



2007-2008 *Plan d'action annuel
d'Emploi-Québec*

RÉDACTION

**Direction générale adjointe de la planification,
de la performance et de l'information sur le marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

ÉDITION

**Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

**Ce plan d'action peut être consulté sur le site
Internet du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca.**

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

ISBN : 978-2-550-49841-4 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-49842-1 (en ligne)

Bibliothèque et Archives Canada

ISSN : 1718-9063 (imprimé)

ISSN : 1716-7124 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, 2007



TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre	5
Mot de présentation	7
Emploi-Québec, une agence renouvelée	9
La mission d'Emploi-Québec	9
Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec	10
Les services publics d'emploi	17
Problématiques, stratégies et cibles de résultats	18
Les ressources allouées	29
Les services de solidarité sociale	31
Problématiques, stratégies et cibles de résultats	32
Les ressources allouées	36
Les facteurs de contingence	37
Annexe A	
Fonds de développement du marché du travail	39
Annexe B	
Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions	43
Annexe C	
Cibles de résultats du plan d'action 2006-2007	45
Notes de fin de document	47

MESSAGE DU MINISTRE

En 2006, l'emploi était en hausse pour une dixième année consécutive. La proportion de Québécois de 15 à 64 ans qui occupent un emploi a atteint un nouveau sommet, et le taux de chômage son plus bas niveau en plus de trente ans. De plus, ces dernières années, la croissance de l'emploi a entraîné une forte baisse du nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Bien sûr, tous les secteurs ne bénéficient pas d'une conjoncture favorable et, comme société, plusieurs défis nous sont lancés. La mondialisation des échanges commerciaux et le vieillissement de la population, par exemple, nous poussent à redéfinir les standards de productivité de nos entreprises, à valoriser davantage la formation de la main-d'œuvre et à faire en sorte d'améliorer l'intégration au marché du travail des personnes qui s'en sont éloignées.

L'agence Emploi-Québec, par l'entremise de ses services d'emploi et de solidarité sociale, joue un rôle stratégique dans la réponse à ces défis. Au cours des dernières années, l'agence a ainsi rempli une fonction de premier plan au chapitre de l'intégration en emploi et du soutien aux personnes en situation de chômage, de pauvreté ou d'exclusion. Je tiens ici à souligner particulièrement sa participation aux initiatives gouvernementales visant les travailleurs âgés et ceux qui sont victimes de licenciements collectifs dans les secteurs les plus sensibles, la forêt notamment. Le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2007-2008, que j'ai l'honneur de présenter, s'inscrit en cohérence avec ces préoccupations, et se tournera encore davantage vers les jeunes, les personnes immigrantes ou issues d'une communauté culturelle, les femmes, les travailleuses et les travailleurs expérimentés, les personnes handicapées et les personnes les plus éloignées du marché du travail.

Ainsi, le Programme alternative jeunesse offrira aux jeunes une véritable solution alternative à l'aide financière de dernier recours, à laquelle sera associée une nouvelle mesure d'accompagnement, accessible à tous les jeunes éloignés du marché du travail désireux de se forger un projet vers l'emploi qui réponde à leurs aspirations.

Nous porterons aussi une attention particulière à la clientèle immigrante, bassin de main-d'œuvre très riche qu'il faudra davantage valoriser. Il s'agira non seulement d'adapter nos outils pour assurer une meilleure insertion professionnelle de ces personnes qui ont choisi de vivre au Québec, mais aussi, en partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, d'améliorer le recrutement des immigrants qualifiés à l'étranger en fonction des besoins du marché du travail.

Nous redoublerons également d'efforts en vue d'intégrer durablement au marché du travail les prestataires de l'aide sociale aptes au travail ou capables d'entreprendre une démarche vers l'emploi. Cette priorité demande que nous mobilisions l'ensemble de nos mesures et services d'emploi et de solidarité sociale, pour encourager et accompagner cette clientèle qui, en contrepartie, s'inscrit dans cette démarche vers l'emploi.

À cet égard, l'emploi est le cœur de notre mission et demeure le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. C'est dans ce sens que nous devons poursuivre nos efforts de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. C'est par la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail que nous réussirons à améliorer le niveau et la qualité de vie de l'ensemble des Québécois, lesquels font déjà l'envie de plusieurs.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,



Sam Hamad

MOT DE PRÉSENTATION

La nouvelle agence Emploi-Québec, dont ce document constitue le second plan d'action annuel, relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle est issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu et assure les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Le présent plan d'action comporte trois parties : la première partie traite de ce qui est commun aux services publics d'emploi et aux services de solidarité sociale, alors que la seconde et la troisième partie traitent de ce qui est propre, respectivement, aux services publics d'emploi et aux services de solidarité sociale.

La seconde partie du présent plan doit être établie de concert par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, puis être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail.

La troisième partie du présent document doit être décidée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la nouvelle agence, conformément à la Loi sur l'administration publique.

EMPLOI-QUÉBEC, UNE AGENCE RENOUVELÉE

La nouvelle agence Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi, gérés jusqu'en décembre 2005 par l'agence du même nom, et les services de solidarité sociale, gérés jusqu'alors par l'agence de la Sécurité du revenu¹.

Avec la mise en place de la gestion unifiée de ces services et d'un guichet unique pour leur prestation dans ses quelque 150 centres locaux d'emploi (CLE) et points de service, ainsi que la mise en commun des ressources à l'accueil, à l'évaluation et à la référence de la clientèle, Emploi-Québec s'inspire des meilleures pratiques des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) afin de renforcer l'efficacité des interventions pour l'insertion en emploi des prestataires, notamment ceux qui reçoivent de l'aide financière de dernier recours.

La gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'insertion en emploi des prestataires de la sécurité du revenu et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, en assurant un continuum de services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

La création de la nouvelle agence Emploi-Québec s'inscrit parmi les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État, visant à assurer aux citoyennes et aux citoyens des services plus accessibles, mieux adaptés aux particularités des différentes clientèles et des régions, plus efficaces et qui répondent aux besoins de la population de la meilleure façon possible et au meilleur coût.

C'est dans cette même perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec situe son action dans le 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, en fonction du contexte socioéconomique et de son contexte organisationnel;
- c) son rapport annuel de gestion, qui rend compte de ses résultats et du degré d'atteinte de ses objectifs.

Par ailleurs, afin de tirer le meilleur parti de la réorganisation de ses services et de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat.

Manifestation de ce partenariat, l'entente² conclue en décembre 2005 entre la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui prévoit le renforcement du rôle des partenaires. Par cette entente, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a délégué à la CPMT des responsabilités accrues en matière de main-d'œuvre et d'emploi, notamment à l'égard du développement des compétences en milieu de 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 et son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale.

La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population, tant du point de vue du niveau de vie de sa population que du point de vue de l'équilibre du marché du travail et du maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre ainsi qu'aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

1. Des discussions sont en cours avec la Ville de Montréal quant à l'offre de services unifiée sur ce territoire.

2. « Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre », entente intervenue entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, 9 décembre 2005.

L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies. Elle offre également un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

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

L'évolution à court terme du marché du travail

L'emploi était en hausse pour une dixième année consécutive en 2006, avec un gain de 48 000 postes, dont 36 000 à temps plein. Le Québec comptait alors 636 000 emplois et 509 000 emplois à temps plein de plus qu'en 1996, soit respectivement la moitié et les deux tiers des gains réalisés au cours des 30 dernières années. La croissance de 2006 était inférieure à la moyenne des dix dernières années, mais suffisante pour hisser le taux d'emploi (de 70,1 % à 70,4 %) et le taux d'emploi à temps plein (de 57,7 % à 57,9 %) à des niveaux encore inégalés³.

Le taux d'activité (76,6 %) était essentiellement le même qu'en 2005 (76,5 %) et un peu en deçà du record de 76,9 % établi en 2003. Le taux de chômage a diminué de 8,3 % à 8,0 %, le niveau le plus bas en plus de 30 ans. La durée moyenne du chômage s'est maintenue autour de 20 semaines pour la troisième année de suite. La hausse des salaires horaires moyen (18,87 \$) et médian (16,65 \$) a couvert l'inflation, comme elle l'a fait en moyenne depuis une dizaine d'années.

La proportion de Québécoises et de Québécois de 15 à 64 ans qui occupent un emploi a atteint un nouveau sommet en 2006, et le taux de chômage, un creux de plus de 30 ans, malgré la baisse la plus importante depuis 1991 de l'emploi manufacturier (- 34 000), qui n'occupe plus que 15,4 % des travailleuses et des travailleurs. La croissance très robuste des services (+ 73 000) a plus que compensé, et le niveau d'emploi dans la construction est resté élevé. L'emploi dans le secteur privé a connu sa plus forte augmentation depuis 2002, tandis que le nombre de travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que d'employées et employés du secteur public a très légèrement diminué.

Les universitaires avaient connu des difficultés et Montréal avait moins bien fait que la plupart des autres régions entre 2000 et 2005. La forte croissance des services, concentrée en 2006 dans les secteurs intensifs en savoir, aura permis d'améliorer sensiblement la situation dans les deux cas. Mais les signes de sous-emploi des diplômées et diplômés n'ont pas disparu complètement, et Montréal demeure l'une des régions qui ont le moins profité du dernier cycle de croissance. Cela dit, les taux d'emploi sont restés près de leurs sommets, et les taux de chômage près de leurs creux, dans toutes les régions, malgré les mises à pied qui ont notamment touché le secteur du bois.

Par ailleurs, le marché du travail des personnes peu scolarisées avait été particulièrement favorable entre la fin des années 1990 et 2005, facilitant notamment la diminution du taux d'assistance sociale. Il l'est demeuré en 2006, malgré un léger ralentissement, tandis que le taux d'assistance sociale (18 à 64 ans) a baissé légèrement à 7,5 %, son niveau le plus bas depuis 1979.

Parmi la population de 25 à 54 ans, le taux de chômage a plus diminué chez les hommes (7,4 %) que chez les femmes (6,6 %) en 2006, mais il était plus élevé chez les hommes pour une quinzième année d'affilée. Le taux de chômage (13,6 %) et le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans ont peu varié, et leurs conditions sont demeurées parmi les meilleures des 30 dernières années. Les 55 à 64 ans ont affiché la plus forte hausse de taux d'emploi pour une cinquième année consécutive, mais ils sont toujours ceux qui accusent le plus de retard à ce chapitre en comparaison de nos voisins immédiats et de plusieurs pays de l'OCDE⁴.

La croissance économique était faible en 2006 et on s'attend à ce qu'elle le soit encore en 2007. Elle devrait cependant être suffisante pour maintenir le taux d'emploi près du sommet. Ce scénario repose notamment sur un repli ordonné de la construction aux États-Unis, un prix du pétrole et un dollar canadien un peu plus bas qu'en 2006, et une demande intérieure qui reste solide, en raison du taux d'emploi élevé et de son impact favorable sur les revenus. Autrement, le Québec pourrait connaître un ralentissement plus marqué, mais il semble peu probable que cela aille jusqu'à provoquer une hausse du chômage de l'ampleur de celles que nous avons connue dans le passé, parce que notre population croît désormais plus lentement et est beaucoup plus scolarisée. Pour ce qui est des perspectives économiques à plus long terme, le problème de la faible productivité du Québec demeure entier et freinera invariablement la croissance s'il n'est pas réglé.

3. Le taux d'emploi dépend du taux d'activité de la population et du taux de chômage. Le taux d'activité correspond à la proportion de la population en âge de travailler qui participe au marché du travail (population active), c'est-à-dire qui est soit en emploi, soit sans emploi, mais à la recherche active d'un emploi (le chômage). Le taux de chômage correspond à la proportion de la population active qui est en chômage. Les taux d'activité et d'emploi sont calculés sur la base de la population de 15 à 64 ans et le taux de chômage, sur celle de 15 ans et plus. Toutes les données présentées dans cette section du texte se rapportent aux moyennes des douze mois de chaque année.

4. Le taux d'emploi des 55 à 64 ans est ainsi passé de 40,3 % en 2001 à 48,3 % en 2006 au Québec, mais il demeurait sensiblement plus faible qu'en Ontario (58,5 %) et qu'aux États-Unis (61,8 %), où il a aussi augmenté. Par ailleurs, le taux d'emploi des 15 à 24 ans était un peu plus élevé au Québec (57,2 %) qu'en Ontario (56,1 %) et qu'aux États-Unis (54,2 %), et celui des 25 à 54 ans était sensiblement le même dans les trois cas (80,3 % au Québec, 82,1 % en Ontario et 79,8 % aux États-Unis). Un portrait semblable des écarts relatifs par groupe d'âge se dégage lorsqu'on compare le Québec aux pays de l'OCDE.

Le vieillissement de la population, le haut taux d'assistance sociale et la compétitivité menacée des entreprises du Québec

Le vieillissement de la population. La population d'âge actif du Québec (15-64 ans) croît lentement, et on s'attend à ce qu'elle décline à compter de 2012, alors que les besoins de main-d'œuvre sont appelés à augmenter en raison, notamment, du nombre élevé de postes qui devront être pourvus à la suite des départs à la retraite. Cette évolution démographique risque d'entraîner des pénuries de main-d'œuvre qui pourraient compromettre la croissance de l'économie et de l'emploi, une baisse des recettes fiscales, un accroissement des pressions sur les finances publiques et, au bout du compte, une réduction du niveau de vie de la population québécoise.

Le niveau de vie de la population québécoise dépend des facteurs suivants :

- La part de la population d'âge actif dans la population totale; cette part commencera à diminuer prochainement et à l'un des rythmes les plus rapides de l'OCDE;
- Le taux d'emploi qui, malgré les progrès des dernières années, demeure plus faible que dans la plupart des autres provinces canadiennes et qu'aux États-Unis, en raison du taux de chômage relativement élevé du Québec et de la faible participation au marché du travail de certains groupes de la population dont, notamment, les personnes de 55 à 64 ans;
- Les heures travaillées, en moyenne, par travailleuse et travailleur, qui sont plus élevées que dans plusieurs pays européens, mais les plus faibles au Canada et en Amérique du Nord;
- La productivité du travail, plus faible qu'au Canada, qu'aux États-Unis et que dans plusieurs pays européens⁵; de plus, cet écart s'est creusé au cours des dernières années en raison de la faible croissance de la productivité québécoise.

Certains pays européens atteignent un niveau de vie comparable à celui du Québec malgré un nombre relativement faible d'heures travaillées, parce qu'ils compensent cette faiblesse par une productivité nettement plus élevée. S'il veut maintenir son niveau de vie ou, à plus forte raison, l'augmenter, tout en continuant à travailler en moyenne moins d'heures qu'ailleurs en Amérique du Nord, le Québec doit nécessairement accroître davantage son taux d'emploi, en favorisant la participation au marché du travail du plus grand nombre possible, et améliorer sensiblement sa productivité.

Un haut taux d'assistance sociale malgré la baisse importante des dernières années. La forte croissance de l'emploi que le Québec a connue depuis le milieu des années 1990, en particulier de l'emploi faiblement qualifié, a contribué à une diminution importante du nombre de prestataires de la sécurité du revenu et de la proportion de la population qui bénéficie de cette aide (le taux d'assistance sociale). Le nombre de prestataires et le taux d'assistance sociale ont toutefois diminué de plus en plus lentement ces dernières années, d'une part parce que les conditions de l'emploi peu qualifié ont eu tendance à se stabiliser, après s'être grandement améliorées et, d'autre part, parce que les prestataires qui étaient les plus aptes à intégrer à court terme le marché du travail l'ont fait en premier. Le taux d'assistance sociale du Québec demeure par ailleurs, malgré sa diminution, le deuxième plus élevé parmi les dix provinces canadiennes, après celui de Terre-Neuve-et-Labrador.

Entre le sommet de 1996 et 2006, le nombre total de prestataires adultes de l'aide financière de dernier recours est passé de 558 000 à 383 000, soit une baisse de 31,4 %. Le nombre de prestataires qui étaient sans contraintes à l'emploi a diminué encore plus rapidement, soit presque de moitié (-47,7 %), passant de 298 000 à 156 000 au cours de la même période⁶.

À la suite de cette évolution, la part occupée par les personnes sans contraintes à l'emploi au sein de la population adulte de l'assistance sociale a diminué de 53,4 % en 1996 à 40,7 % en 2006, celle occupée par des personnes présentant des contraintes temporaires à l'emploi est demeurée relativement stable (de 26,7 % à 25,8 %), tandis que la place occupée par les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi a augmenté sensiblement, de 19,8 % à 33,5 %. La proportion de plus en plus grande de personnes présentes à l'aide financière de derniers recours de façon consécutive depuis au moins dix ans, qui est passée de 11 % en 1996 à 18,8 % en 2006 pour les prestataires qui n'ont pas de contraintes sévères à l'emploi, est un signe additionnel du plus grand éloignement du marché du travail des prestataires d'aujourd'hui, par rapport à ceux d'il y a cinq ou dix ans.

Une autre caractéristique qui distingue les prestataires d'aujourd'hui de ceux d'il y a dix ans est qu'une plus grande proportion d'entre eux sont nés hors du Canada. Toutefois, le nombre total des prestataires nés hors du Canada et arrivés depuis moins de trois ans a diminué. De 14 894 en juillet 2004, ce nombre est passé à 12 219 en février 2007, une baisse de 18,0 %, cela malgré une progression

5. Une situation qui s'explique en bonne partie par la faiblesse historique des taux d'investissement du secteur privé au Québec.

6. Sauf indication contraire, les données sur l'assistance sociale présentées dans cette section du texte se rapportent au mois de mars de chaque année.



importante du volume d'immigration au cours de cette période. Les difficultés d'insertion en emploi que peuvent éprouver les personnes immigrantes s'expliquent notamment par la non-reconnaissance des compétences et des diplômes acquis à l'étranger, l'absence d'expérience nord-américaine, la méconnaissance du français ou la présence de pratiques discriminatoires. Cette situation particulière mérite une analyse approfondie et requiert une concertation intersectorielle puisque la problématique et ses solutions pourraient bien concerner la mission de plusieurs ministères.

Le taux d'assistance sociale de la population québécoise de moins de 65 ans (adultes et enfants) a suivi la diminution du nombre d'adultes, passant d'un sommet de 12,7 % en 1996 à 7,9 % en 2005. Il s'agissait alors du taux le plus bas enregistré depuis 1978. Depuis la reprise du marché du travail du milieu des années 1990, le taux d'assistance sociale a toutefois diminué moins rapidement au Québec qu'en Ontario et que dans l'ensemble du Canada, où il se situait respectivement à 6,2 % et à 6,0 % en 2005. Toutes choses étant égales par ailleurs, les prestations de la sécurité du revenu versées au Québec auraient pu être réduites de 663 millions de dollars en 2005-2006 si le taux d'assistance sociale du Québec avait été le même que celui du Canada.

Différents facteurs contribuent à expliquer le taux d'assistance sociale relativement élevé du Québec par rapport à la moyenne canadienne : le contexte économique, les barèmes d'aide financière, les conditions d'accès à l'aide de dernier recours selon la province, la structure d'âge de la population ainsi que les valeurs sociales.

La compétitivité menacée des entreprises. Dans une économie aussi ouverte que celle du Québec, dont plus de 50 % du produit intérieur brut est exporté vers les autres provinces canadiennes ou vers les autres pays, la capacité des entreprises du Québec de maintenir et de créer des emplois dépend de façon cruciale de leur compétitivité. Cette compétitivité est menacée par la faiblesse relative de leur productivité, un taux de change du dollar canadien nettement moins favorable qu'il y a quelques années et l'intensification de la concurrence internationale, avec notamment l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, la fin de l'Accord multifibre et les avancées considérables sur le plan de l'exportation de plusieurs pays à bas salaires.

Comme il n'est ni souhaitable ni pensable que les entreprises du Québec concurrencent ces pays sur le terrain de la rémunération et des conditions de travail, la seule voie qui s'offre à elles pour accroître leur compétitivité réside dans l'amélioration de leur productivité. Cette productivité est particulièrement faible, et l'écart entre le Québec et ses principaux partenaires économiques tend à se creuser, comme nous l'avons déjà indiqué.

L'amélioration de la productivité présente donc plusieurs avantages pour le Québec :

- Dans un contexte de vieillissement rapide de sa population, elle constitue le principal moyen pour améliorer le niveau de vie tout en conservant des horaires de travail qui favorisent la conciliation travail-famille, en réduisant les pressions que ce vieillissement occasionnera sur les finances publiques et en maintenant, par le fait même, la capacité du gouvernement de financer ses programmes, notamment sociaux;
- Elle est le seul moyen qui permette à la fois, d'assurer la compétitivité des entreprises et leur capacité à préserver et à créer des emplois, et d'assurer le maintien et l'amélioration de la rémunération et de la qualité des emplois pour les travailleuses et les travailleurs;
- En permettant de produire plus de richesse pour une quantité de travail donnée, elle offre finalement la seule façon satisfaisante de concilier l'augmentation prévisible des besoins de main-d'œuvre et la réduction, qui semble inévitable, de la population d'âge actif d'ici quelques années, bref, d'éviter les pénuries de main-d'œuvre que le vieillissement risque d'occasionner.

Dans le contexte que nous venons d'évoquer, il apparaît donc important de s'assurer de la participation de toutes et de tous au développement économique et social du Québec, dans la mesure de leurs moyens, et de contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises et à la modernisation de la gestion de l'État afin de renforcer sa capacité à mieux répondre, et au meilleur coût, aux besoins de la population.

Les orientations d'Emploi-Québec pour 2007-2008

Tenant compte de ce qui précède, Emploi-Québec structurera ses interventions en 2007-2008 autour des quatre orientations stratégiques suivantes :

1 Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, notamment en consolidant la nouvelle agence. La sous-section suivante fait état des actions que compte mettre en œuvre Emploi-Québec à cet effet. On trouvera en outre à la troisième partie du plan les actions propres aux services de solidarité sociale dans le cadre de cette orientation.

- 2 Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois. Cette orientation, comme la suivante, concerne plus spécifiquement les services publics d'emploi et fait l'objet de la seconde partie du présent document.
- 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux. Le rôle qu'Emploi-Québec entend jouer pour favoriser l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises, qui passe notamment par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, est aussi traité dans la seconde partie du document.
- 4 Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette orientation, à la concrétisation de laquelle les actions des services publics d'emploi concourent également, concerne plus particulièrement les services de solidarité sociale et est traitée dans la troisième partie du plan.

Ces orientations s'inscrivent en cohérence avec les préoccupations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au regard des défis que posent le vieillissement de la population, le haut taux d'assistance sociale et la faible productivité des entreprises, entre autres du point de vue de l'équilibre du marché du travail et des finances publiques. Ces orientations sont également en accord avec ce que commandent la résolution des problèmes structurels du marché du travail, dont le présent plan fait état, et l'atteinte des objectifs de prévention des pénuries de main-d'œuvre, de réduction du chômage et du sous-emploi ainsi que de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation du plan stratégique ministériel, du Plan gouvernemental pour l'emploi et du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, de la Stratégie gouvernementale de développement économique, de la future stratégie gouvernementale de développement durable, du Plan de modernisation de l'État 2004-2007 ainsi que des priorités que se sont données le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail.

Orientation n° 1
Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens, notamment en consolidant la nouvelle agence

Tout en assurant la continuité du service à la population, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale poursuivra ses efforts pour consolider l'agence unifiée afin de tirer le maximum du potentiel qu'offre sa nouvelle organisation en vue de mieux servir la population et, notamment, de maximiser l'insertion en emploi des prestataires de la sécurité du revenu par un meilleur arrimage des dispositifs des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Une attention particulière sera portée au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi et les services de solidarité sociale, dont les programmes d'aide et d'accompagnement social, ainsi qu'à la mise en place d'un continuum de services aux entreprises, au Programme alternative jeunesse et à l'accompagnement des clientèles plus éloignées du marché du travail.

Ce continuum se traduit par l'introduction en 2007-2008 d'un premier indicateur de résultats commun.

<i>Cibles de résultats 2007-2008</i>		
	Résultats prévus 2006-2007	Cibles 2007-2008 ⁸
1 Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	57 500	56 000

Soucieuse de mettre en œuvre une offre de services renouvelée, Emploi-Québec participera à l'établissement d'une offre de services gouvernementale accessible et simplifiée, notamment à la mise en place de Services Québec et du gouvernement en ligne, de même qu'à l'achèvement du déploiement du Centre de communication avec la clientèle. Par ces actions, le Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2007-2008 contribuera à la concrétisation de l'orientation du Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale relative à la modernisation du Ministère et de l'État.

Les actions conduites à cette fin viseront à :

- a) **Former le personnel d'Emploi-Québec** en vue de faciliter son adaptation aux changements organisationnels associés, entre autres, à la création et à la consolidation de la nouvelle agence, à l'entrée en vigueur de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles dans le cadre de la réforme de

la Sécurité du revenu, à la mise en place de Services Québec, à la révision de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, de même qu'à l'évolution du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et à l'entrée en vigueur du nouveau Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementé.

La formation portera également sur l'offre de services renouvelée d'Emploi-Québec, sur sa convention de performance et d'imputabilité, son cycle de planification, sa planification, sa reddition de comptes dans un contexte de gestion par résultats, décentralisée et en partenariat, etc. Au-delà de l'acquisition de connaissances particulières, la formation aura pour objectif de développer chez l'ensemble du personnel une vision commune de la raison d'être et de la mission de l'agence unifiée, de même que de la contribution respective à cette mission des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette vision commune et partagée par l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec constitue le fondement d'une mobilisation réussie de ce dernier en vue de l'atteinte des objectifs et des cibles de l'agence, une priorité et un défi pour la nouvelle agence dans le contexte des changements organisationnels majeurs associés à sa création et à la mise en œuvre d'une offre de services renouvelée.

Sont prévues également la poursuite des formations sur l'aide-conseil en recherche d'emploi, sur la gestion du personnel et des interventions auprès des entreprises, sur la gestion des ressources humaines, dont une nouvelle formation sur la gestion de la diversité ethnoculturelle, sur l'intervention auprès des personnes handicapées et sur le Programme alternative jeunesse.

- b) **Assurer une meilleure intégration de la planification, du suivi des résultats et de la reddition de comptes des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale**, et ce, dans le respect des spécificités de ces services, qui s'inscrivent dans une logique de planification et d'intervention fort différente. Cette meilleure intégration passe par une réorganisation du travail et par une meilleure intégration des ressources que consacraient à ces activités les deux agences désormais unifiées, ainsi que par la rationalisation de leurs productions respectives.

Plus spécifiquement, les travaux d'intégration se poursuivront en ce qui concerne la production des plans d'action national et régionaux, des divers rapports de suivi de résultats, notamment le tableau de bord de la nouvelle agence, dont on devra s'assurer qu'il donne aux gestionnaires une vue d'ensemble de la situation de l'agence et des résultats critiques qui commandent leur attention plus immédiate, et le rapport annuel de gestion du Ministère. L'agence continuera d'analyser l'ensemble des rapports afin de s'assurer de leur cohérence et de leur complémentarité, d'en réduire, si possible, le nombre et le coût de production, de les simplifier et d'en rationaliser la présentation. De plus, l'agence collaborera à l'élaboration du Plan stratégique 2008-2011 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À la suite de l'adoption de la nouvelle version de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, Emploi-Québec se dotera d'un plan d'action afin de concrétiser ses engagements.

Des outils visant à assurer un meilleur arrimage entre les ententes de services avec les ressources externes et les planifications territoriales seront également mis à la disposition du réseau.

- c) **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**. Cette information permettra de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et d'améliorer sa performance. Ainsi, la méthode de calcul des indicateurs sur la situation d'emploi des participants ayant bénéficié des services d'Emploi-Québec sera modifiée pour obtenir des résultats plus précis. Le suivi des résultats des interventions sera amélioré par la mise en place de la relance centralisée auprès des participants. Les travaux viseront aussi à développer les indicateurs de résultats prévus à la Convention de performance et d'imputabilité relatifs à l'effort de formation en entreprise et à la participation aux stratégies du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

Emploi-Québec poursuivra les travaux en vue de mieux mesurer les économies à l'aide financière de dernier recours attribuables à ses interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale, de même que sa contribution au meilleur équilibre des finances publiques, et de fonder ainsi sur une base rigoureuse sa demande au gouvernement de réinvestir une partie de ces économies dans ses interventions.

Les travaux dont l'objectif est de doter Emploi-Québec d'indicateurs d'efficacité utiles à la prise de décision et d'évaluer rigoureusement la performance relative de ses directions régionales et de ses centres locaux d'emploi se poursuivront. Entre autres, l'établissement du coût de revient des mesures et des services d'Emploi-Québec sera réalisé en 2007-2008. Dans le cadre de la mise en place de la Politique d'assurance qualité, l'efficacité et l'efficacité du cadre d'intervention des contrôles financiers *a posteriori* des mesures actives d'emploi seront améliorées.

- d) **Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel**. Emploi-Québec assurera, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail, notamment en ce qui a

trait aux changements commerciaux et démographiques. Elle assurera également une veille des besoins de main-d'œuvre et de formation, tant sur le plan national que régional. À cet effet, les tableaux de bord sur la formation et l'emploi feront l'objet d'une mise à jour.

La consolidation d'IMT en ligne, avec pour priorité d'en accroître l'information sur les entreprises, se poursuivra. Les Perspectives sectorielles et les Perspectives professionnelles (2007-2011), qui seront disponibles à l'automne 2007, seront mises à jour, de même que les listes de professions en demande produites par chacune des régions et mises à jour deux fois par année. Comme il est prévu au Plan gouvernemental pour l'emploi, des perspectives professionnelles de long terme (2006-2015) seront produites pour la première fois cette année. L'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) continuera d'alimenter le réseau sur la situation de l'emploi dans les entreprises québécoises, notamment quant à leur effort en matière de formation du personnel. Emploi-Québec contribuera aussi au développement du gouvernement en ligne et de l'espace emploi des portails gouvernementaux.

L'amélioration de l'information sur le marché du travail renforcera la capacité d'Emploi-Québec à conseiller la clientèle dans sa recherche d'emploi, ainsi qu'en matière d'orientation scolaire et professionnelle, et à soutenir les décisions relatives à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'insertion en emploi des personnes éloignées du marché du travail, à la restructuration des bassins de main-d'œuvre des secteurs industriels et des régions vulnérables, de même qu'à la prévention des pénuries de main-d'œuvre.

- e) **Poursuivre les travaux d'évaluation des interventions d'Emploi-Québec.** Dans cette perspective, l'année 2007-2008 permettra d'amorcer, de poursuivre ou de compléter des évaluations majeures. À titre d'exemple, mentionnons l'évaluation des mesures offertes aux entreprises par Emploi-Québec, qui vise à appuyer la volonté d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail de consolider et de développer ces services. Des travaux vont se poursuivre sur l'évaluation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Les programmes d'aide et d'accompagnement social seront évalués au cours des deux premières années de leur mise en œuvre et une évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi sera amorcée. L'implantation de la convergence ainsi que ses effets seront évalués.

Plusieurs approches d'intervention nouvelles, expérimentées auprès des groupes éloignés du marché du travail, seront évaluées dans la perspective de bonifier et d'adapter le « coffre à outils » d'Emploi-Québec aux besoins de cette clientèle qui représente une portion grandissante des personnes sans emploi servies par Emploi-Québec. Au regard du Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le comité d'évaluation interministériel poursuit ses travaux afin de dégager une vision globale des actions et de leurs effets. Il appuiera aussi les évaluations spécifiques faites par les divers ministères et les organismes concernés et favorisera la mise en commun des résultats.

- f) **Renforcer le partenariat**⁷. La complexité des problèmes auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer relativement au marché du travail et aux divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi 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 non seulement des interventions d'Emploi-Québec, mais également de la politique du marché du travail⁸. Le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc une nécessité.

Dans cette perspective, Emploi-Québec contribuera à la mise en œuvre de l'entente intervenue en décembre 2005 entre la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail et des dispositions de la Convention de performance et d'imputabilité s'y rapportant. Cette entente vise le renforcement du rôle des partenaires, notamment au regard de l'élaboration des politiques et des orientations en matière de main-d'œuvre et d'emploi, ainsi que du développement des compétences en milieu de travail et de l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre.

Dans le cadre de cette entente, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail ont convenu que celle-ci non seulement maintiendrait les responsabilités qu'elle avait au regard des services publics d'emploi, mais qu'elle se verrait déléguer des responsabilités accrues en matière de main-d'œuvre et d'emploi, entre autres à l'égard du développement des compétences en milieu de travail.

Par cette entente, les partenaires du marché du travail poursuivent les objectifs suivants :

- développer les compétences de la main-d'œuvre;
- accroître la productivité des entreprises;

7. Pour plus de détails, on peut consulter le *Plan d'action de la Commission des partenaires du marché du travail*, septembre 2006 à mars 2008.

8. Celle-ci concerne par définition aussi bien les services publics d'emploi que les services de solidarité sociale.

- hausser le taux d'activité et prolonger la durée de la vie active;
- réduire la pauvreté et l'exclusion sociale.

Ainsi, afin de favoriser la cohérence et la convergence des interventions et des ressources consacrées à la formation de la main-d'œuvre, les responsabilités suivantes ont été confiées à la Commission des partenaires du marché du travail :

- l'intervention sectorielle;
- le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, y compris les métiers réglementés;
- la gestion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, Emploi-Québec accentuera le recours à l'expertise des organismes en développement de l'employabilité et mettra sur la complémentarité des services qu'ils offrent⁹, conformément à l'entente et en reconnaissance de leur contribution à l'efficacité des services publics d'emploi, entre autres par leur effet de levier et en tant que lieux particulièrement propices à l'expérimentation de nouvelles approches d'intervention. Seront améliorés, dans cette perspective, les dispositifs de référence et de recrutement de la clientèle et de rétro-information afin d'assurer un meilleur continuum des services offerts par Emploi-Québec et par ces ressources.

Emploi-Québec poursuivra également sa collaboration avec les autres ministères afin de dégager une vision commune des problèmes, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale par une meilleure concertation, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec.

Le partenariat avec les entreprises, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail sera renforcé, notamment afin d'assurer une meilleure articulation des interventions. Par exemple, les projets communs entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et le réseau d'Emploi-Québec seront encouragés, entre autres par la promotion des meilleures pratiques de partenariat. Les interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre sur le plan régional seront accrues et l'arrimage entre ces interventions et celles des plans d'action régionaux sera amélioré. Des rencontres seront organisées afin de faire connaître au personnel des centres locaux d'emploi les services et les outils des comités sectoriels.

g) Soutenir la planification et la gestion budgétaire régionales et locales. La gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est dans cette optique que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux, qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec, et que la gestion d'une part importante des ressources des services publics d'emploi relève de la responsabilité des régions.

Emploi-Québec soutient de façon continue les instances régionales et locales dans la mise en place et le suivi des programmes, mesures et services, notamment par la diffusion de l'information ainsi que par le développement et l'adaptation d'outils.

C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec poursuivra son soutien aux initiatives régionales et locales en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en accordant la priorité aux territoires où l'on trouve une forte concentration de pauvreté, dans le respect de l'approche territoriale intégrée.

Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour assurer le développement des compétences du personnel responsable des dossiers de la planification et de la reddition de comptes et la mobilisation du personnel autour des orientations et des stratégies retenues dans le contexte de l'agence unifiée. Le soutien au réseau visera aussi à faire en sorte que les plans d'action régionaux soient élaborés à partir d'une évaluation structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'ils reflètent la réponse à ces besoins. De plus, le soutien que recevront les conseils régionaux des partenaires du marché du travail les aidera à déterminer des actions spécifiques dans le cadre des orientations déjà prévues afin d'améliorer le taux d'emploi de la population et la productivité des entreprises. La contribution des actions inscrites aux plans d'action régionaux devrait, à terme, faire l'objet d'un suivi.

9. L'énoncé d'orientations de mars 1999 intitulé *Le recours aux ressources externes pour la prestation de services à la main-d'œuvre par les centres locaux d'emploi* témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services d'Emploi-Québec. Cette importance a été réaffirmée à l'automne 2004 par le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le rôle des services publics d'emploi est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et à la réduction du chômage, des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Ce faisant, les services publics d'emploi contribuent à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi qu'au développement économique et social du Québec.

Les dysfonctionnements du marché du travail, auxquels les services publics doivent s'attaquer afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et d'assurer la pleine utilisation du potentiel des ressources humaines du Québec, entraînent des coûts économiques et sociaux élevés et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Ces dysfonctionnements se manifestent, entre autres, dans l'ampleur et la persistance des disparités régionales ainsi que dans un chômage, un sous-emploi et un taux d'assistance sociale qui restent encore élevés, bien qu'ils aient enregistré une baisse importante ces dernières années à la faveur de la création d'emplois exceptionnelle que le Québec a connue, et dans le fait que ce sous-emploi marqué tend à coexister avec un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à pourvoir ces postes.

En outre, les services publics d'emploi ont un rôle clé à jouer pour aider le Québec à relever les défis que posent le vieillissement de sa population et l'intensification de la concurrence internationale et à faire face au risque que ceux-ci représentent pour le niveau de vie des Québécoises et des Québécois, pour l'équilibre du marché du travail, pour la capacité de l'État à financer ses programmes et à répondre aux besoins de la population, de même que pour celle des entreprises à maintenir et à créer des emplois.

Ainsi que le vœu en a été exprimé par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels qui en font chaque année l'analyse, le plan d'action des services publics d'emploi intègre les problématiques du marché du travail et celles des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution, les orientations et les stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et les cibles de résultats qu'elle se donne.

En plus de servir de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une agence, le plan d'action vise à dégager une vision commune des problèmes à résoudre et à mobiliser les partenaires du marché du travail afin de s'assurer de leur contribution dans une action concertée en vue de la résolution de ces problèmes. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des diverses clientèles ainsi que sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale, conformément à la vision du Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le volet Emploi du plan d'action annuel de l'agence inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle, tout en rendant compte annuellement de l'atteinte des cibles et de l'utilisation des budgets. 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 de ses interventionsⁱⁱ.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi sollicite tout particulièrement les services publics d'emploi. Ce plan mise sur une action concertée des acteurs du marché du travail, notamment des ministères visés, pour relever les défis tout juste mentionnés. Ce plan a pour objectifs l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, le relèvement du taux d'emploi de la population du Québec, et en particulier des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, ainsi que le développement de toutes les régions. Les services publics d'emploi sont également concernés par la lutte contre la pauvreté dans la mesure où l'efficacité de cette lutte passe par l'amélioration des conditions du marché du travail et où l'emploi constitue le moyen privilégié pour assurer l'autonomie financière des personnes aptes à travailler.

Le volet Emploi du plan d'action annuel de l'agence, dont la nature est essentiellement stratégique, trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec précise les actions qu'elle conduira en matière de développement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement économique de sa région et pour concrétiser, en fonction des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire, les orientations du volet Emploi du plan d'action annuel de l'agence et atteindre ses objectifs et ses cibles. Ces plans sont soumis à l'approbation des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, de la Commission des partenaires du marché du travail et du ministre.

Le volet Emploi du plan d'action annuel de l'agence trouve également son prolongement dans le plan opérationnel de ces services, 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, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités « aviseurs » (ou comités consultatifs) et de la Table métropolitaine de Montréal.

Problématiques¹⁰, stratégies et cibles de résultats

Orientation n° 2

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

Pour les raisons indiquées à la section précédente, l'augmentation de la participation des Québécoises et des Québécois au marché du travail et à l'emploi, en d'autres mots du taux d'emploi de la population en âge de travailler du Québec, apparaît essentielle pour relever les défis que pose le vieillissement de la population pour l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, de même que pour le niveau de vie des Québécoises et des Québécois.

En dépit du fait que le taux d'emploi de la population du Québec, c'est-à-dire la proportion de cette dernière qui occupe un emploi, a atteint un sommet historique et qu'il situe le Québec au treizième rang du groupe formé des trente pays de l'OCDE, du Québec et de l'Ontario en 2005, le Québec continue d'accuser à cet égard un retard sur l'Ontario (2,9 points de pourcentage en 2006), la plupart des autres provinces canadiennes et plusieurs États américains.

Ce retard relatif du taux d'emploi de la population du Québec sur celui de la plupart de ses voisins immédiats s'explique surtout par l'ampleur du chômage, mais également par la faiblesse du taux d'activité et de participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population.

Malgré une baisse importante depuis son sommet historique de 1993 (13,2 %), le taux de chômage reste élevé au Québec, à 8,0 %, en 2006, situant la province dans le premier tiers des pays de l'OCDE ayant le taux de chômage le plus élevé. Ce taux de chômage correspond au double de ce qui pourrait être considéré pour le Québec comme un niveau de plein emploi, soit environ 4 %. Ce chômage se distingue, tout comme le chômage des autres économies nord-américaines, de celui observé en Europe par le grand nombre de personnes qui deviennent chômeuses chaque mois et par la faible durée de la plupart des épisodes de chômage, l'incidence du chômage de longue durée se concentrant dans certains sous-groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et menacés d'exclusion et de pauvreté. On observe par ailleurs d'importantes disparités régionales du taux de chômage, allant du simple à plus du triple.

En outre, le Québec se situe dans le premier tiers des pays de l'OCDE dont le taux d'activité de la population est le plus élevé. Malgré cette situation globalement favorable à la participation de la population du Québec au marché du travail, cette participation tend à être particulièrement faible chez certains sous-groupes de la population, notamment, mais non exclusivement, chez ceux qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi.

On trouve la manifestation la plus coûteuse de cette faible participation au marché du travail de certains sous-groupes de la population dans le haut taux d'assistance sociale, de quelque 25 % supérieur à la moyenne canadienne, situant le Québec au second rang des provinces canadiennes où ce taux est le plus élevé, tout juste derrière Terre-Neuve-et-Labrador, ainsi que dans la faiblesse marquée du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans, même parmi les plus scolarisées.

Axe d'intervention n° 1

Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des chômeuses et des chômeurs dans les postes vacants

Le marché du travail du Québec est caractérisé, à l'instar des marchés du travail nord-américains, par un roulement important de la main-d'œuvre, qui touche le tiers de l'emploi salarié¹¹. Ainsi, chaque année, près d'un million de Québécoises et 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 pourvoir. La grande majorité de ces chômeuses et chômeurs sont à même de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'aide, mais leur rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

10. Pour un énoncé plus complet des problématiques fondant les orientations et les axes d'intervention du plan d'action, voir le document *Analyse des 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 2007-2008*, Direction générale adjointe de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, mise à jour en janvier 2007.

11. Soit l'ensemble des emplois à l'exclusion de ceux occupés par les travailleurs autonomes, pour lesquels les données sur le roulement ne sont pas disponibles.

Stratégies

Les services publics d'emploi visent donc à maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de la sécurité du revenu :

- en poursuivant leurs efforts en vue d'assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail offerts par Internet et les salles multiservices des centres locaux d'emploi; en soutenant le personnel y travaillant, cela, afin de rendre le plus accessibles possible les services qu'offre Emploi-Québec à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec et de dégager ainsi les ressources nécessaires pour aider les personnes et les entreprises qui ont besoin d'une aide spécialisée plus poussée de la part des services publics d'emploi; en poursuivant la sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec et des organismes de développement de l'employabilité à la nécessité d'intégrer l'information sur le marché du travail et les services de placement à la prestation de services;
- en faisant la promotion de leurs services universels auprès des personnes, notamment celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à pourvoir; en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'aide financière de dernier recours ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec, et en invitant ces personnes à les utiliser;
- en faisant la promotion de Placement étudiant du Québec auprès des étudiantes et des étudiants ainsi que des employeurs, afin de faciliter l'acquisition d'une expérience de travail par les premiers et de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée, notamment saisonniers, des seconds tout en offrant aux employeurs l'occasion d'évaluer des postulantes et des postulants et de les recruter éventuellement pour pourvoir leurs postes permanents;
- en maintenant leurs efforts pour faire de l'information sur le marché du travail un véritable service universel, par la production d'une information adaptée aux besoins des usagères et des usagers et par la poursuite du développement d'IMT en ligne afin, notamment, d'améliorer l'information disponible sur les entreprises;
- en assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail et de Placement en ligne dans les services aux entreprises et les services aux individus, ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, etc.); en poursuivant la collaboration au développement de l'espace emploi des portails gouvernementaux, dont celui des services aux entreprises;
- en accompagnant les chômeuses et les chômeurs à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de candidates et de candidats dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, afin de pourvoir plus rapidement les postes vacants et de prévenir les pénuries de main-d'œuvre. À cet égard, une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries.

Cibles de résultats 2007-2008

	Résultats prévus 2006-2007 ¹²	Cibles 2007-2008
2 Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	680 000	550 000 ⁱⁱⁱ

Axe d'intervention n° 2

Intervenir auprès des demandeuses et des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer le plus rapidement possible leur insertion durable en emploi et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Bien que la grande majorité des travailleuses et des travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'assistance en recourant aux diverses sources d'information sur

12. Conformément à la demande du comité ministériel de la Prospérité économique et du Développement durable, ce sont les résultats prévus pour 2006-2007 qui apparaissent dans ce tableau et les suivants plutôt que les cibles 2006-2007. On trouvera ces dernières, à titre d'information, à l'annexe C.

les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque, sans être menacés pour autant de chômage de longue durée, 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.

On trouve un nombre élevé de ces personnes parmi les demandeuses et les demandeurs de prestations des régimes d'indemnisation du chômage (assurance-emploi et aide financière de dernier recours), dont le nombre s'élève à plus de 500 000 par année.

Stratégies

Les services publics d'emploi visent à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de leur aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger¹³, et cela afin d'assurer le plus rapidement possible leur insertion durable¹³ en emploi :

- en favorisant, dans le contexte de l'agence unifiée, une plus grande efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle et en poursuivant les efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi des demandeuses et des demandeurs d'emploi, notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de la sécurité du revenu prêts à occuper un emploi, l'objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires, tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- en intervenant de façon proactive et précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou dès qu'elles s'adressent à Emploi-Québec¹⁴, auprès des personnes aptes au travail qui, en l'absence de son aide, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pendant une période plus ou moins longue – y compris les prestataires qui ont une expérience de travail dans des professions en demande – afin qu'elles puissent rapidement bénéficier d'une intervention visant à assurer leur insertion durable en emploi; en améliorant l'utilisation du dispositif de repérage à l'assurance-emploi de manière à cibler les prestataires les plus susceptibles de bénéficier des services publics d'emploi et à éviter d'intervenir auprès de ceux qui sont capables de se trouver un emploi rapidement, en orientant plutôt ces derniers vers les services universels;
- en offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les services nécessaires à leur insertion en emploi, c'est-à-dire des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi) pour celles qui ont toutes les compétences exigées et qui sont prêtes à occuper un emploi, ou des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences voulues;
- en accordant aux personnes qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi, et qui courent un risque élevé de chômage de longue durée susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, la priorité d'accès aux mesures d'amélioration de l'employabilité de plus longue durée et plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée, les mesures Subventions salariales et Projets de préparation à l'emploi).

Cibles de résultats 2007-2008

	Résultats prévus 2006-2007	Cibles 2007-2008
3 Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	252 000	260 000
4 Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	122 000	132 000 ^v
5 Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,0 %	50,5 % ^{vi}
6 Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	75,0 %

13. Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent au va-et-vient des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage à l'autre et d'une mesure à l'autre.

14. Dans une perspective proactive, cela signifie que les services publics d'emploi cherchent à joindre 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 leur adressent ces personnes.

Axe d'intervention n° 3

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles qui sont à risque de chômage de longue durée, d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

En dépit d'un recul impressionnant et d'une baisse de plus de 50 % depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Il tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et donc vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale ainsi qu'à la pauvreté. On trouve une forte concentration de ces personnes chez les prestataires de la sécurité du revenu.

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels les services publics d'emploi doivent accorder une attention particulière en raison de leur vulnérabilité, on trouve, outre les prestataires de la sécurité du revenu, les femmes responsables de famille monoparentale et sous-scolarisées, les jeunes décrocheurs qui n'ont pas terminé leur secondaire, dont plusieurs se retrouvent à la sécurité du revenu, les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans ou plus, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, les personnes immigrantes nouvellement arrivées, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées adultes et les autochtones.

Comme l'analyse des données l'indique toutefois, il existe au sein de chacun des groupes désignés comme défavorisés sur le plan de l'emploi une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Bien que ce dernier soit avant tout déterminé par la scolarité et la qualification professionnelle des personnes, il est susceptible d'être aggravé par certaines caractéristiques sociodémographiques, comme le fait d'être responsable d'une famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée, etc.

Le sous-emploi n'est toutefois pas exclusif aux seuls groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. En effet, il se manifeste d'autres manières, notamment dans le faible taux d'activité des travailleuses et des travailleurs qualifiés, associé à la retraite prématurée d'un nombre significatif d'entre eux, et dans la surqualification, par rapport à l'emploi occupé, d'une proportion élevée des titulaires de diplômes d'études collégiales et universitaires. Le travail à temps partiel des personnes qui voudraient travailler davantage constitue une autre forme de sous-emploi.

Dans le contexte actuel de vieillissement de la population, il importe d'assurer la contribution de tous les Québécoises et les Québécois aptes au travail au meilleur équilibre du marché du travail, à la prévention des pénuries de main-d'œuvre, à l'amélioration du niveau de vie de la population et à la réduction de la pauvreté.

Stratégies

Les services publics d'emploi accorderont une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes et aux prestataires de la sécurité du revenu, contribuant ainsi à la concrétisation du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale :

- 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 repositionnant le dispositif de repérage afin de cibler, parmi les prestataires déjà inscrits au programme d'aide sociale et sans contraintes de santé, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi, en mettant à contribution les travaux du Ministère pour identifier ces prestataires; en poursuivant la réflexion sur la façon d'outiller davantage le personnel en matière de mobilisation de la clientèle, notamment celle qui est la plus éloignée du marché du travail;
- en mettant en œuvre un véritable continuum de services axé sur l'emploi, qui se traduira par l'articulation des services offerts par Emploi-Québec et ses partenaires œuvrant à différents niveaux en un réseau de services interreliés permettant d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement, sans rupture ou incohérence, des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail;
- en offrant, en collaboration avec les ressources spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes, y compris les mesures de plus longue durée, comme une formation de base générale, professionnelle ou technique ou un projet de préparation à l'emploi, ainsi que le recours au développement et à la reconnaissance des compétences; en utilisant la mesure

Subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires ou dans des entreprises;

- en assurant, dans la mesure des ressources dont Emploi-Québec dispose et en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires en développement de l'employabilité, un meilleur accompagnement des personnes les plus vulnérables sur le plan de l'emploi qui participent à des activités de formation ou qui bénéficient d'une subvention salariale. On compte ainsi réduire le taux d'abandon et d'échec et accroître l'efficacité des interventions et de la lutte contre la pauvreté;
- en sensibilisant les employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment les membres des minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Cela se fera par la mise en œuvre des éléments des stratégies qu'Emploi-Québec s'est données et de celles du gouvernement auxquelles Emploi-Québec collabore à l'égard de ces groupes et qui visent explicitement cet objectif¹⁵, de même que par la promotion auprès des employeurs des mesures dont ils peuvent bénéficier à cet égard, comme la mesure Subventions salariales et les Contrats d'intégration au travail;
- en déterminant et en mettant en œuvre avec leurs partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la résolution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes, dont :
 - a. **les jeunes**, notamment les jeunes décrocheurs qui n'ont pas terminé leur secondaire et dont plusieurs se retrouvent à l'aide financière de dernier recours, par : a) le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi, entre autres la mesure d'accompagnement à l'intention des jeunes de 16-17 ans visant à prévenir le recours à l'aide financière de dernier recours, et par d'autres ressources spécialisées, avec la collaboration du Comité « aviseur » Jeunes; b) la mise en place, à la suite de son expérimentation, du Programme alternative jeunesse pour les jeunes de moins de 25 ans et, dans ce cadre, de solutions de rechange pour les jeunes demandeuses et demandeurs d'aide financière de dernier recours aptes au travail, par la poursuite à cette fin des projets pilotes et l'expérimentation de diverses approches; c) l'implantation d'une mesure d'accompagnement pour les jeunes de 18 à 24 ans en remplacement du programme Solidarité jeunesse afin de l'adapter aux changements du profil des jeunes; d) la contribution à la mise en œuvre de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 du gouvernement; e) la promotion des métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et requérant une formation professionnelle ou technique; f) le placement d'étudiantes et d'étudiants appartenant aux groupes sous-représentés dans le secteur public pour un emploi d'été; g) la poursuite du projet Québec pluriel qui vise les jeunes Québécoises et Québécois issus de communautés culturelles ou de minorités visibles; h) la reconnaissance par le dispositif de repérage que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables;
 - b. **les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus**, plus particulièrement ceux de plus de 55 ans, y compris les travailleurs plus scolarisés, par : a) la poursuite de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus¹⁶ et la réalisation du bilan de cette dernière; b) la mise en œuvre de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, entente conclue avec le gouvernement fédéral et visant la réinsertion en emploi des travailleuses et des travailleurs licenciés dans des collectivités vulnérables; c) l'exploration d'autres avenues avec le gouvernement fédéral afin d'accroître son financement dans le cadre de mesures d'aide aux travailleuses et aux travailleurs âgés; d) des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, de maintenir en emploi et de former leurs travailleuses et travailleurs âgés; e) la collaboration à la mise en œuvre de mesures favorisant la retraite progressive et de toute autre mesure favorisant la prolongation de la vie active des travailleuses et des travailleurs; f) la collaboration du Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus; g) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables;
 - c. **les femmes**, notamment les responsables de famille monoparentale sous-scolarisées et ayant de jeunes enfants, par : a) la poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine ainsi que l'actualisation de celle-ci à la lumière des changements importants qu'a connus le marché du travail depuis son adoption et des bilans de cette stratégie après cinq années de mise en œuvre; b) le recours à des ressources spécialisées et la collaboration du Comité « aviseur » Femmes^{vii}, entre autres par l'expérimentation de

15. Notamment la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

16. La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus comporte quatre axes d'intervention : 1) améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires; 2) agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines; 3) adapter les services et mesures d'emploi; 4) investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

projets spécifiques auprès des femmes éloignées du marché du travail; c) le renforcement des activités de sensibilisation et de promotion auprès des femmes et des employeurs des métiers non traditionnels présentant de bonnes perspectives d'emploi; d) l'accompagnement des jeunes mères, avec priorité donnée aux chefs de famille monoparentale, dans leur démarche de formation vers les métiers et professions en demande, dans le cadre de Ma place au soleil; e) le soutien à la mise en place par les entreprises de mesures favorisant la conciliation travail-famille; f) des interventions spécifiques auprès des femmes autochtones vivant hors réserve;

- d. **les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles**, par : a) une attention particulière accordée 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 contexte de la Mesure de formation de la main-d'œuvre; b) le recours aux ressources spécialisées et la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes; c) la poursuite de la mise en œuvre de l'entente conclue avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles¹⁷, avec pour objectifs, entre autres, d'améliorer la sélection des immigrantes et immigrants qualifiés à l'étranger en fonction des besoins du marché du travail et d'assurer une meilleure insertion en emploi de ces personnes, de même que la régionalisation de l'immigration, notamment par : i) le renforcement de la collaboration entre les deux ministères par la conclusion d'ententes régionales; ii) la contribution d'Emploi-Québec, dans le cadre de ses mesures et services, à la mise à niveau des compétences et à l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec; iii) le soutien aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes et issues des minorités visibles et, dans cette perspective, la poursuite du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi; d) la réalisation du bilan de cette entente; e) la contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action accompagnant la future politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination; f) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne immigrante nouvellement arrivée ou membre d'une minorité visible constitue un facteur de risque de chômage de longue durée;
- e. **les personnes handicapées**, par : a) la collaboration à la consultation publique, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie nationale à leur intention visant leur insertion et leur maintien en emploi, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi; b) la réalisation du bilan de la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des personnes handicapées; c) la collaboration du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec et le recours aux ressources intervenant auprès des personnes handicapées; d) le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès des personnes handicapées et sa sensibilisation aux problèmes d'intégration au marché du travail propres à ces personnes; e) la poursuite de l'aide à ces personnes dans le cadre des Contrats d'intégration au travail et de la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées; f) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage de longue durée;
- f. **les personnes judiciairisées adultes**, par : a) la poursuite de la mise en œuvre de l'Entente relative à la prestation de services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte sous la responsabilité du ministère de la Sécurité publique conclue avec ce ministère pour une première fois en 2001, et renouvelée en 2004. Les objectifs de cette entente sont notamment axés sur l'accessibilité des services d'employabilité et d'emploi pour les personnes incarcérées et la consolidation des interventions en matière d'employabilité et d'emploi depuis la détention jusqu'au milieu ouvert et à la communauté; b) le recours aux ressources spécialisées pour ces personnes et la collaboration du Comité « aviseur » pour la clientèle judiciairisée adulte; c) la poursuite de l'arrimage des interventions en établissement de détention avec celles des commissions scolaires; d) le suivi et l'évaluation des interventions auprès de ces personnes; e) la reconnaissance par le dispositif de repérage du fait qu'être une personne judiciairisée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé;
- g. **les autochtones**, par : la prise en compte des stratégies découlant du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones, dont la signature d'ententes avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations et les Centres d'amitié autochtones visant à bonifier les services déjà existants et ainsi s'assurer que plus de personnes, notamment des jeunes et des femmes, recevront des services;

17. Il s'agit de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles. D'une durée de trois ans, cette entente établit les responsabilités respectives des deux ministères dans la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental visant à assurer la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec et intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

- en examinant la possibilité, en fonction des résultats de l'expérimentation, de convertir en subventions salariales les prestations d'aide financière de dernier recours sur une plus grande échelle, avec le concours notamment des entreprises d'économie sociale et des ressources externes; en examinant d'autres pistes d'action susceptibles d'assurer aux personnes plus éloignées du marché du travail une réponse adaptée à leurs besoins, en s'inspirant entre autres des meilleures approches existantes et des expériences réalisées dans le cadre du projet Convergence ou d'initiatives locales;
- en assurant avec leurs partenaires, notamment avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les suites appropriées à l'étude sur la situation sur le marché du travail des diplômées et diplômés universitaires;
- en poursuivant, avec leurs partenaires, la réflexion sur les diverses formes de sous-emploi qui compromettent l'équilibre du marché du travail.

Cibles de résultats 2007-2008

	Résultats prévus 2006-2007	Cibles 2007-2008
7 Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	34 000	32 000 ^{viii}
8 Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	73 000	91 500 ^x
9 Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	29 500	37 000 ^x
10 Taux d'emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	40,5 %	41,0 %
11 Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	38 900	38 000
12 Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	42,5 %	43,0 % ^{xi}
13 Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	97,0 M\$	125,0 M\$
14 Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	180,0 M\$	156,2 M\$ ^{xii}

Note – Un suivi du nombre de nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec, du nombre d'insertions en emploi et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres groupes de clientèle, comme les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciairisées adultes, etc.

Orientation n° 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

Les entreprises et la main-d'œuvre du Québec font face à d'importants changements. Ces changements sont liés au vieillissement de la population, au nombre élevé de départs à la retraite avec lesquels les entreprises auront, en conséquence, à composer dans les prochaines années, au risque de pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, à l'intensification de la concurrence étrangère (associée notamment à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce et à la fin de l'Accord multifibre) et aux changements technologiques majeurs, entre autres dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

Ces changements tendent à modifier profondément la structure de l'économie et de l'emploi en faveur des entreprises et des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée. Ils sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre et interviennent alors que la productivité des entreprises est relativement faible et où la valeur du taux de change du dollar canadien est sensiblement plus élevée qu'il y a quelques années, menaçant la compétitivité des entreprises et leur capacité à maintenir et à créer des emplois.

Axe d'intervention n° 4

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre

Les changements importants de la structure de l'emploi 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. Ils requièrent d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre afin de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui pourraient entraver la croissance de l'économie et de l'emploi.

Cela est particulièrement vrai des régions ressources, dont la croissance passe par la diversification de leur économie et par le redéploiement de leur main-d'œuvre vers des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée.

Dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir, un système qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre, en plus d'intégrer de façon cohérente la formation initiale, l'éducation des adultes et la formation continue, de même que les programmes et les stratégies d'apprentissage en milieu de travail du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, un tel système, donc, est essentiel à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. Il en est de même de la mise en place de mécanismes efficaces pour la reconnaissance des acquis et des compétences. En outre, ce système doit reconnaître la diversité des lieux et des modes d'apprentissage et la nécessité d'une réponse adaptée aux besoins des régions.

Par ailleurs, il importe de reconnaître l'apport stratégique de l'immigration au développement économique du Québec dans son ensemble et dans un nombre croissant de ses régions et de s'assurer de sa pleine contribution à la réponse aux besoins des entreprises.

Stratégies

Les services publics d'emploi visent donc à assurer, en concertation avec leurs 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 :

- en collaborant à l'élaboration et à la mise en œuvre, comme le prévoit le Plan gouvernemental pour l'emploi, d'une stratégie de qualification et de développement des compétences de la main-d'œuvre, de même que d'actions ciblées visant à assurer la relève entrepreneuriale individuelle et collective;
- en contribuant au renouvellement des effectifs de l'ensemble des secteurs et, notamment, de celui de la santé et des services sociaux par la mise en œuvre de la stratégie s'y rapportant;
- en mettant en œuvre les actions prévues sous les axes d'intervention précédents et ayant pour effets d'améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;
- 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 (les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, de l'Immigration et des Communautés culturelles, de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, des Ressources naturelles et de la Faune, etc.), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs qui auront été désignés par les ministères sectoriels^{xiii};
- en poursuivant la mise en œuvre de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles afin d'assurer la pleine contribution de ces personnes à la réponse aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et en collaborant à la réalisation du bilan de cette entente;
- en améliorant les mécanismes de sélection des personnes immigrantes en fonction des besoins du marché du travail et en sensibilisant les entreprises à l'apport de la main-d'œuvre immigrante dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre; en soutenant l'insertion en emploi des personnes immigrantes, notamment par la poursuite du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi;
- en améliorant la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes par la participation aux travaux du Comité multipartite permanent sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, coordonné par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, notamment sur l'accès à la formation d'appoint;

- en assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, en facilitant l'arrimage des formations initiales professionnelles et techniques avec les besoins du marché du travail et des entreprises : a) en visant l'amélioration continue de la prévision des professions en demande à court et à moyen terme, y compris les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies, et de la prévision des besoins de formation; b) en maintenant 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, du Loisir et du Sport; c) en collaborant au Plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique mis en œuvre par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, entre autres par la participation d'Emploi-Québec aux tables régionales interordres;
- en soutenant les comités sectoriels de main-d'œuvre dans leur veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur, ainsi que dans leurs efforts pour reconnaître, analyser et résoudre leurs problèmes de ressources humaines; en veillant à une meilleure prise en compte de leurs plans d'action dans les plans d'action régionaux et locaux;
- en poursuivant leurs efforts pour valoriser les métiers d'avenir qui exigent une formation professionnelle ou technique, notamment auprès des jeunes;
- en assurant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la diversification des modes de formation par l'élaboration de nouvelles approches pédagogiques, telles que l'apprentissage virtuel, la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée; en poursuivant dans cette perspective les projets pilotes d'apprentissage virtuel¹⁸ et la conception de formations professionnelles de courte durée;
- en poursuivant la mise en œuvre des volets du plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui les concernent¹⁹; en collaborant avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à la réalisation d'un bilan de cette politique et de son plan d'action, qui vient à échéance en mai 2007; en participant, avec leurs partenaires, à la réflexion sur les suites à donner à cette politique;
- en collaborant avec la Commission des partenaires du marché du travail à la poursuite de la consolidation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, en portant une attention accrue à l'opérationnalisation de la reconnaissance des compétences; en incluant le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences dans la révision de la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre, ainsi que le prévoit le projet de loi afférent; en collaborant à l'établissement des passerelles entre les dispositifs des réseaux d'enseignement et les normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour en arriver à ce que chaque réseau reconnaisse les compétences attestées par l'autre;
- en soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail et d'autres stratégies conformément au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail; en y intégrant, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, d'autres métiers, par la promotion de ce programme et une offre de services aux entreprises;
- en soutenant la Commission des partenaires du marché du travail dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementé, qui, à la suite de sa révision, adoptera l'approche par compétences et contribuera ainsi à offrir aux entreprises un meilleur outil de formation du personnel visé;
- en poursuivant leurs efforts pour soutenir la mobilité des travailleuses et des travailleurs des régions à haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière, notamment dans le cadre de l'initiative AGRIJOB;
- en soutenant, de concert avec leurs partenaires et conformément aux objectifs du Plan gouvernemental pour l'emploi, le développement économique des régions et des territoires plus vulnérables ainsi que la diversification de leur économie par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant à assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des marchés du travail régionaux et aux réalités régionales, notamment en : a) soutenant l'amélioration de la formation de base des populations des régions ressources, entre autres par la mise à profit, à cette fin, des périodes de chômage saisonnier; b) consolidant dans

18. Les projets pilotes se poursuivront désormais dans le cadre de l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail du gouvernement fédéral.

19. La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, adoptée en mai 2002, comporte quatre orientations : 1) assurer une formation de base à tous les adultes; 2) maintenir et relever sans cesse le niveau de compétence des adultes; 3) valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle; 4) lever les obstacles à l'accès à la formation et à la persévérance.

chacune des régions la veille active des besoins de main-d'œuvre et de formation avec pour objectif de s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre de formation que des actions des services publics d'emploi en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre; c) soutenant par la qualification de la main-d'œuvre les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions ressources; d) soutenant les initiatives visant à sensibiliser et à mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès d'entreprises de différentes régions du Québec; e) poursuivant la collaboration entre les directions régionales d'Emploi-Québec et les établissements d'enseignement de manière à assurer une utilisation maximale des 60 millions de dollars transférés du Fonds de développement du marché du travail au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au profit de la clientèle d'Emploi-Québec ainsi qu'en collaborant aux initiatives de ce ministère visant à régionaliser son offre de formation.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, y compris les indicateurs relatifs à l'effectif des diplômées et diplômés, à l'immigration et à la rémunération qui font l'objet d'un bulletin du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, permettront de déterminer dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre auront été suffisantes pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail et pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'enquête annuelle du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie portant sur l'emploi, les difficultés de recrutement des entreprises et les postes vacants fournit des données régionales sur ces questions.

Axe d'intervention n° 5

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, notamment les petites et les moyennes entreprises, de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée

Les données les plus récentes indiquent que la productivité des entreprises du Québec est relativement faible, par comparaison notamment avec celle des entreprises américaines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les entreprises du Québec ont en même temps à composer avec le vieillissement de leur effectif et la perte éventuelle d'expertise consécutive aux départs à la retraite, avec l'intensification de la concurrence internationale et avec le fait qu'elles ne peuvent plus compter sur la faiblesse du taux de change du dollar canadien pour assurer leur compétitivité.

L'amélioration de la productivité des entreprises est en fait le seul moyen d'améliorer à la fois le niveau de vie des Québécoises et des Québécois et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité à maintenir et à créer des emplois.

On doit s'inquiéter dans ce contexte du fait qu'un nombre élevé d'entreprises du Québec ne paraissent pas suffisamment sensibilisées au rôle stratégique que l'adoption de meilleures pratiques en ce qui touche la formation et la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, peut jouer pour leur permettre de relever adéquatement les défis que leur posent le vieillissement de leur effectif et leur faible productivité.

En particulier, pour que les entreprises obtiennent les gains de productivité attendus à la suite de leurs investissements dans leurs équipements, dont le relèvement est un objectif du gouvernement, elles doivent adapter leur organisation du travail et leurs pratiques aux nouvelles technologies que ces investissements introduisent généralement.

Stratégies

Les services publics d'emploi visent donc, en concertation avec les ministères intéressés (notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation), à améliorer la productivité des entreprises du Québec, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux, à accroître leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- en intervenant de façon préventive et proactive auprès des entreprises menacées de perdre des emplois ou de voir leur croissance freinée par des difficultés à pourvoir leurs postes vacants; en soutenant, en particulier dans les secteurs et les entreprises en déclin, l'adaptation de la main-d'œuvre et son redéploiement vers les entreprises et les secteurs en croissance, à plus fortes valeur ajoutée et productivité;

- en articulant mieux les interventions d'Emploi-Québec en entreprise par la mise en œuvre du plan d'action visant le continuum de services aux entreprises : en promouvant, auprès des entreprises, la qualification de la main-d'œuvre, le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs d'expérience, l'insertion en emploi des personnes immigrantes, une meilleure utilisation de la qualification généralement élevée de la main-d'œuvre québécoise; en renforçant le rôle stratégique des services aux entreprises en matière de soutien et de conseil aux entreprises relativement aux divers aspects de la gestion de leurs ressources humaines;
- en intensifiant leurs efforts pour sensibiliser les entreprises à l'importance, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, d'adapter leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines, d'améliorer leur gestion de la diversité culturelle de même que la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, en soutenant la mise en place par les entreprises de mesures de conciliation travail-famille, en veillant à préparer la relève et à assurer le transfert d'expertise intergénérationnel, notamment par l'encadrement des travailleuses et des travailleurs plus jeunes par les plus âgés (compagnonnage), ainsi qu'à former et à retenir leurs travailleuses et leurs travailleurs âgés, par exemple en favorisant leur retraite progressive plutôt qu'anticipée; en adaptant leur soutien à la gestion prévisionnelle²⁰ des ressources humaines au contexte des petites et moyennes entreprises; en accentuant la promotion des services aux entreprises offerts par Emploi-Québec;
- en poursuivant, dans la foulée des ententes conclues en région visant à assurer une meilleure coordination des interventions en entreprise, la collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, afin de soutenir les entreprises dans l'implantation de meilleures pratiques d'affaires, ainsi que la mise en œuvre d'une culture de l'innovation;
- en soutenant, en accord avec les priorités du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, les efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre aux changements en portant une attention particulière aux entreprises du secteur manufacturier et aux villes mono-industrielles, lesquelles courent un risque particulièrement élevé de voir se disloquer leur tissu économique et social à la suite de la réduction d'activité ou de la fermeture de leur principale entreprise; en soutenant la restructuration de ces bassins de main-d'œuvre avec une attention particulière accordée à l'adaptation de la main-d'œuvre aux exigences des nouveaux emplois à plus fortes valeur ajoutée et productivité;
- en élaborant et en mettant en œuvre, avec les ministères sectoriels concernés, les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs qui auront été désignés comme prioritaires avec une attention particulière accordée aux entreprises et à la main-d'œuvre des secteurs de la forêt et de la transformation du bois et à ceux du textile et du vêtement, qui doivent relever le défi que posent notamment la hausse du taux de change et l'intensification de la concurrence internationale^{xiv};
- en contribuant à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement économique et de la future stratégie gouvernementale de développement économique des régions;
- en soutenant l'investissement des entreprises dans la formation et la qualification de leur main-d'œuvre, de manière, à la fois, à augmenter le nombre d'entreprises qui offrent de la formation à leur main-d'œuvre et à améliorer la qualité et la transférabilité de cette formation par : 1) l'utilisation, au mieux, des ressources disponibles pour aider en priorité les entreprises qui risquent de sous-investir dans la formation de leur main-d'œuvre, dont celles dont la masse salariale est inférieure à un million de dollars; 2) la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre et des ministères sectoriels à la détermination des besoins de formation et à la conception de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre; 3) la conception, le développement et l'expérimentation d'approches susceptibles de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de formation de leur main-d'œuvre, par exemple la formation virtuelle; 4) de meilleurs liens entre les services aux entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre, notamment pour l'utilisation des outils élaborés par les comités sectoriels de main-d'œuvre, de même que pour l'utilisation des outils élaborés par Emploi-Québec; 5) l'examen de possibilités de collaboration plus étroite entre les services aux entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre en matière d'intervention;
- en mettant en œuvre, à la suite de leur adoption, les changements proposés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et à la réglementation s'y rapportant. Ces modifications ont pour objectif l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences. Elles visent également un meilleur soutien aux efforts de formation des entreprises, particulièrement des petites et des moyennes entreprises, entre autres par l'élimination des lourdeurs administratives, le renforcement de la contribution du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, de même que du rôle des

20. Cette aide à la gestion prévisionnelle a pour objectif d'aider les entreprises à mieux définir leurs besoins de recrutement, à retenir leur main-d'œuvre, à mieux faire face aux départs à la retraite et à assurer le transfert d'expertise et la relève.

partenaires du marché du travail et des comités sectoriels de main-d'œuvre. Ces derniers ont un rôle majeur à jouer pour élaborer les normes professionnelles, pour intéresser les milieux de travail à investir dans le développement des compétences, pour définir les besoins émergents en formation des entreprises et pour proposer des ajustements à l'offre de formation des réseaux d'enseignement;

- en contribuant à promouvoir l'apport des personnes formées à l'étranger et à soutenir les entreprises qui désirent investir dans leur insertion en emploi, en collaboration, le cas échéant, avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles;
- en participant, dans le contexte des stratégies adoptées par le gouvernement, au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par leur collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en particulier ceux qui sont liés à l'exportation, à la nouvelle économie et à l'énergie. Ils visent ainsi à rendre accessible aux investisseurs, partout au Québec, une main-d'œuvre suffisante et qualifiée en collaborant, notamment avec les comités de réseaux d'excellence, à l'élaboration de stratégies pour répondre aux besoins de formation et de qualification de la main-d'œuvre suscités par les projets ACCORD.

Cibles de résultats 2007-2008

	Résultats prévus 2006-2007	Cibles 2007-2008
15 Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	8 000	7 000 ^{xv}
16 Nombre de nouvelles ententes de qualification ²¹	4 100	4 500

Le suivi des interventions et des stratégies mises en œuvre à l'intention des entreprises complète celui des cibles de résultats présentées ci-dessus. En outre, le rapport annuel de gestion du Ministère fait état de la participation des entreprises aux interventions des services publics d'emploi selon le type d'intervention. Ce rapport fait également état des résultats relatifs au Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'approche sectorielle, en complémentarité des bilans propres à ces dossiers.

Les ressources allouées

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le cadre des mesures actives d'emploi du coffre à outils d'Emploi-Québec, pour répondre aux besoins de la clientèle et atteindre divers objectifs du plan d'action annuel.

Le budget pour l'année 2007-2008, qui s'élève à 843,9 millions de dollars, est composé de 247,1 millions en Fonds du Québec et de 596,8 millions venant du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi^{xvi} ou pour les mesures de soutien au Service national de placement, et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le budget 2007-2008 s'avère supérieur de 29,0 millions, l'augmentation étant principalement attribuable :

- au transfert au Fonds de développement du marché du travail d'un montant de 10,0 millions de Solidarité jeunesse vers Jeunes en action;
- à l'attribution de 20,4 millions additionnels du surplus accumulé au Fonds de développement du marché du travail pour la Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière et les mesures;
- à l'attribution d'un montant additionnel pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT).

En contrepartie, le budget enregistre une diminution du fait de l'intégration de la mesure Insertion sociale dans les programmes d'aide et d'accompagnement social.

D'une part, l'enveloppe centrale contient 109,6 millions de dollars, incluant 34,4 millions pour les Projets économiques d'envergure – Projets majeurs et Initiatives de la Commission des partenaires du marché du travail. D'autre part, l'enveloppe régionale contient 734,3 millions, dont 586,1 millions répartis entre les régions pour l'ensemble des mesures actives avec l'application de critères de répartition (tableau A.3) et 148,2 millions affectés à des postes et activités spécifiques.

21. Il s'agit d'ententes conclues avec des entreprises qui accueillent des personnes dans un mécanisme structuré de formation en milieu de travail.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir le budget entre les régions. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail dès les débuts d'Emploi-Québec et ajusté chaque année en fonction des données socioéconomiques les plus récentes, est à la base de la répartition. Des ajustements sont apportés à l'application du modèle afin de tenir compte de certaines particularités. Ces ajustements poursuivent l'objectif d'assurer une répartition qui tende vers le modèle de répartition, c'est-à-dire qui tienne compte 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'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles²². À ce titre, Emploi-Québec a le mandat de soutenir financièrement les personnes et les familles démunies, de même que de favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du Ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux qui sont de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

Les services de solidarité sociale concourent également à la réalisation des orientations du plan stratégique ministériel pour 2005-2008. Ainsi, les modifications apportées au régime de sécurité du revenu par la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles procèdent, tout comme la réalisation du projet Convergence, de la démarche gouvernementale et ministérielle de modernisation. Cette loi prévoit, en effet, une offre de services mieux adaptée aux caractéristiques des prestataires, dans le respect des deux grands principes véhiculés par la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et le plan d'action gouvernemental mis en place pour actualiser celle-ci : la valorisation du travail et la protection des personnes qui ont plus de difficultés à participer activement à la vie économique.

En matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et conformément à l'engagement pris dans la Convention de performance et d'imputabilité de l'agence, les services de solidarité sociale contribueront, par leurs actions, à l'atteinte des objectifs poursuivis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans son plan stratégique 2005-2008, en particulier ceux de réduction du taux d'assistance sociale, d'accroissement de la proportion de sorties durables de l'aide financière de dernier recours et de signature d'ententes locales de développement social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les services de solidarité sociale jouent également un rôle de premier plan dans la réalisation de la mission d'Emploi-Québec, tant à l'égard du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre qu'en matière de lutte contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Les Services de solidarité sociale sont ainsi particulièrement interpellés par les orientations de l'agence visant l'amélioration des services aux citoyennes et aux citoyens et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, de même que par celles visant à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois, dans toutes les régions du Québec²³.

Les orientations et les axes d'intervention en matière de solidarité sociale s'inscrivent en cohérence et en continuité avec les orientations des services d'emploi. Ils se concrétisent également dans l'ensemble des actions conduites par l'agence unifiée sur le plan régional et local.

Ils se situent par conséquent en cohérence et en continuité avec les initiatives du gouvernement et du Ministère, notamment le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et le Plan gouvernemental pour l'emploi, et avec la planification stratégique ministérielle pour 2005-2008. Ils s'inscrivent également dans la mission d'Emploi-Québec, tant à l'égard du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre qu'en matière de lutte contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté, dans une perspective de développement économique et social, sur les plans national, régional et local.

22. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

23. Toutefois, les actions et les interventions plus spécifiques de solidarité sociale présentées ci-après relèvent plus particulièrement des première et quatrième orientations, c'est-à-dire celle qui vise l'amélioration des services et celle qui est associée à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les deux autres orientations visant davantage les services d'emploi.

Problématiques²⁴, stratégies et cibles de résultats

Orientation n°1

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Cette orientation vise à accroître l'efficacité globale des interventions d'Emploi-Québec. Dans ce cadre, l'agence cherchera à améliorer sa performance organisationnelle d'ensemble et la qualité des services offerts à la clientèle, en tenant compte des ressources qui lui sont confiées, avec le souci constant de contribuer au mieux à résoudre les problèmes que vit sa clientèle.

La première partie du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2007-2008 fait état des actions communes à ses deux grandes sphères d'activité. Ces actions visent principalement la consolidation de l'agence unifiée en vue d'assurer la continuité des services et, notamment, de maximiser l'insertion en emploi des prestataires de la sécurité du revenu par un meilleur arrimage des services d'emploi et de solidarité sociale. À cette fin, une attention particulière sera portée au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi, les programmes d'aide et d'accompagnement social et le Programme alternative jeunesse, ainsi qu'à l'accompagnement des personnes, y compris les plus éloignées du marché du travail. Une stratégie de mobilisation de la clientèle du Programme d'aide sociale sans contraintes de santé sera d'ailleurs déployée et soutiendra la mise en place du continuum.

Les actions communes aux services d'emploi et de solidarité sociale visent aussi une participation active à la mise en œuvre d'une offre de services gouvernementale accessible et simplifiée, dans une perspective de modernisation de l'intervention publique.

Les actions présentées ci-après concernent tout particulièrement les services de solidarité sociale, tant pour le volet de l'aide financière que pour celui de l'aide et de l'accompagnement des adultes. Elles sont complémentaires ou viennent renforcer les actions déjà inscrites dans la première partie du plan d'action, en vue d'améliorer la prestation de services de l'agence unifiée.

h) **Simplifier le processus administratif** en tirant parti tant de la mise en place de la nouvelle structure organisationnelle que des changements apportés au régime québécois de sécurité du revenu par la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles pour introduire des allègements à ses processus, dans une perspective de simplification administrative. Les personnes concernées, tant parmi la clientèle que chez le personnel, seront informées de la nature des allègements éventuels ainsi que de leurs conséquences. Certaines livraisons informatiques viendront appuyer le travail des agentes et des agents au cours de l'année 2007 dans un objectif continu de simplification.

i) **Former le personnel** pour appuyer l'implantation du Programme alternative jeunesse et s'assurer de l'application adéquate des nouvelles règles liées à l'harmonisation du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles avec d'autres programmes gouvernementaux, cela afin d'optimiser le soutien à la clientèle.

j) **Assurer le suivi des résultats liés à la qualité des services** de solidarité sociale en matière de délai de traitement des nouvelles demandes d'aide de dernier recours, de ratio de plaintes et de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision. Ces indicateurs rejoignent les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens²⁵. L'agence se propose, pour l'exercice 2007-2008, de maintenir un service rapide, de même que le taux de modification des décisions à la suite d'une demande de révision. Elle entend aussi assurer le suivi des plaintes déposées par les prestataires et s'en servir comme outil de gestion de la qualité des services. Une attention particulière sera accordée par ailleurs à la qualité des communications avec la clientèle de la sécurité du revenu. L'agence poursuivra ses efforts pour aider le plus grand nombre possible de personnes à atteindre et à conserver leur autonomie économique et sociale. À ce titre, toujours dans un souci d'amélioration de sa prestation de services globale et de sa performance organisationnelle, elle se fixe, par le biais d'un nouvel indicateur, un objectif portant sur le nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours²⁶. Ce nouvel engagement s'inscrit également dans le cadre des travaux d'arrimage des indicateurs de résultats de l'agence en matière d'emploi et de solidarité sociale.

k) **Administrer l'aide financière avec rigueur, équité et efficience**, le soutien financier des personnes démunies étant au cœur même des services de solidarité sociale. Le budget de transfert consacré à l'aide financière de dernier recours et aux programmes spécifiques s'élève à 2,7 milliards

24. Pour un énoncé plus complet du contexte d'intervention et des problématiques sur lesquels s'appuient les orientations et les stratégies déployées en matière de solidarité sociale, se reporter également à la section d'introduction du plan d'action 2007-2008. On pourra également se référer à la Convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec, qui dresse un portrait de l'organisation, de la clientèle et des services d'Emploi-Québec en matière de solidarité sociale. Par ailleurs, les programmes et services de solidarité sociale, déployés dans le cadre des objectifs de l'agence en matière de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, sont également détaillés dans l'orientation 4, ci-après.

25. Rappelons que la nouvelle version de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens sera en application à compter du 1^{er} avril 2007.

26. Les sorties ainsi comptabilisées pourront être attribuables à une intervention en matière d'emploi ou de solidarité sociale.

de dollars en 2007-2008. Étant donné l'ampleur des fonds publics dont l'administration lui est confiée, l'agence devra cette année encore préserver la rigueur avec laquelle elle gère ceux-ci et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleuses et les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables.

L'agence poursuivra l'ensemble de ses activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée. Parmi les moyens privilégiés à cette fin, outre les actions qu'elle déploie quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs ou dans le cadre d'enquêtes, l'agence tirera profit de la trentaine d'ententes d'échange de renseignements qu'elle a conclues avec différents partenaires. De plus, elle continuera à réaliser des projets novateurs financés par le Fonds d'initiatives en conformité afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacités des processus. Par ailleurs, Emploi-Québec compte implanter un nouvel outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.

L'agence poursuivra ses efforts afin d'améliorer la mesure de la conformité des dossiers des nouveaux demandeurs et demandeuses d'aide financière de dernier recours. Ces efforts s'accompagneront également d'une démarche réalisée par le réseau visant à normaliser les pratiques en matière de conformité dans ce domaine. De plus, il est prévu de définir, d'ici au 1^{er} avril 2008, les indicateurs requis en matière de contrôle de la qualité des décisions d'admission.

En avril 2006, Emploi-Québec a adopté une politique d'assurance qualité. L'assurance qualité vise, entre autres, l'amélioration continue de la qualité des interventions sur les plans de la conformité et de l'uniformité de l'application des lois, règlements, pratiques, normes, procédures et méthodes de travail. C'est dans ce cadre que l'agence se fixe pour 2007-2008 un taux d'exactitude monétaire du traitement administratif des dossiers.

Cibles de résultats 2007-2008

	Résultats prévus 2005-2006	Cibles 2007-2008
17 Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	8,6	10 ²⁷
18 Ratio de plaintes par 1 000 ménages	2,0	1,85
19 Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %	21,0 %
20 Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers	S. O.	97,0 %

Orientation n° 4²⁸

Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale constitue un défi important de la société québécoise. Le gouvernement du Québec a pris des engagements en la matière, notamment dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi dont il a confié la coordination au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Des progrès ont été enregistrés à plusieurs titres au cours des dernières années. Cependant, beaucoup reste à faire²⁹. Les services de solidarité sociale d'Emploi-Québec concourront à la réalisation des engagements pris en articulant, cette année encore, leurs interventions autour de deux axes prioritaires.

Axe d'intervention n° 1

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Les services de solidarité sociale d'Emploi-Québec visent à soutenir de façon particulière et adaptée les territoires à forte concentration de pauvreté. Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale s'appuie à cet égard sur une approche territoriale intégrée qui fait appel à la capacité des communautés de se prendre en charge et de créer une synergie entre leur développement social et leur développement économique.

27. Bien que les délais effectifs en 2006-2007 soient inférieurs à la cible de 2007-2008, l'objectif du délai de dix jours est maintenu conformément à la version actualisée de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens. Cette période est jugée adéquate pour assurer la qualité du traitement de la demande.

28. Rappel : les orientations 2 et 3 ont été traitées dans la section portant sur les services publics d'emploi.

29. C'est ce qui ressort notamment des constats formulés par le Comité consultatif contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans son rapport *Collectivement plus riches de moins de pauvreté, nous serons mieux...*, rendu public le 29 janvier 2007.

Cette approche confère le leadership aux milieux de vie et invite les conférences régionales des élus à définir des stratégies régionales concertées avec leurs partenaires, y compris les villes et les municipalités régionales de comté, afin d'établir les priorités d'action dans les territoires où se concentre la pauvreté. Les ministères et les organismes, pour leur part, doivent déterminer les ressources qu'ils peuvent consacrer aux territoires prioritaires d'intervention et agir en appui aux initiatives des milieux.

Cette approche demande également que les milieux concernés s'approprient cette lutte contre la pauvreté, en assumant le leadership, élaborent leur stratégie et établissent leurs priorités. Elle implique également que les entités gouvernementales, dont les directions régionales d'Emploi-Québec et les CLE, ainsi que d'autres partenaires accordent leur soutien à ces initiatives locales et régionales, en remplissant, au besoin, un rôle d'animation auprès des instances politiques locales.

La phase de déploiement de l'approche en cours prévoit la signature d'ententes de développement social et économique dans 50 territoires à forte concentration de pauvreté d'ici à avril 2008. Ces ententes visent à favoriser une plus grande synergie des acteurs locaux publics, privés et communautaires afin qu'ils unissent leurs ressources humaines et financières, accentuant ainsi le développement local tout en luttant contre la pauvreté. Un plan d'action local présentera les choix d'intervention effectués par les acteurs locaux dans le respect de la planification stratégique régionale préparée sous le leadership des conférences régionales des élus.

Par ailleurs, chacun des CLE, de même que chacune des directions régionales, met en place des approches sur mesure à l'intention des clientèles fragilisées sur son territoire. Différentes initiatives ont ainsi vu le jour, faisant appel pour la plupart à une forme ou à une autre de partenariat avec les acteurs du milieu. Plusieurs sont actuellement en émergence dans différentes régions du Québec. Diverses clientèles sont ciblées par ces initiatives locales et régionales, notamment les personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou d'alcool, celles atteintes du sida, les sans-abri, les ex-détenus en réinsertion sociale, les nouveaux arrivants, les prestataires âgés de 55 ans et plus ou encore les familles monoparentales, dont celles qui ont des mères mineures à leur tête.

Stratégies

Les services de solidarité sociale favoriseront ainsi la mobilisation et l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en :

- jouant un rôle accru en matière de développement social et économique, notamment par l'articulation territoriale de la lutte contre la pauvreté, conformément à l'axe du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale visant à favoriser l'engagement de l'ensemble de la société en vue de l'émergence de stratégies locales sur certains territoires prioritaires d'intervention; Emploi-Québec s'assurera également de disposer de mécanismes efficaces qui permettront d'articuler les actions des ressources externes vers les clientèles les plus vulnérables et à risque d'exclusion sociale et professionnelle;
- s'assurant de l'atteinte des objectifs du Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, particulièrement afin que 50 territoires de CLE se dotent, d'ici au 31 mars 2008, d'ententes visant le développement social et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans le respect de l'approche territoriale intégrée.

Axe d'intervention n° 2

Poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime québécois de sécurité du revenu

L'année 2006-2007 a été une période de transition majeure pour les services de solidarité sociale. Outre les changements organisationnels associés à l'intégration administrative des deux entités qui ont donné naissance à la nouvelle agence Emploi-Québec, l'offre de services destinée aux prestataires de la sécurité du revenu a été renouvelée. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, adoptée par l'Assemblée nationale en juin 2005, a introduit en effet une refonte complète du régime québécois de sécurité du revenu. Elle vise à mettre en œuvre, dans le respect des principes et des orientations énoncés au Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, des programmes, des mesures et des services destinés à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles. Elle vise également à inciter les personnes à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur intégration au marché du travail et leur participation active dans la société.

L'élaboration du règlement d'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, dont l'adoption est intervenue en juin 2005, s'est terminée à l'automne 2006 et le règlement a été adopté le 22 novembre 2006. De plus, sous réserve de certains articles, la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et son règlement d'application sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Ainsi qu'il a été

mentionné précédemment, le souci constant d'une recherche de simplification administrative, au bénéfice tant de la clientèle prestataire que du personnel de première ligne, qui a animé l'agence lors de ces travaux, demeure présent. Des formations ont été dispensées pour que le personnel soit en mesure de s'adapter aux changements, d'assurer la gestion de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application et qu'il puisse en informer clairement les prestataires.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, le Programme d'assistance emploi est remplacé par deux nouveaux programmes d'aide financière de dernier recours qui relèvent également des services de solidarité sociale. Le Programme d'aide sociale s'adresse aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi, tandis que le Programme de solidarité sociale est destiné aux personnes qui ont de telles contraintes. Les services de solidarité sociale auront également la responsabilité d'administrer les programmes spécifiques d'aide financière destinés à aider les personnes et les familles qui présentent des difficultés particulières, notamment le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources ou encore le Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière, mis en place à l'automne 2006. De plus, le Programme alternative jeunesse entrera en vigueur le 1^{er} avril 2007. Ce programme, dont la gestion est confiée aux services d'emploi, vise, sur une base volontaire, à soutenir les jeunes adultes qui requièrent une aide financière pour assurer leur subsistance, afin de les encourager à réaliser des activités leur permettant d'acquérir ou de recouvrer leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle.

En matière d'aide à la personne, le projet Convergence prévoit que les services de solidarité sociale se consacrent à la clientèle des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche vers l'emploi. Emploi-Québec poursuivra à cette fin le parachèvement et l'implantation des différents programmes d'aide et d'accompagnement social, créés dans le cadre de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, pour aider cette clientèle éloignée à entreprendre une démarche favorisant sa participation active à la société et pour la préparer adéquatement à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi et ainsi accroître ses possibilités d'accéder au marché du travail.

Stratégies

Les services de solidarité sociale poursuivront la mise en œuvre de la réforme du régime de la sécurité du revenu en :

- parachevant l'implantation des programmes et des mesures de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et du règlement d'application dont les dates d'entrée en vigueur sont postérieures au 1^{er} janvier 2007 (ex. : Programme alternative jeunesse le 1^{er} avril, mesures concernant la contribution parentale le 1^{er} juillet);
- assumant, dans le cadre des programmes d'aide et d'accompagnement social, la responsabilité de :
 - poursuivre le déploiement du programme Devenir, qui s'adresse aux prestataires pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé à court terme, mais qui pourraient participer à des mesures offertes par les services publics d'emploi à l'intérieur d'un délai de douze mois. Les unités locales, régionales et centrales d'Emploi-Québec devront conjuguer leurs efforts pour favoriser l'atteinte des cibles rattachées à ce volet en 2007-2008;
 - mettre en place le programme Interagir. Ce programme s'adresse aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut qu'être envisagé à long terme, ainsi qu'à celles dont les possibilités de retour au travail sont évaluées, en début de participation, comme très faibles; entre autres, des projets spécifiques auprès des femmes éloignées du marché du travail feront l'objet d'une expérimentation dans le cadre de ce programme;
 - assurer l'intégration de la mesure Insertion sociale dans les programmes d'aide et d'accompagnement social;
 - mettre sur pied un troisième programme d'aide et d'accompagnement social, soit le programme Réussir, destiné aux prestataires avec contraintes sévères à l'emploi qui fréquentent un établissement d'enseignement secondaire en formation professionnelle ou postsecondaire au sens de la Loi et du Règlement aux personnes et aux familles. Ces personnes peuvent ainsi maintenir leur niveau d'aide financière accordée par le Ministère;
- actualisant le dispositif de repérage existant afin d'identifier également, parmi les prestataires du Programme d'aide sociale sans contraintes de santé, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une aide des services publics d'emploi ou des programmes d'aide et d'accompagnement social;

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

- mettant en œuvre les engagements annoncés dans le cadre de la Politique québécoise du médicament à l'égard des prestataires de la sécurité du revenu sans contraintes sévères à l'emploi, des prestataires avec contraintes temporaires et des titulaires d'un carnet de réclamation qui bénéficieront de la gratuité complète des médicaments à compter de juillet 2007.

Les ressources allouées

Le budget de transfert dont disposent les services de solidarité sociale d'Emploi-Québec pour atteindre les résultats prévus au plan d'action 2007-2008 s'établit à 2,8 milliards de dollars, répartis de la façon qui suit :

Budget de transfert des services de solidarité sociale (en milliers de dollars)	
Aide financière de dernier recours et programmes spécifiques	2 730 340,0 ³⁰
Programme national de réconciliation avec les orphelins et orphelines de Duplessis ayant fréquenté certaines institutions	26 000,0
Programmes d'aide et d'accompagnement social	17 200,0
Programme alternative jeunesse	7 771,9
Solidarité jeunesse (fin du programme)	2 000,0
	<hr/>
	2 783 311,9

30. De ce montant, 2 millions de dollars sont attribués au soutien des travailleuses et travailleurs licenciés collectivement, 1,8 million au soutien des travailleuses et travailleurs des secteurs du textile et du vêtement licenciés collectivement hors des régions ressources, 1,5 million à la prestation spéciale relative à l'achat de préparations lactées, 0,6 million à la Mesure de soutien financier aux mineures enceintes, 1,2 million aux rapports médicaux et 0,3 million au Programme transitoire d'aide aux frais de garde.

LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Les cibles du présent plan ont été établies sur la base d'un certain nombre d'hypothèses, entre autres que le niveau des ressources allouées à Emploi-Québec et le taux d'emploi de la population en âge de travailler se maintiendront en 2007-2008 à leur niveau de 2006-2007.

Ces cibles sont donc préliminaires³¹. Elles seront révisées au plus tard en septembre 2007 pour tenir compte notamment des ressources qui seront effectivement allouées à Emploi-Québec en 2007-2008 et des prévisions économiques révisées pour 2007-2008.

31. Afin de laisser à ses directions régionales suffisamment de temps pour établir leurs cibles et celles de leurs centres locaux d'emploi et pour produire le volet Emploi de leur plan d'action régional, qu'elles doivent livrer au central au plus tard le 15 février en vue d'un dépôt auprès de la CPMT, Emploi-Québec doit établir ses cibles au plus tard au début de décembre pour l'année suivante. L'information dont elle dispose à ce moment sur les principaux éléments déterminant ses cibles est donc imparfaite, qu'il s'agisse de ses résultats de l'année courante, des ressources dont elle disposera ou des prévisions économiques pour la prochaine année. Les cibles pourront par conséquent être révisées au mois de septembre suivant, lorsque Emploi-Québec connaîtra avec précision ses résultats de l'année précédente, les ressources dont elle disposera pour l'année courante et la situation courante du marché du travail. Bien qu'elle ne soit pas soumise à l'obligation de dépôt à la CPMT pour le volet Solidarité sociale, Emploi-Québec a choisi d'adopter la même procédure pour les deux volets afin de permettre la production d'un plan d'action intégré.

ANNEXE A FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Budget d'intervention 2007-2008 (en milliers de dollars)

Tableau A.1

BUDGET FDMT	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2006-2007 - Crédits au FDMT	193 889,9	595 774,0	789 663,9
Du Ministère pour Contrat d'intégration au travail-CSE	8 412,5	–	8 412,5
Du Ministère pour Subventions aux entreprises adaptées-CSE	7 681,6	–	7 681,6
PRIIIME	4 700,0	–	4 700,0
Du surplus accumulé au FDMT	4 500,0	–	4 500,0
2006-2007 Budget FDMT	219 184,0	595 774,0	814 958,0
2007-2008 - Crédits au FDMT			
Crédits 2006-2007 au FDMT	193 889,9	595 774,0	789 663,9
Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail	–	1 081,0	1 081,0
Conversion des mesures passives	(368,1)	–	(368,1)
Transfert de la mesure Insertion sociale	(5 200,0)	–	(5 200,0)
Transfert de Solidarité jeunesse pour Jeunes en action	9 550,0	–	9 550,0
Crédits 2007-2008 au FDMT	197 871,8	596 855,0	794 726,8
Du Ministère pour Contrat d'intégration au travail-CSE	8 580,0	–	8 580,0
Du Ministère pour CIT-Prestataires non CSE	2 300,0	–	2 300,0
Du Ministère pour Subventions aux entreprises adaptées-CSE	8 664,0	–	8 664,0
PRIIIME	4 700,0	–	4 700,0
Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	14 535,0	–	14 535,0
Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés	1 904,7	–	1 904,7
Du surplus accumulé au FDMT	8 500,0	–	8 500,0
2007-2008 Budget FDMT	247 055,5	596 855,0	843 910,5
	29,3 %	70,7 %	
RÉPARTITION ENTRE L'ENVELOPPE CENTRALE ET L'ENVELOPPE RÉGIONALE	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE			
Intervention sectorielle	–	15 000,0	15 000,0
Commission de la santé et de la sécurité du travail	600,0	400,0	1 000,0
Office franco-québécois pour la jeunesse	325,0	–	325,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	325,0	–	325,0
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	–	41 542,5	41 542,5
Projets économiques d'envergure	5 000,0	21 600,0	26 600,0
Projets majeurs et Initiatives de la CPMT	3 000,0	4 750,0	7 750,0
Réserve de stabilisation	13 725,9	3 324,1	17 050,0
Budget central	22 975,9	86 616,6	109 592,5
	21,0 %	79,0 %	
Enveloppe centrale totale	22 975,9	86 616,6	109 592,5
ENVELOPPE RÉGIONALE			
Budget réparti aux régions	116 835,3	452 638,4	569 473,7
Transfert de la mesure Insertion sociale	(5 200,0)	–	(5 200,0)
Pour la Table métropolitaine de Montréal	–	(2 000,0)	(2 000,0)
Contrat d'intégration au travail	23 853,0	–	23 853,0
Budget des régions	135 488,3	450 638,4	586 126,7
Table métropolitaine de Montréal	–	2 000,0	2 000,0
Jeunes en action	9 550,0	–	9 550,0
PRIIIME	5 700,0	–	5 700,0
Réserve pour les régions	6 000,0	–	6 000,0
Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	16 535,6	–	16 535,6
Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés	1 904,7	–	1 904,7
Programme de subventions aux entreprises adaptées	49 501,6	–	49 501,6
Formation au ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport	–	60 000,0	60 000,0
Réinvestissement des recouvrements anticipés	(600,0)	(2 400,0)	(3 000,0)
	88 591,3	59 600,0	148 191,3
Enveloppe régionale totale	224 079,6	510 238,4	734 318,0
	30,5 %	69,5 %	
TOTAL DU BUDGET FDMT	247 055,5	596 855,0	843 910,5

- La contribution de 596 855,0 K\$ de l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail correspond au montant annoncé pour l'année 2007-2008.
- La Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière et les Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés seront financées par le surplus accumulé au FDMT au 31 mars 2007, selon les dispositions de fin d'année.
- Le budget CIT est de 24 299,0 K\$: 23 853,0 K\$ répartis entre les régions et 646,0 K\$ destinés à la réserve de stabilisation.
- Les montants de l'enveloppe régionale pour Jeunes en action, PRIIME, Réserve, Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière et Initiatives ciblées seront attribués distinctement aux régions.

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Variation du budget d'intervention entre les exercices 2006-2007 et 2007-2008
(en milliers de dollars)

Tableau A.2

VARIATION DU BUDGET	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2006-2007			
Crédits	193 889,9	595 774,0	789 663,9
Budget	219 184,0	595 774,0	814 958,0
2007-2008			
Crédits	197 871,8	596 855,0	794 726,8
Budget	247 055,5	596 855,0	843 910,5
Variation des crédits	3 981,9	1 081,0	5 062,9
Variation du budget	27 871,5	1 081,0	28 952,5
DÉTAILS DES VARIATIONS	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
Variation des crédits et du budget			
Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail	–	1 081,0	1 081,0
Conversion des mesures passives	(368,1)	–	(368,1)
Transfert de la mesure Insertion sociale	(5 200,0)	–	(5 200,0)
Transfert de Solidarité jeunesse pour Jeunes en action	9 550,0	–	9 550,0
Du Ministère pour CIT-CSE	167,5	–	167,5
Du Ministère pour CIT-Prestataires non CSE	2 300,0	–	2 300,0
Du Ministère pour Subventions aux entreprises adaptées-CSE	982,4	–	982,4
PRIIME	–	–	–
Du surplus accumulé au FDMT	20 439,7	–	20 439,7
Variation du budget	27 871,5	1 081,0	28 952,5
Variation de l'enveloppe centrale			
Intervention sectorielle	–	–	–
Commission de la santé et de la sécurité du travail	–	–	–
Office franco-québécois pour la jeunesse	–	–	–
Office Québec-Amériques pour la jeunesse	–	–	–
Services d'aide à l'emploi des CJE	–	2 000,0	2 000,0
Projets économiques d'envergure	(5 000,0)	7 250,0	2 250,0
Projets majeurs et Initiatives de la CPMT	1 000,0	(3 250,0)	(2 250,0)
Réserve de stabilisation	7 319,0	(2 419,0)	4 900,0
Variation de l'enveloppe centrale	3 319,0	3 581,0	6 900,0
Variation de l'enveloppe régionale			
Budget réparti aux régions	(6 769,6)	(2 500,0)	(9 269,6)
Transfert de la mesure Insertion sociale	(5 200,0)	–	(5 200,0)
Pour la table métropolitaine	–	–	–
Contrat d'intégration au travail	2 550,0	–	2 550,0
	(9 419,6)	(2 500,0)	(11 919,6)
Table métropolitaine de Montréal	–	–	–
Jeunes en action	9 550,0	–	9 550,0
PRIIME	1 000,0	–	1 000,0
Réserve pour les régions	6 000,0	–	6 000,0
Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	14 535,0	–	14 535,0
Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés	1 904,7	–	1 904,7
Programme de subventions aux entreprises adaptées	982,4	–	982,4
Formation au ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport	–	–	–
Réinvestissement des recouvrements anticipés	–	–	–
	33 972,1	0,0	33 972,1
Variation de l'enveloppe régionale	24 552,5	(2 500,0)	22 052,5
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET	27 871,5	1 081,0	28 952,5

- Les variations sont calculées en comparaison avec la programmation budgétaire pour 2006-2007, laquelle comportait quelques différences avec le plan d'action annuel d'Emploi-Québec de la même année.
- Les variations du surplus accumulé au FDMT sont composées de : + 4 000,0 K\$ pour l'ensemble des mesures, + 14 535,0 K\$ pour la Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière et + 1 904,7 K\$ pour les Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés.

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Répartition régionale du budget d'intervention 2006-2007 des services publics d'emploi (en milliers de dollars)
Tableau A.3

RÉGIONS	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				Budget 2007-2008			
	Mesures actives	CIT	Transfert Insertion sociale	TOTAL	Mesures actives	Table métropolitaine	TOTAL	Mesures actives	Table métropolitaine	CIT	Insertion sociale	TOTAL
Abitibi-Témiscamingue	2 409,6	800,2	(222,7)	2 987,1	11 373,9	-	11 373,9	13 783,5	-	800,2	(222,7)	14 361,0
Bas-Saint-Laurent	2 955,3	1 625,7	(70,3)	4 510,7	17 525,4	-	17 525,4	20 480,7	-	1 625,7	(70,3)	22 036,1
Capitale-Nationale	9 097,1	1 620,0	(520,4)	10 196,7	36 333,3	-	36 333,3	45 430,4	-	1 620,0	(520,4)	46 530,0
Centre-du-Québec	3 136,9	1 001,1	(146,9)	3 991,1	13 376,2	-	13 376,2	16 513,1	-	1 001,1	(146,9)	17 367,3
Chaudière-Appalaches	2 856,8	1 351,4	(159,5)	4 048,7	21 766,2	-	21 766,2	24 623,0	-	1 351,4	(159,5)	25 814,9
Côte-Nord	1 189,2	503,0	(15,7)	1 676,5	7 879,8	-	7 879,8	9 069,0	-	503,0	(15,7)	9 556,3
Estrie	4 091,6	817,8	(143,0)	4 766,4	17 796,5	-	17 796,5	21 888,1	-	817,8	(143,0)	22 562,9
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2 220,0	1 175,4	(89,0)	3 306,4	14 948,3	-	14 948,3	17 168,3	-	1 175,4	(89,0)	18 254,7
Lanaudière	4 754,6	1 114,4	(105,1)	5 763,9	23 720,2	(176,1)	23 544,1	28 474,8	(176,1)	1 114,4	(105,1)	29 308,0
Laurentides	5 288,4	1 353,5	(251,4)	6 390,5	29 245,3	(213,6)	29 031,7	34 533,7	(213,6)	1 353,5	(251,4)	35 422,2
Laval	3 557,5	889,2	(361,8)	4 084,9	18 378,3	(135,7)	18 242,6	21 935,8	(135,7)	889,2	(361,8)	22 327,5
Mauricie	5 391,0	1 186,6	(169,9)	6 407,7	19 331,0	-	19 331,0	24 722,0	-	1 186,6	(169,9)	25 738,7
Montréal	46 140,4	5 164,2	(1 627,0)	49 677,6	108 794,7	(958,3)	107 836,4	154 935,1	(958,3)	5 164,2	(1 627,0)	157 514,0
Montréal	13 781,7	2 740,0	(544,9)	15 976,8	69 702,0	(516,3)	69 185,7	83 483,7	(516,3)	2 740,0	(544,9)	85 162,5
Nord-du-Québec	548,4	74,7	(19,7)	603,4	2 696,9	-	2 696,9	3 245,3	-	74,7	(19,7)	3 300,3
Outaouais	4 756,2	946,8	(386,0)	5 317,0	18 148,6	-	18 148,6	22 904,8	-	946,8	(386,0)	23 465,6
Saguenay-Lac-Saint-Jean	4 660,6	1 489,0	(366,7)	5 782,9	21 621,8	-	21 621,8	26 282,4	-	1 489,0	(366,7)	27 404,7
Budget des régions	116 835,3	23 853,0	(5 200,0)	135 488,3	452 638,4	(2 000,0)	450 638,4	569 473,7	(2 000,0)	23 853,0	(5 200,0)	586 126,7
Table métropolitaine de Montréal	-	-	-	-	-	2 000,0	2 000,0	-	2 000,0	-	-	2 000,0
Autres montants pour les régions	39 689,7	-	-	39 689,7	-	-	-	39 689,7	-	-	-	39 689,7
Formation au MELS	-	-	-	-	60 000,0	-	60 000,0	60 000,0	-	-	-	60 000,0
PSEA et Réinv. des recouvrements	48 901,6	-	-	48 901,6	(2 400,0)	-	(2 400,0)	46 501,6	-	-	-	46 501,6
Total de l'enveloppe régionale	205 426,6	23 853,0	(5 200,0)	224 079,6	510 238,4	-	510 238,4	715 665,0	-	23 853,0	(5 200,0)	734 318,0
CENTRAL												
Budget central	22 975,9	-	-	22 975,9	86 616,6	-	86 616,6	109 592,5	-	-	-	109 592,5
TOTAL DU FDMT	228 402,5	23 853,0	(5 200,0)	247 055,5	596 855,0	-	596 855,0	825 257,5	-	23 853,0	(5 200,0)	843 910,5

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 :

- en allouant à chaque région, conformément à l'objectif de la politique active du marché du travail qui consiste à réduire le chômage, 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 au marché du travail 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 ce que permet leur potentiel.

Étape 3 – On calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes et 10 % à l'aide aux entreprises.

2 Dispositions pour faciliter l'ajustement à la nouvelle répartition régionale du budget d'intervention

La répartition du budget de l'enveloppe régionale entre les régions est basée sur le modèle de répartition régionale du budget d'intervention. L'application intégrale de ce modèle impliquerait des variations parfois importantes pour certaines régions, d'où la nécessité d'appliquer des dispositions pour atténuer les variations de budget et favoriser la continuité des activités. C'est ainsi que la diminution maximale a été limitée à 2,3 %. Quant au budget affecté à la mesure Contrat d'intégration au travail, sa répartition est demeurée distincte de la répartition générale pour continuer de tenir compte de l'évolution historique et des particularités de la mesure.

Le résultat de la répartition régionale suit la tendance du modèle de répartition. Le total des écarts, exprimés en proportion du budget d'intervention régional, entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement, est de 2,68 % en 2007-2008, après avoir été de 2,75 % en 2006-2007, de 3,32 % en 2005-2006 et de 2,93 % en 2004-2005.

ANNEXE C

CIBLES DE RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION 2006-2007

VOLET COMMUN		
1	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	S. O.
VOLET EMPLOI		
2	Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	550 000
3	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	260 000
4	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	132 000
5	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	47,1 %
6	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
7	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	32 000
8	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'aide financière de dernier recours	91 500
9	Nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	37 000
10	Taux d'emploi des prestataires de l'aide financière de dernier recours ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	39,5 %
11	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	37 384
12	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	38,8 %
13	Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	125,0 M\$
14	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	156,2 M\$
15	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	5 800
16	Nombre de nouvelles ententes de qualification	4 100
VOLET SOLIDARITÉ SOCIALE		
17	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
18	Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
19	Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	23,0 %
20	Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers	S. O.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

- i La cible 2007-2008 a été fixée en tenant compte d'une diminution anticipée du nombre d'adultes (CTE et SAN) en début d'exercice de 1,6 % et d'une diminution du nombre de demandes à l'attribution initiale (CTE et SAN) de 2,8 %.
- ii Ce caractère persistant des problématiques auxquelles s'attaque le service public d'emploi exige de ce dernier qu'il soit persévérant dans ses orientations et ses stratégies, tout en les ajustant en fonction de l'évolution des problématiques du marché du travail et des clientèles, ainsi que des résultats obtenus et de leur évaluation. En effet, comme le montrent les études de l'OCDE (*Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2003), cela peut prendre plusieurs années avant que les interventions sur le marché du travail ne modifient de façon significative le comportement des individus et des entreprises dans le sens voulu. En outre, cette persévérance du service public d'emploi dans ces actions favorise la mobilisation de son réseau et de ses partenaires dans une action concertée pour la résolution des problèmes retenus à des fins d'intervention.
- iii Des ajustements ont dû être apportés depuis décembre 2006 à la manière de comptabiliser les postes vacants signalés par les agences de placement de manière à éliminer les doublons, sans qu'on puisse pour l'instant évaluer l'impact de ces modifications sur les résultats, calculés sur une base annuelle. La cible 2007-2008 correspond à celle de 2006-2007 et sera ajustée en septembre 2007 lorsqu'on sera en mesure de mieux évaluer cet impact.
- iv Comme l'indique le mémoire sur le dispositif de repérage des clientèles, des mesures et des services d'Emploi-Québec présenté à la Commission des partenaires du marché du travail le 24 février 1999, 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. Le chômage est dit de longue durée lorsque sa durée est égale ou supérieure à 52 semaines; on parle autrement de chômage de courte durée. Parmi les travailleuses et les travailleurs en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque de chômage de longue durée. Ces travailleuses et 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 pendant une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleuses et de ces travailleurs sont faibles.
- v La cible 2007-2008 est établie en cohérence avec les cibles 2 et 4. Elle correspond au produit du nombre prévu de participantes et de participants aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2007-2008 par la cible de taux d'emploi de ces participantes et participants en 2007-2008.
- vi La cible 2007-2008 correspond au résultat prévu pour 2006-2007, majoré de 0,5 % pour tenir compte de l'amélioration souhaitée de la performance. La cible est établie selon l'hypothèse que le taux d'emploi de la population des 15 à 64 ans du Québec se maintiendra à son niveau actuel.
- vii Voir le document *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000. Cette stratégie est fondée sur :
 - la reconnaissance du caractère particulier des problèmes auxquels font face 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 » Femmes en ce qui touche notamment la définition des problèmes propres 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 l'élaboration d'outils 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, la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec, 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;
 - l'élaboration d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et 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 spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la promotion 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 propres à la main-d'œuvre féminine dans les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
 - la prise en compte de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine dans les plans d'action régionaux et dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec.
- viii La cible est conforme à ce que prévoit le Plan stratégique ministériel 2005-2008 et à la cible établie par le plan d'action découlant de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Conformément à ce plan qui arrive à échéance en mai 2007, cette cible de 32 000 correspond au résultat de 2001-2002 majoré de 2 000 pour 2002-2003 et de 4 000 pour les années subséquentes. La cible actuelle pourra faire l'objet d'une révision à la suite du bilan du plan d'action et des décisions qui seront prises sur la question de la francisation ainsi que dans le cadre de la future stratégie gouvernementale de développement économique des régions.
- Les activités de formation de base incluent : francisation, préalable à la formation professionnelle, alphabétisation, formation générale secondaire, formation professionnelle secondaire, services d'insertion socioprofessionnelle, services d'insertion et métiers semi-spécialisés. Sont exclues les activités suivantes : formation générale préuniversitaire, formation technique collégiale, formation universitaire, entreprises d'entraînement, formation linguistique, orientation et préparation à l'emploi, autres.
- ix La cible 2007-2008 est établie en cohérence avec les cibles 7 et 9. Elle correspond au produit du nombre prévu de participantes et de participants aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2007-2008 par la cible de taux d'emploi de ces participantes et participants en 2007-2008.
- x Voir la note vi.
- xi Voir la note vi.
- xii La cible liée à l'entente Canada-Québec relative au marché du travail est maintenue à son niveau de 2006-2007 malgré son dépassement anticipé, la contribution du fédéral plafonnant depuis 2000-2001 aux environs de 595 millions de dollars.
- xiii Le format du plan d'action ne se prête pas aux longs développements que commande l'analyse des problématiques de main-d'œuvre sectorielles. Le plan d'action présente de façon très synthétique les problématiques retenues aux fins de l'intervention et renvoie aux documents qui en font l'analyse plus approfondie. C'est ainsi qu'Emploi-Québec met à jour chaque année l'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles (y compris les entreprises) qui sous-tend les orientations stratégiques et les axes d'intervention du plan d'action. De la même façon, Emploi-Québec met à jour chaque année son analyse des secteurs d'activité économique. Ces documents peuvent être obtenus sur demande.
- xiv Afin de venir en aide aux travailleuses et travailleurs licenciés de l'industrie forestière, Emploi-Québec poursuivra ses interventions en utilisant quatre leviers principaux, soit : a) le nouveau Programme de soutien pour les travailleurs âgés de l'industrie forestière; b) l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés; c) la mesure d'aide à la retraite anticipée des travailleuses et travailleurs plus âgés; d) la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Dans les secteurs du textile et du vêtement, Emploi-Québec poursuivra ses interventions pour aider les entreprises ainsi que les travailleuses et les travailleurs concernés, notamment par : a) le soutien aux travailleuses et travailleurs en surplus pour qu'ils intègrent un emploi dans un autre secteur à partir d'une approche basée sur les compétences des travailleurs; b) la poursuite des activités de soutien aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs, prévues au Plan d'action d'urgence en soutien aux industries du textile et de l'habillement dans le contexte du démantèlement de l'Accord multifibre mis en place en décembre 2004 par le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation; c) le soutien à la formation des travailleuses et des travailleurs en emploi par le recours, par les entreprises, au Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- xv Cet indicateur est ciblé pour la deuxième année consécutive. Il inclut non seulement les entreprises qui bénéficient d'une aide financée, auxquelles se limitait l'indicateur ciblé jusqu'en 2005-2006, mais également les entreprises qui bénéficient de services-conseils. La réduction des ressources allouées à Emploi-Québec et les efforts qui seront requis pour atteindre la cible de nouvelles ententes de qualification, en augmentation de 10 % sur le résultat prévu pour 2006-2007, rendent problématique le maintien en 2007-2008 du résultat obtenu en 2006-2007.
- xvi Une participante ou 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).