

PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC

2
0
0
2

2
0
0
3

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

1. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2001-2002	
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles du plan d'action 2001-2002	1
B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2001-2002	2
2. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003	7
A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec	7
B) Problématiques (bref rappel), stratégies et cibles de résultats 2002-2003	10
3. LES RESSOURCES ALLOUÉES	19
4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE	20
ANNEXE A Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2002-2003 d'Emploi-Québec	
ANNEXE B Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions	
ANNEXE C Clientèles d'Emploi-Québec en 2001-2002, selon la mesure et diverses caractéristiques	
ANNEXE D Prévision de l'utilisation du budget d'intervention par mesure et par source de financement - Exercice financier 2001-2002	
NOTES DE FIN DE DOCUMENT	

AVANT-PROPOS

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer imposent des coûts économiques et sociaux importants. Ils se manifestent notamment dans un chômage, un sous-emploi et des disparités régionales qui persistent à un niveau élevé, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté d'un nombre significatif de personnes, des pertes d'emplois et une instabilité de l'emploi importantes, une création d'emplois inférieure à ce qu'autoriserait le potentiel de l'économie du Québec, des difficultés pour les entreprises à combler leurs postes et à retenir leur main-d'œuvre, une croissance relativement faible de la productivité des entreprises...

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 et qui fassent une utilisation efficiente des ressources dont elle dispose.

C'est dans la perspective de mieux servir la population qu'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) sa convention de performance et d'imputabilité, qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, b) ses plans d'action national et régionaux annuels qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socio-économique et de son contexte organisationnel, et c) son rapport annuel de gestion qui rend compte de ses résultats et de l'atteinte de ses objectifs.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est convenu entre le ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi et ministre responsable de l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail et il est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité 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 son plan d'action annuel, de même que ses plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Le plan d'action annuel s'appuie sur les dispositions de la Convention de performance et d'imputabilité 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 annuelle dans le contexte d'une unité autonome de service, le plan d'action d'Emploi-Québec vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée pour la solution des problèmes identifiés et pour la construction d'un Québec prospère, humain et solidaire. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles, et sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problématiques du marché du travail et des clientèles qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec.

Bien que la situation conjoncturelle soit différente cette année de celle qu'elle était il y a un an, la nature des problèmes structurels auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer reste sensiblement inchangée et la perspective qui sous-tendait son plan d'action 2001-2002 est toujours valable. Emploi-Québec reconduit donc en 2002-2003 les orientations et les axes d'interventions de son plan d'action 2001-2002. La persistance d'Emploi-Québec dans ses actions est d'ailleurs nécessaire à l'efficacité de ces dernières. En outre, la stabilité des orientations d'Emploi-Québec est de nature à favoriser la nécessaire mobilisation et concertation des partenaires.

Le maintien de ces orientations et de ces axes d'intervention apparaît être la meilleure façon pour Emploi-Québec d'apporter une solution aux problèmes structurels du marché du travail auxquels le Québec est confronté, de minimiser les impacts de l'actuel ralentissement économique sur l'emploi et sur le chômage et de contribuer à la réussite du plan d'action pour l'économie et pour l'emploi mis en œuvre par le gouvernement du Québec à l'occasion de son dernier budget.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, 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.

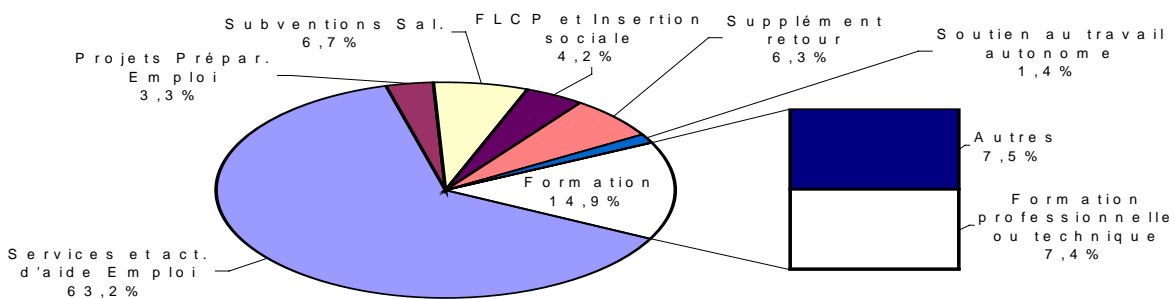
1. BILAN PRÉLIMINAIRE DU PLAN D'ACTION ANNUEL D'EMPLOI-QUÉBEC 2001-2002

Cette section présente un bilan préliminaire de l'atteinte des cibles du plan d'action annuel 2001-2002 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.

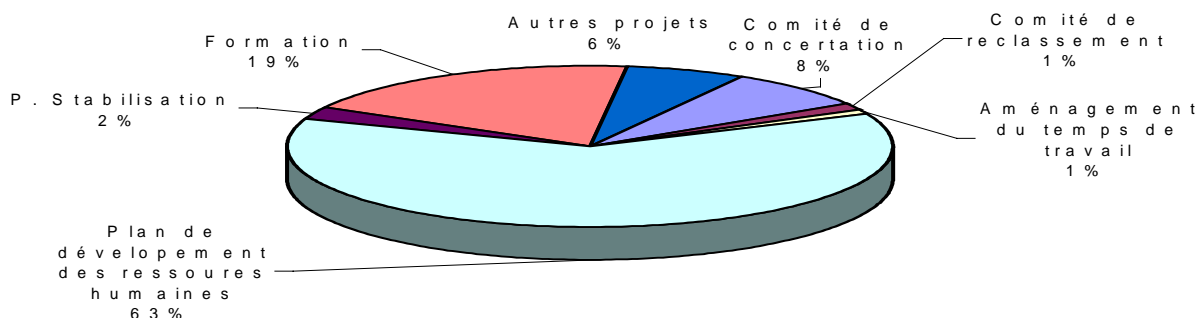
A) Bilan préliminaire des résultats en regard des cibles¹ du plan d'action 2001-2002

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte économique relativement favorable à l'emploi. Le taux de chômage, quoiqu'en légère hausse en 2001 par rapport à 2000, est demeuré à un niveau historiquement faible.

- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec** : 242 090² ou 106 % de la cible. 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 sept aura été soutenue pour acquérir une formation professionnelle ou technique répondant au besoin du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base³. 75 % des nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec en 2001-2002 ont une scolarité de niveau secondaire ou inférieur.



- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale** : 32 440⁴ ou 108 % de la cible.
- ✓ **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans** : 78 437⁵ ou 97 % de la cible de 80 601.
- ✓ **Nombre de vacances signalées au Service national de placement** : 242 100⁶ ou 100 % de la cible.
- ✓ **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives⁷** : 3 200⁸ ou 100 % de la cible. Ce résultat représente une hausse de 4 % par rapport à 2000-2001. Par ailleurs, plus de 40 000 entreprises auront bénéficié en 2001-2002 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 2001-2002, 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** : 114 403⁹ ou 100 % de la cible.
- ✓ **Prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi** : 326 M\$¹⁰ ou 85 % de la cible de 384,2 M\$. Ce résultat se décompose en un montant de 191 M\$ pour le volet assurance-emploi et un montant de 135 M\$ à l'assistance-emploi. Ce résultat global constitue une hausse de 12 % par rapport à 2000-2001.

On trouvera à l'annexe C plus de détails sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2001-2002, ventilées par mesure et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques des participants et, également, à l'annexe D, sur les dépenses prévues pour 2001-2002 ventilées par mesure.

B) Bilan préliminaire des actions en regard des objectifs du plan d'action 2001-2002

Outre les services rendus à la population et aux entreprises en 2001-2002, 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 services.** Emploi-Québec vise à assurer à l'ensemble de la population des services publics d'emploi de qualité et adaptés à ses besoins. L'année 2001-2002 s'est inscrite sous le signe de la consolidation de plusieurs mesures et services aux individus dont la mise en place s'est faite ou a été complétée en 2000-2001, soit :

- 1) **L'Approche d'intervention, le parcours et le soutien du revenu.** Amorcée en 1999-2000, la mise en place de *l'Approche d'intervention, du parcours et du soutien du revenu* a été 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.
- 2) **Destination emploi.** *Destination emploi* a été mis en place en 2000-2001 et vise 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 mise en place de *Action emploi* en décembre 2001 devrait contribuer à renforcer l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec en faveur de l'insertion en emploi de ces personnes. Annoncée à l'occasion du Budget de mars 2001, *Action emploi* vise à accorder un supplément de revenu aux prestataires de longue durée qui intègrent un emploi à temps plein.
- 3) **Solidarité jeunesse et les autres interventions s'adressant plus particulièrement aux jeunes.** Emploi-Québec apporte depuis novembre 2000 son concours actif à la mise en œuvre de *Solidarité jeunesse* par le réseau de la sécurité du revenu. *Solidarité jeunesse* a pour objectif 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. Par ailleurs, la Sécurité du revenu, en collaboration avec Emploi-Québec, a mis 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. Emploi-Québec a poursuivi en 2001-2002 la consolidation du réseau des Carrefours jeunesse emploi en supportant l'implantation de cinq nouveaux CJE pour porter leur nombre total à 105. L'ajout de cinq autres CJE est prévu pour 2002-2003. À la contribution des CJE s'ajoute celle des autres ressources externes spécialisées œuvrant à l'intégration des jeunes au marché du travail.

Ces actions, comme la mesure *Première expérience de travail* mise en place en avril 2001 en vue de favoriser l'intégration en emploi des jeunes diplômés, s'inscrivent dans la foulée du Sommet du Québec et de la jeunesse tenu en février 2000. Ce Sommet a constitué une occasion privilégiée pour susciter un engagement collectif en faveur de l'insertion sociale et économique des jeunes, notamment des milliers d'entre eux qui soumettent chaque année une demande d'assistance-emploi. Par ailleurs, Emploi-Québec a contribué à l'élaboration du plan d'action découlant de la Politique jeunesse du gouvernement du Québec et collaborera à la mise en œuvre de ce plan dès son adoption.

Emploi-Québec a créé en 2001-2002 un comité de mise en œuvre et de suivi de la stratégie de la main-d'œuvre féminine afin de s'assurer que cette stratégie devienne partie intégrante de son offre de mesures et services. Ainsi, cette stratégie a été intégrée dans chacun des plans d'action régionaux. De plus, une formation visant à aider les agents d'aide à l'emploi à mieux identifier les besoins spécifiques de la clientèle féminine et les mesures appropriées pour y répondre est en voie d'élaboration. Cette formation devrait être offerte au cours de l'année 2002-2003. Une rencontre avec les représentants des comités sectoriels a été tenue afin de les sensibiliser à la nécessité de prendre en compte la réalité de la main-d'œuvre féminine dans leurs activités. Par ailleurs, Emploi-Québec a pris en charge en 2001-2002, dans le cadre de sa stratégie à l'égard des personnes handicapées, la gestion des Contrats d'intégration au travail, jusqu'alors assumée

par l'Office des personnes handicapées du Québec.

D'autre part, Emploi-Québec a instauré, en septembre 2001, le service de placement en ligne. Grâce à ce service, les employeurs peuvent désormais, de façon électronique, signaler leurs postes vacants, rechercher des candidats et effectuer le suivi de leurs offres d'emploi alors que les chercheurs d'emploi peuvent faire de même pour inscrire leur candidature et procéder à la recherche d'un emploi. Ce service est disponible sur l'Internet et un centre d'assistance, accessible via l'Internet ou par téléphone, a été mis sur pied pour aider les usagers. En plus de la mise en place du service de placement en ligne, Emploi-Québec a amorcé, en novembre 2001, la centralisation, au sein du Centre d'assistance au placement, de la gestion de la prise d'offres d'emploi réalisée jusqu'alors par les directions régionales ou des CLE. Cette initiative vise à accroître l'efficacité de la prise d'offres.

Les services aux employeurs ont fait l'objet d'une consolidation en 2001-2002 avec le développement d'une offre de services intégrée s'appuyant sur une vision globale et sur une utilisation cohérente de l'ensemble des mesures et des services, l'allègement des formulaires, l'ajout de conseillers aux services aux employeurs et le développement d'un plan de formation destinée à ces derniers. Une stratégie de repérage et de démarchage auprès des employeurs a aussi été développée. Par ailleurs, suite à l'adoption par la Commission des partenaires du marché du travail en juin 2001 d'un Cadre général pour le développement et la reconnaissance des compétences, un Programme d'apprentissage en milieu de travail a été développé et sera mis en place en avril 2002. Ce programme, qui intégrera l'actuel Régime de qualifications, offrira une formation structurée en milieu de travail.

Emploi-Québec a été associée de près aux travaux de révision de la réglementation régissant l'exercice de certains métiers dont elle assume la gestion des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle ainsi qu'à divers travaux relatifs aux normes interprovinciales (Sceau rouge).

Diverses initiatives ont été prises en vue de renforcer la synergie entre Emploi-Québec et les ressources externes et d'assurer une meilleure appropriation par l'ensemble des intervenants des orientations de la politique de recours aux ressources externes, concernant notamment la conclusion d'ententes triennales visant à assurer aux ressources externes une plus grande prévisibilité de leur financement et l'obligation pour ces dernières de rendre compte. Les travaux portant sur ces aspects ont donné lieu à des recommandations qui seront prises en compte lors de la négociation des ententes de services en 2002-2003.

Par ailleurs, Emploi-Québec a, dans le cadre de la Déclaration ministérielle des services aux citoyens, pris un certain nombre d'engagements spécifiques visant à assurer des services de qualité à la population.

- ❖ **La formation du personnel.** Emploi-Québec a poursuivi en 2001-2002 les efforts de formation de son personnel à tous les niveaux. Ainsi, d'avril à décembre 2001, un total de 20 959 jours / personnes de formation ont été dispensés au personnel d'Emploi-Québec. C'est ainsi que des formations ont été données aux agents d'aide à l'emploi (stratégie à l'égard des personnes handicapées, prestation de services en contexte interculturel...) de même qu'au personnel des services aux employeurs (mesures et services aux employeurs, fonctions de l'entreprise...). Ont également été données des formations sur le nouveau cadre de gestion gouvernementale, sur la Déclaration de services aux citoyens, sur le cycle de planification et sur les outils de planification stratégique, opérationnelle et budgétaire d'Emploi-Québec ainsi que sur le système de suivi des résultats et sur la reddition de comptes d'Emploi-Québec.
- ❖ **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. Ainsi, suite à une révision en profondeur en 2000-2001 des méthodes de prévision, un premier exercice des Perspectives professionnelles portant sur un horizon de cinq ans a été effectué en 2001-2002, donnant lieu à la diffusion de 36 brochures. La collection *Branchée sur l'emploi* présente pour l'ensemble du Québec et pour chacune de ses régions les perspectives professionnelles 2000-2004. De plus, comme prévu et conformément au cadre de référence développé en 2000-2001, une liste d'occupations en demande à court terme a été établie. Il est prévu que cette liste soit mis à jour aux six mois.

S'agissant plus spécifiquement de la main-d'œuvre hautement qualifiée, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH) mène de manière continue divers travaux d'analyse, notamment en regard des technologies de l'information et des communications, des biotechnologies, de la mobilité inter provinciale et internationale de la main-d'œuvre hautement qualifiée... Outre la *Revue semestrielle du nouveau marché du travail*, dont le second numéro a paru à l'automne 2001, un premier *Bulletin portant sur l'enquête semestrielle sur l'emploi et le recrutement des entreprises québécoises* devrait paraître en janvier 2002. Cette enquête réalisée conjointement avec l'Institut de la Statistique du Québec, assurera le suivi de l'emploi dans les

secteurs de la haute technologie et pour les professions hautement qualifiées. Des travaux préliminaires sont également en cours en vue de développer un indice d'offres d'emploi pour les professions hautement qualifiées au Québec.

Outre les produits d'IMT déjà mentionnés, tant les unités centrales que régionales ont réalisé d'autres produits également disponibles dans les salles multiservice des CLE ainsi qu'auprès des partenaires. Parmi ceux-ci, citons les *Perspectives sectorielles*, le communiqué mensuel *l'Emploi au Québec*, les *Bulletins régionaux sur le marché du travail*, les résultats d'enquêtes auprès des entreprises réalisées dans certaines régions et les études des comités sectoriels. 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.

Par ailleurs, la mise en service des sites Intranet et Internet d'Emploi-Québec et du CETECH, et la collaboration avec les grands quotidiens du Québec pour la réalisation de deux fascicules sur les perspectives d'emploi ont contribué à assurer à l'IMT et aux travaux réalisés par Emploi-Québec une plus grande visibilité et une meilleure diffusion.

- ❖ **L'amélioration de l'information de gestion.** Divers travaux ont été conduits afin d'améliorer la mesure des résultats et de la rendre plus fiable, ainsi que pour diversifier et pour rendre plus accessible l'information de gestion stratégique et opérationnelle produite par Emploi-Québec. Ces travaux se sont concrétisés notamment par la mise en place en 2001-2002 du Système de planification d'Emploi-Québec (PEQ) qui permet le suivi mensuel des résultats afférents aux indicateurs ciblés dans les plans d'action aux paliers national, régional et local. Les indicateurs permettant de rendre compte des résultats des services de placement en ligne et des services aux employeurs ont été définis. Des indicateurs d'efficacité rendant compte du coût moyen par personne en emploi et par mesure ont été pour la première fois produits en 2001-2002. Des travaux ont été conduits en vue d'améliorer la fiabilité des résultats concernant la situation d'emploi post-participation des personnes qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec et du calcul du nombre de personnes en emploi et des taux d'emploi suite à cette intervention. Divers travaux ont été réalisés afin de diversifier et de rendre plus accessible l'information nécessaire à la gestion opérationnelle et au suivi budgétaire des mesures et services. Certaines de ces informations sont maintenant accessibles sur le site Intranet du ministère. Les rapports financiers ainsi que de nouveaux rapports de suivi opérationnel concernant *Destination emploi*, *l'Obligation de parcours*, et l'enregistrement des participations y sont déposés à chaque semaine. Un rapport de suivi concernant *Solidarité jeunesse* y est publié à chaque mois. Le site permet aussi de rendre disponibles plus facilement les outils de planification budgétaire et opérationnelle.
- ❖ **L'évaluation des interventions d'Emploi-Québec.** Plusieurs travaux ont été réalisés en 2001-2002 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 aspects de l'offre de service d'Emploi-Québec, dont les mesures et services offerts aux individus. Dans le cadre de la stratégie d'évaluation sommative, planifiée sur un horizon de cinq ans (2000-2005), les travaux se sont poursuivis. L'évaluation des interruptions avant terme de la participation est complétée. Elle a, notamment, permis d'identifier les motifs et les conséquences des interruptions et les pistes d'intervention pour diminuer les risques. Une évaluation du fonctionnement de l'offre de mesures a aussi été réalisée. Elle servira notamment à appuyer l'évaluation des effets nets (impact) des mesures, actuellement en cours de réalisation, et à proposer quelques ajustements dans l'offre des mesures. Des échanges avec des experts internationaux ont permis de préciser les méthodologies et de retenir les approches les plus à jour pour la mesure des effets imputables à la participation. Les travaux concernant l'évaluation des acquis de formation et la diplomation ont été amorcés. L'intervention auprès de certains groupes défavorisés fait l'objet de travaux d'évaluation. C'est notamment le cas des personnes handicapées, pour lesquelles l'évaluation de l'offre de service et de ses effets sur l'insertion en emploi est en cours de réalisation. Il en est de même pour les projets pilotes auprès des travailleurs âgés mis en place en 2000 et 2001. Les interventions qui s'adressent spécifiquement aux prestataires de l'assistance-emploi (*Destination emploi*, *l'Obligation de parcours* pour les personnes de moins de 25 ans et *Solidarité jeunesse*) sont aussi évaluées. L'évaluation de la politique d'intervention sectorielle s'est poursuivie.

L'évaluation de la salle multiservice a été complétée en 2001-2002. Les principaux résultats sont les suivants : 1) la majorité des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi (55 %) utilisent la salle multiservice du CLE; 2) l'origine de la clientèle de la salle est variée : 26 % sont des prestataires de l'assurance-emploi; 24 %, des prestataires de l'assistance-emploi; 15 %, des travailleurs salariés ou autonomes, 31 %, des personnes sans soutien public du revenu et 5 % combinent emploi et soutien du revenu; 3) les taux de satisfaction sont très élevés tant en regard de la prestation de services que des services et des outils mis à leur disposition; 4) une majorité (61 %) des personnes qui se sont trouvées un emploi postérieurement à leur visite attribuent une contribution à la salle pour le succès de leur démarche de recherche d'emploi.

L'amélioration de la qualité de la prestation des services aux citoyens constitue une préoccupation majeure d'Emploi-Québec. L'année 2001-2002 a permis de retenir la stratégie relative au suivi et à la reddition de compte à l'égard des engagements de la Déclaration de services aux citoyens. La mise en place de cette stratégie est amorcée, notamment par un sondage auprès de la clientèle.

- ❖ **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 prévu un budget annuel de 15,0 M\$ en 2001-2002. Depuis avril 2001, 12 projets ont été approuvés pour un montant total de 13,1 M\$. La Commission a approuvé, depuis le 1^{er} septembre 1998, 56 projets majeurs correspondant à des engagements de 49 M\$. Ces projets susciteront la participation directe de 8 793 personnes, dont 2 900 sont des chômeurs retournés en emploi grâce à des mesures de préparation à l'emploi et d'insertion en emploi et 5 893 sont des personnes en emploi, dont les emplois étaient menacés et qui y ont été maintenues grâce à des mesures de maintien 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 94 projets économiques d'envergure correspondant à des engagements de 83 M\$. L'ensemble des projets devraient contribuer à la création de 16 380 emplois et au maintien en emploi de 3 232 personnes, pour un total de 19 612. Quelque 72 % des emplois créés le sont dans le secteur manufacturier.
- ❖ **Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.** Le plan d'affectation des ressources du Fonds pour 2001-2002 rendait disponibles en début d'année 55 M\$ pour les subventions. Ce montant est en augmentation constante depuis la création du Fonds. S'inscrivant désormais dans un horizon triennal, le plan d'affectation du Fonds prévoit que les subventions seront octroyées en vertu de quatre programmes, soit 1) le programmes de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi; 2) le programme pour la promotion de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et du Fonds; 3) le programme de subvention de recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi; 4) le programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre.
- ❖ **La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.** La proportion des employeurs assujettis à la Loi qui ont effectivement dépensé en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale est passée de 1998 à 1999 de 74 % à 76 %. Cette proportion s'élève à 67 % pour les entreprises avec une masse salariale entre 250 et 500 K\$, à 77 % pour celles avec une masse salariale entre 500 K\$ et un million de dollars et à 87 % pour celles dont la masse salariale est égale ou supérieure à un million de dollars. Les travaux d'évaluation de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* se poursuivent. Un rapport détaillé de l'évaluation menée auprès des employeurs a été produit. L'évaluation auprès des employés est amorcée.
- ❖ **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 entretient de nombreuses collaborations avec les autres ministères. Ainsi, les ministères des Affaires municipales et de la Métropole (MAMM), des Régions (MR), de l'Éducation (MEQ), de l'Industrie et du Commerce (MIC) 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, notamment ceux de l'emploi et du développement économique, de l'éducation et de la culture et du développement social sont appelés 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.

Il existe une entente avec le MEQ concernant la formation et des échanges ont lieu sur une base régulière entre ce dernier, 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. Par ailleurs, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec participent activement aux travaux entourant le *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* et à l'élaboration du plan d'action s'y rapportant.

Les travaux se poursuivent avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) 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, l'harmonisation de l'intervention des deux ministères en matière d'insertion en emploi des personnes immigrantes, l'arrimage des carrefours d'intégration des immigrants du MRCI et des CLE, l'aide aux jeunes des minorités

visibles, la francisation, la régionalisation de l'immigration et la reconnaissance des acquis linguistiques et professionnels des personnes immigrantes. Une entente devrait éventuellement être convenue avec le MRCI. Par ailleurs, une formation portant sur la «Prestation de service en contexte interculturel» visant à outiller le personnel et à lui permettre d'intervenir plus efficacement en contexte interculturel et, plus particulièrement, auprès de la clientèle des jeunes issus des minorités visibles a été conçue par Emploi-Québec en partenariat avec le MRCI.

Une entente existe avec le MIC visant à offrir aux entreprises des services complémentaires en fonction des priorités déterminées conjointement¹¹. Par ailleurs, Emploi-Québec annonçait en septembre 2001 sa participation à *la Stratégie québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises* du MIC. 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 (MCC) concernant la main-d'œuvre du secteur culturel. Une entente a été convenue avec le ministère de la Sécurité publique (MSP) 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 le MIC, le MEQ, les ministères des Finances (MFQ) et de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MRST) 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, 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. Ce comité interministériel a déposé à l'automne 2001 son rapport auprès des instances concernées.

Un comité auquel participent le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et le MRCI 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. Dans cette perspective, Emploi-Québec a mis sur pied un projet pilote d'aide à la mobilité régionale des travailleurs en provenance des régions éloignées vers les régions à forte concentration d'activités agricoles et a contribué à la mise sur pied du centre Agrijob, lequel fait le lien entre les chercheurs d'emploi et les emplois disponibles des Centres d'emploi agricole.

Par ailleurs, toujours dans la perspective de répondre aux préoccupations du Conseil des ministres, un Comité interministériel a été formé pour analyser la question des rigidités du marché du travail (normes minimales, obligations et charges sur la masse salariale) et de leur impact eu égard à la persistance d'un écart de taux de chômage défavorable au Québec. Ce comité devrait produire son rapport en juin 2002. Un comité interministériel impliquant notamment le MEQ, le MAPAQ et le ministère du Tourisme été mis sur pied pour traiter de la question du calendrier scolaire en lien avec les pénuries de main-d'œuvre saisonnière. Une note d'information sur cette question devrait être produite avant l'été 2002. Par ailleurs, en réponse à la préoccupation du Conseil des ministres à l'égard du vieillissement de la population, une stratégie à l'égard des travailleurs de 45 ans et plus a été élaborée et devrait être mise en œuvre en 2002-2003.

2. PROBLÉMATIQUES, ORIENTATIONS, STRATÉGIES D'INTERVENTION ET CIBLES DE RÉSULTATS 2002-2003

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec

Malgré le fait que l'économie nord-américaine se soit retrouvée à bout de souffle à la fin de 2000 et que les États-Unis soient entrés en récession au printemps dernier, le marché du travail québécois a su tirer son épingle du jeu en 2001. Le nombre d'emplois s'est accru de 36 800 par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 1,1 %, ce qui se compare favorablement à une augmentation de 0,8 % de la population de 15 ans et plus et à une augmentation encore plus modeste (0,6 %) de la population de 15 à 64 ans. Près de trois nouveaux emplois sur cinq étaient à temps plein.

Le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population de 15 ans et plus qui occupe un emploi, a atteint un nouveau sommet de 58,1 %, surpassant le niveau de 57,9 % atteint en 1989 et égalé en 2000. Cette progression annuelle du taux d'emploi, la cinquième de suite, est une indication claire que le marché du travail québécois a continué de s'améliorer en 2001 malgré une conjoncture nord-américaine peu favorable. Plus des deux tiers des personnes de 15 à 64 ans, soit 67,6 %, occupaient un emploi, ce qui surpasse le niveau de 67,3 % atteint en 2000 et, surtout, le précédent sommet conjoncturel de 65,3 % observé en 1989.

Ceci dit, on doit s'attendre à ce que la situation du marché du travail du Québec se détériore dans les prochains mois compte tenu de l'évolution observée des économies américaine et ontarienne et de la forte intégration de l'économie du Québec avec ces dernières. Toutefois, tout indique que cet épisode devrait être bref et qu'il n'aura rien de commun avec la récession du début des années 1990 alors que de 1990 à 1993, le Québec perdait 100 000 emplois et voyait son taux de chômage grimper de près de 3 points de pourcentage pour atteindre 13,3 % en 1993.

Parmi les facteurs qui permettent d'espérer une reprise rapide de l'activité économique, il y a lieu de souligner la faiblesse des taux d'intérêt et du taux de change du dollar canadien, le caractère expansionniste des politiques monétaires américaine et canadienne, les allègements fiscaux consentis aux contribuables et les investissements publics importants des deux côtés de la frontière.

Le Québec est nettement en meilleure posture qu'il y a onze ans pour faire face aux difficultés qui s'annoncent. Le taux de chômage est depuis l'an dernier à son niveau le plus bas en un quart de siècle, tandis que les taux d'emploi et d'activité atteignent des sommets. L'économie s'est profondément restructurée au cours de la dernière décennie et repose sur des bases plus solides. Enfin, l'assainissement des finances publiques laisse à l'État la marge de manœuvre qui lui faisait défaut pour mettre de l'avant des mesures afin de relancer l'activité économique.

À cet égard, le plan d'action du dernier budget du gouvernement du Québec devrait contribuer à atténuer à court terme l'impact du ralentissement de l'activité économique sur l'emploi. Ce plan prévoit : 1) une augmentation de 400 M\$ du revenu personnel disponible des contribuables s'ajoutant au 1,2 milliard de dollars consenti par le budget de mars 2001; 2) une accélération des investissements publics en augmentation de 3,0 milliards de dollars; 3) un train de mesures visant à accroître les liquidités des entreprises, à réduire leur fardeau fiscal, à améliorer leur financement et à diversifier l'activité économique des régions ressources.

Bien que la situation conjoncturelle soit différente cette année de celle qui prévalait il y a un an, les problèmes structurels du marché du travail, dont l'analyse fondait les orientations du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2001-2002 et qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec, restent substantiellement les mêmes, à savoir :

- Un chômage qui persiste à un niveau élevé (8,7 %), correspondant au double de ce qui pourrait être considéré son niveau de plein emploi (4 %), et qui tend à coexister avec un niveau élevé de postes vacants et des difficultés de recrutement chez les entreprises.
- Une proportion du produit intérieur brut consacrée aux dépenses au titre des prestations de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi élevée et un taux de dépendance de la population à l'égard de l'assistance-emploi qui situe le Québec au second rang des provinces ayant le taux de dépendance le plus élevé, tout juste derrière Terre-Neuve. Une incidence du sous-emploi, du chômage de longue durée et de la pauvreté concentrée sur certains groupes défavorisés au plan de l'emploi.

- Une population qui, malgré un important rattrapage, reste moins scolarisée que celle de ses principaux concurrents et qui participe moins aux activités de formation continue. À cet égard, la situation des jeunes qui ne complètent pas leur secondaire V apparaît particulièrement préoccupante.
- Des disparités régionales importantes et persistantes avec des régions ressources aux prises avec l'exode de leur population, un taux de chômage supérieur de 5 points de pourcentage à celui des autres régions, une économie faiblement diversifiée, axée sur une production à faible valeur ajoutée et durement affectée par la baisse tendancielle du prix des matières premières et la forte concurrence en ce domaine des pays en voie de développement.
- Un risque à moyen et à long terme de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aggravé par la faible croissance et le vieillissement de la population, par la faible participation de la population en âge de travailler du Québec au marché du travail, notamment des travailleurs de 55 ans et plus, par le plafonnement de l'augmentation du taux d'activité des femmes qui reste significativement en deçà de celui des hommes, par la faiblesse de la formation continue et des investissements des entreprises dans la formation de leur main d'œuvre, par l'absence de mécanismes adéquats pour le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs et pour la reconnaissance des acquis des immigrants formés à l'extérieur du Québec. Des difficultés dont l'incidence se trouve aggravée pour certaines régions du Québec par l'exode de leur population, une participation de cette dernière au marché du travail nettement inférieure à la moyenne québécoise et les difficultés à amener les immigrants à s'établir à l'extérieur de la région métropolitaine.
- Des entreprises dont la productivité augmente plus lentement que celle de leurs concurrents, et dont plusieurs n'apparaissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique de ce point de vue de la gestion de leurs ressources humaines et de la formation de leur main-d'œuvre et qui sous-investissent dans cette dernière, un sous-investissement particulièrement notable chez les petites entreprises et pour les travailleurs les moins scolarisés, les moins qualifiés et les plus âgés.
- Un taux de mise à pied permanente de la main-d'œuvre élevé, de 70 % supérieur à celui de l'Ontario, ce qui s'explique par un taux plus élevé de disparition des entreprises de même que par la saisonnalité et la précarité plus grandes des emplois.

Ces constats, toujours d'actualité, amènent Emploi-Québec à maintenir en 2002-2003 les quatre grandes orientations stratégiques qui fondaient son plan d'action 2001-2002, à savoir :

- 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 la main-d'œuvre.**
- 4. Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens.**

Le maintien de ces orientations apparaît être la meilleure façon pour Emploi-Québec d'apporter une solution aux problèmes structurels du marché du travail du Québec, de minimiser les impacts du ralentissement économique sur l'emploi et sur le chômage et de contribuer à la réussite du plan d'action pour l'économie et pour l'emploi mis en œuvre par le gouvernement du Québec à l'occasion de son dernier budget. Emploi-Québec, avec son mode de gestion par résultats et décentralisée, a toute la flexibilité voulue pour adapter sa prestation de services à la conjoncture et aux besoins spécifiques de chacun des territoires qu'elle sert.

Les orientations qui guident l'action d'Emploi-Québec s'inscrivent dans les orientations du gouvernement du Québec, soit, notamment de favoriser une gestion rigoureuse de l'État, une économie performante misant sur le développement de toutes les régions du Québec, une offre de services améliorée et davantage adaptée dans le domaine social et équitable pour tous, une société forte de son identité et ouverte sur le monde, des services publics modernes et efficaces à l'écoute des citoyens. L'action d'Emploi-Québec en 2002-2003 s'inscrit également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État et 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 politique jeunesse, de la politique de formation continue, de la stratégie de lutte contre la pauvreté, de la stratégie d'intervention à l'égard des jeunes, de la main-d'œuvre féminine et des travailleurs de 45 ans et plus. Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue également à la mise en œuvre d'une approche sectorielle aux problèmes de main-d'œuvre et d'emploi en reconnaissant les comités sectoriels de main-d'œuvre comme le principal interlocuteur du secteur qu'ils représentent.

B) Problématiques (bref rappel)¹², stratégies et cibles de résultats 2002-2003

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

En dépit d'une diminution importante, de près de 5 points de pourcentage, de 1993 à 2000, et du fait qu'il a atteint en 2000 son niveau le plus faible en un quart de siècle, le taux de chômage, en augmentation de 0,3 point de pourcentage en 2001, reste élevé au Québec 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, des disparités régionales importantes persistent, le taux de chômage en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine était en 2000 trois fois plus élevé que celui de la région de Laval. Ce haut taux de chômage tend à coexister avec un nombre élevé de postes vacants et des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre.

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 seuls mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités que leur offre le marché du travail.

Stratégies

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 consolidant la mise en place du service de placement en ligne, notamment par le développement de la fonctionnalité d'appariement automatique des postes vacants et des candidatures.
- ❖ En produisant une information sur le marché du travail adaptée aux besoins des participants aux sessions de groupe, notamment des jeunes et des femmes, et à sa diffusion au grand public, via notamment 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 2002-2003

	Cibles 2001-2002	Cibles 2002-2003
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	242 073	259 224 ¹³ (+7,1 %) ¹⁴
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	80 %	80 % ¹⁵

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 seuls en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans même connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi.

Stratégies

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 prolonger¹⁶ afin d'assurer leur insertion durable¹⁷ 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-Québec¹⁸, 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 leurs besoins.
- ❖ 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 2002-2003

	Cibles 2001-2002	Cibles 2002-2003
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	228 577	239 734 ¹⁹ (+4,9 %)
4. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation		43 965 ²⁰
5. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé ²¹	75 %	75 % ²²
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	114 390	117 544 ²³ (+2,8 %)
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	43,2%	43,1% ²⁴
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	51,5 %	51,4 %
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	37,9 %	37,8 %

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

En dépit d'un recul sensible depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce dernier 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 et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté.

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 accorder 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 collaborant à la mise en œuvre de la mesure *Action emploi* destinée aux prestataires de l'assistance-emploi de longue durée.
- ❖ 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 qu'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 ou dans des entreprises.
- ❖ En déterminant et en mettant en œuvre avec ses 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 poursuite de la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention auprès de la main-d'œuvre féminine*, une stratégie fondée sur la collaboration du comité aviseur des femmes et des ressources externes spécialisées ainsi que sur la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail et sur la nécessité d'une approche d'intervention différenciée²⁵.
 - **Les jeunes** : une stratégie fondée sur la collaboration à la mise en œuvre du plan d'action découlant de 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, l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes de *Solidarité jeunesse* dans le cadre de ses mesures et du *Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi*. 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 de 45 ans et plus** : une stratégie fondée sur la collaboration du comité aviseur pour les travailleurs 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 travailleurs²⁶ découlant de l'entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec et de la stratégie à l'égard des travailleurs de 45 ans et plus, la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux

- travailleurs de 55 ans et plus victimes de licenciement en remplacement du *Programme d'adaptation des travailleurs âgés* (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997.
- **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 le recours aux ressources externes spécialisées, la collaboration du comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, l'amélioration de la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec, 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 matière d'intégration en emploi, de régionalisation de l'immigration et de reconnaissance des acquis.
- **Les personnes handicapées :** une stratégie visant la mise en œuvre des orientations de la Commission des partenaires du marché du travail concernant ces personnes handicapées. Une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseuses 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 consolidation de 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 fournisseuses de services spécialisés pour ces personnes, la collaboration du comité aviseur pour les personnes judiciairisées adultes et la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique concernant la clientèle contrevenante adulte. 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, notamment par ses interventions auprès des personnes et des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et par sa participation à des initiatives structurantes visant des territoires à forte concentration de pauvreté.

Cibles de résultats 2002-2003

	Cibles 2001-2002	Cibles 2002-2003
10. 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 %
11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi		123 702 ²⁷
12. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	—	28,8 %
13. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	29 968	31 432 ²⁸ (+4,9 %)
14. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,8 %	36,7%
15. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	80 601	84 535 ²⁹ (+4,9 %)
16. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,1 %	45,0 %
17. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	205,7 \$	205,7 M\$ (0 M\$)
18. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	178,5 \$	185,0 M\$ (+6,5 M\$)
19. 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	384,2 \$	390,7 M\$ (+6,5 M\$)

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 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciairisées 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'impact de ces changements majeurs sur la croissance de l'économie du Québec et sur le niveau de vie des Québécois, sur la productivité et la compétitivité des entreprises, 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.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et rend apte à apprendre de même qu'un dispositif de formation continue adaptée aux besoins qui reconnaît la diversité des lieux et des modes d'apprentissage sont essentiels 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 et à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Stratégies

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 œuvre 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 œuvre, 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 (notamment le MESS, MIC, MRST, MEQ, MRCI, MF), 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 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 œuvre de la politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue et du plan d'action en découlant.
- ❖ En poursuivant ses efforts pour soutenir la mobilité des travailleurs des régions à haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière.

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 font l'objet d'un bulletin bisannuel du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettent 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 pour 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. On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec n'apparaissent pas suffisamment sensibles au 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 pratiques et, d'autre part, la capacité des entreprises de s'adapter aux changements et d'innover, leur productivité et leur compétitivité.

Le taux de mise à pied permanentes de la main-d'œuvre est nettement plus élevé au Québec qu'en Ontario. Ceci 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, et 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 mettant en œuvre 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, d'adoption de nouvelles pratiques d'affaires, 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 dirigeants et de la main-d'œuvre 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 mettant en œuvre le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* conformément au *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences* adopté par la Commission des partenaires du marché du travail.
- ❖ 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* et de la stratégie de développement économique des régions ressources, 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 favorisant l'essaimage d'entreprises.
- ❖ En soutenant le développement des entreprises du secteur de l'économie sociale.

Cibles de résultats 2002-2003

	Cibles 2001-2002	Cibles 2002-2003
20. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 200	3 375 (+5,5 %)
21. Nombre de nouvelles ententes de qualification	1 265	2 000 (+58,1 %)

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

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 2002-2003 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'y apporter la solution la plus efficiente. Les efforts pour sensibiliser les agents d'aide à l'emploi aux problématiques spécifiques des clientèles seront poursuivis. Dans cette perspective, une formation sera donnée en 2002-2003 aux agents d'aide à l'emploi afin de leur permettre d'intervenir plus efficacement auprès des femmes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail. La formation du personnel des services aux entreprises constituera également une priorité de même que celle des analystes du marché du travail.
- b) **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**³⁰ 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. La priorité d'Emploi-Québec en 2002-2003 sera de mettre en place les systèmes opérationnels et informatiques nécessaires à la mesure des indicateurs des résultats des services de placement et des services aux entreprises définis en 2001-2002. Également, de poursuivre ses travaux en vue de

se doter d'indicateurs d'efficacité utiles à sa prise de décision et d'évaluer rigoureusement la performance des CLE. 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 2002-2003, permettant le suivi d'un ensemble d'indicateurs opérationnels utiles aux gestionnaires et à la gestion courante de l'organisation. Emploi-Québec compte également systématiser en 2002-2003 ses contrôles de la qualité et de la fiabilité de l'information de gestion. Emploi-Québec poursuivra la modernisation de son système informatique. Finalement, chaque fois que cela sera pertinent³¹ et possible, des données de gestion selon le sexe seront produites.

- c) **Améliorer 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 systématisant la collecte et 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 l'analyse de l'information et des problématiques afin de mettre en évidence ce qui est spécifique aux diverses clientèles, notamment aux femmes, ainsi qu'à la formation du personnel sur l'IMT, à la vulgarisation et à la diffusion de l'information sur le marché du travail
- d) **Renforcer le partenariat**. 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 font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc 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, par celle 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 poursuite des efforts en vue de mettre en œuvre la politique de recours aux ressources externes, lesquelles jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité en leur assurant un effet de levier. Par ailleurs, Emploi-Québec verra à former le personnel sur le partenariat. Emploi-Québec poursuivra également ses efforts (voir la section 1.B)) de concertation avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problématiques, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.
- e) **Réaliser des évaluations des mesures et des services d'Emploi-Québec**. L'évaluation sommative des mesures actives offertes aux individus se poursuivra en 2002-2003. Il est prévu de compléter l'évaluation des effets nets des mesures, de poursuivre l'évaluation des acquis de la formation et de la diplomation et de réaliser l'évaluation de la mesure *Soutien au travail autonome*. Un cadre d'évaluation des projets de formation en entreprise financés en vertu des projets majeurs et des projets économiques d'envergure sera élaboré et l'évaluation de ces projets sera réalisée en 2002-2003. Une évaluation du rendement des investissements associés à la mise en place des mesures suivra l'évaluation des effets. Il est prévu d'amorcer des évaluations de mesures ou de services offerts par des ressources externes (Entreprises d'insertion, Carrefours jeunesse-emploi). Les évaluations de mise en œuvre qui s'inscrivent dans le cadre des Ententes Canada-Québec sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées et sur les projets pilotes visant les travailleurs âgés devraient se terminer en 2002-2003. Plusieurs volets des évaluations des interventions offertes spécifiquement aux prestataires de l'assistance-emploi (*Destination emploi*, *l'Obligation de parcours* pour les personnes de moins de 25 ans et *Solidarité jeunesse*) se termineront aussi en 2002-2003. Enfin, le Fonds de lutte contre la pauvreté, renouvelé pour 2000-2003, sera évalué sous l'angle de son fonctionnement et de ses effets nets. La stratégie d'évaluation de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* se poursuivra en 2002-2003 par l'évaluation auprès des employés. L'évaluation de l'intervention sectorielle sera complétée en 2002-2003. L'évaluation de la qualité des services, en termes de mesure des attentes de la clientèle, de l'importance qu'elle accorde à ces attentes et du niveau de satisfaction à l'égard des engagements de la Déclaration de service aux citoyens, amorcée en 2001-2002, se poursuivra en 2002-2003. La réalisation de sondages, combinée au développement de l'information de gestion, s'inscrit dans une logique d'amélioration continue des services.
- f) **Soutenir la planification régionale et locale**. Le mode de gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités des marchés du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est également dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec. Dans la foulée des activités de

formation sur le cycle de planification et sur les outils de la planification stratégique réalisées en 2001-2002 auprès des directions régionales, les efforts se poursuivront en 2002-2003 en vue d'améliorer l'arrimage entre la planification stratégique et la planification budgétaire et opérationnelle d'Emploi-Québec 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.

- g) **Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.** La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec constituent des tâches complexes. 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 financement, 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 tient au fait que les budgets sont accordés sur une base annuelle alors qu'un bon nombre d'interventions s'échelonnent 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 2002-2003. *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. L'accent sera mis en 2002-2003 sur l'amélioration de l'arrimage entre le plan d'action et la planification budgétaire et opérationnelle, tant au niveau local, régional que national. En matière de *suivi budgétaire*, les travaux et activités en vue d'améliorer les rapports de gestion, de contrôle budgétaire et informationnels se poursuivront, ainsi que les activités visant à s'assurer de la maîtrise des données à tous les paliers. En matière de *contrôle budgétaire*, la planification des engagements mensuels cumulatifs pour 2002-2003 (annexe A - Tableau A.4) servira de point de référence général pour le suivi et le contrôle des engagements. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année en autant qu'est préservé l'équilibre final.

Cible de résultat 2002-2003

	Cibles 2001-2002	Cibles 2002-2003
22. Taux de satisfaction des usagers à l'égard de leur participation aux interventions d'Emploi-Québec ³²	-	80,0 % ³³

3. LES RESSOURCES ALLOUÉES

Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2002-2003 », présente, ventilées par source de financement, les informations sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec en 2002-2003, 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 par rapport au budget de l'année précédente.

Le budget d'intervention disponible au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) s'élève, pour l'année 2002-2003, à 792,0 M\$, dont 200,5 M\$ de Fonds du Québec et 591,5 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 doivent être utilisés pour l'aide aux participants de l'assurance-emploi³⁴. 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 2002-2003, inférieur de 10,4 M\$ à celui de 2001-2002. Trois facteurs expliquent cette baisse : la programmation budgétaire n'inclut pas l'utilisation de surplus accumulés au FDMT alors que la répartition initiale de 2001-2002 incluait 17 M\$ des périmés anticipés à la fin de l'année antérieure, le transfert de 0,6 M\$ au Ministère du conseil exécutif en regard de la centralisation des budgets gouvernementaux de communication, et le retour au FDMT des 7,2 M\$ dont l'OPHQ disposait en 2001-2002 pour couvrir les engagements reports des Contrats d'intégration au travail. Par ailleurs, la somme disponible en provenance du Compte d'assurance-emploi, par rapport aux crédits antérieurs, est en hausse de 0,85 M\$³⁵.

L'enveloppe centrale contient 103,9 M\$: 105,9 M\$ aux divers postes centraux, incluant 48 M\$ pour les projets économiques d'envergure et les projets majeurs, et 2 M\$ anticipés au niveau des recouvrements pour en permettre la planification dès le début de l'année, considérant que les sommes recouvrées dans les mesures actives y sont réinvesties.

De son côté, l'enveloppe régionale s'établit à 688,1 M\$, une diminution de 7,8 M\$ par rapport à l'année précédente. Le tableau A.3 présente la répartition du budget d'intervention entre les régions. Le budget de la Table métropolitaine de Montréal, financé par les régions visées par la Table, passe de 5 M\$ à 4 M\$.

L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget régional d'intervention. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec, adopté par la CPMT au début d'Emploi-Québec et ajusté à chaque année avec les données socio-économiques les plus récentes, est à la base de la répartition 2002-2003. Des ajustements sont apportés à l'application du modèle, afin de tenir compte de certaines particularités. Ainsi, pour la prochaine année, le budget de chacune des régions, outre celui des régions Bas St-Laurent et Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine pour lesquelles des dispositions spécifiques ont été définies, correspond à leur part relative du modèle.

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 réalisée conformément au modèle de répartition en fonction de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emploi plus élevées ou par une création d'emplois moindre. Comme l'indique l'annexe B, la répartition régionale s'écarte peu de la répartition souhaitée par le modèle de répartition régionale, et la somme des écarts diminue à chaque année.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement, 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 3,48 % en 2001-2002, et finalement à 1,99% en 2002-2003.

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 1 592 900 \$. Cette somme fait l'objet d'un poste budgétaire distinct.

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Les cibles présentées à la section 2 ont été établies en fonction des prévisions concernant notamment les résultats obtenus par Emploi-Québec en 2001-2002, les budgets disponibles en 2002-2003 et la situation du marché du travail en 2002-2003.

Ces cibles sont préliminaires et elles seront révisées en septembre 2002 sur la base des résultats réels d'Emploi-Québec en 2001-2002, des budgets effectivement disponibles en 2002-2003 et des prévisions économiques révisées pour 2002-2003. C'est d'ailleurs la procédure adoptée depuis déjà deux ans.

ANNEXE A

Tableau A.1
Fonds de développement du marché du travail
Budget d'intervention 2002-2003
(en milliers de dollars)

Budget FDMT	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2001-2002 - Crédits au FDMT	210 898,8	590 646,0	801 544,8
Surplus accumulés au FDMT (aucune disponibilité)	(17 000,0)		(17 000,0)
Ajustement des crédits	(597,9)	-	(597,9)
Variation avec le montant de l'Entente C.-Q. Note 1	-	850,0	850,0
Contrats d'intégration au travail Note 2	7 200,0	-	7 200,0
2002-2003 Crédits au FDMT	200 500,9	591 496,0	791 996,9
2002-2003 Budget FDMT	200 500,9	591 496,0	791 996,9
Proportion par sources de financement	25,3%	74,7%	

Répartition entre l'enveloppe centrale et l'enveloppe régionale	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE			
Intervention sectorielle	-	12 500,0	12 500,0
Commandites Emploi-Québec	transfert	-	-
CSST	750,0	250,0	1 000,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0	-	500,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	225,0	-	225,0
Sprint	14,0	26,0	40,0
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	33 400,0	33 400,0
Projets économiques d'envergure	1 000,0	32 000,0	33 000,0
Projets majeurs	1 000,0	14 000,0	15 000,0
Réserve de stabilisation	2 802,1	7 412,0	10 214,1
Budget central	6 291,1	99 588,0	105 879,1
Proportion par sources de financement	5,9%	94,1%	
Réinvestissement des recouvrements anticipés Note 3	(622,0)	(1 378,0)	(2 000,0)
Enveloppe centrale totale	5 669,1	98 210,0	103 879,1
ENVELOPPE RÉGIONALE			
Contrats d'intégration au travail	18 619,0	-	18 619,0
Ententes avec les autochtones Note 4	1 000,0	-	1 000,0
Budget réparti aux régions Note 5	175 212,8	433 286,0	608 498,8
Budget des régions	194 831,8	433 286,0	628 117,8
Formation au MEQ	-	60 000,0	60 000,0
Enveloppe régionale totale	194 831,8	493 286,0	688 117,8
Proportion par sources de financement	28,3%	71,7%	
TOTAL DU BUDGET FDMT	200 500,9	591 496,0	791 996,9

Note 1. La contribution de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail s'élève à 597 316 K\$ (À confirmer). L'écart de 5 820 K\$ correspond à la somme retenue au niveau des crédits pour le ministère des Régions pour des activités relatives au soutien au travail autonome. La variation avec la contribution de l'Entente est la différence entre cette somme, moins les 5 820 K\$ précédemment mentionnés, moins les 590 646 K\$ inscrits aux crédits de 2001-2002.

Note 2. Cette somme correspond à celle dont disposait l'OPHQ en 2001-2002 pour couvrir les engagements reports des Contrats d'intégration au travail. Le budget relatif aux CIT est entièrement réparti aux régions, et il est composé de 13 619 K\$ pour les contrats réguliers, et de 5 000 K\$ pour les contrats avec les personnes avec contraintes sévères à l'emploi (SOFI).

Note 3. Cette somme est prise en compte dans la répartition initiale pour en permettre la planification, car elle deviendra disponible pour les mesures actives.

Note 4. Ententes autochtones: 1 000 K\$ ARK (Enveloppe régionale) et 800 K\$ Raglan II (Projets majeurs).

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

Tableau A.2
Fonds de développement du marché du travail
Variation du budget d'intervention
entre les exercices 2001-2002 et 2002-2003
(en milliers de dollars)

VARIATION DU BUDGET	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
2001-2002 - Crédits au FDMT	210 898,8	590 646,0	801 544,8
2002-2003 Crédits au FDMT	200 500,9	591 496,0	791 996,9
Variation entre les deux exercices	(10 397,9)	850,0	(9 547,9)

DÉTAILS DES VARIATIONS	Fonds du Québec	Compte d'assurance- emploi	TOTAL
Variation du budget			
Surplus accumulés au FDMT (aucune disponibilité)	(17 000,0)	-	(17 000,0)
Contrats d'intégration au travail	7 200,0	-	7 200,0
Ajustement des crédits	(597,9)	-	(597,9)
Variation avec le montant de l'Entente C.-Q.	-	850,0	850,0
2002-2003 Variation du budget FDMT	(10 397,9)	850,0	(9 547,9)
Variation de l'enveloppe centrale			
Intervention sectorielle	-	400,0	400,0
Commandites Emploi-Québec	(400,0)	-	(400,0)
CSST	(150,0)	(50,0)	(200,0)
Office franco-québécois pour la jeunesse	-	-	-
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	75,0	-	75,0
Sprint	(86,0)	(174,0)	(260,0)
Services d'aide à l'emploi des CJE	-	400,0	400,0
Projets économiques d'envergure	(2 000,0)	2 000,0	-
Projets majeurs	(1 000,0)	1 000,0	-
Réserve de stabilisation	(197,9)	412,0	214,1
Variation du budget central	(3 758,9)	3 988,0	229,1
Réinvestissement des recouvrements anticipés	(622,0)	(1 378,0)	(2 000,0)
Variation de l'enveloppe centrale	(4 380,9)	2 610,0	(1 770,9)
Variation de l'enveloppe régionale			
Contrats d'intégration au travail	7 200,0	-	7 200,0
Ententes avec les autochtones	-	-	-
Enveloppe répartie aux régions	(13 217,0)	(1 760,0)	(14 977,0)
Variation du budget des régions	(6 017,0)	(1 760,0)	(7 777,0)
Formation au MEQ	-	-	-
Variation de l'enveloppe régionale	(6 017,0)	(1 760,0)	(7 777,0)
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET	(10 397,9)	850,0	(9 547,9)

Tableau A.3
Répartition régionale du budget d'intervention 2002-2003
(en milliers de dollars)

Régions	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi			BUDGET 2002-2003				
	Répartition	ARK	CIT	TOTAL	Répartition	Table métropolitaine	TOTAL	Répartition	Table métropolitaine	ARK	CIT	TOTAL
Régions												
Abitibi-Témiscamingue	4 254,6		904,1	5 158,7	10 716,7	-	10 716,7	14 971,3	-	-	904,1	15 875,4
Bas St-Laurent	6 013,3		1 455,1	7 468,4	17 766,4	-	17 766,4	23 779,7	-	-	1 455,1	25 234,8
Capitale nationale	14 851,9		1 233,9	16 085,8	37 639,8	-	37 639,8	52 491,7	-	-	1 233,9	53 725,6
Centre du Québec	4 711,3		758,0	5 469,3	13 016,8	-	13 016,8	17 728,1	-	-	758,0	18 486,1
Chaudière-Appalaches	6 006,7		1 052,2	7 058,9	19 243,3	-	19 243,3	25 250,0	-	-	1 052,2	26 302,2
Côte-Nord	2 604,4		465,5	3 069,9	7 528,5	-	7 528,5	10 132,9	-	-	465,5	10 598,4
Estrie	6 388,2		586,3	6 974,5	16 991,0	-	16 991,0	23 379,2	-	-	586,3	23 965,5
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	5 036,2		1 134,1	6 170,3	16 721,8	-	16 721,8	21 758,0	-	-	1 134,1	22 892,1
Île-de-Montréal	55 850,7		3 646,7	59 497,4	105 132,0	(1 909,1)	103 222,9	160 982,7	(1 909,1)	-	3 646,7	162 720,3
Lanaudière	8 116,6		770,4	8 887,0	22 509,0	(363,2)	22 145,8	30 625,6	(363,2)	-	770,4	31 032,8
Laurentides	9 326,0		819,9	10 145,9	25 344,2	(411,1)	24 933,1	34 670,2	(411,1)	-	819,9	35 079,0
Leval	5 526,0		624,1	6 150,1	17 457,5	(272,8)	17 184,9	22 983,5	(272,8)	-	624,1	23 335,0
Mauricie	8 211,0		890,4	9 101,4	18 848,1	-	18 848,1	27 059,1	-	-	890,4	27 949,5
Montérégie	22 983,8		2 370,5	25 334,3	85 078,4	(1 044,0)	84 034,4	88 040,2	(1 044,0)	-	2 370,5	89 366,7
Nord-du-Québec	664,9	1 000,0	59,0	1 723,9	2 725,8	-	2 725,8	3 390,7	-	1 000,0	59,0	4 449,7
Outaouais	7 120,0		776,6	7 896,6	16 609,1	-	16 609,1	23 729,1	-	-	776,6	24 505,7
Saguenay/Lac St-Jean	7 567,2		1 072,2	8 639,4	19 959,6	-	19 959,6	27 526,8	-	-	1 072,2	28 599,0
Total des régions	175 212,8	1 000,0	18 619,0	194 831,8	433 286,0	(4 000,0)	429 286,0	608 498,8	(4 000,0)	1 000,0	18 619,0	624 117,8
Table métropolitaine de Montréal	-			-	-	4 000,0	4 000,0	-	4 000,0	-	-	4 000,0
Formation au MEQ	-			-	60 000,0		60 000,0	60 000,0	-	-	-	60 000,0
Total de l'enveloppe régionale	175 212,8	1 000,0	18 619,0	194 831,8	493 286,0	-	493 286,0	668 498,8	-	1 000,0	18 619,0	688 117,8
Central												
Budget central	6 291,1			6 291,1	99 588,0	-	99 588,0	105 879,1	-	-	-	105 879,1
Réinvestissement des recouvrements	(622,0)			(622,0)	(1 378,0)	-	(1 378,0)	(2 000,0)	-	-	-	(2 000,0)
TOTAL DU FDMT	180 881,9	1 000,0	18 619,0	200 500,9	591 496,0	-	591 496,0	772 377,9	-	1 000,0	18 619,0	791 996,9

Tableau A.4

Planification des engagements mensuels cumulatifs du budget d'intervention 2002-2003

(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	24,4 \$	52,7 \$	77,1 \$	40%	109,4 \$	120,3 \$	229,8 \$	38%	133,9 \$	173,0 \$	306,9 \$	39%
Mai	27,5 \$	77,7 \$	105,2 \$	54%	124,1 \$	209,1 \$	333,1 \$	58%	151,5 \$	286,7 \$	438,3 \$	55%
Juin	29,7 \$	97,1 \$	126,8 \$	65%	132,6 \$	270,1 \$	402,7 \$	67%	162,3 \$	367,2 \$	529,5 \$	67%
Juillet	31,9 \$	106,2 \$	138,1 \$	71%	139,5 \$	298,1 \$	437,6 \$	73%	171,4 \$	404,3 \$	575,7 \$	73%
Août	35,6 \$	115,5 \$	151,1 \$	78%	162,2 \$	323,2 \$	485,3 \$	81%	197,8 \$	438,6 \$	636,4 \$	80%
Septembre	39,5 \$	124,5 \$	164,0 \$	84%	185,6 \$	349,5 \$	535,0 \$	90%	225,1 \$	473,9 \$	699,0 \$	88%
Octobre	42,3 \$	131,2 \$	173,5 \$	89%	200,4 \$	368,8 \$	569,2 \$	95%	242,6 \$	500,1 \$	742,7 \$	94%
Novembre	44,5 \$	136,0 \$	180,5 \$	93%	207,9 \$	383,7 \$	591,6 \$	99%	252,3 \$	519,7 \$	772,0 \$	97%
Décembre	45,8 \$	138,3 \$	184,1 \$	95%	209,0 \$	390,7 \$	599,7 \$	100%	254,8 \$	529,0 \$	783,9 \$	99%
Janvier	47,3 \$	147,7 \$	195,0 \$	100%	212,1 \$	389,9 \$	602,0 \$	101%	259,4 \$	537,6 \$	797,0 \$	101%
Février	47,9 \$	148,1 \$	196,0 \$	101%	212,3 \$	391,1 \$	603,3 \$	101%	260,2 \$	539,2 \$	799,3 \$	101%
Mars	48,1 \$	146,6 \$	194,7 \$	100%	211,0 \$	386,3 \$	597,3 \$	100%	259,1 \$	532,9 \$	792,0 \$	100%

Notes : La répartition entre participants et intervenants externes est inscrite à titre indicatif. Les intervenants externes incluent les subventions salariales, les contrats d'intégration au travail, les réseaux d'enseignement, et les ressources communautaires. Le total au Compte d'assurance-emploi correspond à la valeur de la contribution disponible.

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 décloisonnement 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 2002-2003, des dispositions ont été appliquées, comme ce fut le cas les années précédentes, afin d'éviter les variations budgétaires trop importantes qui pourraient résulter de l'application pure et simple du modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec.

Dans cette perspective, le budget de chacune des régions pour l'année 2002-2003, outre celui des régions Bas St-Laurent et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine pour lesquelles des dispositions spécifiques ont été définies, correspond à leur part relative du modèle. La région Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine reçoit, depuis le début d'Emploi-Québec, un budget largement supérieur à sa part relative : son budget de 2002-2003 a été fixé à 1 M\$ de moins que celui de 2001-2002, ce qui lui attribue près de 21,8 M\$, comparativement aux 16,5 M\$ que lui alloue le modèle de répartition. Quant à la région Bas St-Laurent, elle se voit attribuer une réduction moindre que celle découlant du modèle.

Les écarts entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement, 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 3,48 % en 2001-2002, et finalement à 1,99% en 2002-2003.

ANNEXE C

NOUVELLES PARTICIPATIONS ⁽¹⁾ AUX INTERVENTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC PRÉVUES EN 2001-2002 VENTILÉES PAR MESURE ET SELON CERTAINES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES PARTICIPANTS

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	nées hors Canada
Activité d'aide à l'emploi et services d'aide à l'emploi	217 966	48,2 %	29,7 %	26,0 %	12,2 %	14,3 %
Formation	45 266	53,3 %	43,2 %	14,5 %	16,4 %	17,1 %
Professionnelle et technique	22 530	49,0 %	43,4 %	13,0 %	15,2 %	6,9 %
générale et autres	22 736	57,6 %	43,1 %	15,9 %	17,7 %	27,2 %
Projets de préparation à l'emploi	10 326	59,2 %	51,9 %	13,4 %	18,0 %	15,7 %
Subventions salariales	16 931	48,3 %	30,7 %	27,6 %	11,4 %	5,9 %
Soutien au travail autonome	3 979	37,6 %	25,2 %	23,1 %	9,8 %	7,7 %
Supplément de retour au travail	16 815	43,0 %	33,7 %	17,9 %	18,2 %	10,1 %
Fonds de lutte et Insertion sociale	10 376	53,6 %	25,2 %	30,4 %	15,4 %	7,6 %
Autres	2 742	38,6 %	25,7 %	35,3 %	4,3 %	2,6 %
total des participations ⁽²⁾	324 401	48,9 % ou 158 632	32,4 % ou 105 105	23,7 % ou 76 883	13,4 % ou 43 469	13,4 % ou 43 469

(1) L'estimation des nouvelles participations de 324 401 est obtenue à partir du résultat cumulatif du 23 novembre 2001 (203 443), auquel ont été ajoutées les prévisions de décembre 2001 à mars 2002 (90 219) ainsi qu'un ajustement pour saisies à rebours des participations (30 739). Cette estimation de 324 401 nouvelles participations correspond à 242 090 nouveaux participants avec un ratio de 1,34 participation par participant.

(2) Les résultats se lisent comme suit : on estime à 324 401 le nombre de nouvelles participations au 31 mars 2001. De ces participations, 48,9 % auront été effectuées par des femmes. Ces dernières bénéficieront davantage de Projets de préparation à l'emploi (59,2 %) et seront moins présentes, notamment dans la mesure de soutien au travail autonome (37,6 %).

ANNEXE D

PRÉVISION DE L'UTILISATION DU BUDGET D'INTERVENTION PAR MESURE ET PAR SOURCE DE FINANCEMENT

ANNÉE FINANCIÈRE 2001-2002

(en milliers de dollars)

Prévision par mesures	
Formation de la main-d'œuvre	407 596,8
Services d'aide à l'emploi	95 985,6
Subventions salariales	91 591,7
Concertation pour l'emploi	81 127,5
Projets de préparation à l'emploi	63 531,7
Soutien au travail autonome	34 178,3
Contrats d'intégration au travail	11 419,0
Insertion sociale	11 334,1
Supplément de retour au travail	8 364,7
Recherche et innovation	2 467,9
Dépenses non liées à une mesure	1 449,5
Ententes avec les autochtones	1 792,0
Commandites Emploi-Québec	600,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	500,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	150,0
SPRINT	100,0
Activités d'aide à l'emploi	61,4
Fonds Commissaire de l'industrie de la construction	46,5
Total de la prévision	812 296,8

Prévision par sources de financement	
Fonds du Québec	216 555,8
Compte d'assurance emploi	595 741,0
Total de la prévision	812 296,8

La prévision totale correspond correspond au budget au 1^{er} mars 2002.

La somme au Compte d'assurance-emploi correspond à la contribution disponible dans le cadre de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

¹ Les cibles dont il est fait état sont les cibles révisées en septembre 2001 comme cela était prévu au plan d'action 2001-2002 sur la base des résultats définitifs d'Emploi-Québec en 2000-2001, des budgets effectivement disponibles pour de nouvelles activités en 2001-2002 et des prévisions économiques révisées.

² Cette prévision correspond à 324 401 nouvelles participations avec un ratio de 1,34 participation par participant. L'estimation de 324 401 nouvelles participations est obtenue à partir du résultat cumulé du 23 novembre 2001 (203 443), auquel ont été ajoutées les prévisions de nouvelles participations de décembre 2001 à mars 2002 (90 219) ainsi qu'un rajustement pour saisies à rebours des participations (30 739).

³ 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.

⁴ Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des responsables de famille monoparentale dans l'ensemble des participants en date du 24 octobre (13,4 %), au total estimé de nouveaux participants pour l'année.

⁵ Cette estimation est obtenue en appliquant la part relative des moins de 30 ans dans l'ensemble des participants en date du 24 octobre (32,4 %), au total estimé de nouveaux participants pour l'année.

⁶ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulé d'octobre (163 951) auquel on a ajouté les résultats prévus de novembre 2001 à mars 2002 (78 100). Ce résultat exclut les vacances signalées par l'entremise des services de placement en ligne.

⁷ 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.

⁸ Cette prévision est obtenue à partir du résultat cumulé des volets admissibles de la mesure de concertation en date du 24 octobre (2 262), auquel on a ajouté le résultat de novembre 2001 à mars 2002 (900).

⁹ Cette prévision est obtenue à partir des résultats cumulés d'octobre de retours en emploi (81 803). Ont été ajoutés les résultats prévus de novembre 2001 à mars 2002 (32 600).

¹⁰ Cette estimation est obtenue à partir du résultat cumulé d'octobre (200 M\$) auquel a été ajouté le résultat prévu de novembre 2001 à mars 2002 (126 M\$).

¹¹ Ces priorités sont : 1) accroître la compétitivité des entreprises en mettant en œuvre une stratégie favorisant les nouvelles pratiques d'affaires; 2) assurer aux entreprises la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et assurer à la main-d'œuvre l'accès à l'emploi; 3) offrir des activités de développement des compétences des dirigeants et du personnel adaptées aux besoins; 4) soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois, prévenir les mises à pied; 5) développer l'information sur le marché du travail; 6) adopter une approche flexible dans la réponse aux projets d'entreprises reconnues comme chefs de file dans leur secteur ou aux initiatives qui ont un effet structurant sur la production et l'emploi au niveau national et sectoriel; 7) favoriser l'essaimage d'entreprises.

¹² Pour un énoncé plus complet des problématiques, voir le document *Problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du plan d'action annuel d'Emploi-Québec*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, gouvernement du Québec, janvier 2002.

¹³ La cible 2002-2003 correspond à une baisse de 0,4 % par rapport au résultat de 2000-2001 alors que l'indice de l'offre d'emploi devrait diminuer de 12,3 % au cours de la même période, ce qui se traduira par une hausse de 13,6 % du taux de pénétration du Service national de placement dans le marché.

¹⁴ Dans tous les cas, la variation inscrite sous la cible 2002-2003 correspond à la variation de cette dernière par rapport à la cible révisée 2001-2002.

¹⁵ La perception que les usagers ont des services publics d'emploi ne dépend pas que de la qualité de la prestation de services mais aussi du plus ou moins grand succès de leur démarche d'emploi. Le maintien en 2002-2003 de la cible à son niveau de 2001-2002 pose un défi à Emploi-Québec dans la mesure où l'on s'attend à une détérioration des conditions du marché du travail.

¹⁶ 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 égale ou 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ Dans une perspective proactive, 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.

¹⁹ La cible 2002-2003 — dont 51,6 % 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 2002-2003, 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. Cette cible pourrait être légèrement inférieure au résultat de 2001-2002 compte tenu de l'objectif d'augmenter la proportion des nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec qui sont des prestataires de l'assistance-emploi.

²⁰ Cette cible sera ajustée au besoin pour faire suite au Plan d'action sur la formation continue. La cible proposée représente une augmentation de 4,9 % par rapport au résultat prévu pour 2001-2002.

²¹ 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.

²² 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 5 et 10 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.

²³ 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 2002-2003 et de la cible du taux d'emploi de ces participants en 2002-2003.

²⁴ Cette cible de taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de -2,2 % au résultat de 2000-2001. Cet ajustement est la somme de trois ajustements, soit 1) un ajustement de -0,2 % pour la baisse prévue du taux d'emploi de la population du Québec; 2) un ajustement de +1 % pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec; 3) un ajustement de -3,0 % 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 (de 41,5 % à 51,6 %) et du fait que le taux d'emploi de ces derniers est 30 % plus faible que celui des autres clientèles. Les autres cibles de taux d'emploi sont établies de la même manière, à l'exception de la cible du taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi pour laquelle l'ajustement 3) ne s'applique pas.

²⁵ Voir le document *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000. Cette stratégie est fondée sur :

- *la reconnaissance du caractère spécifique des problèmes auxquels sont confrontées les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le comité aviseur pour les femmes en ce qui touche notamment l'identification des problématiques spécifiques aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;*
- *le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration 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*

²⁶ Ces projets visent les travailleurs de 55 ans et plus.

²⁷ Cette cible correspond à une augmentation de 11,1 % du résultat prévu pour 2001-2002.

²⁸ Cette cible correspond à 13,1 % de la cible de nouveaux participants, soit la même proportion qu'en 2001-2002.

²⁹ Cette cible correspond à 35,3 % de la cible de nouveaux participants, soit la même proportion qu'en 2001-2002.

³⁰ 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 sa convention de performance et d'imputabilité. 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.

³¹ Notamment lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

³² Il s'agit de la proportion des personnes qui affirment que leur participation a répondu à leurs besoins. Cet indicateur renvoie donc à la perception que les usagers ont de la qualité des services reçus. Ceci ne donne pas nécessairement une bonne indication de la qualité réelle et de la performance de ces services. Cette dernière doit plutôt être évaluée en fonction de l'impact de ces services sur l'insertion ou le maintien en emploi des personnes aidées et de l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées.

³³ La perception que les usagers ont des services publics d'emploi ne dépend pas que de la qualité de la prestation de services mais aussi du plus ou moins grand succès de leur démarche d'emploi. La cible de 2002-2003 correspond au résultat estimé par la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale alors que le contexte conjoncturel était plus favorable. Cette cible pose un défi à Emploi-Québec. Voir Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, *Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec : Satisfaction des participantes et des participants à l'égard de services offerts*, Ministère de la Solidarité sociale, direction générale des politiques, avril 2000.

³⁴ Un participant de l'assurance-emploi est une personne en chômage pour laquelle une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois (60 mois dans le cas des congés parentaux).

³⁵ Ce montant reste à être confirmé par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada.