

LE PLAN D'ACTION D'EMPLOI-QUÉBEC 2001-2002

Version intégrale



PLAN D'ACTION ANNUEL

D'EMPLOI-QUÉBEC

2
0
0
1

2
0
0
2



*La gestion
par résultats*

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	I
1 LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	1
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
2 BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001	4
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles du plan d'action 2000-2001	4
B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2000-2001	5
3 ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE DES CLIENTÈLES	10
A) Analyse des tendances du marché du travail	10
B) Éléments de problématique des clientèles individus	13
4 PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS	16
A) Défis, enjeux et orientations stratégiques d'Emploi-Québec	16
B) Problématiques, stratégies et cibles de résultats 2001-2002	17
5 LES RESSOURCES ALLOUÉES	31
6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE	32
ANNEXE A Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2001-2002 d'Emploi-Québec	
ANNEXE B Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions	
ANNEXE C Clientèles d'Emploi-Québec en 2000-2001, selon la mesure	
NOTE DE FIN DE DOCUMENT	

AVANT-PROPOS

À la suite d'une série d'initiatives prises depuis 1994 pour amener les ministères et les organismes à adopter un mode de gestion axée sur les résultats et le service aux citoyens plutôt que sur les moyens, le gouvernement du Québec a adopté en juin dernier la Loi sur l'administration publique définissant le nouveau cadre de gestion par résultats qu'il entend se donner pour faire face aux défis de l'an 2000 et améliorer les services aux citoyens.

La gestion par résultats est caractérisée par :

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

Dans le contexte de la gestion traditionnelle, par programme et soumise à de nombreux contrôles *a priori*, l'observation de la règle primait sur le résultat. Dans le contexte de la gestion par résultats, les gestionnaires, tout en demeurant assujettis aux règles de bonne gestion, disposent de la marge de manœuvre, de la flexibilité et de la souplesse voulues pour choisir les moyens permettant d'assurer un meilleur service aux citoyens et d'atteindre les résultats recherchés, résultats dont ils sont désormais imputables.

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service, s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le nouveau cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec a) son entente de gestion qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes b) ses plans d'action national et régionaux annuels qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socio-économique et de son contexte organisationnel, etc) 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 l'Emploi et de la Solidarité sociale et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

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

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes dans le contexte d'une unité autonome de service, le plan d'action d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, doit dégager une vision à moyen terme des problématiques des marchés du travail et des clientèles ainsi que des enjeux, des orientations et des stratégies, fondée sur une analyse rigoureuse de la réalité, qui intègre les dimensions économique et sociale et qui mobilise les partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés et pour la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec est appelée à préciser les actions qu'elle conduira afin de concrétiser les orientations et d'atteindre les objectifs et les cibles du plan d'action, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec, où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2001-2002 se distingue du plan d'action 2000-2001, notamment par l'importance accordée aux besoins de main-d'œuvre des entreprises ainsi qu'à la problématique et à la stratégie de la main-d'œuvre féminine, tout en insistant sur la nécessité de poursuivre une lutte vigoureuse contre le chômage, l'exclusion, la dépendance à l'égard des prestations de l'État et la pauvreté. Cette lutte s'impose toujours, d'autant que la conjoncture actuelle lui est éminemment favorable et que les actions en ce sens et celles visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises tendent à se renforcer mutuellement.

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

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

A) La mission d'Emploi-Québec

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

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

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

B) Les clientèles d'Emploi-Québec

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

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

Emploi-Québec met en œuvre l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette dernière, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi, qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail, doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi¹. Font exception à cette règle les fonds qui sont alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement. Par ailleurs, la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

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

Les leviers d'intervention dont dispose Emploi-Québec sont de nature :

- technique, tels l'information sur le marché du travail et le placement, l'aide-conseil aux personnes et aux entreprises, les services offerts aux entreprises en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre...;
- financière, tels le soutien du revenu aux participants aux mesures actives, les subventions salariales, l'aide aux entreprises du Fonds national de formation de la main-d'œuvre...;
- fiscale, tels la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et le Crédit d'impôts pour stages en milieu de travail.

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

⇒ Les services de base

Les services suivants sont offerts de façon très large à l'ensemble des clientèles d'Emploi-Québec :

- Les services d'**information sur le marché du travail**, qui contribuent à réaliser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponible l'information pertinente et utile à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique.
- Les services de **placement**, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants.
- Les services liés à la **Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**, notamment le soutien technique et financier à la formation en entreprise et l'encadrement du régime d'apprentissage.
- Les services liés à la **Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'œuvre**, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le Régime de qualification et le reclassement en cas de licenciements collectifs.

⇒ Les services spécialisés

Des services plus spécialisés sont offerts par Emploi-Québec **aux personnes et aux entreprises** qui font face à des difficultés particulières. Il s'agit de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation de l'emploi et de la création d'emplois :

- Orientation, *counselling*, développement de l'employabilité, évaluation et reconnaissance des compétences, information scolaire et professionnelle, aide à la formation.
- Subventions salariales à l'embauche, services d'aide à l'emploi et à l'acquisition d'expérience et de compétences professionnelles.
- Soutien aux entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises.
- Aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.

- Aide à la formation ou soutien transitoire du revenu pour les travailleurs et travailleuses autonomes.
- Aide financière et soutien technique à des initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets majeurs et des projets économiques d'envergure permettant de créer des emplois.

⇒ **Les autres leviers d'intervention d'Emploi-Québec**

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à déterminer leurs besoins spécifiques en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** d'Emploi-Québec vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

La gestion du **Fonds de lutte contre la pauvreté** par la réinsertion au travail ainsi que les services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), complètent la gamme des interventions d'Emploi-Québec.

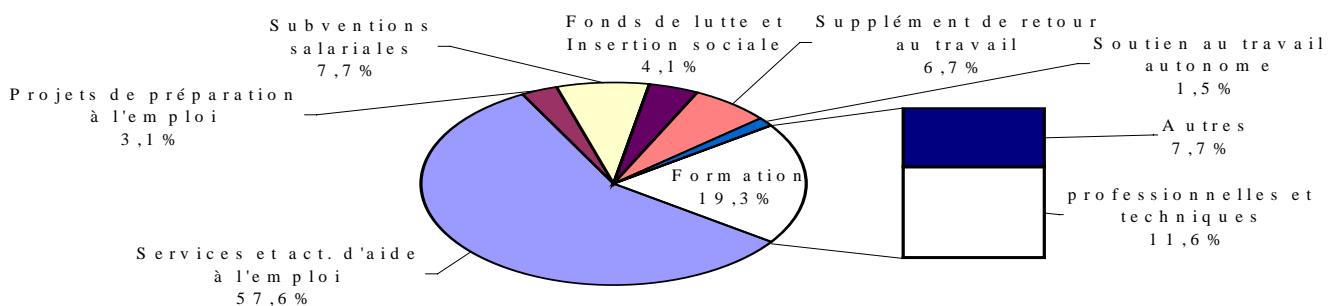
2 BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2001

Cette section présente un bilan préliminaire de l'atteinte des cibles du plan d'action annuel 2000-2001 d'Emploi-Québec, de même que des actions d'Emploi-Québec en regard des objectifs de ce plan. Un bilan définitif et plus détaillé sera soumis dans le prochain rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

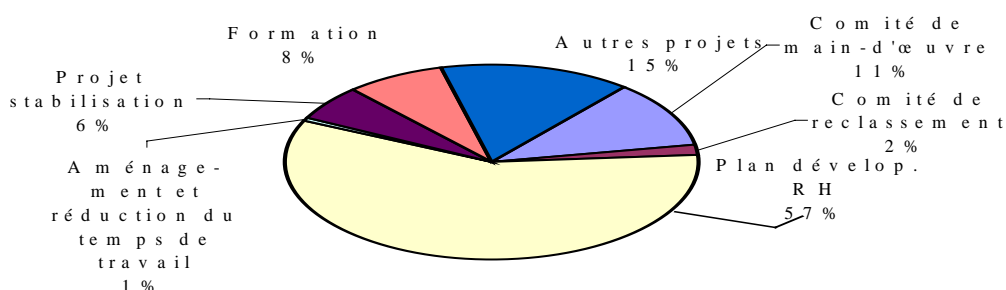
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles² du plan d'action 2000-2001

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte où l'amélioration de la situation du marché du travail s'est manifestée notamment par une baisse significative du nombre de chômeurs de longue durée au cours des dernières années. Cela a eu pour effet d'accroître la part de la demande de services de courte durée axés sur l'aide à la recherche d'emploi. Nous présentons brièvement les résultats préliminaires relatifs aux principaux indicateurs ciblés dans le plan d'action 2000-2001, estimés sur la base des données disponibles à la fin du 3^e trimestre 2000.

- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec** : 196 100³ ou 104 % de la cible de 187 989. Un peu plus d'une personne sur deux aura été aidée dans sa recherche d'emploi dans le cadre des services d'aide à l'emploi ou d'activités d'aide à l'emploi, tandis qu'une personne sur cinq aura été soutenue afin de réaliser une formation professionnelle ou technique répondant au besoin du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base⁴



- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale** : 26 300⁵ ou 103 % de la cible de 25 516. Ce résultat constitue une hausse importante par rapport à l'année dernière.
- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans** : 70 200⁶ ou 92 % de la cible de 76 110. Les jeunes bénéficiant d'une intervention en 2000-2001 sont plus nombreux que l'année dernière et représentent toujours 36 % des personnes profitant d'une intervention. On prévoit que Solidarité jeunesse implanté à la mi-année augmentera cette proportion, sans toutefois permettre d'atteindre la cible de 2000-2001. La situation des jeunes sur le marché du travail s'est notablement améliorée depuis 1997, à la fois en termes absolus et comparativement à celle des autres groupes d'âge. Cela est particulièrement vrai des jeunes de 15 à 24 ans durement touchés par la dernière récession.
- ✓ **Nombre de vacances signalées au Service national de placement** : 250 800⁷ ou 106 % de la cible de 236 132.
- ✓ **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives⁸** : 2 850⁹ ou 102 % de la cible de 2 800. Ce résultat représente une hausse de 44 % par rapport à 1999-2000. La mise en œuvre de l'entente avec le ministère de l'Industrie et du Commerce devrait permettre d'accroître le nombre des entreprises rejointes par Emploi-Québec en 2001-2002. Par ailleurs, plus de 30 000 entreprises auront bénéficié en 2000-2001 d'une aide du Service national de placement et, pour un nombre significatif, d'information sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.



Le service le plus utilisé par les entreprises en 2000-2001, outre le service de placement, aura été le soutien à l'établissement d'un plan de développement de leurs ressources humaines.

- ✓ **Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec :** 62 300¹⁰ ou 98 % de la cible de 63 001.
- ✓ **Prestations non versées à l'assistance-emploi après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** 140 M\$¹¹ ou 70 % de la cible de 200,2 M\$. Comme l'indique le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2000-2001, la cible de 200,2 M\$ est ambitieuse; le faible taux d'atteinte de cette cible s'explique en partie par les délais dans la mise en œuvre en 2000-2001 des mesures de mise en mouvement et des activités de soutien à la recherche d'emploi destinées aux prestataires de l'assistance-emploi. On note par ailleurs un alourdissement de la clientèle de l'assistance-emploi, qui tend à réduire le montant des prestations non versées à l'assistance-emploi par personne aidée par Emploi-Québec, compte tenu de leur plus faible taux d'emploi.
- ✓ **Prestations non versées à l'assurance-emploi après une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi :** 180 M\$¹² ou 111 % de la cible de 162,2 M\$. La forte hausse de prestataires de l'assurance-emploi ayant été rejoints rapidement au début de leur période de chômage ainsi que l'accent mis sur le recours à des activités d'aide à la recherche d'emploi ont eu pour effet d'augmenter de façon significative le montant des prestations non versées à l'assurance-emploi par personne aidée.

On trouvera plus de détails à l'annexe C sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2000-2001, ventilées par mesure et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques des participants.

B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2000-2001

Outre les services rendus à la population et aux entreprises en 2000-2001, dont la section précédente fait état, Emploi-Québec a poursuivi diverses actions liées à l'amélioration de son offre de service.

- ❖ **La consolidation de l'offre de mesures et de service.** Emploi-Québec vise à assurer à l'ensemble de la population des services publics d'emploi de qualité et adaptés à ses besoins. La mise en place de l'Approche d'intervention, du parcours et du soutien du revenu a été amorcée en 1999-2000 et complétée en 2000-2001 dans le but de répondre aux besoins des individus quant à leur intégration au marché du travail, de leur fournir un accompagnement et un soutien adaptés à leurs besoins et d'optimiser ainsi l'atteinte des résultats escomptés. Tous les agents d'aide à l'emploi ont reçu une formation sur cette approche dans le but de les habiliter à évaluer l'employabilité des personnes, à déterminer les obstacles et les limites à leur intégration à l'emploi et à les aider à convenir du meilleur plan d'intervention.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec ont contribué à mettre en place progressivement au cours de l'exercice 2000-2001 une nouvelle stratégie connue sous le nom de *Destination emploi*, visant à apporter un accompagnement soutenu aux prestataires de l'assistance-emploi dans leurs démarches pour trouver un emploi et pour leur offrir des services appropriés. Cette stratégie permet à Emploi-Québec de rejoindre une clientèle plus éloignée du marché du travail, d'évaluer ses besoins et de lui offrir des services appropriés. La première phase, qui vise les prestataires qui présentent une demande à l'assistance-emploi, a été mise en place en mai 2000; la deuxième phase, qui vise à assurer un suivi périodique des prestataires actifs à l'aide, est entrée en vigueur en septembre 2000.

Le Sommet du Québec et de la jeunesse tenu en février 2000 a constitué une occasion privilégiée pour susciter un engagement collectif en faveur de l'insertion sociale et économique des milliers de jeunes Québécois qui soumettent chaque année une demande d'assistance-emploi. C'est dans cet esprit qu'Emploi-Québec apporte son concours actif à la mise en œuvre de Solidarité jeunesse par le réseau de la sécurité du revenu, à compter de novembre 2000, afin d'aider les jeunes qui présentent une première demande à l'aide de dernier recours et de prévenir leur exclusion du marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec accueille et accompagne des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures actives. C'est également dans la foulée du Sommet que la mesure Première expérience de travail pour les jeunes diplômés a été élaborée en vue de favoriser l'intégration à l'emploi des jeunes diplômés.

Suivant les orientations gouvernementales et dans le but d'intensifier son action auprès des jeunes, Emploi-Québec mettra en place, en février 2001, l'obligation de parcours pour les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans sans contraintes à l'emploi et sans enfants à charge afin de les soutenir dans leurs démarches d'intégration à l'emploi.

Par ailleurs, diverses initiatives ont été prises en vue de renforcer le réseau des carrefours jeunesse-emploi (CJE), de garantir à ces derniers un meilleur financement, de s'assurer que les jeunes aient accès à leurs services sur l'ensemble du territoire du Québec et que les CJE puissent rendre compte de leurs activités sur la base d'indicateurs de résultats communs.

- ❖ **L'amélioration de l'information sur le marché du travail (IMT).** Divers travaux ont été conduits en vue d'améliorer la connaissance du marché du travail, notamment des besoins de main-d'œuvre des entreprises. Ainsi, l'exercice des Perspectives professionnelles a été remanié en profondeur. Il s'inscrira désormais dans un horizon de cinq ans et mis à jour chaque année, sera fondé sur une prévision améliorée de l'emploi des divers secteurs d'activité économique et intégrera les changements prévus dans la structure professionnelle de l'emploi sectoriel. De plus, un cadre de référence a été élaboré, qui servira dès 2000-2001 à la mise à jour deux fois par année de listes d'occupations en demande aux paliers national, régional et local.

De plus, s'agissant plus spécifiquement de la main-d'œuvre hautement qualifiée, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) a poursuivi ces travaux. Les travaux réalisés ou en cours concernent : une étude sur les grandes tendances en matière d'emplois scientifiques et techniques, la conception d'un bulletin biannuel d'indicateurs de l'offre et de la demande de travail hautement qualifié, une étude sur la main-d'œuvre disponible dans le secteur des services électroniques, du multimédia et du commerce électronique, une enquête auprès des entreprises multimédia, une enquête trimestrielle sur les anticipations d'embauche des employeurs, des collaborations à une enquête du Conseil sectoriel canadien des ressources humaines du logiciel auprès des entreprises employant du personnel informaticien ainsi, qu'à une étude de Statistique Canada portant sur l'offre de diplômés de même qu'aux travaux du ministère de l'Éducation portant sur l'enquête Relance.

Après l'expérimentation des Observatoires locaux de l'emploi, un réseau de veille locale du marché du travail a été mis en place dans chacune des régions afin d'assurer, notamment, la veille des occupations en demande. Parallèlement à ces développements, tant les unités centrales que régionales ont réalisé des produits d'IMT qui sont disponibles dans les salles multiservices des CLE ainsi qu'auprès des partenaires. Parmi ceux-ci, citons les brochures sur les perspectives d'emplois et les professions en demande, les bulletins régionaux sur le marché du travail, le répertoire des produits d'IMT ainsi que l'étude sur les tendances lourdes du marché du travail. Enfin, Emploi-Québec a poursuivi ses travaux en vue de systématiser la collecte, le traitement et la diffusion des données d'IMT de manière à en accroître l'utilité pour la prise de décision par le personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des usagers.

- ❖ **L'amélioration de l'information de gestion.** Divers travaux ont été conduits afin d'améliorer le mécanisme d'établissement des cibles aux paliers national et régional, d'améliorer la fiabilité des résultats et de rendre possible le suivi mensuel de ces derniers et du taux d'atteinte des cibles aux paliers national, régional et local et ce, pour tous les indicateurs ciblés par le plan d'action. Ces travaux devraient se concrétiser par la mise en place du Système de planification d'Emploi-Québec (PEQ) en 2001-2002. Par ailleurs, la première livraison, des cinq qui sont prévues, du nouveau système informatique d'Emploi-Québec a été réalisée. Ce système mieux adapté à la gestion par résultats devrait contribuer à améliorer la qualité de la prestation des services aux personnes et aux entreprises. Par ailleurs, une direction responsable du suivi budgétaire et de l'information de gestion opérationnelle a été implantée.
- ❖ **L'évaluation des interventions d'Emploi-Québec.** Divers travaux ont été réalisés par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur divers volets de l'offre de services d'Emploi-Québec, dont les mesures actives destinées aux individus par le parachèvement de l'évaluation formative et l'amorce des travaux d'évaluation sommative sur le suivi des abandons et la mesure des effets nets; les services offerts aux entreprises avec douze études de cas sur l'intervention sectorielle et deux études d'évaluation (quantitative et qualitative) sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre; la salle multiservice a fait l'objet d'une évaluation de même que le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail.

De plus, des travaux d'évaluation ont été menés en regard des services offerts par l'Office franco-québécois pour la jeunesse, pour la préparation de la déclaration de services à la clientèle (évaluation des attentes et de la qualité des services) ainsi que pour préparer les évaluations des services offerts aux personnes handicapées et dans le cadre des projets pilotes pour les travailleurs âgés.

Les résultats de l'évaluation de la satisfaction des usagers à l'égard des services rendus par Emploi-Québec indiquent que 1) le taux de satisfaction des attentes des usagers varie selon l'élément étudié de 65 % à 88 %, que, 2) selon la mesure ou le service considéré, de 92 % à 99 % des participants sont satisfaits de la courtoisie du personnel et de la qualité de la communication, et que 3) de 80 % à 91 % jugent avoir reçu des services adaptés à leur situation et à leurs besoins.

L'amélioration de la qualité de la prestation des services aux citoyens constitue une préoccupation majeure d'Emploi-Québec comme en témoigne notamment la création de la Direction générale adjointe aux relations avec les clientèles.

- ❖ **Les projets majeurs.** L'objectif principal de ce type de projets est de favoriser la préparation à l'emploi, l'insertion et le maintien en emploi ainsi que la stabilisation de l'emploi des personnes visées. La Commission des partenaires du marché du travail a approuvé depuis 30 mois 36 projets majeurs correspondant à des engagements de 31 M\$. Ces projets susciteront directement la participation de 8 447 personnes, dont 2 766 sont des chômeurs retournés en emploi grâce à des mesures de préparation à l'emploi, d'insertion et de maintien en emploi de même que de stabilisation de l'emploi et 5 681 sont des personnes en emploi, dont les emplois sont menacés, maintenues en emploi par des mesures de maintien en emploi et de stabilisation de l'emploi.
- ❖ **Les projets économiques d'envergure.** L'objectif principal de ce type de projets est de faciliter l'embauche dans des emplois nouvellement créés par suite d'investissements liés à l'expansion ou à l'implantation d'entreprises. La priorité est accordée aux projets d'exportation afin de réduire le risque que la création d'emplois dans les entreprises aidées par Emploi-Québec ne conduise à une réduction correspondante de l'emploi dans les entreprises concurrentes. Depuis le 1^{er} septembre 1998, la Commission des partenaires du marché du travail a approuvé 48 projets économiques d'envergure correspondant à des engagements de 48 M\$. L'ensemble des projets devraient contribuer à la création de 9 006 emplois et au maintien en emploi de 2 896 personnes, pour un total de 11 902. Quelque 72 % des emplois créés le sont dans le secteur manufacturier, dont 18 % dans le secteur de la nouvelle économie, 18 % dans le secteur des ressources naturelles et 10 % dans celui des services.
- ❖ **La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.** Conformément à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre adoptée le 22 juin 1995, un bilan des cinq premières années d'application de la Loi a été réalisé et déposé par la ministre responsable à l'Assemblée nationale en juin 2000¹³. Cette loi, en vertu de laquelle les employeurs doivent consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel, a été mise en application progressivement avec d'abord l'assujettissement le 1^{er} janvier 1996 des employeurs dont la masse salariale était de un million de dollars et plus, puis, en janvier 1997, des employeurs dont la masse salariale dépassait 500 000 \$ et, enfin en janvier 1998, des employeurs dont la masse salariale dépassait 250 000 \$. Par ailleurs, les données les plus récentes du ministère du Revenu au moment du bilan visaient l'année 1998.

En 1998, la proportion des employeurs consacrant l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale à la formation s'élevait à 86 % chez les employeurs dont la masse salariale était de un million et plus, à 75 % chez ceux ayant une masse salariale située entre 500 000 \$ et un million de dollars et à 65 % chez les employeurs avec une masse salariale entre 250 000 \$ et 500 000 \$. Ces derniers en étaient en 1998 à leur première année d'assujettissement à la Loi. Par ailleurs, on note que les projets présentés au Fonds national de formation de la main-d'œuvre ne tendent pas à compenser la propension plus grande qu'ont les petites et les moyennes entreprises à verser au Fonds national de formation de la main-d'œuvre l'équivalent de 1 % de leur masse salariale plutôt que de l'investir dans la formation de leur main-d'œuvre.

Bien que le recul dont on dispose soit insuffisant pour porter un jugement sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, il apparaît déjà que la faiblesse de l'investissement des petites entreprises — et dans une moindre mesure des entreprises de taille moyenne — pose un défi à Emploi-Québec et à ses partenaires.

Les principaux résultats de l'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, issus d'une enquête auprès de plus de 3 000 entreprises, sont les suivants : 1) les entreprises constatent, en très forte proportion, des retombés de la formation notamment en matière de gestion des ressources humaines, de climat de travail, de compétitivité et de service à la clientèle; 2) en regard de l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, neuf entreprises sur dix déclarent investir en formation et cette proportion a augmenté depuis l'entrée en vigueur de la Loi; la formation offerte contribue dans deux entreprises sur cinq soit à la promotion des employés, soit au maintien en emploi de certains employés; dans sept cas sur dix, toutes les catégories de personnel présentes dans l'entreprise ont été touchées; 3) enfin, il y a des améliorations à apporter du côté de la promotion, de l'information et de l'aide-conseil en ce qui concerne la Loi et des allègements administratifs faciliteraient son application.

- ❖ **Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.** Le plan d'affectation des ressources du Fonds pour 2000-2001 rend disponibles 60 M\$ pour les subventions et comporte certains éléments nouveaux par rapport au plan précédent, notamment une ouverture au financement de formation plus technique ainsi qu'une orientation aux fins des initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail. Dans le cadre du plan d'affectation 2000-2001, on estime que 53 M\$ auront été octroyés pour la réalisation de plus de 1 000 projets. Dans le plan d'affectation de 1997-1998, 4 M\$ avaient été mis à la disposition de promoteurs et 4,2 M\$ avaient été accordés, pour un total de 123 projets. En 1998-1999, 12 M\$ étaient disponibles; 14,9 M\$ avaient été accordés pour la réalisation de 418 projets. Le plan d'affectation 1999-2000 rendait 18 M\$ disponible et 17 M\$ ont été octroyés pour 368 projets.

Un plan de promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre a été élaboré et mis en place en 2000-2001, notamment pour réduire la croissance du Fonds et en augmenter l'utilisation. Une cible de 10 000 employeurs avait été établie et, selon les estimations, elle était déjà dépassée au 30 septembre 2000. En fait, à la fin de 2000-2001, plus de 25 000 activités de promotion auront été réalisées auprès d'un nombre plus important d'employeurs.

- ❖ **La concertation avec les autres ministères.** Afin d'assurer une plus grande cohérence de l'action gouvernementale ainsi qu'un meilleur service à la population et d'éviter les chevauchements coûteux, Emploi-Québec compte intensifier ses collaborations avec les autres ministères. Ces collaborations sont déjà nombreuses. Ainsi, les ministères des Affaires municipales et de la Métropole, des Régions, de l'Éducation, de l'Industrie et du Commerce sont membres de la Commission des partenaires du marché du travail. Les orientations ministérielles concernant le plan d'action d'Emploi-Québec sont présentées chaque année au Conseil des ministres et les comités ministériels de l'emploi et du développement économique, de l'éducation et de la culture et du développement social sont appelés chaque année à commenter ce plan et à faire leurs recommandations au Conseil des ministres. Plusieurs ministères sectoriels participent sur une base régulière aux travaux des divers comités sectoriels.

À l'entente avec le ministère de l'Éducation concernant la formation se sont ajoutés deux volets, l'un portant sur un projet pilote formation-emploi dans la région de l'Estrie, visant à harmoniser l'information dont disposent les deux ministères sur les besoins de main-d'œuvre et de formation, et l'autre sur un projet conjoint de veille stratégique des professions en demande et des compétences recherchées. Ceci s'ajoute aux échanges qui ont lieu sur une base régulière entre le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et les divers comités sectoriels afin d'assurer une meilleure adéquation de l'offre de formation aux besoins des travailleurs et des entreprises. Le ministère d'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec ont participé à l'élaboration de l'énoncé de politique sur la formation continue.

Les travaux se poursuivent avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration afin de renforcer la collaboration existante, notamment en ce qui touche la détermination des occupations où il existe une rareté relative de main-d'œuvre, et d'harmoniser l'intervention des deux ministères en matière d'insertion en emploi des personnes immigrantes, d'aide aux jeunes des minorités visibles et de francisation.

Une entente devrait intervenir incessamment avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, visant, entre autres, à assurer le repérage et la référence à Emploi-Québec des entreprises dont les difficultés de main-d'œuvre risquent de compromettre la compétitivité et la capacité de maintenir et de créer des emplois. Une collaboration existe avec le ministère des Régions, impliquant le transfert de ressources pour le soutien à l'entrepreneuriat par les centres locaux de développement. Une entente a été convenue avec le ministère de la Culture et des

Communications concernant la main-d'œuvre du secteur culturel. Une entente est prévue avec le ministère de la Sécurité publique pour les personnes contrevenantes adultes. Emploi-Québec collabore sur une base régulière avec Investissement Québec dans le cadre des projets économiques d'envergure.

Par ailleurs, la concertation d'Emploi-Québec avec les ministères se concrétise dans une série d'ententes spécifiques avec notamment les conseils régionaux de développement et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ces ententes s'inscrivent dans le cadre d'une planification stratégique régionale visant le développement économique et social de chacune des régions.

En réponse à la décision du Conseil des ministres relative au plan d'action d'Emploi-Québec 2000-2001, un comité interministériel regroupant les ministères de l'Industrie et du Commerce, de l'Éducation et des Finances a été formé par Emploi-Québec pour traiter, en collaboration avec le comité sectoriel des technologies de l'information et le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie — dont les sous-ministres adjoints des ministères des Finances, de l'Industrie et du Commerce, de l'Éducation, de la Recherche, de la Science et de la Technologie sont membres du Comité directeur — de la question des besoins de main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications et de l'adaptation de l'offre de formation à ces besoins.

Un comité auquel participent le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration ainsi que le comité sectoriel du secteur agricole cherche à apporter une solution au problème de la pénurie de main-d'œuvre saisonnière dans les secteurs de la production agricole et de la transformation agricole, et à répondre ainsi à la préoccupation soulevée par le Conseil des ministres à cet égard.

3 ANALYSE DES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE DES CLIENTÈLES¹⁴

A) Analyse des tendances du marché du travail

a) Évolution du chômage

Après trois années de croissance vigoureuse de l'emploi, le taux de chômage, en repli constant depuis 1993 où il culminait à 13,3 %, a atteint en 1999, à 9,3 %, son plus bas niveau depuis le dernier sommet conjoncturel de 1989. L'amélioration des conditions du marché du travail se poursuivant en 2000, le taux de chômage a encore reculé pour atteindre 8 % en décembre 2000, son niveau le plus faible depuis un quart de siècle. Ce recul marqué du taux de chômage, combiné à l'augmentation du taux d'activité, fait en sorte que le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé au Québec depuis 1990.

Depuis son sommet conjoncturel de 1993, le nombre de chômeurs a diminué au Québec de 26 %, pour atteindre 344 200 en 1999. Au cours de cette période, le nombre de chômeurs de longue durée (plus de 52 semaines) a diminué de 52 %. Ces derniers qui représentaient 17,8 % des chômeurs en 1994 n'en constituaient plus que 10,3 % en 1999. En revanche, le nombre de chômeurs de très courte durée (1 à 4 semaines) s'est à peu près maintenu depuis 1993, si bien que ces chômeurs forment une part croissante du chômage, se situant à près de 30 % en 1999.

Malgré une baisse importante, le taux de chômage au Québec reste élevé par rapport à ce que l'on peut estimer être son niveau de plein-emploi (environ 4 %) et à ce que l'on note dans des économies comparables. Le taux de chômage observé au Québec en 1999 situait ce dernier au cinquième rang des pays de l'OCDE ayant le taux de chômage le plus élevé parmi les 21 pays pour lesquels on dispose de données comparables, à une fois et demie le taux de l'Ontario (6,3 %), à deux fois ce taux si l'on tient compte que le taux d'activité de la population ontarienne est de 6 % supérieur à celui de la population du Québec.

En même temps que le chômage demeure à un niveau encore élevé et impose au Québec des coûts économiques et sociaux toujours significatifs, le nombre d'offres d'emploi est en croissance et les signes que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs postes vacants se multiplient. Dans ce contexte où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel, dont on peut estimer qu'il se situe aux environs de 8 %, un contexte caractérisé par la coexistence d'un nombre de postes vacants et de chômage significatif, on ne peut compter sur la seule amélioration de la conjoncture ou sur des mesures macro-économiques (stimulation de la demande : consommation, investissement...) pour réduire substantiellement le chômage au Québec. De telles mesures ne feraient qu'exacerber les pénuries de main-d'œuvre, engendrer des pressions sur les salaires et les prix et inciter la Banque du Canada à resserrer sa politique monétaire.

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

b) Évolution de l'emploi

La forte croissance de l'emploi observée depuis 1997 est allée de pair avec une réduction de l'emploi à temps partiel. Cette croissance a bénéficié à l'ensemble des secteurs d'activité économique, peu importe leur intensité technologique, de même qu'à l'ensemble des personnes, peu importe leur niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. C'est ainsi qu'on a assisté depuis 1997 à une augmentation de l'emploi remarquablement vigoureuse dans certaines industries (vêtement, bois et meuble) et pour certaines catégories de travailleurs (niveau de compétence élémentaire) dont la tendance de l'emploi au cours des années antérieures s'inscrivait nettement à la baisse.

Cette évolution à court terme de l'emploi, favorable à une action énergique des services publics d'emploi visant à intégrer à l'emploi les chômeurs, ne doit cependant pas faire perdre de vue la tendance observée à plus long terme où l'on note une hausse importante de l'emploi des secteurs d'activité économique à haute intensité technologique et des travailleurs fortement qualifiés en même temps qu'une diminution significative de l'emploi des secteurs à faible intensité technologique et des travailleurs faiblement scolarisés et faiblement qualifiés.

Ainsi, sur la période 1990-1999, le nombre d'emplois occupés par les diplômés de niveau postsecondaire s'est accru de 546 000 alors que le nombre d'emplois occupés par des travailleurs ayant une scolarité de niveau inférieur a diminué de 330 000.

On doit s'attendre à ce que cette tendance à long terme observée depuis près d'un quart de siècle se maintienne et à ce que les changements de la structure des emplois en faveur des activités économiques à plus haute intensité technologique, d'une production à plus forte valeur ajoutée et des travailleurs plus scolarisés les plus qualifiés se poursuivent. C'est là une conséquence directe de changements technologiques majeurs notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications, et de la mondialisation des marchés.

L'effet de ces changements sur la croissance économique du Québec, sur l'emploi et sur le chômage dépend essentiellement de la capacité des entreprises et de la main-d'œuvre à s'y adapter. La montée tendancielle du chômage structurel observée au Québec dans les années 60 à 80 s'explique d'ailleurs en grande partie par les difficultés qu'ont éprouvées les entreprises et la main-d'œuvre du Québec à s'adapter aux changements majeurs que connaissait leur environnement économique et technologique.

Un des principaux déterminants de la capacité de la main-d'œuvre à s'adapter aux changements est son niveau de scolarité. Un niveau de scolarité élevé favorise l'intégration à l'emploi, renforce l'incitation des entreprises à investir dans la formation de leur main-d'œuvre de même que la capacité des travailleurs à s'adapter aux changements. Plus que jamais, un faible niveau de scolarité augmente les risques de chômage prolongé et d'exclusion du marché du travail. Ainsi, en 1999, le taux de chômage des personnes ayant une scolarité de niveau primaire s'élevait à 16 % comparativement à 5,3 % pour les personnes ayant un grade universitaire. Encore plus significatif, le taux d'emploi des premiers ne s'élevait qu'à 21,5 % alors que celui des seconds atteignait 77,8 %. Les personnes ne détenant aucun diplôme représentent toujours au Québec près de 30 % de la population âgée entre 15 et 64 ans, une proportion trop élevée en comparaison du reste du Canada et de plusieurs pays de l'OCDE, qui explique pour une bonne part le haut taux de chômage observé au Québec, de 50 % plus élevé que celui de l'Ontario.

Le Québec doit relever le défi d'adapter sa main-d'œuvre à une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

c) Les entreprises

L'économie du Québec est l'une des plus fortement exposées à la concurrence étrangère. Les exportations internationales du Québec représentent près de 45 % de son produit intérieur brut. Si l'on tient compte des exportations interprovinciales, c'est près de 55 % de son produit intérieur brut qui est exporté. La proportion de la production exposée à la concurrence extérieure est en fait encore plus élevée si l'on tient compte de la production des entreprises du Québec concurrencée par les importations.

La structure des exportations du Québec s'est modifiée de façon sensible au cours des dernières années. Ainsi, en 1988, les deux principales industries d'exportation étaient liées aux ressources naturelles (papier journal et aluminium). En 1999, trois des cinq industries exportant le plus étaient des industries à haute intensité technologique (aéronefs et pièces d'aéronefs, matériel de télécommunications, pièces et composants électroniques). Cette transformation de la structure des exportations en faveur des produits à haute intensité technologique et à plus forte valeur ajoutée devrait se poursuivre à mesure que s'intensifiera la concurrence des pays bien dotés en ressources naturelles et que se modifiera en conséquence l'avantage compétitif des entreprises du Québec.

L'avantage compétitif des entreprises du Québec ne réside plus, comme ce fut historiquement le cas, dans l'abondance de ses ressources naturelles ou d'une main-d'œuvre peu qualifiée et faiblement rémunérée. En effet, dans un monde caractérisé par une forte mobilité du capital physique et financier, et de la technologie, l'avantage compétitif des entreprises réside dans leur capacité à adopter et à adapter les technologies disponibles et à innover, tant au regard des méthodes de production, des produits et services que des modes de gestion, de manière à répondre aux besoins de marchés et de clientèles spécifiques et en changement constant. La réalisation des gains de productivité associés à l'adoption par les entreprises des nouvelles technologies essentielles pour assurer leur compétitivité exige notamment pour se concrétiser que les entreprises adaptent en conséquence leurs pratiques de gestion et de formation de leurs ressources humaines de même que leur organisation du travail. La capacité d'adaptation des entreprises à ces changements dépend en grande partie de la compétence de leurs gestionnaires et de leurs travailleurs et de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et qui répond à leurs besoins.

Les données les plus récentes laissent voir que les entreprises du Québec connaissent une faible croissance de leur productivité. Ainsi, au cours de la période 1991-1997, la croissance annuelle moyenne de la productivité a été de 0,7 % au Québec comparativement à 3,5 % aux États-Unis et à 3 % en Ontario. Cette faiblesse, masquée jusqu'à maintenant par un taux de change du dollar canadien favorable aux exportations, risque de compromettre à terme la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois, et le niveau de vie des Québécois.

Dans cette perspective, on doit se préoccuper :

- 1) du fait que la majorité des entreprises du Québec semblent peu sensibles au rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines et à l'impact majeur que leurs pratiques en matière de recrutement, de développement et de rétention de leurs ressources humaines sont susceptibles d'avoir sur leur performance dans un contexte de changement technologique. Selon une enquête¹⁵ réalisée auprès de l'ensemble des établissements du Québec de cinq employés et plus (services gouvernementaux et d'enseignement exceptés), il ressort que, globalement, les activités de gestion des ressources humaines et de formation sont peu structurées dans une majorité d'établissements. Quelque 57 % des entreprises n'ont pas de service du personnel et ne bénéficient pas d'une telle structure au siège social; moins de 15 % ont un plan d'embauche et sauf en ce qui a trait aux conditions de travail, moins de 30 % sont dotés d'une politique écrite de gestion des ressources humaines;
- 2) de la faiblesse des investissements des entreprises du Québec dans la formation de leur main-d'œuvre¹⁶, vu le lien étroit qui existe entre, d'une part, ces investissements et, d'autre part, les difficultés qu'éprouvent les entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, leur capacité à innover et leur performance. Le Canada et le Québec sont, parmi les régions de l'OCDE, celles où le taux de participation de la main-d'œuvre à des activités de formation structurée est le plus faible. Et, selon la dernière Enquête sur l'éducation et la formation des adultes, le Québec est la province du Canada ayant le taux de formation de la main-d'œuvre en emploi le plus faible. Ce taux est particulièrement faible chez les travailleurs des petites entreprises qui comptent pour 90 % des entreprises et 25 % de l'emploi, chez les travailleurs les moins scolarisés et les plus âgés, ainsi que chez les travailleurs à temps partiel.

En 1999, 40 % des chômeurs québécois l'étaient devenus après une mise à pied permanente dans l'année qui précédait. Le taux de mises à pied permanentes, qui est de 60 % plus élevé au Québec qu'en Ontario (8 % contre 5 %), est quatre fois plus élevé chez les petites entreprises (moins de 20 employés) que chez les grandes (500 employés et plus). Paradoxalement, ce sont les petites entreprises, celles qui perdent le plus d'emplois, qui contribuent à la création d'emplois le plus fortement. Ainsi, de 1983 à 1996, les petites entreprises qui représentaient 25 % de l'emploi ont contribué à 36 % de la création d'emplois alors que les grandes entreprises, qui représentaient 40 % de l'emploi, y ont contribué pour 18 %.

On trouve là une partie de l'explication de l'écart du taux de chômage entre le Québec et l'Ontario. Si le taux de chômage est plus élevé au Québec qu'en Ontario, ce n'est pas parce que le Québec crée moins d'emplois salariés que l'Ontario, mais bien parce qu'il ne parvient pas aussi bien à maintenir les emplois existants. Ainsi, au cours de la période 1983-1996, le taux moyen de gain brut d'emplois salariés a été de 11,76 % au Québec comparativement à 11,48 % en Ontario, pour un écart de 0,28 % en faveur du Québec. Par contre, au cours de la même période, le taux moyen de perte brute d'emplois salariés a été de 10,16 % au Québec contre 9,69 % en Ontario, pour un écart moyen de 0,47 % en faveur de l'Ontario.

Le Québec doit donc relever le défi de stabiliser et de maintenir les emplois et d'assurer la survie de ses entreprises, en particulier des plus petites.

d) Les disparités régionales du marché du travail

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

Ainsi, en 1999, le secteur primaire représentait 0,3 % de la population active de Montréal comparativement à 13,6 % en Abitibi-Témiscamingue, le secteur secondaire représentait 13,3 % de la population active en Outaouais et 34,1 % au Centre-du-Québec, le secteur tertiaire représentait

58 % de la population active du Centre-du-Québec alors qu'il était de 84 % dans la région de la Capitale-Nationale.

Les régions du Québec souffrent de façon variable du chômage et du sous-emploi. Ainsi, en 1999, le taux de chômage allait de 20,8 % en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine à 6,9 % en Chaudière-Appalaches et le taux d'emploi, de 39,8 % en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine à 62,1 % en Montérégie.

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

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

f) L'importance grandissante du facteur démographique

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

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

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

B) Éléments de problématique des clientèles individus

a) Les prestataires réguliers de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi a diminué de 48,3 % de 1991 à 1999. Il s'élevait à 187 740 personnes en avril 2000. La baisse marquée du nombre de prestataires de l'assurance-emploi a été accélérée artificiellement par les resserrements successifs des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi depuis 1990. Ainsi, au Québec en 1989, 94 % des personnes qui perdaient leur emploi touchaient des prestations d'assurance-emploi; en 1997, à peine 50 % d'entre eux y avaient accès. Cela a bien entendu eu un effet inverse sur le nombre de prestataires de l'assistance-emploi.

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

b) Les prestataires de l'assistance-emploi

Le nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi a diminué de 28,3 % entre 1997 et 2000, pour s'établir à 208 464 en avril 2000, un résultat obtenu en dépit du resserrement des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi qui a poussé vers l'aide sociale un nombre significatif de travailleurs faiblement qualifiés.

Le profil des prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes à l'emploi était le suivant en avril 2000 : 14,4 % (29 974) étaient responsables de famille monoparentale; 24,1 % avaient moins de 30 ans. Par ailleurs, de mars 1993 à mars 1999, la proportion des prestataires sans contraintes à l'emploi présents à l'aide sans interruption depuis moins de deux ans a baissé de 56,7 % à 43,6 % alors que la proportion des prestataires présents à l'aide sans interruption depuis cinq ans et plus a crû de 21,1 % à 33,3 %. Comme l'on sait que la probabilité de sortie de l'aide diminue avec le nombre de mois passés à l'aide, ce constat signifie un alourdissement de la clientèle.

c) Les femmes

De 1976 à 1999, le taux d'activité des femmes au Québec est passé de 41,4 % à 55,1 % et leur taux d'emploi, de 37,4 % à 50,2 %. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures, elles créent plus de nouvelles entreprises, ont de meilleurs résultats scolaires et un taux de chômage inférieur à celui des hommes depuis le début des années 90. En outre, leur présence s'est, de façon générale, accrue parmi les directeurs, les administrateurs et les professionnels.

Toutefois, malgré de notables améliorations, les femmes font toujours face à des difficultés d'intégration au marché du travail. En dépit d'une forte progression depuis 25 ans, une progression qui s'est toutefois ralentie ces dernières années, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de près de 14 % à celui des hommes. La proportion des femmes en emploi qui occupent un emploi à temps partiel était en 1999 de 25,7 % comparativement à 10,6 % pour les hommes. Les femmes demeurent minoritaires au sein des cadres supérieurs et du personnel scientifique, où la rémunération est relativement élevée, et elles sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau où l'emploi a fortement baissé et où la rémunération est relativement faible. En dépit des progrès réalisés, leur salaire hebdomadaire moyen ne représentait en 1999 que 71,5 % de celui des hommes. Les femmes constituent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation susceptible d'aggraver sérieusement le risque de chômage de longue durée lorsqu'elle se trouve associée à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi telle une faible scolarité. On retrouve beaucoup de ces femmes à l'assistance-emploi. Enfin, la difficile conciliation des exigences professionnelles et familiales les touche particulièrement.

d) Les jeunes

Les jeunes, à l'instar des autres groupes démographiques, ne forment pas un groupe homogène. On observe en effet au sein de ce groupe une grande hétérogénéité des risques de chômage. Ainsi, le taux de chômage des jeunes varie du simple au quadruple selon le niveau de scolarité considéré. Dans ces circonstances, la réaction qu'ont eue plusieurs jeunes de prolonger leurs études face à la faiblesse du marché du travail du début des années 90 paraît judicieuse. On note toutefois récemment une baisse du taux de fréquentation scolaire des jeunes. Malgré cette baisse liée à l'amélioration particulièrement significative de la situation des jeunes sur le marché du travail depuis 1997, le taux de fréquentation scolaire à plein temps des jeunes reste nettement plus élevé qu'il y a vingt ans, ce qui ne peut que contribuer à l'amélioration de leur situation sur le marché de travail.

Alors que la situation sur le marché du travail des 25 à 29 ans tend à se confondre avec celle des travailleurs plus âgés, les jeunes de 15 à 24 ans ont particulièrement été touchés par la dernière récession. Ils ont cependant vu leur situation s'améliorer significativement depuis 1997, leur taux d'emploi augmentant de 1997 à 1999 de plus de 5 % alors que le taux d'emploi de l'ensemble de la population en âge de travailler progressait de 2 %.

Malgré cette amélioration, le taux de chômage des 15 à 24 ans reste élevé. Il s'élevait en 1999 à 21,3 % pour les 15-19 ans et à 12,7 % pour les 20-24 ans, comparativement à 9,3 % pour l'ensemble de la population. Il convient cependant de distinguer le chômage des jeunes qui, tout en poursuivant leurs études, sont à la recherche d'un emploi, le plus souvent à temps partiel, du chômage des jeunes qui ont quitté les études sans avoir obtenu un diplôme. Ces derniers sont à risque de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve d'ailleurs à l'assistance-emploi beaucoup de ces jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. La prévention du décrochage scolaire s'impose plus que jamais vu les exigences croissantes du marché du travail.

e) Les personnes de 45 ans et plus

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

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

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

f) Les personnes immigrantes et les minorités visibles

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

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

Les personnes appartenant aux minorités visibles font face à des difficultés d'intégration au marché du travail qui se reflètent dans un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé.

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

g) Les personnes handicapées

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

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

h) La clientèle judiciairisée adulte

Plus de 600 000 personnes ont un casier judiciaire. Le tiers de ces personnes ont été incarcérées. Il s'agit d'une clientèle généralement masculine, peu scolarisée, et dont les principales sources de revenu sont la sécurité du revenu et le travail au noir.

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

Une attention particulière doit donc être apportée aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et, en particulier, aux membres sous-scolarisés de ces groupes. C'est d'ailleurs dans cette perspective qu'ont été créés le comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, le comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées et les comités-aviseurs pour les jeunes, pour les femmes, pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans et pour les personnes judiciairisées adultes.

A) Défis, enjeux et orientations stratégiques d'Emploi-Québec

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

Ces dysfonctionnements du marché du travail imposent des coûts importants au Québec, dont on trouve une manifestation notamment dans 1) les revenus plus faibles des travailleurs, 2) les profits moindres des entreprises, 3) 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, et 4) la capacité réduite de ce dernier à alléger le fardeau fiscal des contribuables québécois, à soutenir la croissance économique et la création d'emplois par ses investissements stratégiques, à lutter contre la pauvreté, à maintenir et améliorer les programmes sociaux et l'aide aux personnes les plus démunies et les plus vulnérables de notre société.

L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles d'Emploi-Québec suggère que le soutien à l'insertion en emploi des chômeurs, notamment des chômeurs de longue durée menacés d'exclusion sociale et professionnelle, et que le soutien au développement économique par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre, notamment en assurant une meilleure réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, constituent les principaux enjeux auxquels Emploi-Québec est confrontée.

Emploi-Québec structurera en conséquence ses interventions en fonction des quatre grandes orientations stratégiques suivantes :

- 1 Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage.**
- 2 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.**
- 3 Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'œuvre.**
- 4 Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.**

Ces orientations qui guident l'action d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les orientations du gouvernement du Québec, soit de favoriser une gestion rigoureuse de l'État, une économie compétitive, d'avant-garde et créatrice d'emplois, une société solidaire et équitable et des services adaptés et accessibles, un Québec ouvert sur le monde et soucieux de préserver et de promouvoir son identité, un État moderne, branché, flexible, associé aux partenaires du marché du travail, pour le meilleur service aux citoyens. L'action d'Emploi-Québec en 2001-2002 s'inscrit également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État visant l'amélioration des services aux citoyens.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation des orientations et des politiques gouvernementales et ministérielles, notamment de la stratégie de lutte contre la pauvreté, de la politique jeunesse, de la politique de formation continue et de la stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, une stratégie qui vise plus de la moitié la population en âge de travailler du Québec. C'est l'ensemble des mesures et des services d'Emploi-Québec qui sont interpellés par cette stratégie qui commande que l'intervention d'Emploi-Québec repose sur une approche différenciée en fonction du sexe des usagers chaque fois que l'exige une meilleure réponse aux besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine.

B) Problématiques, stratégies et cibles de résultats 2001-2002

ORIENTATION N° 1 : ASSURER UNE INSERTION MAXIMALE EN EMPLOI DES PERSONNES QUI SONT EN SITUATION DE CHÔMAGE

En dépit de sa diminution ces dernières années, due essentiellement à l'amélioration de la conjoncture, le taux de chômage persiste au Québec à un niveau élevé par rapport à ce qui pourrait être considéré son niveau de plein emploi (environ 4 %) et à ce qu'on observe ailleurs dans le monde. Par ailleurs, les disparités régionales persistent à un niveau élevé, le taux de chômage en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine était en 1999 trois fois plus élevé que celui de la région de la Chaudière-Appalaches.

Ce haut taux de chômage impose à la société québécoise des coûts économiques et sociaux considérables. C'est ainsi qu'on peut estimer à quelque 25 milliards de dollars¹⁷ les pertes de revenus subies par l'ensemble des Québécois en 1999 en raison de ce haut taux de chômage. Les coûts sociaux du chômage sont plus difficiles à chiffrer mais n'en sont pas moins réels. Un taux de chômage élevé affecte donc directement le niveau de vie des Québécois et contribue à réduire la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement pour réduire le fardeau fiscal des Québécois, pour soutenir par ses investissements stratégiques la croissance de l'économie et la création d'emplois, pour améliorer les programmes sociaux et lutter contre la pauvreté.

Le chômage observé au Québec est essentiellement de nature structurelle comme l'attestent la persistance des disparités régionales et le fait qu'il ne soit jamais passé sous la barre des 8,4 % au cours du dernier quart de siècle. Les causes du chômage structurel sont nombreuses. Mentionnons, sans prétendre être exhaustif, un fardeau fiscal élevé ayant une incidence négative sur l'incitation à travailler, à consommer, à épargner et à investir et sur la création d'emplois, un haut taux de roulement de la main-d'œuvre associé notamment à des taux élevés de disparition et de création d'entreprises et au caractère saisonnier des emplois, le prolongement des durées de chômage dû à l'inefficacité des mécanismes d'appariement de l'offre et de la demande d'emplois et à l'inadéquation des compétences des chômeurs aux besoins des employeurs.

En même temps que le chômage demeure à un niveau encore élevé, le nombre d'offres d'emploi est en croissance et les signes que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs postes vacants se multiplient. Dans ce contexte où le taux de chômage se rapproche de son niveau structurel et coexiste avec un nombre élevé de chômeurs et de postes vacants, l'intervention des services publics d'emploi s'impose plus que jamais pour assurer une insertion maximale des chômeurs dans les postes vacants et, ce faisant, atténuer les difficultés de recrutement des entreprises, lesquelles risquent de compromettre la création d'emplois et la croissance de l'économie du Québec.

La conjoncture actuelle, caractérisée par une augmentation de l'emploi bénéfique à l'ensemble des secteurs d'activité économique, peu importe leur intensité technologique, de même qu'à l'ensemble des personnes, peu importe leur niveau de scolarité et de qualifications professionnelles, est éminemment favorable à la poursuite d'une action vigoureuse d'Emploi-Québec en ce sens.

Axe d'intervention n° 1 : Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion des chômeurs dans les postes vacants

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

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

Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi :

- ❖ En assurant une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail rendus disponibles dans les salles multiservices des centres locaux d'emploi et en assurant un meilleur soutien au personnel y travaillant.
- ❖ En faisant la promotion de ces services auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à combler et en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec, et en les invitant à les utiliser.
- ❖ En mettant en place un service en ligne d'appariement des offres et des demandes d'emploi.
- ❖ En produisant une information sur le marché du travail adaptée aux besoins des participants aux sessions de groupe, notamment des femmes, et à sa diffusion sur l'Internet.
- ❖ En assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du Service national de placement, des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'IMT (MEQ, MIC...) et dans le placement (MIC, MRCI, UPA).

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	236 132	257 018 ¹⁸ (+8,8 %) ¹⁹
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	75 %	80 %

Axe d'intervention n° 2 : Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi la plus rapide possible

Bien que la grande majorité des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans même connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de 1999 indiquent que 29 % des chômeurs ont connu une durée de chômage de 4 semaines ou moins, 23,6 %, une durée de chômage supérieure à 26 semaines, dont 10,3 % de plus de 52 semaines, ces derniers constituant par définition des chômeurs de longue durée. Bien que le chômage de courte durée soit *per capita* moins coûteux que le chômage de longue durée, il n'en reste pas moins qu'il impose au Québec un coût économique important en raison du nombre significatif de personnes qu'il touche, un coût qui se reflète dans un revenu plus faible pour les chômeurs, des postes vacants moins rapidement comblés et des profits moindres pour les entreprises, un niveau de prestation plus élevé et des recettes fiscales plus faibles pour le gouvernement.

Les femmes ont tendance à chômer moins longtemps que les hommes. Ainsi, en 1999, la durée moyenne du chômage des femmes était de 23,8 semaines comparativement à 30,5 semaines pour les hommes et 8,6 % des femmes en chômage l'étaient depuis plus de 52 semaines comparativement à 11,7 % chez les hommes. Le chômage de moins longue durée des femmes s'explique au moins en partie par la propension plus grande qu'ont ces dernières lorsqu'elles sont en chômage à mettre fin à leur recherche d'emploi avant d'avoir trouvé un emploi et à se retirer de la population active. Ce comportement explique en partie la faiblesse du taux d'activité et du taux d'emploi des femmes et le sous-emploi qui caractérise leur situation sur le marché du travail.

Une utilisation efficace des ressources dont dispose Emploi-Québec et le respect du principe d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne au bon moment exigent d'Emploi-Québec qu'elle 1) évite d'intervenir autrement que par ses services de placement et d'information sur le marché du travail auprès des personnes qui ne courent pas le risque de voir la durée de leur chômage (ou de sous-emploi)²⁰ se prolonger, 2) intervienne rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de cette intervention, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue, 3) module l'importance de l'aide accordée aux personnes en fonction de l'importance de leur risque de chômage et de sous-emploi et des coûts économiques et sociaux que l'intervention d'Emploi-Québec permet d'éviter; et, en conséquence 4) offre des mesures d'accès rapide à l'emploi relativement peu coûteuses, incluant le service de placement assisté et les activités de formation de courte durée, aux personnes, notamment aux prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, qui, bien que ne courant pas un risque élevé de chômage de longue durée, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, 5) réserve ses mesures de plus longue durée, les plus coûteuses, aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et pour lesquelles une intervention d'Emploi-Québec est susceptible de générer une réduction significative des coûts économiques et sociaux.

Stratégie

Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger²¹ afin d'assurer leur insertion durable²² en emploi la plus rapide possible :

- ❖ En repérant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec²³, les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue (incluant les prestataires dans des occupations en demande), afin qu'elles puissent rapidement bénéficier d'une entrevue d'évaluation initiale et des services spécialisés adaptés à leur besoin — tenant compte notamment de la spécificité des besoins de la main-d'œuvre féminine.
- ❖ En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée et aux prestataires qui ont une expérience dans une occupation en demande dans le bassin d'emplois du CLE les mesures et les services nécessaires à leur insertion en emploi dans ces occupations, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour ceux qui ont toutes les compétences exigées par ces occupations, soit des formations de courte durée pour ceux qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises.
- ❖ En réservant aux personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée, susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, les mesures de plus longue durée, les plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion...).

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	187 989	207 989 ²⁴ (+10,6 %)
4. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé ²⁵	75 %	75 % ²⁶
5. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	63 001	72 865 ²⁷ (+15,7 %)
6. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,2 %	36,1 % ²⁸
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	43,9 %	43,8 %
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	25,6 %	25,5 %

ORIENTATION N° 2 : SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUES DE SOUS-EMPLOI, DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET D'EXCLUSION DANS LEURS EFFORTS POUR INTÉGRER OU RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

En dépit de l'amélioration notable des conditions du marché du travail, du recul sensible du chômage depuis 1993 et du fait que la proportion des chômeurs qui sont des chômeurs de longue durée a décliné de 17,8 % qu'elle était en 1994 à 10,3 % en 1999, soit une proportion tout de même trois fois plus élevée qu'en 1976, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce chômage de longue durée tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants. L'allongement de la durée du chômage, qui conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté, s'accompagne non seulement d'un alourdissement des pertes de revenu, mais également d'une incidence accrue des maladies physiques et mentales, de la délinquance et de la criminalité, engendrant des coûts humains et sociaux tout aussi réels que difficiles à chiffrer, qui se reflètent pour une partie dans les coûts des services de santé, des services sociaux et de la sécurité publique.

Avec, en juin 2000, plus de 600 000 prestataires, dont plus de 400 000 à l'assistance emploi, des dépenses au titre des prestations de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi qui s'élèvent à près de 6 milliards de dollars par année, le Québec est l'un des pays du monde où la proportion du produit intérieur brut consacrée à ces dépenses est la plus élevée. Le Québec occupe, juste derrière Terre-Neuve, le deuxième rang des provinces du Canada ayant le taux de dépendance de la population à l'assistance-emploi le plus élevé.

Les travailleurs faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque de chômage de longue durée et de pauvreté. Ces travailleurs, dont le niveau de l'emploi s'inscrit dans une tendance baissière à long terme, ont vu leur situation aggravée par la dernière récession. Ces travailleurs sont en effet les premiers à être licenciés par les entreprises en cas de récession. Ce sont aussi les derniers à être embauchés lors de la reprise. La croissance vigoureuse de l'économie s'est accompagnée d'une forte augmentation de l'emploi au cours des dernières années dont même les travailleurs les moins scolarisés et les moins qualifiés bénéficient, comme en témoigne d'ailleurs la réduction significative du nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi observée ces dernières années. Ce nombre reste toutefois trop élevé et le contexte est éminemment favorable à la poursuite d'une action vigoureuse pour réduire encore davantage la dépendance de la population du Québec à l'égard des prestations de l'État.

Le chômage de longue durée et la dépendance aux régimes d'indemnisation du chômage sont deux des manifestations, particulièrement coûteuses, des difficultés d'intégration au marché du travail qu'éprouvent certaines personnes. On en trouve également une manifestation dans le fait que le taux d'emploi des femmes, qui représentent 51 % de la population en âge de travailler mais seulement 45 % de l'emploi, est de 14 % inférieur à celui des hommes, que seulement 37 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi à plein temps, qu'elles sont sous-représentées dans les professions les mieux rémunérées, telles les professions de gestion et des sciences naturelles, et que leur salaire hebdomadaire moyen correspond à 71,5 % de celui des hommes. Les difficultés d'intégration au marché du travail auxquelles font face les femmes s'expliquent au moins en partie par les choix professionnels de ces dernières, encore trop nombreuses à opter pour des métiers traditionnels féminins, et par un partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes globalement défavorable à leur pleine intégration au marché du travail, et qui a notamment comme conséquence de réduire la rentabilité des investissements des femmes dans leur formation.

La lutte contre le chômage, l'exclusion économique et sociale et la pauvreté qui en résulte de même que le sous-emploi qui affecte certains groupes, et au premier chef les femmes, s'impose, non seulement au nom de la solidarité sociale, mais au nom même de la prospérité du Québec qui ne peut se permettre un tel gaspillage de ses ressources humaines. Cette lutte s'impose d'autant plus que le contexte actuel de faible croissance démographique et de vieillissement de la population laisse présager un alourdissement progressif du fardeau qu'auront à assumer les travailleurs en emploi pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux, des programmes dont dépendront un nombre croissant de personnes et dont la viabilité pourrait se trouver ainsi compromise.

Axe d'intervention n° 3 : Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

La Stratégie de développement économique du gouvernement du Québec, «Objectif emploi», identifie un certain nombre de groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels Emploi-Québec doit apporter une attention particulière : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes immigrantes... Comme l'analyse des données l'indique, il existe au sein de chacun de ces groupes démographiques une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe démographique donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce risque est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par la présence de caractéristiques démographiques défavorables, comme le fait d'être responsable de famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée.

Stratégies

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes :

- ❖ En repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées.
- ❖ En offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes, incluant les mesures de plus longue durée telles que une formation de base générale, professionnelle et technique ou un projet de préparation à l'emploi si l'évaluation de leurs besoins indique qu'il s'agit là d'une stratégie d'intervention gagnante. En utilisant les subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires.
- ❖ En déterminant et en mettant en œuvre avec les partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la solution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Concernant plus particulièrement :
 - les femmes : la mise en œuvre de la « Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine ²⁹ », une stratégie fondée sur :
 - *la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le comité adviseur pour les femmes en ce qui touche notamment l'identification des problématiques spécifiques aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;*
 - *le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration à l'emploi propres aux femmes, sa formation et son instrumentation lui permettant de mieux définir leurs besoins et de mieux y répondre;*
 - *la promotion des services offerts aux femmes par Emploi-Québec et par les ressources externes; la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec des femmes, notamment des responsables de famille monoparentale en difficulté d'intégration au marché du travail, et l'élaboration de projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins de ces dernières;*
 - *le développement d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et ceux dans les secteurs d'avenir, la mise à profit du Régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans ces métiers et de valorisation des métiers à prédominance féminine, le soutien à la formation et à l'intégration à l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir en collaboration avec les ressources externes spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la mise de l'avant par les comités sectoriels de main-d'œuvre de stratégies visant l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;*
 - *la prise en compte des besoins de formation spécifiques de la main-d'œuvre féminine par les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;*

- *la prise en compte de la stratégie de la main-d'œuvre féminine par les plans d'action régionaux et par le plan opérationnel d'Emploi-Québec*³⁰.
- Les jeunes : une stratégie fondée sur la collaboration à la politique jeunesse du gouvernement du Québec, la collaboration du comité-aviseur pour les jeunes, le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées, la collaboration à la mise en œuvre par le réseau de la sécurité du revenu de Solidarité jeunesse, l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.
- Les travailleurs âgés de 45 ans et plus : une stratégie fondée sur la collaboration du comité-aviseur pour travailleurs âgés de 45 ans et plus, un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables, la mise en œuvre de projets pilotes destinés à ces travailleurs³¹ découlant de l'entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec.
- Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles: une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, d'orientation et de suivi, notamment dans le cadre de la mesure de la formation de la main-d'œuvre; une stratégie fondée sur l'utilisation des ressources externes spécialisées, la collaboration du comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé, l'élaboration et la mise en œuvre, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, d'un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs fixés en ce domaine.
- Les personnes handicapées : une stratégie visant la mise en œuvre des orientations de la Commission des partenaires du marché du travail concernant les personnes handicapées. Une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour les personnes handicapées; la collaboration du comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec; l'accessibilité des CLE, la prise en charge par Emploi-Québec des contrats d'intégration au travail et le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des personnes handicapées. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.
- Les personnes judiciairisées adultes : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour ces personnes et la collaboration du comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne judiciairisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé.
- ❖ En collaborant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
9. Proportion des participants des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	25 516	28 230 ³² (+10,6 %)
11. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	31,1 %	31,0 %
12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	76 110	79 915 ³³ (+5,0 %)
13. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	35,6 %	35,5 %
14. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	200,2 M\$	205,7 M\$ (2,7 %)
15. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	162,2 M\$	162,7 M\$ ³⁴ (+0,3 %)
16. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	362,4 M\$	368,4 M\$ (+0,2 %)

Note—Un suivi du nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles telles que les femmes, les travailleurs de plus de 45 ans, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciairisés adultes...

ORIENTATION N° 3 : RENFORCER LA CAPACITÉ DES ENTREPRISES À MAINTENIR ET À CRÉER DES EMPLOIS PAR DES ACTIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

Les changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications, et la mondialisation des marchés tendent à modifier profondément la structure de l'économie du Québec et de l'emploi et sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre.

L'économie du Québec, avec des exportations qui représentent près de 55 % de son produit intérieur brut, est l'une des économies les plus fortement exposées à la concurrence extérieure. Le maintien et la création d'emplois dépendent donc de façon cruciale de la compétitivité et de la productivité des entreprises. Dans le contexte de la globalisation, la compétitivité des entreprises dépend de plus en plus de la compétence de leurs gestionnaires et de leurs travailleurs et de leur capacité à adopter et à adapter les technologies disponibles et à innover tant au regard des méthodes de production, des produits et services que des modes de gestion de manière à répondre aux besoins de marchés et de clientèles spécifiques et en changement constant. Par ailleurs, la réalisation des gains de productivité associée à l'adoption des nouvelles technologies exige des entreprises qu'elles adaptent en conséquence leur organisation du travail ainsi que leurs pratiques de gestion et de formation.

L'impact des changements majeurs de l'environnement économique et technologique des entreprises sur la croissance de l'économie du Québec et sur le niveau de vie des Québécois, sur l'emploi et sur le chômage dépend essentiellement de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dont les compétences répondent aux besoins des entreprises et de la capacité de la main-d'œuvre et des entreprises du Québec à s'adapter à une économie de plus en plus fondée sur le savoir.

Axe d'intervention n° 4 : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre. Une capacité d'adaptation insuffisante de la main-d'œuvre à ces changements et aux besoins des entreprises entraverait la transformation de l'économie du Québec, compromettrait la croissance de l'économie et de

l'emploi et alourdirait le coût de la transition vers la nouvelle économie. Ce coût se reflèterait dans l'augmentation simultanée, d'une part, du chômage associé au déclin de l'emploi des entreprises du secteur de l'économie traditionnelle et, d'autre part, des difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans le secteur de la nouvelle économie dont l'expansion et la création d'emplois se trouveraient ainsi compromises.

Ce facteur et l'inadéquation des compétences des chômeurs aux besoins des entreprises se sont conjugués à d'autres facteurs mentionnés plus haut, entre autres démographiques, pour expliquer l'augmentation tendancielle du chômage structurel observée au Québec depuis le milieu des années 60 jusqu'à la fin des années 80 et son niveau élevé actuel.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre de même qu'un dispositif de formation continue adaptée aux besoins qui facilite les apprentissages tout au long de la vie active sont essentielles à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Ce dispositif doit viser à assurer la participation à long terme des citoyens au marché du travail et le maintien de leur productivité tout au long de leur vie active. Dans ce contexte, il devient impératif d'améliorer la connaissance et les prévisions des besoins de main-d'œuvre des entreprises à court et à moyen terme, tant au niveau sectoriel que régional, et d'adapter en conséquence les formations.

Les données disponibles³⁵ indiquent que les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée susceptibles d'entraîner une perte de production sont relativement peu fréquentes au Québec. Ainsi, la part des livraisons manufacturières des entreprises du Québec ayant rapporté de telles difficultés s'est élevée en moyenne à 5 % au cours de la période 1981-1999. Elle a atteint un maximum de 11,5 % au sommet conjoncturel de 1989 et se situait à 6 % au cours des trois premiers trimestres de l'an 2000. Cette part était même moins élevée en 2000, atteignant 6 % en moyenne au cours des trois premiers trimestres, qu'en 1999 où elle s'élevait à 8,8 % et cela, en dépit de la forte progression de l'emploi enregistrée depuis, ce qui témoigne de la grande capacité d'ajustement du marché et de la forte croissance de l'offre de main-d'œuvre qualifiée qu'a connue le Québec au cours de la dernière décennie³⁶. Par ailleurs, les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée touchent davantage les petites entreprises que les grandes et elles semblent, dans ce cas, dues avant tout à une gestion des ressources humaines (recrutement, développement et rétention) déficiente qu'à une véritable pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché³⁷.

Par ailleurs, en période de haute conjoncture comme celle que connaît le Québec, des difficultés de recrutement tendent à se manifester même dans le cas de professions dont la tendance de l'emploi est à la baisse³⁸ ou de travailleurs dont le niveau de scolarité est faible, une catégorie de travailleurs dont la population a diminué au cours de la dernière décennie mais dont l'emploi s'est fortement accru depuis 1997³⁹, une situation qui risque toutefois de s'inverser rapidement advenant un ralentissement économique.

Bien que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée ne semblent pas à l'heure actuelle un problème généralisé sur le marché du travail au Québec, on ne peut exclure que le problème puisse se poser pour certains secteurs, certaines occupations bien spécifiques ou certaines régions. Des actions ciblées peuvent s'avérer alors nécessaires pour prévenir des pénuries qui pourraient être particulièrement coûteuses lorsqu'il s'agit de secteurs et d'occupations qui ont une importance stratégique pour la croissance de l'économie et de l'emploi, comme c'est le cas par exemple du secteur des technologies de l'information et des communications. Une veille stratégique s'impose donc afin de prévenir de telles pénuries.

Une intervention efficace doit reposer sur un diagnostic correct de la nature et des causes des difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises. L'amélioration de la connaissance du marché du travail et des prévisions des besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises, ainsi que des occupations en demande à court, à moyen et à long terme est essentielle afin, notamment, de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée susceptibles de compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi, d'être en mesure de distinguer les difficultés de recrutement des entreprises imputables à l'existence de véritables pénuries sur le marché de celles qui sont dues à d'autres facteurs et de déterminer, en concertation avec les partenaires et les ministères intéressés, les stratégies d'intervention les plus efficaces pour les prévenir.

Emploi-Québec vise donc à assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée :

- ❖ En mettant en oeuvre les actions prévues sous l'orientation no 1 visant à assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en chômage.
- ❖ En élaborant et en mettant en oeuvre, en concertation avec les partenaires, notamment au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre, ainsi qu'avec les ministères concernés (Éducation, Industrie et Commerce, Relations avec les citoyens et Immigration, les ministères sectoriels), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs stratégiques.
- ❖ En assurant, de concert avec les ministères intéressés, une connaissance approfondie et une veille dynamique de l'évolution de l'offre de main-d'œuvre et des besoins en ressources humaines, notamment dans les domaines scientifiques et techniques et dans les secteurs stratégiques pour le développement d'une économie du savoir, tel le secteur des technologies de l'information et des communications, et en assurant l'adaptation conséquente de l'offre de formation. En formant à cette fin un groupe de travail interministériel (MSS, MIC, MRST, MEQ, MRCI, MF).
- ❖ En s'assurant que les comités sectoriels de main-d'œuvre fassent une veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur; en soutenant les comités sectoriels afin qu'ils intensifient leurs efforts d'identification, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques et en veillant à une meilleure prise en compte des plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre dans les plans d'action régionaux et locaux.
- ❖ En assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales d'ordre 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 et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation.
- ❖ En repérant, dès qu'elles demandent une prestation de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi, les personnes qui ont une expérience de travail dans les occupations en demande dans le bassin d'emplois du CLE afin de leur offrir les mesures nécessaires à leur insertion en emploi dans ces occupations, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, sessions de groupe) pour ceux et celles qui ont toutes les compétences exigées par ces occupations, soit des formations de courte durée pour ceux et celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises.
- ❖ En assurant au sein de chaque CLE une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du service de placement et des services aux individus et aux entreprises afin, notamment, d'assurer l'insertion dans les postes vacants d'un nombre maximum de chômeurs, d'offrir à ces derniers le cas échéant la formation répondant aux besoins des entreprises et de faciliter le dépistage des entreprises dont la solution des problèmes de recrutement de la main-d'œuvre passe par une amélioration de leurs pratiques de gestion et de formation de leurs ressources humaines.
- ❖ En collaborant à la mise en oeuvre de la politique de formation continue.
- ❖ En examinant la pertinence de soutenir la mobilité géographique des travailleurs afin d'atténuer l'impact de la coexistence du chômage plus élevé dans certaines régions et de postes vacants en augmentation dans d'autres.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de travail hautement qualifié, incluant les indicateurs relatifs aux effectifs de diplômés, à l'immigration et à la rémunération, qui feront l'objet d'un bulletin biannuel en voie de réalisation au Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettront de déterminer dans quelle mesure la stratégie mise en œuvre est suffisante pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Axe d'intervention n° 5 : Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

Les données les plus récentes indiquent qu'au cours des dernières années, les entreprises du Québec ont vu leur productivité augmenter nettement moins que ce fut le cas en Ontario ou aux États-Unis. Cette situation risque de compromettre à terme la compétitivité des entreprises du Québec, le maintien et la croissance de l'emploi et le niveau de vie des Québécois.

La croissance de la productivité passe par l'adoption de nouvelles technologies et par l'innovation, un processus au cœur de la nouvelle économie. Elle exige pour se concrétiser que les entreprises adaptent en conséquence leurs pratiques de gestion et de formation et leur organisation du travail. On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec ne perçoivent pas le rôle stratégique de la gestion de leurs ressources humaines, de même que de la faiblesse des investissements — en particulier des petites entreprises — dans la formation de leur main-d'œuvre, vu le lien étroit qui existe entre d'une part ces investissements et d'autre part, les difficultés des entreprises à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, leur capacité d'innover, leur productivité et leur capacité de maintenir et de créer des emplois. Ce sous-investissement en formation est particulièrement notable chez les travailleurs les moins scolarisés et les moins qualifiés, ainsi que chez les travailleurs à temps partiel, des femmes dans une proportion de près de 70 %.

Le Québec crée beaucoup d'emplois. Le problème, c'est qu'il en perd beaucoup, en raison notamment d'un taux de mises à pied permanentes élevé. Ce taux est nettement plus élevé chez les petites entreprises qui, paradoxalement, sont aussi celles qui contribuent le plus à la création d'emplois. Le haut taux de roulement de la main-d'œuvre du Québec est une manifestation de la précarité des emplois associée notamment au haut taux de disparition et de création des entreprises, particulièrement des petites entreprises, à la saisonnalité des emplois, aux pratiques de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre déficientes de bon nombre d'entreprises, à la faiblesse de la scolarité et des qualifications d'une partie de la main-d'œuvre.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés, dont le ministère de l'Industrie et du Commerce, à renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment aux changements technologiques, à accroître le taux de survie des entreprises, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- ❖ En repérant, de manière à y intervenir rapidement, donc de façon précoce et si possible avant même qu'elles ne s'adressent à Emploi-Québec, les entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, notamment par l'implantation du dispositif de repérage des entreprises à risque et l'arrimage de ce dispositif avec le dispositif de vigie et de dépistage des entreprises en difficulté du ministère de l'Industrie et du Commerce.
- ❖ En développant une offre de services aux entreprises adaptée à leurs besoins, notamment en matière de gestion et de formation de leurs ressources humaines et d'organisation du travail, de stabilisation de l'emploi, qui s'inscrit en complémentarité avec les services offerts aux entreprises par le ministère de l'Industrie et du Commerce et par les centres locaux de développement, notamment par la mise en œuvre de l'entente avec le MIC.

- ❖ En favorisant l'émergence d'une culture de formation continue en entreprise, en promouvant la qualification de la main-d'œuvre en entreprise, en soutenant l'effort de formation continue des entreprises, notamment par les services offerts par Emploi-Québec en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, par la mise en œuvre du plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre ou qui s'adressent à des travailleurs défavorisés sous ce rapport (les travailleurs moins qualifiés, à temps partiel, notamment les femmes), la participation des comités sectoriels et des ministères sectoriels dans l'établissement des besoins de formation et le développement de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, par l'utilisation des nouvelles technologies pour la diffusion des formations.
- ❖ En soutenant les efforts des employeurs en matière de développement et de reconnaissance des compétences, entre autres par un soutien aux comités sectoriels pour l'élaboration de normes professionnelles.
- ❖ En contribuant au développement des compétences en milieu de travail par l'élargissement du nombre de métiers disponibles dans le Régime de qualification actuel.
- ❖ En contribuant au développement de filières économiques particulièrement créatrices d'emplois, ceci notamment dans le contexte de la stratégie de développement économique du gouvernement du Québec «*Objectif emploi*», par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en privilégiant les projets liés à l'exportation et à la nouvelle économie.
- ❖ En soutenant le développement des entreprises du secteur de l'économie sociale avec le concours du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Cibles de résultats 2001-2002

	Cibles 2000-2001	Cibles 2001-2002
17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	2 800	3 200 (+14,3 %)
18. Nombre de nouvelles ententes de qualification	1 150	1 265 (10 %)
<i>Note—Emploi-Québec devra mettre au point des indicateurs de résultats en ce qui concerne ses interventions auprès des entreprises (par exemple, accroissement de l'effort de formation dans l'entreprise aidée, nombre d'emplois créés, nombre de pertes d'emplois évitées, allongement de la durée des emplois, etc.).</i>		

ORIENTATION N° 4 : AMÉLIORER LA GESTION PAR RÉSULTATS ET LES SERVICES AUX CITOYENS

Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service, s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le nouveau cadre de gestion par résultats que s'est donné le gouvernement du Québec en adoptant la Loi sur l'administration publique pour faire face aux défis de l'an 2000. En tant qu'unité autonome de services, gérée par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être satisfaites pour non seulement répondre aux impératifs d'une reddition de comptes qui, dans le contexte d'une gestion par résultats, doit être fondée sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers, mais également et surtout — c'est là la finalité de la gestion par résultats — pour tirer le meilleur parti de la marge de manœuvre laissée pour répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et les services aux citoyens, Emploi-Québec devra poursuivre en 2001-2002 les efforts entrepris pour :

- a) **Former le personnel** afin d'amener ce dernier à partager une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et de développer les compétences requises lui permettant de poser le bon diagnostic des difficultés des usagers et de déterminer les mesures et les services capables d'apporter la solution la plus efficiente à ces difficultés. Les agents d'aide à l'emploi doivent notamment être sensibilisés aux problématiques spécifiques des clientèles, notamment aux obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail, et à la nécessité d'une approche d'intervention qui tienne compte de ces spécificités. La formation du personnel d'Emploi-Québec appelé à soutenir les agents directement engagés dans la prestation de services aux usagers s'impose également.
- b) **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance** afin notamment de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer la performance de ses interventions. En matière d'information de gestion, les priorités d'Emploi-Québec ont été depuis sa création d'assurer l'intégrité de sa gestion budgétaire et de développer les indicateurs stratégiques servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, tel qu'il est prévu à son entente de gestion⁴⁰. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a développé jusqu'à maintenant l'ensemble des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des personnes, des interventions auxquelles Emploi-Québec consacre près de 90 % de son budget d'intervention. La priorité d'Emploi-Québec en 2001-2002 sera de développer au moins deux indicateurs permettant de mieux rendre compte de ses interventions au titre du placement et des services aux entreprises. Également, de poursuivre ses travaux en vue de se doter d'indicateurs d'efficience utiles à sa prise de décision. De plus, les rapports périodiques existants permettant d'assurer aux paliers national, régional et local le suivi des budgets et des résultats d'Emploi-Québec en regard des cibles des plans d'action seront complétés au cours de l'année 2001-2002, permettant le suivi d'un ensemble d'indicateurs opérationnels utiles aux gestionnaires et à la gestion courante d'Emploi-Québec. Emploi-Québec compte également systématiser en 2001-2002 ses contrôles de la qualité et de la fiabilité de l'information de gestion. Finalement, chaque fois que cela sera pertinent⁴¹ et possible, des données de gestion selon le sexe seront produites.
- c) **Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel**, en assurant, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail et des changements qui y interviennent susceptibles d'avoir un impact sur Emploi-Québec; en améliorant notre connaissance du marché du travail ainsi que des besoins de main-d'œuvre et de formation, notamment par la réalisation des Perspectives professionnelles, la production de listes d'occupations en demande aux paliers national, régional et local, la production d'indicateurs de l'offre et de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée en rapport avec les emplois émergents liés à l'essor des nouvelles technologies (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie), en systématisant la collecte et de la diffusion de l'information aux partenaires et aux usagers afin de regrouper les informations provenant de diverses sources dans un format utile à la prise de décision par le personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des usagers. Une attention particulière devra être apportée à la présentation et à l'analyse de l'information et des problématiques afin de mettre en évidence ce qui est spécifique aux diverses clientèles, notamment aux femmes.
- d) **Renforcer le partenariat**. L'efficacité des interventions d'Emploi-Québec est tributaire non seulement de la qualité de ses interventions, mais également d'un ensemble de facteurs qui échappent à son contrôle. La complexité des problèmes du marché du travail et des divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer, et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail et sur ces groupes sont telles qu'elles exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans un plan d'action qui intègre les visions économique et sociale et qui est susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi qui ont été identifiés. Emploi-Québec a à cet égard une responsabilité particulière.

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

partenaires, par la mise en œuvre de la politique de recours aux ressources externes, lesquelles jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier. Par ailleurs, Emploi-Québec verra à mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail sur le partenariat⁴².

Emploi-Québec poursuivra également ses efforts (voir la section 2.2) de concertation avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problématiques, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

- e) **Se doter d'une infrastructure technologique adaptée à une gestion par résultats décentralisée et propre à assurer un meilleur service à la population**, qui fasse appel aux nouvelles technologies de l'information et des communications permettant la collecte, le traitement et la diffusion au meilleur coût, tant de l'information de gestion que de l'information sur le marché du travail, une ressource stratégique essentielle à l'efficacité de la gestion par résultats et à un meilleur service à la clientèle. Dans cette perspective, Emploi-Québec poursuivra la modernisation de son système informatique et améliorera le service à la population par la mise en place de points d'accès électroniques dans les places d'affaires gouvernementales, la prestation électronique de services et la collaboration à la mise en œuvre de l'infrastructure gouvernementale. Ainsi, Emploi-Québec prévoit mettre en place en 2001-2002 un service en ligne d'appariement des offres et des demandes d'emploi. Dans une perspective plus large, Emploi-Québec s'engagera publiquement à offrir des services de qualité à la population conformément à la déclaration ministérielle de services aux citoyens.
- f) **Améliorer les communications avec le personnel, les partenaires et la population** de manière notamment à clarifier la mission, le rôle et les responsabilités respectifs d'Emploi-Québec et de ses partenaires dans la solution des problèmes du marché du travail et des diverses clientèles, à faire la promotion des services d'Emploi-Québec auprès des diverses clientèles, en particulier auprès des femmes, à faire la promotion auprès de ces dernières et du personnel d'Emploi-Québec des avantages que les femmes ont à opter pour un métier non traditionnel et un emploi dans un secteur d'avenir.
- g) **Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec.** Les évaluations d'efficacité et d'impact (effets nets) des mesures actives offertes aux individus amorcées en 2000-2001 se poursuivront en 2001-2002. Ces évaluations permettront d'évaluer l'insertion durable en emploi et la réduction de la dépendance à l'égard de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi imputables à la participation aux interventions d'Emploi-Québec. L'évaluation de l'intervention sectorielle sera complétée en 2001-2002. L'évaluation de la mise en application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre se poursuivra et viendra compléter le rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi produit en 2000 et les résultats de l'enquête réalisée en 2000-2001 auprès des employeurs. Ces activités s'ajoutent au bilan quantitatif réalisé chaque année, concernant la participation des employeurs. Des évaluations seront également réalisées dans le cadre des diverses ententes Canada-Québec dont celle relative au marché du travail, sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées et sur les projets pilotes visant les travailleurs âgés. Enfin, les travaux d'évaluation seront poursuivis sur la qualité des services offerts à la clientèle, les services offerts par les ressources externes et le nouveau Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail. Chaque fois que cela sera possible et pertinent, des résultats d'évaluation selon le sexe seront produits.
- h) **Soutenir la planification régionale et locale.** La diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec fait en sorte qu'on peut difficilement concevoir qu'une gestion centralisée et normée des interventions sur le marché du travail puisse être efficace. Seuls les acteurs du marché du travail aux paliers régional et local sont à même d'avoir une connaissance suffisamment intime des réalités régionales et locales pour prendre des décisions qui tiennent compte de cette diversité et qui permettent aux services publics d'emploi d'apporter une réponse adaptée aux besoins de la population et des entreprises de chacun des territoires et d'assurer une gestion efficace des interventions. C'est pour cette raison que la gestion d'Emploi-Québec est décentralisée et c'est dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec. Les efforts se poursuivront en 2001-2002 afin d'améliorer la planification régionale et locale, notamment en améliorant l'information sur le marché du travail aux paliers régional et local, en renforçant les compétences des équipes régionales de planification en matière de planification stratégique axée sur l'identification des problématiques du marché du travail et des clientèles aux paliers

régional et local et sur leur solution, de planification budgétaire et opérationnelle, et en assurant à cette fin la formation requise. Par ailleurs, Emploi-Québec travaillera avec ses conseils régionaux à assurer un meilleur arrimage des planifications des centres locaux d'emploi avec celles des centres locaux de développement.

- i) **Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.** La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec est une tâche complexe. Celles-ci doivent, d'une part, être fondées sur les orientations et les stratégies d'intervention du plan d'action d'Emploi-Québec, tout en étant cohérentes avec le principe de la régionalisation et celui d'accorder la bonne mesure et le bon service à la bonne personne et à la bonne entreprise au bon moment; elles doivent, d'autre part, tenir compte du fait que le financement du Fonds de développement du marché du travail est tributaire de deux sources de fonds, les Fonds du Québec et le Compte d'assurance emploi, l'utilisation des fonds de ce dernier étant assujettie aux dispositions de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Un autre facteur de complexité vient du fait que les budgets sont accordés sur une base annuelle alors que les interventions sont susceptibles de s'échelonner sur plus d'une année. Les activités entreprises par Emploi-Québec pour améliorer la planification, la gestion, le contrôle et le suivi budgétaires se poursuivront en 2001-2002.

La planification budgétaire et opérationnelle. La planification budgétaire et opérationnelle est un processus de gestion qui permet de concrétiser les choix stratégiques, de préciser les choix opérationnels qui en découlent, et de contrôler en cours d'année la réalisation des activités en fonction de l'atteinte des résultats. Cette planification est assistée d'un outil informatisé facilitant l'établissement des coûts propres aux divers types d'interventions. Des activités visant à améliorer l'intégration de la planification budgétaire et opérationnelle à tous les paliers 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 paliers se poursuivront.

Le contrôle budgétaire. De la planification budgétaire et opérationnelle découle la planification des engagements budgétaires mensuels. Cette planification servira d'indication pour assurer le contrôle des ressources allouées en 2001-2002 et des reports d'engagements à l'année suivante. Le tableau A.4 (annexe A) illustre la planification nationale des engagements mensuels cumulatifs pour 2001-2002. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année en autant qu'est préservé l'équilibre final.

5 LES RESSOURCES ALLOUÉES

Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2001-2002 », présente, ventilées par source de financement, les informations sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec en 2001-2002, la répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale et les détails de la répartition de l'enveloppe centrale alors que le tableau A.2 indique les variations de ces enveloppes par rapport à 2000-2001.

Le budget d'intervention disponible au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élève pour l'année 2001-2002 à 796,1 M\$, dont 205,5 M\$ de Fonds du Québec et 590,6 M\$ du Compte d'assurance-emploi. Il convient de rappeler qu'en vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, les crédits provenant du Compte d'assurance-emploi, qui financent les trois quarts du Fonds de développement du marché du travail, doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi⁴³. Font exception à cette règle les fonds alloués aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement et aux mesures de soutien au service national de placement. Par ailleurs, toujours en vertu de l'Entente, le Québec a convenu que la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le budget québécois disponible pour le FDMT est, en 2001-2002, supérieur de 17, 684 M\$ à celui de 2000-2001, augmentation résultant de la répartition dès le début de l'année de 17 M\$ des 20 M\$ de report de l'exercice 2000-2001, et du solde de compression budgétaire relative aux crédits des carrefours jeunesse-emploi. Le budget provenant du Compte d'assurance-emploi est en hausse de 2, 042 M\$⁴⁴. Au total, le budget disponible au FDMT augmente donc en 2001-2002 de 19,726 M\$, soit de 2,45 % par rapport à 2000-2001.

L'enveloppe centrale s'élève à 111 650 000 \$ en 2001-2002, une augmentation de 23 913 000 \$, découlant principalement de décisions dans le cadre de la revue des programmes concernant l'imputation au FDMT des dépenses des services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi.

De son côté, l'enveloppe régionale s'établit à 684 475 800 \$, une diminution de 4 186 700 \$. Le tableau A.3 présente la répartition du budget d'intervention entre les régions. L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget régional d'intervention. Le budget de la Table métropolitaine de Montréal est maintenu à 5 M\$ et financé par les régions visées par cette dernière.

Pour l'année 2001-2002, des dispositions, décrites à l'annexe B, ont été appliquées, comme ce fut le cas chaque année depuis 1998-1999, afin d'éviter de trop grands écarts entre la part du budget alloué aux régions en 2001-2002 et celle qui leur était alloué en 2000-2001, qui auraient résulté de l'application stricte du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec. Ces dispositions ne compromettent cependant pas l'atteinte de l'objectif d'assurer que la répartition du budget d'intervention entre les régions tende à être faite en fonction de l'importance de la population à risque de chômage présente dans chaque région. En effet, comme l'indique l'annexe B, la répartition régionale s'écarte très peu de la répartition souhaitée et elle s'en éloigne moins en 2001-2002 que ce n'était le cas en 2000-2001.

Le tableau A.4 illustre les engagements cumulatifs prévus par mois, en ce qui concerne le Fonds du Québec et du Compte d'assurance-emploi.

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

6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Un certain nombre de facteurs sont susceptibles de conduire à une révision des cibles du présent plan d'action ou d'avoir un impact sur leur taux d'atteinte par Emploi-Québec en 2001-2002. Parmi ces facteurs, mentionnons :

1. Les cibles présentées au chapitre 4 ont été établies sur la base des données préliminaires concernant les résultats obtenus par Emploi-Québec en 2000-2001 et sur les budgets disponibles en 2001-2002. Ces cibles sont donc préliminaires et elles seront révisées dès que les résultats et les budgets réels seront connus. C'est d'ailleurs la procédure déjà adoptée à l'égard des cibles découlant de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail.
2. Ces cibles sont fondées sur un certain nombre de prévisions concernant l'évolution du marché du travail au Québec en 2001-2002. C'est le cas des cibles relatives au nombre de vacances signalées au service national de placement, des cibles d'obtentions d'emplois et de taux d'emploi. Tout écart de la réalité par rapport à ces prévisions risque d'influencer, dans un sens ou dans l'autre, le taux d'atteinte de ces cibles en 2001-2002. Ainsi, bien que le risque apparaisse encore faible, on ne peut exclure que le ralentissement de l'activité économique observé aux États-Unis touche le marché du travail au Québec et rende plus difficile l'atteinte des cibles du présent plan. La reddition de comptes d'Emploi-Québec devra en tenir compte.

ANNEXE A

Tableau A.1

Fonds de développement du marché du travail

Budget d'intervention 2001-2002

(en milliers de dollars)

ÉVOLUTION	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2000-2001 - Crédits votés au FDMT Note 1	187 795,5	588 604,0	776 399,5
Augmentation du financement de l'Entente C.-Q.		2 042,0	2 042,0
Crédits résiduels des CJE Note 2	684,3	-	684,3
2001-2002 Crédits votés au FDMT	188 479,8	590 646,0	779 125,8
Report de l'année précédente Note 3	17 000,0	-	17 000,0
2001-2002 Budget FDMT	205 479,8	590 646,0	796 125,8
Proportion par sources de financement	25,8%	74,2%	

RÉPARTITION ENTRE L'ENVELOPPE CENTRALE ET L'ENVELOPPE RÉGIONALE	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE			
Intervention sectorielle	-	12 100,0	12 100,0
Commandites Emploi-Québec	400,0	-	400,0
CSST	900,0	300,0	1 200,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0	-	500,0
Office Québec-Amérique pour la jeunesse	150,0	-	150,0
Sprint	100,0	200,0	300,0
Programme d'intégration au travail - OPHQ	6 000,0	-	6 000,0
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	33 000,0	33 000,0
Projets économiques d'envergure	3 000,0	30 000,0	33 000,0
Projets majeurs	2 000,0	13 000,0	15 000,0
Réserve de stabilisation	3 000,0	7 000,0	10 000,0
Enveloppe centrale totale	16 050,0	95 600,0	111 650,0
Proportion par sources de financement	14,4%	85,6%	
ENVELOPPE RÉGIONALE			
Réserve MEQ Note 4	-	60 000,0	60 000,0
Ententes avec les autochtones Note 5	1 000,0	-	1 000,0
Enveloppe répartie aux régions Note 6	188 429,8	435 046,0	623 475,8
Enveloppe régionale totale	189 429,8	495 046,0	684 475,8
Proportion par sources de financement	27,7%	72,3%	
TOTAL DU BUDGET FDMT	205 479,8	590 646,0	796 125,8
Proportion par sources de financement	25,8%	74,2%	

Note 1. La somme disponible de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail s'élève à 596,466 K\$ (préliminaire). La somme de 5,82 K\$ retenue au niveau des crédits par le Conseil du trésor pour le ministère des Régions, depuis le 1er avril 1998, est exclue de la somme disponible au Fonds de développement du marché du travail.

Note 2. Sur les crédits de 27 684,3 K\$ pour les Carrefours Jeunesse-emploi, la ponction dans le cadre de la revue des programmes a été de 27 000,0 K\$, laissant un solde résiduel de 684,3 K\$.

Note 3. Répartition de 17 M\$ des 20M\$ en report de l'année précédente, pour les mesures actives au FDMT.

Note 4. Réserve MEQ: Emploi-Québec affectera 60,0M\$ de son budget à des services éducatifs, principalement en formation professionnelle et technique, dispensés par le MEQ.

Note 5. La somme requise pour la Table métropolitaine de Montréal est prélevée du budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.

Note 6. Ententes autochtones: ARK 1 M\$ et Raqlan II 0,8 M\$ (Projets majeurs)

Tableau A.2

Fonds de développement du marché du travail

Variation du budget d'intervention

entre les exercices 2000-2001 et 2001-2002

(en milliers de dollars)

Variation totale du budget FDMT	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
Augmentation du financement de l'Entente C.-Q.		2 042,0	2 042,0
Crédits résiduels des CJE	684,3		
Report de l'année précédente	17 000,0	-	17 000,0
2001-2002 Variation du budget	17 684,3	2 042,0	19 726,3

Variation de l'enveloppe centrale et de l'enveloppe régionale	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE			
Intervention sectorielle	-	1 800,0	1 800,0
Commandites Emploi-Québec	-	-	-
CSST	200,0	-	200,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	-	-	-
Office Québec-Amérique pour la jeunesse	150,0	-	150,0
Sprint	(100,0)	(50,0)	(150,0)
Programme d'intégration au travail - OPHQ	1 000,0	-	1 000,0
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	33 000,0	33 000,0
Projets économiques d'envergure	(1 000,0)	(6 000,0)	(7 000,0)
Projets majeurs	(1 000,0)	1 000,0	-
Réserve de stabilisation	(704,0)	(4 383,0)	(5 087,0)
Enveloppe centrale totale	(1 454,0)	25 367,0	23 913,0
ENVELOPPE RÉGIONALE			
Réserve MEQ	-	60 000,0	60 000,0
Ententes avec les autochtones	(90,0)	-	(90,0)
Enveloppe répartie aux régions	19 228,3	(83 325,0)	(64 096,7)
Enveloppe régionale totale	19 138,3	(23 325,0)	(4 186,7)
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET FDMT	17 684,3	2 042,0	19 726,3

Tableau A.3

Répartition régionale du budget d'intervention 2001-2002

(en milliers de dollars)

Régions	Fonds du Québec			Compte d'assurance-emploi			TOTAL				Part de la réserve MEQ	Enveloppe régionale
	Répartition	ARK	TOTAL Québec	Répartition	Part des tables	TOTAL CAE	Répartition	Part des tables	ARK	BUDGET TOTAL		
Abitibi-Témiscamingue	4 403,2		4 403,2	10 005,8	-	10 005,8	14 408,8	-	-	14 408,8	1 386,6	15 795,4
Bas St-Laurent	6 448,0		6 448,0	17 452,5	-	17 452,5	23 900,5	-	-	23 900,5	2 300,1	26 200,6
Capitale nationale	16 001,0		16 001,0	38 813,2	-	38 813,2	52 814,2	-	-	52 814,2	5 082,6	57 896,8
Centre du Québec	5 045,2		5 045,2	12 775,0	-	12 775,0	17 820,2	-	-	17 820,2	1 714,9	19 535,1
Chaudière-Appalaches	6 503,4		6 503,4	19 349,4	-	19 349,4	25 852,8	-	-	25 852,8	2 487,9	28 340,7
Côte-Nord	2 852,1		2 852,1	7 639,1	-	7 639,1	10 491,2	-	-	10 491,2	1 009,6	11 500,8
Estrie	7 001,7		7 001,7	17 360,4	-	17 360,4	24 362,1	-	-	24 362,1	2 344,4	26 706,5
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	5 550,0		5 550,0	17 208,0	-	17 208,0	22 758,0	-	-	22 758,0	2 190,1	24 948,1
Île-de-Montréal	59 143,0		59 143,0	108 873,4	(2 410,2)	106 263,2	167 816,4	(2 410,2)	-	165 406,2	16 149,8	181 556,0
Lanaudière	8 566,8		8 566,8	22 075,7	(440,1)	21 635,6	30 642,3	(440,1)	-	30 202,2	2 948,9	33 151,1
Laurentides	9 973,8		9 973,8	23 873,0	(486,1)	23 386,9	33 846,8	(486,1)	-	33 360,7	3 257,2	36 617,9
Laval	6 097,1		6 097,1	17 942,0	(345,3)	17 596,7	24 039,1	(345,3)	-	23 693,8	2 313,4	26 007,2
Mauricie	8 562,9		8 562,9	17 323,2	-	17 323,2	25 886,1	-	-	25 886,1	2 491,1	28 377,2
Montérégie	25 066,8		25 066,8	68 723,4	(1 318,3)	65 405,1	91 790,2	(1 318,3)	-	90 471,9	8 833,4	99 305,3
Nord-du-Québec	742,4	1 000,0	1 742,4	2 420,4	-	2 420,4	3 162,8	-	1 000,0	4 162,8	304,4	4 467,2
Outaouais	8 317,6		8 317,6	17 636,4	-	17 636,4	25 954,0	-	-	25 954,0	2 497,7	28 451,7
Saguenay/Lac St-Jean	8 155,0		8 155,0	19 775,5	-	19 775,5	27 930,5	-	-	27 930,5	2 687,9	30 618,4
Total des régions	188 429,8	1 000,0	189 429,8	435 046,0	(5 000,0)	430 046,0	623 475,8	(5 000,0)	1 000,0	619 475,8	60 000,0	679 475,8
Table interrégionale Québec/Chaudière-Appalaches	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Table métropolitaine de Montréal	-		-	-	5 000,0	5 000,0	-	5 000,0	-	5 000,0		5 000,0
Total des tables	-	-	-	-	5 000,0	5 000,0	-	5 000,0	-	5 000,0	-	5 000,0
Total de l'enveloppe régionale	188 429,8	1 000,0	189 429,8	435 046,0	-	435 046,0	623 475,8	-	1 000,0	624 475,8	60 000,0	684 475,8

Note: La part de chaque région à la réserve MEQ a été calculée au prorata de sa part de la répartition 2001-2002 (colonne Total-Répartition)

Tableau A.4

Planification des engagements mensuels cumulatifs du budget d'intervention 2001-2002

(en millions de dollars)

Mois	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				TOTAL			
	Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	Total		Participants	Intervenants externes	TOTAL	
Avril	20,2 \$	56,1 \$	76,3 \$	44,6%	103,7 \$	177,7 \$	281,4 \$	45,0%	123,9 \$	233,8 \$	357,7 \$	44,9%
Mai	23,3 \$	64,0 \$	87,3 \$	51,0%	116,6 \$	200,3 \$	316,8 \$	50,7%	139,9 \$	264,3 \$	404,1 \$	50,8%
Juin	25,7 \$	85,9 \$	111,6 \$	65,2%	122,9 \$	272,3 \$	395,2 \$	63,2%	148,6 \$	358,2 \$	506,8 \$	63,7%
Juillet	27,4 \$	94,1 \$	121,5 \$	71,0%	128,1 \$	296,8 \$	424,9 \$	68,0%	155,5 \$	390,9 \$	546,4 \$	68,6%
Août	30,4 \$	101,1 \$	131,5 \$	76,9%	145,3 \$	318,0 \$	463,3 \$	74,1%	175,8 \$	419,0 \$	594,8 \$	74,7%
Septembre	34,4 \$	109,4 \$	143,8 \$	84,1%	165,7 \$	357,9 \$	523,7 \$	83,8%	200,2 \$	467,3 \$	667,5 \$	83,8%
Octobre	37,9 \$	117,3 \$	155,2 \$	90,7%	183,3 \$	379,4 \$	562,7 \$	90,0%	221,2 \$	496,7 \$	718,0 \$	90,2%
Novembre	40,3 \$	122,5 \$	162,9 \$	95,2%	193,4 \$	395,1 \$	588,5 \$	94,2%	233,8 \$	517,6 \$	751,4 \$	94,4%
Décembre	41,3 \$	125,4 \$	166,7 \$	97,5%	195,4 \$	416,9 \$	612,3 \$	98,0%	236,7 \$	542,3 \$	779,0 \$	97,9%
Janvier	42,6 \$	127,5 \$	170,1 \$	99,4%	197,8 \$	421,4 \$	619,2 \$	99,1%	240,4 \$	548,9 \$	789,3 \$	99,1%
Février	43,4 \$	128,3 \$	171,6 \$	100,3%	198,4 \$	422,2 \$	620,6 \$	99,3%	241,8 \$	550,4 \$	792,2 \$	99,5%
Mars	43,8 \$	127,3 \$	171,1 \$	100,0%	197,9 \$	427,2 \$	625,1 \$	100,0%	241,6 \$	554,5 \$	796,1 \$	100,0%

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

ANNEXE B

CRITÈRES DE RÉPARTITION DU BUDGET D'INTERVENTION ENTRE LES RÉGIONS

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 par personne alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé;
- en respectant le principe de décroisement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration à l'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 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 susceptibles de contribuer au chômage plus que la moyenne 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 le permet leur potentiel.
- Étape 3 : on calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes et 10 % à l'aide aux entreprises.

2 DISPOSITIONS POUR FACILITER L'AJUSTEMENT À LA NOUVELLE RÉPARTITION RÉGIONALE DU BUDGET D'INTERVENTION

Pour l'année 2001-2002, des dispositions ont été appliquées, comme en 2000-2001, afin notamment d'éviter de trop grands écarts entre le budget alloué aux régions en 2001-2002 et le montant qui leur était alloué en 2000-2001, qui pourraient résulter de l'application pure et simple du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec adopté par la CPMT en 1998-1999.

Dans cette perspective, le budget des régions a été ajusté d'un montant correspondant à 15 % de l'écart entre le budget de 2000-2001 et le budget qui aurait résulté de l'application du modèle, avant l'ajustement de l'enveloppe. La région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, pour qui cette règle aurait entraîné une réduction de 4 % de son budget, a été soustraite à son application. Par la suite, la part relative ainsi obtenue pour chaque région a servi à définir la part de chaque région à l'ajustement de l'enveloppe, ainsi que sa part à la réserve MEQ.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait tel qu'établi par le modèle sont en réduction constante depuis 1998-1999. Exprimés en proportion du budget d'intervention régional, ces écarts sont passés de 8,28 % en 1998-1999 à 4,81 % en 1999-2000, à 4,54 % en 2000-2001 à 3,46 % en 2001-2002.

ANNEXE C

Estimation ⁽¹⁾ des participations à une intervention d'Emploi-Québec au 31 mars 2001 par mesure et selon certaines caractéristiques socio-démographiques

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	nées à l'étranger
Activité d'aide à l'emploi et services d'aide à l'emploi	147 340	50,5%	34,2%	22,2%	12,8%	11,7%
Formation	48 730	52,5%	40,1%	15,9%	15,5%	13,9%
Professionnelle et technique	29 340	46,8%	37,8%	13,9%	13,6%	10,1%
générale et autres	19 390	61,1%	43,6%	18,9%	18,4%	19,7%
Projets de préparation à l'emploi	8 780	60,0%	53,4%	12,4%	18,2%	13,9%
Subventions salariales	18 800	50,6%	31,1%	25,6%	12,3%	5,7%
Soutien au travail autonome	4 000	39,9%	25,3%	21,5%	9,7%	6,3%
Supplément de retour au travail	17 630	41,6%	33,8%	16,9%	16,4%	9,9%
Fonds de lutte et Insertion sociale	9 720	50,4%	24,5%	29,5%	12,8%	7,0%
total des participations	255 000 ⁽²⁾	50,4%	35,1%	20,9%	13,6%	11,4%
		ou 128 520	ou 89 505	ou 53 295	ou 34 680	ou 29 070

(1) Cette estimation est obtenue à partir du résultat en date du 15 décembre 2000, auquel ont été ajoutées les prévisions de janvier à mars 2001 (PBO) ainsi qu'un ajustement pour saisies à rebours des participations.

(2) L'estimation de 255 000 nouvelles participations correspond à 196 100 nouveaux participants, soit un ratio de 1,3 participation par participant.

(3) Les résultats se lisent comme suit : on estime à 255 000 le nombre de nouvelles participations au 31 mars 2001. De ces participations, 50,4 % auront été effectuées par des femmes. Ces dernières bénéficieront davantage de formation générale et autres (61,1 %, soit au-dessus de leur part dans l'ensemble) et seront moins présentes, notamment dans la mesure de soutien au travail autonome (39,9 %).

¹ Un participant de l'assurance-emploi est une personne pour qui une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois ou des 60 derniers mois dans le cas de congés parentaux.

² Les cibles dont il est fait état sont les cibles révisées comme cela était prévu au plan d'action 2000-2001 sur la base des résultats définitifs d'Emploi-Québec en 1999-2000 et des budgets effectivement disponibles pour de nouvelles activités en 2000-2001.

³ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de nouvelles participations au 15 décembre (189 861) auquel on a ajouté la prévision de participations de janvier à mars 2001 (63 000) ainsi qu'un nombre de participations saisies à rebours applicables d'avril à décembre (2 139), pour un total d'environ 255 000 participations. Avec le ratio de 1,3 participation par participant, on obtient une estimation annuelle de 196 100 nouveaux participants.

⁴ La mesure de formation de la main-d'œuvre comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux employeurs pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois. En 1999-2000, 343,7 M\$ ont été investis dans le cadre de la mesure de formation de la main-d'œuvre. En 2000-2001, un investissement de 330 M\$ est prévu ce total présente un accroissement des nouvelles activités et, en conséquence, une diminution de reports par rapport aux résultats de l'année précédente.

⁵ Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des responsables de famille monoparentale dans l'ensemble des participants en date du 15 décembre (13,4 %), au total estimé de nouveaux participants pour l'année (196 100).

⁶ Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des moins de 30 ans dans l'ensemble des participants en date du 15 décembre (35,8 %), au total estimé de nouveaux participants pour l'année (196 100).

⁷ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de novembre (183 494) auquel on a ajouté les résultats de décembre à mars 2000 (67 295).

⁸ Cet indicateur ne prend en compte que les entreprises aidées financièrement par Emploi-Québec et exclut notamment les entreprises qui bénéficient d'une aide technique d'Emploi-Québec ou qui ont recours au service de placement.

⁹ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif des volets admissibles de la mesure de concertation en date du 15 décembre (2 177), auquel on a ajouté le résultat de janvier à mars 2000 (581) en plus des résultats prévus dans le volet entreprises de la mesure Formation (200). Le total (2 958) a été ramené à 2 850 pour refléter le concept d'entreprises distinctes.

¹⁰ Cette estimation est obtenue à partir des résultats partiels de retours en emploi. A été ajouté au résultat cumulatif d'octobre de participants à l'assurance-emploi en emploi après une intervention d'Emploi-Québec (33 454) le résultat de novembre à mars 2000 (17 908), pour un total partiel estimé de 51 362. À ce résultat partiel a été ajouté le nombre estimé de prestataires de l'assistance-emploi non admissibles à l'assurance emploi, qui auront effectué un retour en emploi (11 000).

¹¹ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif de novembre (78 M\$) auquel a été ajouté le résultat de décembre à mars 2000 (34 M\$) pondéré pour tenir compte de la hausse anticipée des économies au cours de la dernière partie de l'année (+28 M\$). On ne peut rendre compte actuellement des sommes non versées à l'assistance-emploi associées à la prévention des entrées à l'assistance-emploi des prestataires de l'assurance emploi qui épuisent leurs prestations. Cette portion représente 9,9 M\$ de la cible de 200,2 M\$.

¹² Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulatif d'octobre (116 M\$) auquel a été ajouté le résultat de novembre 1999 à mars 2000 (49 M\$) pondéré pour tenir compte de la tendance observée en 2000-2001 (+15 M\$).

¹³ Emploi-Québec, *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre : rapport quinquennal sur la mise en œuvre, 1995-2000*, direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre, 2000.

14. PRINCIPALES SOURCES

- **EMPLOI-QUÉBEC**

CAMO ET COMITÉS-AVISEURS

Fiches synthèses :

CAMO pour personnes handicapées, CAMO pour personnes immigrantes, Comité aviseur pour la clientèle 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, A. Grenier Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, avril 1999.

Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2000-2001.

Plan annuel 2000-2001 et annexe annuelle.

Tendances du marché du travail 2000, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec.

- **MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC**

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

- **MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU QUÉBEC**

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

- **MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

DRES, données sur les prestataires de juin.

Plan stratégique 2001-2004 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- **OCDE**

Perspectives économiques, juin 2000.

Perspectives de l'emploi, juillet 2000.

Séries historiques.

- **SECRETARIAT DU COMITÉ DES PRIORITÉS**

Exercice de planification stratégique 2001-2002.

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

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

- **STATISTIQUE CANADA**

Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi.

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

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

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

¹⁵ Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Développement des ressources humaines du Canada, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Résultats globaux*, Montréal, septembre 1996, p. xi.

¹⁶ Pour une analyse de la question de la formation des travailleurs adultes dans une perspective internationale, voir *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, juillet 1999, chapitre 3.

17. Ce coût est calculé selon la méthode utilisée par le Forum de l'emploi, soit $26,5 \text{ G\$} = 2,5 \times (9,3 \% - 4 \%) \times 200 \text{ G\$}$, où 2,5 est le coefficient d'Okun, 9,3 % est le taux de chômage au Québec en 1999, 4 % est le taux de chômage frictionnel au Québec en 1999 et 200 milliards de dollars est le produit intérieur brut du Québec. Voir D. Bellemare et L. Poulin-Simon, *Le plein emploi : pourquoi ?*, IRAT, Université du Québec à Montréal, 1983, chapitre 3.

¹⁸ La cible 2001-2002 correspond à une hausse de 13,1 % par rapport au résultat de 1999-2000 alors que l'indice de l'offre d'emploi devrait croître de 5,1 % au cours de la même période, ce qui se traduira par une hausse de 7,6 % du taux de pénétration du service national de placement dans le marché.

¹⁹ Dans tous les cas, la variation inscrite sous la cible 2001-2002 correspond à la variation de cette dernière par rapport à la cible 2000-2001.

²⁰ Contrairement à la définition officielle du chômage, le concept de chômage utilisé ici inclut les personnes en âge de travailler et aptes au travail qui sont sans emploi et qui ne sont pas à la recherche active d'un emploi. Ce concept prend donc en compte le sous-emploi.

²¹ Comme l'indique le mémoire à la Commission des partenaires du marché du travail du 24 février 1999 sur le dispositif de repérage des clientèles, des mesures et des services d'Emploi-Québec, les personnes à risque de chômage prolongé sont des personnes « avec ou sans soutien (public) du revenu, en emploi ou sans emploi, qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. » Cette période peut être plus ou moins longue. On parle de chômage de longue durée lorsque sa durée est supérieure à 52 semaines et de chômage de courte durée, autrement. Parmi les travailleurs en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque. Ces travailleurs courent un risque plus élevé d'être mis à pied que les autres et, une fois en chômage, de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleurs sont faibles.

²² Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent à l'itinérance des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage et d'une mesure à l'autre.

²³ Dans une perspective pro active, ceci implique qu'Emploi-Québec cherche à rejoindre les personnes qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail et qui ne seraient pas naturellement enclines à demander son aide. Ce peut être, notamment, en s'assurant que les organismes du milieu lui réfèrent ces personnes.

²⁴ La cible 2001-2002 prend en compte les prestataires de l'assistance-emploi non repérés au moment de l'attribution initiale et qui, depuis Destination emploi, sont dirigés vers Emploi-Québec et participent à l'activité de soutien à la recherche d'emploi. Le nombre de ces prestataires n'a pas été inclus dans la cible 2000-2001 en raison de l'adoption tardive de Destination emploi. La cible de 207 989 — dont 55,7 % sont des prestataires de l'assistance-emploi — a été établie à l'aide du modèle de planification budgétaire et opérationnelle et prend en compte les budgets et les ressources humaines disponibles pour de nouvelles activités en 2001-2002, le coût des mesures par période, la durée des participations, le profil des usagers les plus susceptibles de bénéficier de chacune des mesures ainsi que la clientèle potentielle d'Emploi-Québec. La cible de 207 989 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec correspond à 270 386 nouvelles participations, ce qui suppose 1,3 participation par participant.

²⁵ Aux fins de mesurer cet indicateur, les personnes répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé sont soit des personnes à risque élevé de chômage de longue durée, soit des prestataires ayant une expérience dans des occupations en demande et qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Dans ce dernier cas, le risque peut être dû, au fait que la prestation réduit l'incitation à travailler de la personne — un effet qui peut être particulièrement significatif chez les travailleurs faiblement rémunérés, au fait que la personne, bien qu'ayant les compétences de base pour occuper les emplois en demande, n'a pas toutes les compétences requises par ces emplois ou simplement qu'elle a besoin d'aide pour se chercher efficacement un emploi. Les participants aux sessions de groupe sont exclus du calcul de cet indicateur.

²⁶ L'efficacité d'Emploi-Québec exige que cette dernière évite d'aider, autrement que par ses services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les personnes qui sont capables de se trouver un emploi seules et qu'elle module le coût de son intervention auprès des personnes en fonction de l'importance du risque de chômage (et de sous-investissement en capital humain) que courent ces

personnes et des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter. Les indicateurs relatifs au repérage 4 et 9 permettent de s'assurer que les résultats obtenus par Emploi-Québec, en termes notamment des obtentions d'emploi et des économies, le sont en aidant les bonnes personnes et non en aidant les personnes qui auraient été capables de se trouver un emploi tout aussi rapidement sans l'intervention d'Emploi-Québec. Des résultats et des taux d'atteinte des cibles élevés, mesurés comme ils le sont, de façon brute, peuvent correspondre en fait à des résultats nets faibles et à une performance médiocre d'Emploi-Québec s'ils sont obtenus en aidant des personnes qui ne sont pas à risque puisque, dans ce cas, les résultats bruts ne sont pas substantiellement différents de ceux qu'on aurait observés en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.

²⁷ La cible du nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2001-2002 et de la cible du taux d'emploi de ces participants en 2001-2002.

²⁸ Cette cible de taux d'emploi, comme les quatre autres cibles de taux d'emploi, est établie en apportant un ajustement de +0,1 % au résultat 1999-2000. Cet ajustement est la somme de trois ajustements, soit 1) un ajustement de +1,8 % pour l'augmentation prévue du taux d'emploi de la population du Québec; 2) un ajustement de +2 % pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec; 3) un ajustement de -3,7 % pour tenir compte de l'augmentation prévue de la proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec qui sont des prestataires de l'assistance-emploi et du fait que le taux d'emploi de ces derniers est nettement plus faible que celui des autres clientèles. Les ajustements correspondants pour établir la cible de 2000-2001 étaient de 1,1 %, 2 % et 2,9 %, pour un total de +0,2 %.

²⁹ *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000.

³⁰ L'élaboration des plans de travail de chacune des unités centrales, plans qui sont à la base du plan opérationnel d'Emploi-Québec, devra prendre en compte, outre la Stratégie de la main-d'œuvre féminine (voir la note 29), la note du sous-ministre associé d'Emploi-Québec adressée aux directrices et directeurs régionaux et aux gestionnaires des unités centrales, datée du 1^{er} décembre 2000, portant sur la mise en œuvre de cette stratégie et le partage des responsabilités entre les diverses unités à cet égard.

³¹ Ces projets visent les travailleurs de 55 ans et plus.

³² Cette cible correspond à 13,6 % de la cible de nouveaux participants. Cette proportion est la même depuis 1998-1999.

³³ Cette cible correspond à 38,4 % de la cible de nouveaux participants. Cette proportion avait été fixée à 40,5 % en 1998-1999, une proportion maintenue en 1999-2000 et 2000-2001 malgré l'amélioration notable de la situation relative des jeunes. Ainsi, en 1997, 27,2 % des prestataires sans contrainte à l'emploi et 36,1 % des personnes sans emploi de 15 à 64 ans avaient moins de 30 ans comparativement à respectivement 24,3 % et 34,4 % en 2000.

³⁴ La cible d'économie à l'assurance-emploi en 2001-2002 correspond à la cible 2000-2001 majorée de l'augmentation du budget provenant du compte de l'assurance emploi (+0,34 %). La cible de 2000-2001 a été révisée de 123,6 M\$ à 162,2 M\$ pour prendre en compte l'effet des sessions de groupe qui ont pris leur essor en 2000-2001 et que le résultat d'économies de 1999-2000 ne pouvait en conséquence refléter. La cible de 2000-2001 a été établie en ajoutant au résultat 1999-2000 la moitié de l'écart entre ce résultat et celui prévu pour 2000-2001. La cible ainsi obtenue est compatible avec l'objectif que la référence des prestataires soit faite, comme le ministère du Développement des ressources humaines du Canada s'y est engagé en mai 1999, par les centres de ressources humaines du Canada sur la base des critères de repérage établis par Emploi-Québec et que l'on évite ainsi de référer à Emploi-Québec un nombre significatif de prestataires qui ne sont pas à risque et fort capables de se trouver un emploi sans l'intervention d'Emploi-Québec.

³⁵ Enquête trimestrielle sur les perspectives du monde des affaires, Statistique Canada.

³⁶ Au cours de la période 1990-1999, la population des diplômés universitaires a augmenté au Québec de 60 % alors que leur emploi a progressé de 54 %.

³⁷ Une pénurie de main-d'œuvre correspond à une situation où les entreprises font face à une difficulté persistante et coûteuse de recrutement en dépit du fait qu'elles offrent une rémunération et des conditions de travail correspondant à celles prévalant dans le marché. L'existence de ces pénuries tend à se refléter dans l'évolution des indicateurs du marché du travail, notamment de la rémunération relative, de l'emploi et du chômage relatifs des professions visées.

³⁸ On trouve un exemple de cette situation chez les soudeurs.

³⁹ Cette situation et la saisonnalité des emplois expliquent au moins en partie les difficultés de recrutement auxquelles fait face le secteur agricole.

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

⁴¹ Notamment lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

⁴² Le mandat de ce groupe de travail, qui émane de la Table des régions regroupant les directrices et directeurs régionaux d'Emploi-Québec, était notamment de préciser le rôle d'Emploi-Québec à l'égard des diverses instances partenariales.

⁴³ Voir la note 1.

⁴⁴ Ce montant reste à être confirmé par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada. Il pourrait varier légèrement.

