8</b>	26 547,5	-449,8	0,0	<b>26 097,7</b>
Mauricie	6 780,9	0,0	0,0	<b>6 780,9</b>	21 606,9	0,0	<b>21 606,9</b>	28 387,8	0,0	0,0	<b>28 387,8</b>
Montréal	21 143,1	-142,8	0,0	<b>21 000,3</b>	79 880,6	-1 568,7	<b>78 311,9</b>	101 023,7	-1 711,5	0,0	<b>99 312,2</b>
Nord-du-Québec	623,9	0,0	1 090,0	<b>1 713,9</b>	2 811,2	0,0	<b>2 811,2</b>	3 435,1	0,0	1 090,0	<b>4 525,1</b>
Outaouais	7 020,6	0,0	0,0	<b>7 020,6</b>	21 821,9	0,0	<b>21 821,9</b>	28 842,5	0,0	0,0	<b>28 842,5</b>
Capitale-Nationale	14 186,8	-105,3	0,0	<b>14 081,5</b>	43 772,2	-902,7	<b>42 869,5</b>	57 959,0	-1 008,0	0,0	<b>56 951,0</b>
Saguenay—Lac-Saint-Jean	7 136,9	0,0	0,0	<b>7 136,9</b>	23 769,3	0,0	<b>23 769,3</b>	30 906,2	0,0	0,0	<b>30 906,2</b>
<b>Total</b>	<b>169 201,5</b>	<b>-800,0</b>	<b>1 090,0</b>	<b>169 491,5</b>	<b>518 371,0</b>	<b>-7 200,0</b>	<b>511 171,0</b>	<b>687 572,5</b>	<b>-8 000,0</b>	<b>1 090,0</b>	<b>680 662,5</b>
Table métropolitaine de Montréal	0,0	650,0	0,0	<b>650,0</b>	0,0	5 850,0	<b>5 850,0</b>	0,0	6 500,0	0,0	<b>6 500,0</b>
Table interrégionale Québec—Chaudière-Appalaches		150,0	0,0	<b>150,0</b>	0,0	1 350,0	<b>1 350,0</b>	0,0	1 500,0	0,0	<b>1 500,0</b>
<b>Total des tables</b>	<b>0,0</b>	<b>800,0</b>	<b>0,0</b>	<b>800,0</b>	<b>0,0</b>	<b>7 200,0</b>	<b>7 200,0</b>	<b>0,0</b>	<b>8 000,0</b>	<b>0,0</b>	<b>8 000,0</b>
<b>Total</b>	<b>169 201,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1 090,0</b>	<b>170 291,5</b>	<b>518 371,0</b>	<b>0,0</b>	<b>518 371,0</b>	<b>687 572,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1 090,0</b>	<b>688 662,5</b>

**Tableau A.4**

**FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Planification des engagements mensuels cumulatifs des mesures actives en 2000-2001, en millions de dollars**

	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				Total			
	Participants	Intervenants externes*	Total		Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	Total	
<b>Avril</b>	28,1 \$	38,2 \$	<b>66,2 \$</b>	35 %	130,6 \$	112,1 \$	<b>242,7 \$</b>	41%	158,7 \$	150,3 \$	<b>308,9 \$</b>	40 %
<b>Mai</b>	32,0 \$	45,3 \$	<b>77,3 \$</b>	41 %	147,3 \$	128,8 \$	<b>276,1 \$</b>	47%	179,2 \$	174,1 \$	<b>353,4 \$</b>	46 %
<b>Juin</b>	38,1 \$	53,6 \$	<b>91,7 \$</b>	49 %	162,6 \$	148,3 \$	<b>310,9 \$</b>	53%	200,7 \$	202,0 \$	<b>402,6 \$</b>	52 %
<b>Juillet</b>	41,9 \$	61,8 \$	<b>103,7 \$</b>	55 %	179,0 \$	167,5 \$	<b>346,4 \$</b>	59%	220,9 \$	229,3 \$	<b>450,2 \$</b>	58 %
<b>Août</b>	48,1 \$	71,2 \$	<b>119,3 \$</b>	64 %	205,6 \$	188,5 \$	<b>394,1 \$</b>	67%	253,7 \$	259,7 \$	<b>513,4 \$</b>	66 %
<b>Septembre</b>	60,6 \$	86,7 \$	<b>147,3 \$</b>	78 %	248,6 \$	223,5 \$	<b>472,1 \$</b>	80%	309,2 \$	310,2 \$	<b>619,4 \$</b>	80 %
<b>Octobre</b>	64,5 \$	94,7 \$	<b>159,3 \$</b>	85 %	265,2 \$	241,6 \$	<b>506,8 \$</b>	86%	329,8 \$	336,3 \$	<b>666,1 \$</b>	86 %
<b>Novembre</b>	67,2 \$	100,4 \$	<b>167,6 \$</b>	89 %	276,6 \$	254,6 \$	<b>531,2 \$</b>	90%	343,8 \$	355,0 \$	<b>698,8 \$</b>	90 %
<b>Décembre</b>	68,9 \$	103,9 \$	<b>172,8 \$</b>	92 %	283,8 \$	262,6 \$	<b>546,4 \$</b>	93%	352,7 \$	366,5 \$	<b>719,1 \$</b>	93 %
<b>Janvier</b>	71,5 \$	110,1 \$	<b>181,6 \$</b>	97 %	294,8 \$	276,7 \$	<b>571,5 \$</b>	97%	366,3 \$	386,8 \$	<b>753,1 \$</b>	97 %
<b>Février</b>	72,6 \$	113,3 \$	<b>185,8 \$</b>	99 %	299,2 \$	284,1 \$	<b>583,3 \$</b>	99%	371,8 \$	397,4 \$	<b>769,2 \$</b>	99 %
<b>Mars</b>	73,0 \$	114,7 \$	<b>187,7 \$</b>	100 %	301,2 \$	287,4 \$	<b>588,6 \$</b>	100%	374,3 \$	402,0 \$	<b>776,4 \$</b>	100,0 %

\*La répartition entre participants et intervenants externes est inscrite à titre indicatif. Les intervenants externes incluent notamment les subventions salariales, les réseaux d'enseignement et les ressources communautaires.

---

---

**ANNEXE B**

---

## **1. LE MODÈLE DE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION**

### **A) Objectifs et principes**

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec a pour objectif de répartir entre les régions le budget du Fonds de développement du marché du travail :

- conformément à l'objectif de la politique active du marché du travail, de réduction du chômage ; le modèle atteint cet objectif en allouant à chaque région une part du budget qui correspond à la proportion de la population à risque de chômage vivant dans cette région. Cela assure que le budget *per capita* alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé ;
- en respectant le principe de décloisonnement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration en emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage ; le modèle atteint cet objectif en incluant dans la population à risque aussi bien les prestataires que les personnes sans chèque qui sont sans emploi ou en emploi ;
- en respectant le principe de la décentralisation et de la régionalisation permettant l'adaptation des interventions aux réalités régionale et locale ; le modèle atteint cet objectif en n'imposant pas aux régions une répartition *a priori* de leur budget entre les mesures actives.

### **B) Calculs**

Le modèle calcule la part du budget d'intervention allouée à une région en trois étapes :

- Étape 1 : on calcule la proportion de la population à risque de chômage résidant dans la région afin de déterminer la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région. Ce calcul considère le poids démographique relatif de la région et le risque relatif de chômage, notamment de chômage prolongé, de sa population;
- Étape 2 : on calcule la proportion des entreprises qui risquent de contribuer au chômage plus que la moyenne située dans la région, afin de déterminer la part du budget d'aide aux entreprises allouée à la région. Ce calcul tient compte du nombre relatif d'entreprises situées dans la région et de leur risque relatif de contribuer au chômage, soit par un taux élevé de roulement ou de licenciement de leur main-d'œuvre, soit par une création d'emplois plus faible que ce que permet leur potentiel;
- Étape 3 : on calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats préliminaires de 1998-1999, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes, et 10 % à l'aide aux entreprises.

## **2. DISPOSITIONS POUR FACILITER LA TRANSITION VERS LA NOUVELLE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION**

Pour l'année 2000-2001, des dispositions transitoires ont été appliquées, comme en 1999-2000, afin notamment d'éviter de trop grands écarts, entre le budget alloué aux régions en 2000-2001 et le montant qui leur était alloué en 1999-2000, qui pourraient résulter de l'application pure et simple du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec adopté par la CPMT en 1998-1999.

Ces dispositions sont les suivantes :

1. Toutes les régions se voient accorder une augmentation de 5 % par rapport à leur budget initial de 1999-2000. La région de Montréal reçoit le budget prévu par le modèle, soit 3,5 M\$ de plus que ce 5 %.

Le solde de l'augmentation du budget est réparti entre les régions en fonction de la règle suivante.

2. Les régions qui reçoivent, en vertu de 1, une part du budget supérieure à celle prévue par le modèle se voient accorder ce budget.
3. Les régions qui reçoivent, en vertu de 1, une part du budget inférieure à celle qui est prévue par le modèle se répartissent l'augmentation du budget d'intervention régional au prorata de l'écart existant entre ce budget et celui qu'elles auraient obtenu en appliquant le modèle.

L'application de ces dispositions ne compromet pas l'atteinte de l'objectif que s'est donné Emploi-Québec, tant pour des raisons d'efficacité que d'équité, que la répartition de son budget d'intervention entre les régions soit faite, comme le veut le modèle, en fonction de l'importance de la population à risque de chômage présente dans chaque région. En effet, considérée globalement, la répartition régionale du budget d'intervention s'écarte assez peu de la répartition souhaitée et elle s'en éloigne moins en 2000-2001 qu'en 1999-2000.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait tel qu'établi par le modèle sont de fait en réduction constante depuis 1998-1999. Exprimés en proportion du budget d'intervention régional, ces écarts sont passés de 8,28 % en 1998-1999, à 4,81 % en 1999-2000, à 4,54 % en 2000-2001.

ANNEXE C												
Clientèles et budgets d'Emploi-Québec en 1999-2000 par axe de la Politique active du marché du travail (résultats préliminaires estimés)												
	AXES DE LA POLITIQUE ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL											
	Préparation à l'emploi				Insertion en emploi		Création d'emplois		Hors axe***		Total	
	Total		dont mesure de formation**									
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Nouvelles participations</b>	96 227	57,1	43 624	25,9	53 779	31,9	3 683	2,2	14 838	8,8	168 527	100
<b>Sexe</b>	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
• Masculin	50 997	53,0	21 773	49,9	23 014	42,8	1 346	36,6	8 014	54,0	83 771	49,5
• Féminin	45 230	47,0	21 852	50,1	30 765	57,2	2 337	63,4	6 824	46,0	85 156	50,5
<b>Âge</b>	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
• Moins de 25 ans	21 913	22,8	10 281	23,6	10 765	20,0	263	7,1	2 543	17,1	35 484	21,1
• 25-44 ans	57 852	60,1	27 634	63,3	32 745	60,9	2 589	70,3	8 739	58,9	101 924	60,5
• 45 ans et plus	16 459	17,1	5 709	13,1	10 269	19,1	832	22,6	3 556	24,0	31 116	18,5
• Inconnu	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,0
<b>Scolarité</b>	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
• Primaire	1 544	1,6	543	1,2	2 093	3,9	45	1,2	971	6,5	4 652	2,8
• Secondaire	48 117	50,0	23 498	53,9	30 717	57,1	1 243	33,7	8 088	54,5	88 165	52,3
• Collégial	11 575	12,0	5437	12,5	5 371	10,0	668	18,1	1 423	9,6	19 037	11,3
• Universitaire	8 031	8,3	3 136	7,2	3 609	6,7	683	18,5	1 270	8,6	13 594	8,1
• Inconnu	26 960	28,0	11 011	25,2	11 989	22,3	1 045	28,4	3 085	20,8	43 079	25,6
<b>Né au Canada</b>	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	77 002	80,0	33 375	77,0	48 887	90,9	3 039	82,5	13 261	89,4	142 189	84,4
Non	11 708	12,2	6 906	15,8	3 719	6,9	292	7,9	1 144	7,7	16 862	10,0
Inconnu	7 518	7,8	3 144	7,2	1 173	2,2	352	9,6	433	2,9	9 476	5,6
<b>Dépenses prévues (excluant maintien en emploi)*</b>												
• (en K\$)	483 880,5 \$		314 241,7 \$		127 593,5 \$		44 106,5 \$		16 336,4 \$		671, 916,9 \$	
• Répartition %	72,0		46,8		19,0		6,6		2,4		100,0	

\* Les dépenses prévues à ce titre s'élèvent à 66 199,1 M\$. Ces dépenses n'ont pas en contrepartie de participations des individus aux interventions d'Emploi-Québec mais plutôt des projets s'adressant à des entreprises et des organismes dont le nombre estimé s'élève à 2 388 en 1999-2000. Ce nombre n'inclut que les entreprises et les organismes qui ont reçu une aide financière et sous-estime le nombre d'entreprises effectivement aidées par Emploi-Québec en 1999-2000.

\*\* La mesure de formation de la main-d'œuvre peut s'inscrire dans l'un ou l'autre des axes de la politique active du marché du travail : préparation à l'emploi, insertion en emploi, maintien en emploi, stabilisation de l'emploi ou création d'emplois. Pour faciliter la présentation du tableau, cette mesure est associée à l'axe de préparation à l'emploi.

\*\*\* Inclut le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, la mesure Insertion sociale, recherche et innovation.

## NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. Le partage des responsabilités entre Emploi-Québec et les autres intervenants concernés par l'insertion sociale reste à préciser.
2. Le nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives n'inclut que les entreprises qui ont reçu une aide financière et il sous-estime le nombre d'entreprises réellement aidées par Emploi-Québec. La donnée inclut les entreprises qui bénéficient de la mesure de formation de la main-d'œuvre, de l'aide d'un comité de main-d'œuvre ou de reclassement, de mesures d'aménagement et de réduction de temps de travail, de mesures de planification et de développement des ressources humaines, de projets de stabilisation de l'emploi et autres projets excluant les entreprises qui jouent un rôle de partenaires dans la prestation de service.
3. *Fonds de développement du marché du travail. Formation de la main-d'œuvre*, Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, 11 novembre 1998.
4. *Évaluation formative de huit mesures actives*, document de travail, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, ministère de la Solidarité sociale, gouvernement du Québec, janvier 2000.
- 5 Les résultats sur la qualité de la prestation des services et la satisfaction des clientèles sont à venir et seront présentés dans le *Rapport annuel de gestion*.

## 6. PRINCIPALES SOURCES

### • EMPLOI-QUÉBEC

#### - CAMO ET COMITÉS AVISEURS

Fiches synthèses :

CAMO pour personnes handicapées, CAMO pour personnes immigrantes, Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte, Comité aviseur jeunes, Comité aviseur femmes, Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

- *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente, février 1998*, Grenier, A., Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, avril 1999.
- Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 1999-2000.
- Plan annuel 1999-2000 et annexe annuelle.
- *Tendances du marché du travail 1999*, Fortier, Y., Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.

### • MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC

- Québec objectif emploi vers une économie d'avant-garde.

### • MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU QUÉBEC

- Compilation de données : Direction de l'analyse des PME et des régions, ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), 1999.

### • MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

- D.R.E.S.; Données sur les prestataires de juin : 1996-1999.
- Plan stratégique 2000-2003 du ministère de la Solidarité sociale.

### • OCDE

- Perspectives économiques, juin 1999.
- Séries historiques.



---

- **SECRETARIAT DU COMITÉ DES PRIORITÉS**

- Exercice de planification stratégique 2000-2003, les orientations stratégiques 1999-2002.

- **SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

- *Analyse du chômage et de l'emploi au Québec*, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, septembre 1996.

- **STATISTIQUE CANADA**

- Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi, 1<sup>er</sup> trimestre 1991-1999.

- Données de la Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales.

- Mises à pied permanentes, démissions et embauches dans l'économie canadienne, 1978 à 1995, n° 71-539-XPB, mai 1998.

- Revue chronologique de la population active 1976-1998, produit électronique (1999).

7. Ce coût est calculé selon la méthode déjà utilisée par le Forum de l'emploi, soit  $25,6 \text{ G\$} = 2 \times (9,4 \% - 3 \%) \times 200 \text{ G\$}$ , où 2 est le coefficient d'Okun, 9,4 % est le taux de chômage au Québec en 1999, 3 % est le taux de chômage frictionnel au Québec en 1999 et 200 milliards de dollars est le produit intérieur brut du Québec. Voir Bellemare, D. et Poulin-Simon, L., *Le plein emploi : pourquoi ?*, IRAT, Université du Québec à Montréal, 1983, chap 3.

8. Ceci correspond à une augmentation de 12,9 % du taux de pénétration du Service national de placement (SNP) dans le marché compte tenu de la baisse prévue de 11,4 % de l'indice d'offre d'emploi au Québec en 2000-2001.

Démonstration

(1) Taux de pénétration du SNP dans le marché en 2000-2001 =

(Nombre de vacances signalées au SNP en 2000-2001 / Nombre de vacances dans le marché en 2000-2001)

(2) Taux de variation du taux de pénétration du SNP dans le marché en 2000-2001 par rapport à 1999-2000 =

$[(\text{Nombre de vacances signalées au SNP en 2000-2001} / \text{Nombre de vacances dans le marché en 2000-2001}) -$

$(\text{Nombre de vacances signalées au SNP en 1999-2000} / \text{Nombre de vacances dans le marché en 1999-2000})]$

$/ (\text{Nombre de vacances signalées au SNP en 1999-2000} / \text{Nombre de vacances dans le marché en 1999-2000})$

$= (1 + \text{Taux de variation du nombre de vacances signalées au SNP en 2000-2001}) / (1 + \text{Taux de variation du nombre de vacances dans le marché en 2000-2001}) - 1$

À défaut d'enquête permettant de mesurer le nombre de vacances dans le marché, on suppose que ce nombre varie proportionnellement à l'indice d'offre d'emploi de Statistique Canada de sorte que le taux de variation du nombre de vacances dans le marché est égal au taux de variation de l'indice d'offre d'emploi, ce qui permet de récrire (2) en réarrangeant les termes :

(3) Taux de variation du nombre de vacances signalées au SNP en 2000-2001 =

$[(1 + \text{Taux de variation de l'indice d'offre d'emploi}) \times (1 + \text{Taux de variation du taux de pénétration du SNP dans le marché}) - 1]$

La prévision du taux de variation de l'indice d'offre d'emploi en 2000-2001 (-11,4 %) a été réalisée à l'aide d'un modèle économétrique de type SARIMA. Comme on peut le vérifier en utilisant l'équation (3), un taux de variation nul du nombre de vacances signalées au SNP en 2000-2001 correspond, étant donné cette prévision relative à l'indice d'offre d'emploi, à une augmentation de 12,873 % du taux de pénétration du SNP dans le marché.

---

9. Voir le *Rapport d'évaluation et de contrôle 1999* de la Commission de l'assurance-emploi. Ce taux correspond à la proportion des personnes qui indiquent qu'une ou plusieurs sources d'information leur ont été utiles.

10. La cible de nouveaux participants en 2000-2001 a été établie à l'aide du Modèle de planification budgétaire et opérationnelle (MPBO) qui estime à 250 026 le nombre de nouvelles participations et pour un ratio du nombre de participations par participant de 1,33 ( $187\,989 = 250\,026/1,33$ ). Le scénario retenu par le MPBO prend en compte le soutien du revenu balisé et le rôle accru des mesures d'accès rapide à l'emploi. Il est compatible avec l'atteinte des objectifs de la Revue de programmes et les mesures qui en découlent. Le scénario suppose une augmentation de 49 % à 53 % de la proportion des participants aux mesures actives qui sont des prestataires de l'assistance-emploi et de 29 % à 45 %, de la proportion des prestataires de l'assistance-emploi participants aux mesures actives qui sont admissibles à l'assurance-emploi. Ce scénario respecte les dispositions de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

11. La cible de 2000-2001 est de 12,7 % supérieure au résultat obtenu en 1998-1999 ajusté pour tenir compte du dépassement budgétaire (166 851). Le budget total du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) disponible pour de nouvelles activités est de 18,4 % plus élevé en 2000-2001 qu'en 1998-1999.

12. Une personne à risque de chômage prolongé est une personne qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, court le risque de voir la durée de son chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue. Par définition, un chômage de longue durée est un chômage dont la durée est supérieure à 52 semaines.

13. La personne a été en emploi à un moment ou l'autre dans les trois mois après la fin de l'intervention.

14. Comme l'indique ce qui suit, l'établissement de cette cible prend en compte la variation prévue du taux d'emploi de la population en âge de travailler au Québec en 2000-2001 (+0,5 %) et une amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec de l'ordre de 2 %.

La cible du nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active =

[(Nombre de participants qui termineront leur participation en 2000-2001)  
X

(Proportion des participants qui ont commencé une participation depuis le 1<sup>er</sup> avril 1998, qui ont terminé leur participation en 1999-2000 et qui ont obtenu un emploi + Variation du taux d'emploi de la population en âge de travailler au Québec prévue en 2000-2001 (+ 0,5 %) + Augmentation souhaitée de la performance d'Emploi-Québec en 2000-2001 (+2,0 %)).

Le nombre de participants qui termineront leur participation en 2000-2001 =

{(Nombre de nouveaux participants 1999-2000 X Proportion des nouveaux participants reportés en 2000-2001) + [(Nombre de nouveaux participants en 2000-2001) X (1-Proportion des nouveaux participants 2000-2001 reportés en 2001-2002)]}.

La proportion des nouveaux participants reportés est établie en moyenne à 35 %.

Un calcul distinct est réalisé pour chacun des six groupes suivants : 1) Prestataires de l'assistance-emploi actifs à l'assurance-emploi; 2) Prestataires de l'assistance-emploi admissibles mais non actifs à l'assurance-emploi; 3) Prestataires de l'assistance-emploi non admissibles à l'assurance-emploi; 4) prestataires actifs de l'assurance-emploi excluant 1; 5) participants admissibles à l'assurance-emploi excluant 1, 2, 4; 6) sans soutien du revenu.

15. Ce taux d'emploi correspond à la proportion des personnes qui ont occupé au moins un emploi dans les 3 mois suivant la fin de l'intervention d'Emploi-Québec, alors que le taux d'emploi de 41,7 % dont il est fait état à la section 2 correspond à la proportion des personnes qui ont occupé au moins un emploi dans les 4 à 6 mois suivant la fin de l'intervention d'Emploi-Québec.

16. La cible du taux d'emploi =

Taux d'emploi observé en 1999-2000 + Variation du taux d'emploi de la population en âge de travailler au Québec prévue en 2000-2001 (+ 0,5 %) + Augmentation souhaitée de la performance d'Emploi-Québec en 2000-2001 (+2,0 %).

Taux d'emploi =

---

(Nombre de personnes qui ont terminé leur participation et obtenu un emploi dans l'année) / (Nombre de personnes qui ont terminé leur participation et obtenu un emploi + Nombre de personnes qui ont terminé une participation et n'ont pas obtenu un emploi).

Un calcul distinct est réalisé pour chacun des six groupes suivants : 1) Prestataires de l'assistance-emploi actifs à l'assurance-emploi; 2) Prestataires de l'assistance-emploi admissibles mais non actifs à l'assurance-emploi; 3) Prestataires de l'assistance-emploi non admissibles à l'assurance-emploi; 4) prestataires actifs de l'assurance-emploi excluant 1; 5) participants admissibles à l'assurance-emploi excluant 1, 2, 4; 6) sans soutien du revenu. Le taux d'emploi global est obtenu en faisant la somme de ces six taux pondérés par la part de chacun des groupes dans la clientèle d'Emploi-Québec en 2000-2001.

17. Voir les notes 25 et 26.

18. Voir la note 16. Ce taux correspond à la proportion des personnes inscrites dans une formation qui ont occupé un emploi dans les trois mois de la fin de leur participation, que la formation ait été terminée ou non. Ce taux n'est donc en aucune façon comparable avec ceux de la relance menée par le ministère de l'Éducation.

19. Voir la note 16.

20. Ce qui correspond comme en 1999-2000 à 13,6 % de la cible de nouveaux participants.

21. La cible du taux d'emploi =

Taux d'emploi observé en 1999-2000 + Variation du taux d'emploi de la population en âge de travailler au Québec prévue en 2000-2001 (+ 0,5 %) + Augmentation souhaitée de la performance d'Emploi-Québec en 2000-2001 (+2,0 %).

Taux d'emploi =

(Nombre de personnes qui ont terminé leur participation et obtenu un emploi dans l'année) / (Nombre de personnes qui ont terminé leur participation et obtenu un emploi + Nombre de personnes qui ont terminé une participation et n'ont pas obtenu un emploi).

22. Ce qui correspond comme en 1999-2000 à 40,5 % de la cible de nouveaux participants.

23. Voir la note 21.

24. Le nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives n'inclut que les entreprises qui ont reçu une aide financière et il sous-estime le nombre d'entreprises réellement aidées par Emploi-Québec. La donnée inclut les entreprises qui bénéficient de la mesure de formation de la main-d'œuvre, de l'aide d'un comité de main-d'œuvre ou de reclassement, de mesures d'aménagement et de réduction de temps de travail, de mesures de planification et de développement des ressources humaines, de projets de stabilisation de l'emploi et autres projets excluant les entreprises qui jouent un rôle de partenaires dans la prestation de service. Par ailleurs, Emploi-Québec devra pouvoir dénombrer les salariés aidés grâce à une intervention en entreprise.

25. Cette cible d'économies à l'assistance-emploi découle de la *Revue de programmes 2000-2001*.

26. La cible d'économie à l'assurance-emploi en 2000-2001

= Économies prévues en 1999-2000 X (1+ Taux d'augmentation prévu du budget provenant du compte de l'assurance-emploi en 2000-2001).

L'augmentation prévue des fonds provenant du Compte d'assurance-emploi est de 33 M\$ (de 561 M\$ en 1999-2000 à 594 M\$ en 2000-2001), soit de 5,9 %.

27. Emploi-Québec doit également mieux connaître les caractéristiques de ses dépenses en formation de la main-d'œuvre.

---

28. Emploi-Québec entend également mettre en place un projet expérimental sur la reconnaissance des activités bénévoles pour lequel une évaluation d'implantation et de résultats sera amorcée. En regard des services de placement et d'information sur le marché du travail, conformément au plan réalisé en 1999-2000, l'évaluation des services offerts dans les salles multiservices sera complétée. Elle portera sur le fonctionnement, la pertinence des services par rapport aux besoins de la clientèle utilisatrice et de la clientèle potentielle ainsi que la satisfaction. De plus, une évaluation des effets et de la pertinence des services de placement débutera en 2000-2001. Les mesures offertes aux entreprises et aux employeurs feront l'objet d'un cadre d'évaluation en 2000-2001. L'évaluation de la politique d'intervention sectorielle amorcée en 1999-2000 se poursuivra jusqu'en 2002. Elle touche à la fois la mise en œuvre, les effets et répercussions ainsi que la pertinence de la politique. Des liens seront faits avec l'évaluation de la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Les travaux concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre amorcés en 1999-2000 seront poursuivis. La phase 1 de l'évaluation, qui comprend une étude qualitative et une étude quantitative se terminera en 2000-2001. L'étude qualitative rejoint plusieurs interlocuteurs (entreprises, employés, syndicats, formateurs, utilisateurs et non-utilisateurs du FNFMO...) et porte principalement sur la mise en œuvre. L'étude quantitative vise les employeurs et touche les éléments de mise en œuvre, de résultats et d'effets. Les évaluations des projets pilotes actuellement en cours en vertu du Régime d'apprentissage seront entreprises en 2000-2001. La réalisation du cadre d'évaluation des CJE est aussi prévue pour la même année ainsi que l'évaluation des entreprises d'entraînement.