

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009•2010



Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION RÉGIONAL MODIFIÉ
2009-2010

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail
le 23 juin 2009

Direction de la planification, du partenariat et de
l'information sur le marché du travail

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

TABLE DES MATIÈRES

<i>Avant-propos</i>	6
<i>PARTIE 1</i>	7
<i>LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI</i>	7
1 <i>La mission d'Emploi-Québec et le contexte national</i>	8
2 <i>Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale</i>	8
2.1 Recensement de 2006	9
2.2 Portrait de la clientèle	17
2.3 Bilan du marché du travail pour 2008	19
2.4 Un bref regard sur l'avenir	21
3 <i>Les orientations stratégiques</i>	23
4 <i>Les enjeux régionaux</i>	23
4.1 Soutenir les entreprises pour l'amélioration de leur productivité en période de changement (volet main-d'œuvre)	24
4.1.1 Soutien à la gestion des ressources humaines	25
4.1.1.1 Support au recrutement.....	25
4.1.1.2 Support à l'accueil et à l'intégration des clientèles en difficulté	25
4.1.1.3 Maintien à l'emploi et passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes	26
4.1.2 Soutien à la gestion de la formation.....	26
4.1.3 Attraction de la main-d'œuvre dans la région.....	26
4.2 Accroître la qualification de la main-d'œuvre	27
4.2.1 Utilisation optimale de la mesure de formation - volet entreprises.....	28
4.2.2 Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers	29
4.2.3 Actualisation des achats de formation.....	29
4.3 Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre	30
4.3.1 Documenter les profils de main-d'œuvre.....	31
4.3.2 Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins.....	31
4.3.3 Adapter les mesures à la culture de l'emploi	31

5	<i>Améliorer les services aux citoyens</i>	32
5.1	Plan de positionnement	32
5.2	Maintenir et développer différents partenariats	32
5.4	Mobiliser le personnel dans les périodes de changement	33
6	<i>Investissement budgétaire 2009-2010 par regroupement de mesures</i>	33
	<i>PARTIE 2</i>	35
	<i>LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE</i>	35
7	<i>Les services de solidarité sociale</i>	36
7.1	Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)	36
7.2	Approche territoriale intégrée (ATI)	37
	<i>ANNEXE 1</i>	38
	<i>ANNEXE 1.1</i>	39
	<i>ANNEXE 2</i>	40
	<i>ANNEXE 3</i>	41
	<i>ANNEXE 4</i>	42
	<i>ANNEXE 5</i>	43

Mot du président et du directeur régional

Le marché de l'emploi de la région de la Capitale-Nationale connaît un dynamisme qui fait en sorte qu'elle se retrouve parmi les plus performantes au Québec. Selon le Conference Board du Canada, la région métropolitaine de Québec demeure pour une troisième année consécutive l'endroit par excellence au Canada pour implanter et exploiter une entreprise.

Toutefois, l'exercice de planification des actions régionales se déroule sur fond de crise financière; si les indicateurs du marché de l'emploi de la Capitale-Nationale sont toujours au vert, les nuages semblent s'amonceler à l'horizon. Il est cependant permis d'espérer car au début de décembre, le Conference Board nous indiquait qu'en 2009, la région métropolitaine de Québec devrait s'en tirer malgré tout. La diversification de l'économie de la région, la présence de la fonction publique et de certains secteurs de la finance, des assurances et de l'immobilier seraient gage de la stabilité de l'emploi. Pour parer à toute éventualité, l'évolution de la situation fera l'objet d'un suivi attentif.

Quoi qu'il advienne, les enjeux du marché du travail à moyen et long terme demeurent : le déclin de la population en âge de travailler, la concurrence mondiale, les besoins d'une main-d'œuvre qualifiée ainsi que les consensus régionaux pour une économie basée sur le savoir. En outre, les entreprises devront demeurer compétitives et se préparer pour la reprise. Nous sommes d'avis qu'il faut ajuster les interventions à la situation et maintenir le cap plutôt que de modifier nos stratégies.

Nous le disions plus haut, nous sommes parmi les régions les plus performantes au Québec; il nous faut donc apporter des solutions nouvelles à la situation de l'emploi en mutation. Tout en continuant de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, nous devons supporter les entreprises pour qu'elles s'adaptent à la situation, tout en augmentant leur productivité et leur compétitivité. Il nous apparaît primordial de positionner la région comme un milieu de travail stimulant afin d'y attirer la main-d'œuvre dont nous aurons besoin.

Le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional ; il nous apparaît comme le moyen privilégié pour positionner la région sur le plan de l'emploi et susciter la collaboration de nos différents partenaires afin de mettre en œuvre les actions retenues. Le plan 2009-2010 s'inscrit donc résolument dans la continuité du cycle de planification amorcé l'an dernier, tout en intégrant les objectifs identifiés par le Comité régional du Pacte pour l'emploi.

Comme à chaque exercice, les membres du Conseil régional ont été associés à sa préparation par l'entremise d'un comité de travail qui a orienté les stratégies, suivi et validé les différentes étapes. La qualité de collaboration des membres de ce comité, composé de madame Nicole Rousseau et de messieurs Bertrand Demers, Pierre Dolbec, Yves Fortin et Richard Foy, mérite d'être soulignée. Il convient de mentionner que l'ensemble des membres du Conseil régional a eu l'occasion de valider et de bonifier la présente publication.

Le président du Conseil régional des
partenaires du marché du travail de la
région de la Capitale-Nationale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yves Fortin'.

YVES FORTIN

Le directeur régional d'Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michel Gingras'.

MICHEL GINGRAS

Avant-propos

Les assises du Plan d'action régional

L'exercice de planification stratégique 2008-2011 s'appuie principalement sur les consultations menées auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail ainsi que sur les analyses des tendances du marché du travail.

Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et des enjeux touchant la région. Les stratégies ont été élaborées à partir des propos recueillis.

Nous avons rencontré plus de 125 personnes représentant les organismes suivants :

- Établissements de formation publics et privés: commissions scolaires, collèges et universités ;
- Comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- Pôle Québec Chaudière-Appalaches et ses créneaux d'excellence ;
- Organismes communautaires ;
- Organismes communautaires oeuvrant en employabilité ;
- Carrefours jeunesse ;
- Clientèles ;
- Associations d'organismes à caractère économique et commercial ;
- Directions régionales des ministères ;
- Emploi-Québec.

Nous tenons à remercier ces personnes pour leur participation et pour les observations et les commentaires qu'elles nous ont prodigués. La qualité de leur collaboration mérite d'être soulignée.

Le Comité de planification

PARTIE 1

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

1 *La mission d'Emploi-Québec et le contexte national*

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. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à s'y maintenir. Elle intervient également auprès des entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le PAR présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2009-2010 par Emploi-Québec dans le région de la Capitale-Nationale pour concrétiser sa mission et contribuer ainsi à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont la Stratégie pour le développement de toutes les régions avec, notamment, des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable de l'Emploi.

2 *Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale*

La région de la Capitale-Nationale couvre une superficie de 19 285 km carrés qui se répartit sur la rive nord du Saint-Laurent, de la municipalité de Deschambault-Grondines à celle de Baie-Sainte-Catherine. Ce vaste territoire présente une structure administrative et politique relativement complexe qui compte 9 circonscriptions électorales provinciales¹, 7 comtés fédéraux², 6 municipalités régionales de comtés (MRC)³, une communauté métropolitaine⁴, 59 municipalités, 9 territoires organisés et une communauté amérindienne⁵.

¹ Charlesbourg, Charlevoix, Chauveau, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Portneuf, Vanier.

² Beauport-Limoilou, Montmorency-Charlevoix-Haute-Côte-Nord (partie), Charlesbourg-Haute-Saint-Charles, Louis-Hébert, Louis-Saint-Laurent, Portneuf-Jacques-Cartier, Québec.

³ Portneuf, La Jacques-Cartier, L'Île-d'Orléans, La Côte-de-Beaupré, Charlevoix et Charlevoix-Est.

⁴ La Communauté métropolitaine de Québec.

⁵ Wendake.

Les services d'Emploi-Québec offerts aux individus et aux entreprises sont déployés dans la région à partir de 8 centres locaux d'emploi (CLE) qui sont situés à Baie-Saint-Paul, Donnacona, La Malbaie, Sainte-Anne-de-Beaupré et 4 sur le territoire de la ville de Québec.

2.1 Recensement de 2006

En mai 2006, nous avons procédé à un redéploiement de nos services aux individus et aux entreprises sur le territoire de la ville de Québec. Les données du recensement de 2006, réalisées par Statistique Canada et rendues disponibles à l'été 2008, sont donc les premières dont nous disposons pour notre nouvelle réalité territoriale.

Dans le cadre de l'élaboration de notre plan d'action régional 2009-2010, il semble primordial de prendre un temps pour comparer et analyser ces statistiques, et ce afin d'améliorer notre compréhension des enjeux régionaux et locaux et de répondre adéquatement aux besoins du marché du travail.

Dans les prochaines pages, nous tenterons de tracer un portrait, à la fois complet et succinct de la communauté de la région de la Capitale-Nationale. La répartition de la population selon son territoire, son sexe, son âge, son niveau de scolarité ainsi que son intégration sur le marché du travail seront les principaux thèmes abordés.

Population selon le territoire

Au recensement de 2006, on dénombre dans la région de la Capitale-Nationale 661 060 personnes, soit 8,8 % de l'ensemble de la population du Québec. Parmi les huit CLE présents sur le territoire, trois d'entre eux cumulent plus des trois quarts de la population de la région. Il s'agit de CLE de Sainte-Foy (39,8 %), de Charlesbourg (21,1 %) et de Beauport (14,9 %).

Les CLE de Baie-Saint-Paul (2,0 %), de La Malbaie (2,5 %), de la Côte-de-Beaupré (3,5 %) et de Portneuf (7,0 %), qui sont situés dans les zones à caractère rural, regroupent 15,0 % de la population de la région.

Tableau 1
Population et part relative de la population pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Population au recensement 2006	Part relative En 2006 (%)
Baie-Saint-Paul	13 190	2,0
Beauport	98 170	14,9
Charlesbourg	139 495	21,1
Côte-de-Beaupré	23 015	3,5
La Malbaie	16 370	2,5
Portneuf	46 510	7,0
Quartiers-Historiques	61 340	9,3
Sainte-Foy	262 970	39,8
Région de la Capitale-Nationale	661 060	8,8
Province de Québec	7 546 135	

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Population selon le sexe

Toujours selon les données du recensement de 2006, les femmes sont légèrement plus présentes que les hommes dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, la population est composée de 51,7 % de femmes et de 48,3 % d'hommes. Toutefois, deux CLE se distinguent des autres par une proportion de femmes supérieure à celle observée dans la région. Il s'agit des CLE de Sainte-Foy (52,2 %) et de Charlesbourg (51,9 %).

En revanche, les CLE de La Côte-de-Beaupré (50,1 %), de Portneuf (50,0 %), de Baie-Saint-Paul (49,4 %) et des Quartiers-Historiques comptent une plus forte proportion d'hommes que celle de la région de la Capitale-Nationale.

Tableau 2
Répartition de la population par sexe pour chaque CLE et
pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Baie-Saint-Paul	6 515	49,4	6 675	50,6	13 190
Beauport	47 370	48,3	50 800	51,7	98 170
Charlesbourg	67 035	48,1	72 460	51,9	139 495
Côte-de-Beaupré	11 520	50,1	11 490	49,9	23 015
La Malbaie	8 115	49,6	8 260	50,5	16 370
Portneuf	23 260	50,0	23 250	50,0	46 510
Quartiers-Historiques	29 735	48,5	31 605	51,5	61 340
Sainte-Foy	125 760	47,8	137 205	52,2	262 970
Région de la Capitale-Nationale	319 315	48,3	341 740	51,7	661 060
Province de Québec	3 687 695	48,9	3 858 435	51,1	7 546 135

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Population selon l'âge

Nous avons mentionné maintes fois par les années passées notre préoccupation à l'égard du phénomène du vieillissement de la population dans la région. Or, les données du plus récent recensement nous indiquent que certains CLE de la Capitale-Nationale comptent dans leur population une part importante de personnes âgées de 45 ans et plus. C'est le cas, notamment, des CLE situés dans les zones rurales. Alors que dans l'ensemble de la Capitale-Nationale, 46,2 % de la population est âgée de 45 ans et plus, dans les CLE de Baie-Saint-Paul et de La Malbaie cette proportion grimpe respectivement à 54,5 % et 51,5 %. À l'inverse, leurs proportions de personnes âgées de moins de 45 ans sont plus faibles que dans la région de la Capitale-Nationale. Par exemple, pour le CLE de Baie-Saint-Paul, la proportion de personnes âgées de 15 ans et moins est de 12,8 %, soit 1,6 point de pourcentage de moins que la moyenne régionale (14,4 %).

La proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans est plus importante pour le territoire du CLE de Sainte-Foy que dans les sept autres CLE de la région de la Capitale-Nationale. En effet, on y dénombre 13,8 % de la population dans ce groupe d'âge, comparativement à 12,4 % pour la région. Cet écart s'explique en grande partie par la présence d'établissements de formation de différents niveaux sur ce territoire tels que le Centre de formation Maurice-Barbeau, le Cégep de Sainte-Foy, le Cégep François-Xavier-Garneau et l'Université Laval.

De façon générale, la population du CLE de Charlesbourg est relativement plus jeune que dans l'ensemble de la Capitale-Nationale. On y compte plus de personnes âgées entre 25 et 44 ans susceptibles d'avoir des enfants et, par conséquent, davantage de personnes âgées de 15 ans et moins. Le développement de quartiers résidentiels, accompagné de la venue de jeunes couples ainsi que la présence d'une base militaire sur le territoire, sont parmi les éléments pouvant expliquer ces écarts.

Ajoutons que le CLE des Quartiers-Historiques se distingue de l'ensemble de la région avec de plus faibles proportions de personnes âgées de moins de 25 ans (20,4 % comparativement à 26,6 %) et de 35 à 54 ans (29,1 % comparativement à 30,8 %). À l'opposé, on dénombre davantage de personnes âgées de 25 à 34 ans (18,2 % comparativement à 13,0 %) et de 55 ans et plus (32,4 % comparativement 29,4 %).

Tableau 3
Répartition de la population par groupe d'âges pour chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	15 ans et moins (%)	15-24 ans (%)	25-34 ans (%)	35-44 ans (%)	45-54 ans (%)	55-64 ans (%)	65 ans et plus (%)
Baie-Saint-Paul	12,8	11,2	9,0	12,4	18,0	16,9	19,6
Beauport	15,4	12,0	11,3	14,7	17,8	13,8	15,0
Charlesbourg	14,8	11,7	13,9	14,6	16,3	13,8	15,0
Côte-de-Beaupré	15,8	10,5	10,9	15,1	17,7	14,4	15,6
La Malbaie	13,6	11,5	10,2	13,3	18,1	15,5	17,8
Portneuf	14,8	11,0	10,4	14,1	17,8	14,7	17,3
Quartiers-Historiques	9,2	11,2	18,2	13,1	16,0	13,7	18,7
Sainte-Foy	15,0	13,8	12,8	13,5	16,5	13,5	14,9
Région de la Capitale-Nationale	14,4	12,4	13,0	14,0	16,8	13,8	15,6
Province de Québec	16,6	12,6	12,7	14,9	16,3	12,6	14,3

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Niveau de scolarité

La proportion de personnes ne détenant pas de diplôme est de 19,1 % dans la région de la Capitale-Nationale. Celle-ci est toutefois plus élevée pour certains CLE de la région. C'est le cas de cinq CLE, situés pour la plupart en milieu rural. Il s'agit de Baie-Saint-Paul (32,7 %), de La Malbaie (32,4 %), de Portneuf (26,7 %), de La Côte-de-Beaupré (24,0 %) et des Quartiers-Historiques (23,3 %). Ceci peut être attribuable à la plus forte proportion de personnes âgées sur ces territoires.

Le taux d'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'études universitaires est de 19,3 % pour la région de la Capitale-Nationale. Toutefois, deux CLE obtiennent des taux qui se démarquent de beaucoup de celui de la région; ce sont Sainte-Foy (26,4 %) et les Quartiers-Historiques (21,7 %).

Tableau 4
Niveau de scolarité des personnes âgées de 15 ans pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

					Certificat ou grade universitaire
Baie-Saint-Paul	32,7	21,4	17,6	19,9	8,4
Beauport	21,4	24,5	17,4	22,9	13,8
Charlesbourg	19,4	24,5	16,5	24,3	15,4
Côte-de-Beaupré	24,0	22,3	20,1	21,0	12,6
La Malbaie	32,4	22,0	21,7	16,2	7,6
Portneuf	26,7	24,3	20,8	19,0	9,3
Quartiers-Historiques	23,3	21,6	12,5	20,9	21,7
Sainte-Foy	13,9	21,0	12,7	25,9	26,4
Région de la Capitale-Nationale	19,1	22,6	15,3	23,6	19,3
Province de Québec	25,0	22,3	15,3	20,9	16,5

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Les grands indicateurs du marché du travail selon le sexe

Les trois tableaux suivants présentent les grands indicateurs de l'activité sur le marché du travail. Le taux d'activité est un indicateur de la confiance des travailleurs à l'égard du marché du travail, alors que le taux d'emploi quantifie le bassin d'emplois présents sur le territoire. Le taux de chômage mesure, quant à lui, la proportion de personnes à la recherche d'un emploi dans la région.

Avant de débiter l'analyse, il est important de préciser que les niveaux présentés dans ce profil de la communauté sont ceux observés en mai 2006. Or, à cette période, la reprise des activités n'est pas encore complète pour certains territoires de la région de la Capitale-Nationale et ceci influe directement sur leur niveau.

Dans la Capitale-Nationale, le taux d'activité observé en mai 2006 chez les hommes et les femmes est plus élevé que dans l'ensemble du Québec; il se fixe à 70,9 % chez les premiers et à 60,4 % chez les secondes.

Les hommes et les femmes de trois CLE de la région affichent un taux d'activité supérieur à la moyenne régionale. Il s'agit de Sainte-Foy, de Charlesbourg et de Beauport. En contrepartie, ceux et celles des CLE de Baie-Saint-Paul, La Malbaie et de Portneuf présentent des niveaux qui sont en deçà de la moyenne régionale. Toutefois, cet écart pourrait s'expliquer par la part plus importante de personnes âgées de 65 ans et plus dans ces trois MRC et qui ne sont plus actives sur le marché du travail.

Tableau 5
Taux d'activité pour les hommes, les femmes et l'ensemble de la population âgée
de 15 ans et plus pour chaque CLE et la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes 15 ans et plus	Femmes 15 ans et plus	Total 15 ans et plus
Baie-Saint-Paul	62,7	51,4	57,0
Beauport	71,3	61,2	66,0
Charlesbourg	70,9	61,5	66,0
Côte-de-Beaupré	68,5	61,4	64,9
La Malbaie	65,6	52,1	58,8
Portneuf	67,9	53,7	60,8
Quartiers-Historiques	68,5	57,9	63,1
Sainte-Foy	72,8	62,1	67,2
Région de la Capitale-Nationale	70,9	60,4	65,4
Province de Québec	70,6	59,5	64,9

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

À l'instar de ce qui a été observé pour le taux d'activité, le taux d'emploi de la région de la Capitale-Nationale se compare avantageusement à celui observé dans l'ensemble du Québec. En effet, le taux d'emploi régional se fixe à 62,1 % et à 60,4 % dans la province. Tant chez les hommes que les femmes de la région, cette statistique est plus élevée qu'au Québec.

Sous une lunette plus territoriale, on remarque que les hommes et les femmes des CLE de Sainte-Foy, de Charlesbourg et de Beauport se distinguent avec des taux d'emploi plus élevés que la moyenne régionale, alors que les CLE de Baie-Saint-Paul, de La Malbaie et de Portneuf présentent plutôt la situation inverse. Uniquement pour le CLE de Baie-Saint-Paul, l'écart entre les taux d'emploi féminin du CLE et de la région est de 10,9 points de pourcentage.

Tableau 6
Taux d'emploi pour les hommes, les femmes et l'ensemble de la population âgée
de 15 ans et plus pour chaque CLE et la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes 15 ans et plus	Femmes 15 ans et plus	Total 15 ans et plus
Baie-Saint-Paul	55,9	46,7	51,2
Beauport	67,9	58,9	63,2
Charlesbourg	67,4	58,7	62,9
Côte-de-Beaupré	64,9	57,9	61,4
La Malbaie	58,0	47,3	52,6
Portneuf	63,5	51,4	57,4
Quartiers-Historiques	62,8	54,6	58,6
Sainte-Foy	69,5	59,4	64,2
Région de la Capitale-Nationale	67,0	57,6	62,1
Province de Québec	65,4	55,7	60,4

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Le taux de chômage est l'indicateur le plus connu. En mai 2006, le niveau observé pour cet indicateur dans la région est inférieur de 1,9 point de pourcentage à celui du Québec et il s'établit à 5,1 %.

Deux CLE affichent un taux de chômage près du double de celui de la région, soit Baie-Saint-Paul et La Malbaie. Toutefois, la prédominance de certains secteurs d'activité à forte saisonnalité sur ces territoires pourrait expliquer, en partie, ces écarts importants.

Pour les CLE de Portneuf et de La Côte-de-Beaupré qui sont à proximité de la ville de Québec, on observe un taux de chômage qui s'approche davantage de la moyenne.

Bien que les CLE de Sainte-Foy, de Charlesbourg et de Beauport regroupent plus des trois quarts de la population de la Capitale-Nationale, ils se démarquent par un taux de chômage nettement sous la moyenne régionale.

Tableau 7
Taux de chômage pour les hommes, les femmes et l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus pour chaque CLE et la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes 15 ans et plus	Femmes 15 ans et plus	Total 15 ans et plus
Baie-Saint-Paul	10,9	9,2	10,1
Beauport	4,8	3,7	4,3
Charlesbourg	4,9	4,6	4,8
Côte-de-Beaupré	5,3	5,7	5,5
La Malbaie	11,6	9,3	10,5
Portneuf	6,5	4,2	5,5
Quartiers-Historiques	8,4	5,8	7,2
Sainte-Foy	4,6	4,4	4,5
Région de la Capitale-Nationale	5,5	4,7	5,1
Province de Québec	7,4	6,5	7,0

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Salaire annuel moyen selon le sexe

Le salaire annuel moyen des hommes de la région de la Capitale-Nationale, et ce sans égard au temps travaillé, est de 42 142 \$. Il s'agit d'un écart de plus de 12 750 \$ par rapport à celui versé aux femmes de la région. Les hommes et les femmes qui habitent dans les limites du CLE de Sainte-Foy obtiennent le salaire le plus élevé de la région, soit 48 560 \$ pour les premiers et 32 391 \$ pour les secondes. Il s'agit également de l'écart le plus important entre le salaire versé aux hommes et celui versé aux femmes (15 844 \$).

De façon générale, les salaires versés aux hommes et aux femmes qui résident dans les milieux ruraux ou dans les quartiers défavorisés sont plus faibles que la moyenne observée pour l'ensemble de la région. L'écart est même supérieur à 11 500 \$ entre les hommes de Capitale-Nationale et ceux qui habitent dans les limites du CLE de Baie-Saint-Paul.

Tableau 8
Salaire annuel moyen (\$) des hommes et des femmes pour
chaque CLE et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Hommes Plus de 15 ans	Femmes Plus de 15 ans	Écart Hommes - Femmes
Baie-Saint-Paul	30 599	22 708	7 891
Beauport	39 499	28 080	11 419
Charlesbourg	38 930	27 828	11 102
Côte-de-Beaupré	40 371	28 366	12 005
La Malbaie	34 556	22 977	11 579
Portneuf	37 286	24 348	12 938
Quartiers-Historiques	33 959	26 499	7 460
Sainte-Foy	48 560	32 716	15 844
Région de la Capitale-Nationale	42 142	29 391	12 751
Province de Québec	41 900	28 882	13 018

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Famille sous le seuil de faible revenu

Statistique Canada définit une famille sous le seuil de faible revenu lorsqu'elle consacre 20 points de pourcentage de plus que la moyenne générale de son revenu avant impôt à la nourriture, au logement et à l'habillement.

Dans la région de la Capitale-Nationale, la fréquence de familles sous le seuil de faible revenu est de 10,2 %. Bien qu'on observe des salaires moins élevés que la moyenne de la région dans les CLE à caractère rural, la proportion de ménages à faible revenu dans ces CLE est en deçà de celle obtenue au niveau de la région.

Dans les CLE situés en milieu urbain, la réalité est toutefois bien différente. Le CLE des Quartiers-Historiques obtient une proportion de familles sous le seuil de faible revenu beaucoup plus importante que celle de la Capitale-Nationale. En effet, cette proportion atteint 20,7 % pour les Quartiers-Historiques.

Tableau 9
Fréquence de familles sous le seuil de faible revenu pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Fréquence de familles sous le seuil de faible revenu (%)
Baie-Saint-Paul	4,1
Beauport	11,2
Charlesbourg	12,2
Côte-de-Beaupré	6,7
La Malbaie	5,7
Portneuf	5,7
Quartiers-Historiques	20,7
Sainte-Foy	8,5
Région de la Capitale-Nationale	10,2
Province de Québec	12,1

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Connaissance des langues officielles

Les différents partenaires et acteurs du marché du travail de la région ont maintes fois soulevé la difficulté de recruter du personnel connaissant une deuxième langue. Bien que le recensement de Statistique Canada soit fait par la méthode de l'autodénombrement, il est intéressant de noter que plus du tiers de la population de la région de la Capitale-Nationale juge qu'elle peut soutenir une conversation en anglais ou en français.

Les CLE de Sainte-Foy et des Quartiers-Historiques affichent même une statistique supérieure à la moyenne régionale. En contrepartie, les CLE de Baie-Saint-Paul et de La Malbaie présentent les proportions les plus faibles.

Par ailleurs, un peu plus de 800 personnes de la région de la Capitale-Nationale indiquent qu'elles ne parlent ni l'anglais ni le français. La quasi-totalité d'entre elles habitent dans l'un des CLE situés sur le territoire de la ville de Québec.

Tableau 10
Connaissance des langues officielles pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Population de 15 ans et plus		Ni Anglais et français
	NOMBRE	NOMBRE (%)	
Baie-Saint-Paul	13 190	1 770 15,8	0
Beauport	98 170	23 570 29,3	125
Charlesbourg	139 495	39 325 33,6	195
Côte-de-Beaupré	23 015	4 910 25,8	0
La Malbaie	16 370	2 505 18,0	0
Portneuf	46 510	8 250 21,4	35
Quartiers-Historiques	61 340	20 250 37,7	150
Sainte-Foy	262 970	99 585 45,2	295
Région de la Capitale-Nationale	661 060	200 155 36,1	805
Province de Québec	7 546 135	2 786 170 45,1	45 680

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Le lieu de résidence cinq ans auparavant

Le tableau suivant a été présenté l'an dernier. Malgré le fait que les données ne soient pas regroupées selon le CLE, elles donnent un aperçu de la mobilité de la population sur le territoire depuis cinq ans.

La venue de personnes immigrantes a été proposée par plusieurs afin de pallier au besoin en main-d'oeuvre des employeurs de la grande région de la Capitale-Nationale. Or, la lecture des données présentées ci-dessous nous indique que 9 115 personnes provenant d'un autre pays sont venues s'établir dans la région entre les recensements de 2001 et de 2006, soit une moyenne de 1 800 par année.

On constate également l'apport important de personnes qui habitaient une autre province cinq ans auparavant. Pour la région, il s'agit de 4 885 personnes.

Tableau 11
Lieu de résidence cinq ans auparavant par municipalité régionale de comté ou par ville

	Population totale - 5 ans et plus	Même adresse ou même municipalité	Même province mais changement de municipalité	Autre province	Autre pays
Portneuf	43 540	36 675	6 450	145	275
Charlevoix	12 400	11 070	1 245	60	25
Charlevoix-Est	15 535	13 850	1 535	35	105
Côte-de-Beaupré	21 495	17 615	3 735	55	90
La Jacques-Cartier	27 545	19 560	6 960	755	265
Île d'Orléans	6 475	5 540	805	45	80
Ville de Québec	462 445	405 200	45 525	3 625	8 090
Saint-Augustin-de-Desmaures	15 950		2 645		
L'Ancienne-Lorette	15 695	13 080	2 455	90	130
		13 115		75	55
Région de la Capitale-Nationale	621 080	535 705	71 355	4 885	9 115
Province de Québec	7 059 875	5 820 760	969 300	73 555	196 260

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue pour un grand nombre de résidents de la Chaudière-Appalaches un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel ». Les données du recensement de 2006 nous indiquent que parmi les 188 355 personnes occupées de la Chaudière-Appalaches, 30 700 personnes ou 16,3 % travaillent dans la région de la Capitale-Nationale. Cette mobilité est constituée, à plus de 80 %, de résidents de la ville de Lévis (24 605) qui occupent un emploi dans une entreprise de la ville de Québec.

En revanche, la mobilité s'observe aussi dans l'autre sens. En 2006, quelque 9 620 personnes de la Capitale-Nationale participent au marché du travail de la Chaudière-Appalaches. Les résidents de la Capitale-Nationale qui travaillent en Chaudière-Appalaches se dirigent dans une proportion de 92 %, vers la ville de Lévis.

2.2 Portrait de la clientèle

Portrait des prestataires de l'aide sociale sans contraintes au 30 juin 2008

Au 30 juin 2008, on dénombre 8 043 prestataires de l'aide sociale sans contraintes dans la région de la Capitale-Nationale. Leur nombre a chuté de 11 % entre juin 2007 et juin 2008, passant de 9 039 à 8 043. La région voit ainsi son poids relatif baisser à 5,8 % du total des prestataires aptes à l'emploi pour l'ensemble du Québec, alors qu'il était de 6,3 % la dernière année.

Les diminutions les plus importantes en pourcentage se retrouvent dans les CLE de Sainte-Foy (- 18,6 %) et des Quartiers-Historiques (- 12,7 %).

Les hommes comptent pour 62,9 % des prestataires de l'aide sociale de la région de la Capitale-Nationale et les femmes ne comptent plus désormais que pour 37,1 %. Chez ces dernières, cette proportion ne cesse de diminuer; en effet en 2000, elles représentent près de 42 % de cette clientèle.

Dans l'ensemble de la région, les prestataires de l'aide sociale habitent seuls dans 72,4 % des cas, tandis que les couples avec enfants et les familles monoparentales comptent respectivement pour 10,9 % et 11,8 % des prestataires de l'aide sociale.

Les 45 ans et plus représentent plus du tiers des prestataires de l'aide sociale, tandis que les moins de 25 ans représentent un peu plus de 10 %. C'est aux CLE de Portneuf et de La Malbaie qu'on observe les plus fortes proportions de jeunes de moins de 25 ans avec respectivement 13,3 % et 15,4 %. Le CLE de Baie-Saint-Paul se démarque avec plus de 50 % des prestataires de 45 ans et plus, on y observe également la plus faible proportion de jeunes de moins de 25 ans (7,8 %).

Les prestataires de l'aide sociale sans contraintes de la région de la Capitale-Nationale ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires dans près de 45 % des cas. Cette proportion varie de 50 à 60 % pour les CLE de la Côte-de-Beaupré, Portneuf et La Malbaie.

Dans la région, la durée cumulative des personnes inscrites à l'aide sociale est de 120 mois et plus dans près de 49 % des cas, tandis que pour l'ensemble du Québec elles représentent 39,8 %. Quant aux prestataires de moins de 2 ans, ils représentent 15 % de cette clientèle dans la Capitale-Nationale et près de 22 % pour le Québec.

Portrait des prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi (PAAT) au 30 juin 2008

Entre juin 2007 et juin 2008, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actif et aptes au travail a chuté de 17,8 %, passant de 17 657 à 14 533. Tous les CLE enregistrent des baisses, mais les plus importantes sont aux CLE des Quartiers-Historiques (-24,3 %) et de Charlesbourg (-22,7 %), et les plus faibles aux CLE de Portneuf (-7 %) et La Malbaie (-8,3 %).

Par tranche d'âges, c'est au CLE des Quartiers-Historiques que le nombre de prestataires âgés de 15 à 34 ans connaît la plus grande baisse (-40 %) suivi par les CLE de Beauport(- 27,6 %) et de Charlesbourg (-27,7 %).

Ce sont les femmes qui enregistrent la plus forte diminution (-22,2 %). Leur nombre décroît dans tous les CLE de la région, mais c'est le CLE des Quartiers-Historiques qui connaît la plus importante baisse, soit 31,8 %.

Les travailleurs du l'industrie de la construction sont le groupe de prestataires le plus important (17 %,.) alors qu'ils ne comptent que 5,1 % de la population active. Viennent ensuite ceux de l'industrie manufacturière avec 9,6 % et ceux du commerce de gros et détail avec 8,7 %. Il est intéressant de noter que le secteur primaire, qui compte pour plus de 16 % de l'ensemble des travailleurs, ne compte que 3,5 % des prestataires de la région.

2.3 Bilan du marché du travail pour 2008

Depuis la fin du mois de septembre 2008, les menaces de ralentissement, voire de récession économique, ont été maintes fois mentionnées par différents experts des milieux économiques et bancaires. Les prévisions de croissance économique provinciales, canadiennes et mondiales ont été revues à la baisse, et ce tant pour 2008 que 2009. Mais qu'en est-il pour la région de La Capitale-Nationale?

Malgré un repli dans la deuxième moitié de l'année 2008, l'emploi affiche encore des gains dans la région de la Capitale-Nationale. Ainsi, 16 000 emplois ont été créés au premier trimestre et 9 300 au second alors que l'on observe des pertes de 4 300 et 3 400 emplois au troisième et quatrième trimestre.

Entre 2007 et 2008, le niveau d'emploi régional varie de 353 700 à 358 100, soit une hausse de 1,2 % ou un gain net de 4 400 emplois par rapport à l'an dernier. Au Québec, la croissance de l'emploi est plus modeste, avec un taux de 0,8 % ou 30 000 emplois.

Autre bonne nouvelle, les gains d'emplois enregistrés dans la Capitale-Nationale se concentrent en très grande partie sur l'emploi à temps plein. Ainsi, des 4 400 emplois créés en 2008, 3 400 emplois nécessitent 30 heures et plus de travail par semaine, soit une augmentation de +1,2 %. L'emploi à temps partiel connaît aussi une hausse au cours de la même période. En 2008, 1 000 nouveaux emplois s'ajoutent pour porter leur nombre à 67 400. C'est donc dire que 81,2 % du total des emplois sont à temps plein.

Le niveau d'emploi chez les femmes de la région de la Capitale-Nationale progresse de 3,1 % ou 5 400 pour atteindre 177 500, alors que celui des hommes recule de 1 000 ou -0,6 % pour se fixer à 180 600. Tant pour les gains chez les femmes que les pertes chez les hommes, il s'agit d'emplois à temps plein. Les taux d'emploi, d'activité et de chômage féminins s'établissent à 59,7 %, 62,2 % et 4,1 %, comparativement à 66,7 %, 70,2 % et 5,0 % pour les hommes.

L'analyse des gains d'emplois selon le groupe d'âge nous révèle des gains nets de 4 600 emplois, tous à temps plein, chez les travailleurs âgés de 30 ans et plus. Chez les travailleurs âgés entre 15 et 29 ans, on observe un très léger repli de leur niveau d'emploi (- 100), avec un recul de 1 500 emplois à temps plein et l'ajout de 1 400 emplois à temps partiel. En 2008, 74,1 % ou 265 600 emplois sont occupés par des personnes âgées de 30 ans et plus et 92 500 par des 15 à 29 ans.

Entre 2006 et 2008, le nombre de personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi a augmenté de 10 000 ou 2,7 % dans la région de la Capitale-Nationale. À la lumière des données produites par l'Institut de la statistique du Québec, Emploi-Québec avait mentionné lors de PAR précédents la diminution possible de la population active dans la région de la Capitale-Nationale dès 2008. Bien que la situation observée en 2007 et en 2008 soit plus favorable que celle de 2006, il est toujours aussi important d'assurer une vigie à l'égard de cet indicateur. Les données disponibles nous indiquent que l'accroissement de la population active est uniquement attribuable à la hausse des personnes de 30 ans et plus.

Pour une cinquième année consécutive, le taux de chômage dans la Capitale-Nationale est le plus faible de toutes les régions du Québec. Il a d'ailleurs franchi un nouveau seuil en 2008. En baisse de 0,3 point de pourcentage, le taux régional s'établit à 4,6 %. La croissance de l'emploi (+4 400), plus grande que celle de la population active (+3 200), a provoqué une diminution du nombre de chômeurs et de chômeuses (-1 200) et, par conséquent, du taux de chômage.

Le bassin d'emplois présents dans la région, qui est mesuré par le taux d'emploi, a connu une légère hausse de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2007. En fait, le niveau atteint en 2008 est le plus élevé jamais observé depuis que des statistiques régionales sont disponibles. Rappelons qu'en 2003, cette même statistique s'établissait plutôt à 60,3 %. Ajoutons toutefois que la diminution du rythme de croissance observé au cours des dernières années, combinée à la lecture des données démographiques régionales, nous porte à croire que nous approchons du niveau limite pour cet indicateur.

Enfin, le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi à l'égard du marché du travail, affiche également une légère hausse de 0,2 point de pourcentage entre 2007 et 2008 et il s'établit à 66,1 %.

Tableau 13
Évolution des grands indicateurs du marché du travail
dans la Capitale-Nationale pour l'année 2008

					Ensemble du Québec Variation (%)
Population	564,1	568,0	3,9	0,7	0,9
Population active	372,0	375,2	3,2	0,9	0,8
Emploi	353,7	358,1	4,4	1,2	0,8
Temps plein	287,3	290,7	3,4	1,2	0,7
Temps partiel	66,4	67,4	1,0	1,5	1,2
Chômeurs	18,3	17,1	-1,2	-6,6	1,6
Population inactive	192,1	192,8	0,7	0,4	1,1
Taux d'activité	65,9	66,1		0,3	0,0
Taux de chômage	4,9	4,6		-6,1	0,0
Taux d'emploi	62,7	63,0		0,5	-0,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

L'analyse des gains et des pertes d'emplois selon le secteur d'activité indique que 2008 est une année positive pour le secteur de la production de biens dans la région de la Capitale-Nationale. Une large part des emplois nouvellement créés se concentre dans le secteur de la construction (+5 300 emplois). En revanche, on ne peut passer sous silence la perte de 800 emplois au cours de la dernière année dans le secteur manufacturier. Il faut dire que les annonces de fermeture de Créations Foam et de AGC, à deux jours d'intervalle en avril 2008, signalaient la perte de 750 emplois dans ce secteur.

Globalement, le secteur des services a peu varié entre 2007 et 2008 avec la disparition de 1 000 emplois ou -0,3 %. Cinq des 11 segments qui composent les services ont enregistré des pertes au cours de la dernière année. Il s'agit des soins de santé et assistance sociale (-3 400 emplois), des autres services (-2 800), du commerce (-2 900), des services d'enseignement (-1 200) et des services aux entreprises (-2 700).

Les services professionnels, scientifiques et techniques (+4 700), la finance et les assurances (+2 300), le transport et l'entreposage (+1 200), l'hébergement et la restauration (1 200), les administrations publiques (+1 500) ainsi que l'information, la culture et les loisirs (+1 000) affichent, pour leur part, des gains nets de 11 900 emplois.

2.4 Un bref regard sur l'avenir

Les grands indicateurs du marché du travail

Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec réalisées en juin 2008, quelques 15 600 nouveaux emplois seront créés dans la Capitale-Nationale au cours de la période 2008-2012. Il s'agit d'une hausse annuelle moyenne de 0,9 % pour la région, comparativement à 1,2 % ou 233 900 emplois pour le Québec.

Selon les données actualisées par l'Institut de la statistique du Québec, la population en âge de travailler (15-64 ans) devait plafonner autour de 2007 et 2008 dans la région de la Capitale-Nationale. Par conséquent, la croissance de l'emploi pourrait être en partie freinée par la faible augmentation de la population.

Au cours de la période 2008-2012, on estime que quelque 13 500 personnes joindront les rangs de la population active, soit une hausse de 0,7 %. L'augmentation de l'emploi, plus marquée que celle de la population active, provoquera par le fait même une réduction du nombre de chômeurs dans la région de 2 100 personnes. Le taux de chômage régional avoisinera la barre des 5 % en début de période et diminuera à près de 4,0 % en 2012.

Enfin, les taux d'activité et d'emploi atteindront, pour leur part, des niveaux près des points limites. Toutefois, l'amélioration de la participation des femmes sur le marché du travail et le prolongement de la vie active chez bon nombre de personnes près de la retraite pourraient influencer positivement ces taux.

Les secteurs d'activité économique

Lors de l'exercice d'analyse des perspectives sectorielles, 33 secteurs d'activité sont examinés attentivement afin de déterminer l'évolution prévisible de leur niveau d'emploi au cours de la période de prévision.

Production de biens

En ce qui concerne la production de biens, le niveau d'emploi devrait se maintenir au cours de la période de prévision et tournera autour de 48 500 emplois en fin de période.

En outre, la situation sera plus difficile dans les différents secteurs d'activité primaire. Bien que le nombre d'emplois soit déjà faible pour les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage ainsi que de la foresterie et de l'exploitation forestière, ils enregistreront de légères pertes d'emploi d'ici 2012. Le secteur de l'extraction minière maintiendra, quant à lui, son nombre d'emplois alors qu'une centaine d'emplois sont attendus dans les services publics.

Le niveau d'emploi devrait légèrement augmenter dans le secteur de la construction, et ce malgré le ralentissement prévu du côté de la construction résidentielle. La vigueur de la rénovation domiciliaire et les projets dans les autres branches de ce secteur (commercial, industriel et institutionnel) atténueront les effets du côté du secteur résidentiel.

Malgré des pertes d'emplois anticipées dans différents segments du secteur manufacturier de la région au cours des prochaines années, de légers gains d'emplois sont attendus. Ainsi, ceux qui tireront le mieux leur épingle du jeu au cours de la période de prévision sont la fabrication d'aliments et de boissons, la fabrication de produits informatiques et électroniques et la fabrication de produits métalliques.

Toutefois, d'autres segments verront fondre leur niveau d'emploi. La concurrence étrangère ainsi que l'appréciation de la devise canadienne ne seront pas sans conséquence chez nos entreprises productrices de papier, de produits en caoutchouc et plastique, de produits en bois et de produits minéraux non métalliques.

Production de services

La Capitale-Nationale est une région où le secteur des services prédomine. Bon an mal an, plus de 85 % des emplois s'y retrouvent. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'au cours de la période de 2008 à 2012, la croissance de l'emploi sera concentrée dans les entreprises axées sur les services. Parmi les secteurs d'activité qui connaîtront des gains d'emplois intéressants, signalons les commerces de gros et de détail, les soins de santé et de l'assistance sociale, les services professionnels, scientifiques et techniques, la finance, les assurances, l'immobilier et la location, l'hébergement et la restauration, les services aux entreprises, l'information, la culture et les loisirs.

Un seul secteur affichera une légère décroissance de son niveau d'emploi d'ici 2012; il s'agit du secteur des administrations publiques.

La demande de remplacement de la main-d'œuvre

S'il s'avère que la croissance de l'emploi marque une pause dans la région dans les mois à venir, la demande de main-d'œuvre y demeurera tout de même soutenue. En effet, le seul remplacement des personnes qui quitteront le marché du travail afin de prendre leur retraite générera des besoins importants. Au cours de la période 2008-2012, la Régie des rentes du Québec estime que plus de 46 000 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale.

En résumé

De moins en moins de prestataires de l'assurance-emploi et de prestataires des programmes d'aide sociale, un taux de chômage qui ne cesse de diminuer ainsi que des difficultés de recrutement et de rétention de personnel dans différents secteurs sont autant d'éléments qui démontrent que l'emploi, particulièrement sur le plan de la demande, devra être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs économiques. Les enjeux qui y sont rattachés sont déterminants pour le développement économique et social de la région de la Capitale-Nationale et du Québec.

La faiblesse de la natalité observée au cours des dernières décennies provoquera une croissance moins rapide de la population active. En revanche, le nombre de personnes se retirant du marché du travail connaîtra une croissance marquée à court terme.

Nous connaissons alors des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre, tant sur le plan régional que national. En 2008, environ 70 % de la population de la Capitale-Nationale était en âge de travailler (15-64 ans).

La main-d'œuvre fera cruellement défaut. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec de 2008, la proportion de personnes âgées de 0 à 14 ans se fixe à 13,6 % dans la région, soit parmi les plus basses des régions économiques du Québec. À titre indicatif, cette proportion représente 15,8 % en Chaudière-Appalaches et 16,8 % dans la région des Laurentides.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous devons entre autres prévoir l'impact du vieillissement de la

main-d'œuvre sur les différents secteurs d'activité, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements, et tout cela dans un souci de mieux orienter nos actions afin de réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional.

3 Les orientations stratégiques

Par ses interventions, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau de vie des Québécois et de réduire la pauvreté, notamment par l'emploi des prestataires aptes au travail et par l'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.

Les orientations et les axes d'intervention qui guideront les actions d'Emploi-Québec s'articulent autour des objectifs d'améliorer le taux d'emploi de la population, de même que la productivité de la main-d'œuvre et de contribuer à la prospérité du Québec.

Ces objectifs gardent toute leur pertinence et cela même si les conditions du marché du travail devaient se détériorer à court terme et que l'on devait assister à une montée du chômage dans les prochains mois. En effet, une telle évolution à court terme ne changerait rien aux perspectives du marché du travail à moyen et à long terme qui s'inscrivent sous le signe du vieillissement de la population, du déclin prévisible de la population en âge de travailler et d'une rareté grandissante de la main-d'œuvre disponible. Le meilleur moyen pour Emploi-Québec de faire face aux défis et de préparer la main-d'œuvre et les entreprises à la reprise qui suivra inévitablement cet épisode consiste à poursuivre les actions prévues.

Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques nationales suivantes :

- I** Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises;
- II** Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles à la reprise économique;
- III** Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux;
- IV** Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi;
- V** Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens.

4 Les enjeux régionaux

Préambule

L'exercice de planification se déroule cette année sur fond de crise financière internationale que nous ne pouvons ignorer. Pour le moment, les effets ne se font pas encore ressentir sur le marché du travail régional; les indicateurs sont encore au vert. Même si la situation devait se détériorer, les enjeux identifiés par la région demeurent : le déclin de la population en âge de travailler devrait s'amorcer sous peu, la concurrence mondiale ne perdra rien de son intensité, les besoins d'une main-d'œuvre compétente seront toujours présents et les consensus régionaux pour une

économie basée sur le savoir n'ont pas changé. En outre, les entreprises devront demeurer compétitives et se préparer pour la reprise.

Nous pensons qu'il faut maintenir le cap tout en suivant attentivement l'évolution de la situation et prendre, le cas échéant, les mesures appropriées. La veille régionale mise en place ainsi que les mesures du Pacte pour l'emploi Plus devraient nous permettre de réagir promptement et efficacement auprès des individus et des entreprises.

Nous voulons intervenir afin de positionner favorablement les entreprises lors de la reprise. Dans un contexte de changement, il faut que les entreprises s'adaptent afin d'accroître leur productivité. Il faut également s'appliquer à maintenir les travailleurs qualifiés dans l'entreprise et prévenir les difficultés de recrutement afin que des projets porteurs pour la région puissent se réaliser. De même, la main-d'œuvre disponible doit être compétente et capable de s'adapter.

Il faut donc s'assurer que tous les individus qui veulent contribuer au marché du travail puissent y accéder et supporter davantage ceux qui rencontrent des difficultés d'intégration. La participation des travailleurs âgés ainsi que des personnes immigrantes peut et doit être rehaussée. Plus encore, la région devra développer des stratégies pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire à son développement et nous devons demeurer vigilants afin de ne pas perdre de vue les enjeux spécifiques aux MRC de Charlevoix et de Portneuf.

Pour Emploi-Québec comme pour la région, il nous faut passer d'une culture du chômage à une culture de l'emploi, ce qui implique des ajustements dans l'application de nos mesures et services. Le défi posé par ces changements nécessitera une concertation et un partenariat accrus de la part de tous les acteurs du marché du travail.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour des trois enjeux principaux suivants : le soutien aux entreprises pour l'amélioration de leur productivité, l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre et sa pleine participation au marché du travail.

4.1 Soutenir les entreprises pour l'amélioration de leur productivité en période de changement (volet main-d'œuvre)

Les employeurs ont de grands défis à relever en matière de gestion des ressources humaines. Le contexte économique et démographique amènera de fortes pressions sur les entreprises. Loin de vouloir négliger le support aux chercheurs d'emploi, il nous faut cependant appuyer davantage les entreprises.

Pour mieux aider les organisations, nous interviendrons en supportant la gestion des ressources humaines, la gestion de la formation et le recrutement. De plus, nous contribuerons à l'attraction de la main-d'œuvre en positionnant la région comme un milieu de travail stimulant. Soulignons d'ailleurs que le recrutement et l'attraction de la main-d'œuvre ont été identifiés par le Comité régional du Pacte pour l'emploi comme objectifs de mobilisation régionale.

Nous maintiendrons et améliorerons les stratégies adoptées au cours des dernières années, avec nos partenaires afin de développer une approche proactive entre les conseillers aux entreprises des directions régionales du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), des établissements de formation, ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, pour mettre à la disposition des entreprises les outils et les services d'aide à la gestion des ressources humaines et à la formation.

Afin de maximiser nos interventions, nous continuerons d'intervenir auprès de regroupements selon une approche territoriale, sectorielle ou associative.

4.1.1 *Soutien à la gestion des ressources humaines*

Une bonne gestion des ressources humaines permet d'attirer, de motiver et de retenir la main-d'œuvre ainsi que de développer les compétences nécessaires pour influencer la performance des organisations. Elle contribue à assurer la pérennité de l'entreprise, sa rentabilité, sa compétitivité et son adaptabilité.

Nous allons intervenir en priorité auprès des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui sont peu conscientes de son rôle stratégique. Nous porterons une attention spéciale à celles oeuvrant dans les secteurs priorités par les organismes économiques de la région ou qui présentent un potentiel de croissance. Nous mettrons à leur service diverses mesures reliées à la gestion des ressources humaines, notamment l'aide à la mise sur pied d'un service de ressources humaines, le coaching et la formation en gestion.

Toutes les organisations ne peuvent se doter d'un service des ressources humaines. Nous encouragerons donc la mise en commun d'un tel service par plusieurs entreprises. À cet effet, le service aux entreprises développera un modèle d'intervention afin de permettre aux conseillers une action rapide, uniforme et efficace.

4.1.1.1 *Support au recrutement*

Emploi-Québec participe déjà activement au recrutement par le biais de l'Information sur le marché du travail, des services de placement en ligne et des événements tels que la Foire de l'Emploi. Nous apporterons un support particulier auprès des entreprises priorités pour l'adaptation de leurs pratiques de dotation de personnel telles que l'analyse des postes, les méthodes de recrutement, la sélection et l'accueil des nouveaux employés. Dans certains cas, nous pourrions offrir des services d'appariement. Le vieillissement de la population dans les territoires de Charlevoix et de Portneuf, plus marqué que dans la région, appelle des actions particulières pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

Il nous faut également travailler dans une perspective de long terme afin d'assurer la relève; c'est ainsi qu'Emploi-Québec participe à l'entente spécifique visant à diminuer le décrochage scolaire et promouvoir les carrières scientifiques dans la région.

4.1.1.2 *Support à l'accueil et à l'intégration des clientèles en difficulté*

Dans le contexte de la baisse appréhendée de la population en âge de travailler, nous devons permettre certains ajustements pour favoriser l'accueil et l'intégration de nouvelles clientèles de travailleurs, en sensibilisant les décideurs à tous les niveaux de l'entreprise et en leur offrant de la formation pour la gestion de la différence.

La région a déjà expérimenté, de façon assez concluante, quelques modes d'accompagnement. Nous continuerons donc de supporter les organisations en leur offrant différentes mesures telles que du coaching, de la formation, des subventions salariales ou des contrats d'intégration au travail (CIT) pour les personnes handicapées, en les utilisant simultanément, au besoin.

4.1.1.3 Maintien à l'emploi et passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes

Dans un marché du travail compétitif, l'enjeu n'est plus seulement le recrutement mais le maintien en emploi des travailleurs formés. Emploi-Québec entend soutenir les employeurs dans l'établissement de stratégies destinées à conserver leur personnel, telles que la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, l'organisation du travail, la progression dans l'entreprise, les politiques salariales, le développement de compétences ou encore l'extension de la vie professionnelle.

Nous assisterons les entreprises dans des processus visant le passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes par le biais de la formation, du coaching et, si possible, par l'aménagement du temps de travail.

4.1.2 Soutien à la gestion de la formation

Le développement des compétences par la formation assure l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes facilitant l'exécution du travail. La formation doit répondre aux besoins actuels ou futurs des entreprises, tout en privilégiant le développement des personnes et des équipes de travail pour l'amélioration constante de la compétitivité de l'organisation.

Emploi-Québec veut appuyer les entreprises dans la gestion de la formation, en mettant à leur disposition les outils et les services nécessaires pour l'évaluation et l'analyse des besoins, l'élaboration des programmes et la réalisation des activités. Une attention particulière sera portée à la formation pour s'assurer qu'elle est qualifiante, reconnue et contribue à la polyvalence du personnel. Soulignons que de nombreux comités sectoriels de main-d'œuvre ont développé des outils et des services. Nous allons travailler en partenariat avec ces derniers pour les mettre à la disposition des employeurs.

4.1.3 Attraction de la main-d'œuvre dans la région

L'accès à la main-d'œuvre devient un enjeu de croissance pour les entreprises, voire même de présence dans la région, avec des répercussions possibles sur la croissance de l'économie et de la richesse. Il devient primordial de positionner la Capitale-Nationale comme un milieu de travail stimulant.

Il nous faut faire connaître la région comme milieu de travail et comme milieu de vie. Emploi-Québec travaillera, en collaboration avec les organismes de la région, à la préparation de missions destinées à attirer de la main-d'œuvre.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, des interventions ont été identifiées par le Comité du Pacte régional; elles seront dirigées aussi bien vers l'étranger que dans le reste du Canada, ou encore vers des personnes immigrantes localisées à Montréal.

Elles ont pour objectif de supporter les entreprises à forte croissance, principalement celles appartenant aux créneaux d'excellence ACCORD, dans le recrutement de main-d'œuvre spécialisée et bilingue.

4.2 *Accroître la qualification de la main-d'œuvre*

Pour accroître la productivité il faut, entre autres, des investissements dans les équipements et les nouvelles technologies. Cependant, ils ne donneront les résultats escomptés que si la main-d'œuvre est formée.

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, en assurant une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, entre autres par l'amélioration des compétences et des qualifications. L'adéquation formation-emploi est au cœur de notre prestation de service et à ce titre, elle fait partie intégrante des objectifs du comité du Pacte régional. Il nous faut donc travailler au développement des compétences linguistiques en anglais langue seconde des travailleurs et des chercheurs d'emploi.

La situation du marché du travail nous commande d'intervenir auprès des entreprises pour la formation des travailleurs. Cependant, il nous faut également considérer les besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs en situation de précarité. Il faut prendre en compte un nombre encore trop élevé de travailleurs n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires, ce qui les rend vulnérables aux changements et augmente les risques de chômage. Par ailleurs, le contexte du marché du travail dans la région exige que les besoins soient considérés afin de répondre aux exigences des nouveaux emplois à plus forte valeur ajoutée.

Au cours de la prochaine année, les achats de formation se feront en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous. Les éléments pris en compte pour l'exercice de planification et pour chaque profession sont tirés de l'analyse des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour la période de 2008 à 2012. Cette analyse est effectuée à partir des données suivantes : le niveau d'emploi selon l'Enquête de la population active (EPA), la proportion des personnes de 45 ans et plus, le nombre de prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession, l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2012, par catégorie d'emploi⁶, les professions dont les diagnostics ont changé à la hausse entre les exercices 2007-2011 et 2008-2012 et le nombre de nouveaux diplômés prévus dans les établissements d'enseignement.

Mentionnons de plus que la liste des «Professions parmi les plus en demande actuellement» est venue appuyer la démarche, de même que l'analyse des offres d'emplois publiées dans l'ensemble de la presse écrite et du Placement en ligne, les problématiques et les pistes de solutions identifiées dans le cadre de l'exercice de «Veille active sur le marché du travail 2008» ainsi que les cinq créneaux ACCORD (Technologies appliquées, Assurances, Tourisme : Patrimoine culture/nature, Sciences de la vie). La démarche a finalement été bonifiée par la consultation des conseillers du service aux entreprises des centres locaux d'emploi.

Les établissements de formation peuvent participer également à l'analyse régionale en présentant deux besoins de formation distincts de ceux priorisés par Emploi-Québec et qu'ils jugent pertinents pour répondre aux besoins du marché du travail.

⁶ *Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2008-2012*, Québec, 2007, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

CNP	Titre de la profession
1224	Agents/agentes de gestion immobilière
1225	Agents/agentes aux achats
1235	Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices en bâtiment
1243	Secrétaires dentaires
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
3223	Technologues dentaires et auxiliaires de laboratoires dentaires
3413	Préposés aux bénéficiaires clientèles particulières
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros
6231	Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance
6242	Cuisiniers/cuisinières (spécialisation)
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail
6471	Auxiliaires spécialisés/auxiliaires spécialisées pour clientèle particulière
6663	Concierges et concierges d'immeuble
7411	Conducteurs/conductrices de camion (spécialisation)
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus

Cette liste est sujette à révision afin de s'adapter aux besoins changeants du marché du travail : besoin émergents dans la région, relance MFOR non concluante, etc.

4.2.1 Utilisation optimale de la mesure de formation - volet entreprises

Tout en rappelant la responsabilité des entreprises en matière de développement du personnel, il nous apparaît essentiel de promouvoir et de soutenir la formation afin d'y développer une culture de formation, particulièrement auprès des petites entreprises, de celles des secteurs porteurs pour la région et de celles qui sont en croissance. Le volet entreprises de la Mesure de formation présente divers moyens d'intervention et d'activités admissibles ainsi que des formules pédagogiques variées que nous comptons utiliser avec toute la latitude permise.

La crise monétaire pourrait bien avoir des répercussions sur l'économie régionale, ainsi le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre - Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRE) nous apparaît un outil efficace pour permettre à la fois de conserver et de former la main-d'œuvre dans l'entreprise

Il nous importe d'impliquer d'abord les entreprises par la formation à l'interne ou le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, pour répondre aux besoins des trop nombreux travailleurs qui n'ont pas accès à la formation pour diverses raisons, la région a recours de façon marquée à l'utilisation de la formule d'achat de formation continue à temps partiel. Pour évaluer les besoins de

formation de cette clientèle, nous comptons travailler en collaboration avec les équipes aux entreprises et les comités sectoriels.

4.2.2 *Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers*

Le marché du travail est en constante évolution, la formation demeure l'outil par excellence pour répondre à ces changements. Cependant, nous éprouvons de la difficulté à combler les places de cours disponibles pour des emplois en demande.

Il nous faut donc démontrer une plus grande ouverture vis-à-vis des chercheurs d'emploi, en considérant d'abord leurs besoins, et ce quel que soit leur statut. Ces besoins doivent être considérés sous divers angles, notamment leur potentiel de développement et leur situation de précarité. Il semble particulièrement opportun de rehausser la formation de base des individus pour assurer leur intégration durable sur le marché du travail lors de la reprise.

Si nous voulons supporter la réintégration des travailleurs âgés, incluant les retraités, au marché du travail, il nous faut mettre en place des dispositifs visant à préserver et à développer leurs compétences.

Tout en respectant la réglementation, la région doit se doter de critères d'admissibilité aux mesures qui tiennent compte de sa réalité. Dans cette perspective, les besoins du marché du travail doivent être considérés pour répondre aux exigences des emplois à plus forte valeur ajoutée.

Il nous faut également prévoir des modalités pour rencontrer les besoins des travailleurs qui occupent des emplois saisonniers ; plus que toute autre catégorie de travailleurs, ils ont besoin de développer leurs compétences car ils occupent souvent des emplois ne leur permettant pas d'avoir accès à une situation économique stable.

4.2.3 *Actualisation des achats de formation*

En matière d'achat de formation, nous devons préciser nos critères en y ajoutant des éléments qualitatifs, notamment les secteurs en croissance ou priorités par la région, les besoins des travailleurs dans les industries en difficulté et l'ouverture des entreprises à des stages rémunérés ou pas. La veille active du marché du travail s'inscrit également dans le processus pour nous assurer d'une bonne évaluation des besoins de formation, il s'agit d'ailleurs d'un élément précieux pour supporter le Comité régional du Pacte pour l'emploi.

Nous voulons faire preuve de flexibilité et d'innovation pour améliorer la formation à partir des besoins des personnes et des entreprises :

- en utilisant différentes formules pour améliorer l'accessibilité à la formation: enseignement individualisé, entrées continues, alternance travail-études, formations modulaires, formations virtuelles, formations interactives, etc. ;
- par des formations qualifiantes et transférables ;
- en intégrant, de façon systématique, un volet savoir-être à notre offre de formation pour les clientèles plus éloignées du marché du travail et en favorisant un accompagnement accru de la part des institutions

d'enseignement, pendant la formation et la démarche d'intégration au marché du travail ;

- en assurant un continuum de service au fil du parcours menant vers l'emploi par l'utilisation des mesures complémentaires, comme par exemple les Subventions salariales, le Service d'aide à l'emploi, etc. ;
- en favorisant la concertation entre les équipes du service aux entreprises et celles de la formation afin de mieux définir les besoins de formation.

4.3 *Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre*

La demande de main-d'oeuvre pourrait varier au cours de la période à venir, mais les entreprises auront toujours besoin de personnel compétent, de plus il faut être prêt pour la reprise. Pour attirer ces personnes, nous comptons sur la diffusion de l'information sur le marché du travail pour démontrer à l'ensemble des clientèles que le marché du travail a besoin d'elles et que les moyens sont accessibles pour faciliter leur intégration.

Nous devons être vigilants afin de nous assurer que les clients auprès desquels nous sommes intervenus ont intégré le marché du travail. Nous assurerons un suivi auprès des personnes qui ont participé à des mesures de longue durée telles Formation, Subventions salariales et Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (PRIIME), mais qui ne sont pas à l'emploi. Nous réévaluerons leurs besoins et leur proposerons les interventions nécessaires pour compléter la démarche.

Quelque soit la situation du marché du travail, nous devons tirer le meilleur parti de tous nos bassins de main-d'œuvre. Emploi-Québec devra adapter ses mesures et faire preuve de souplesse et d'innovation pour des interventions plus efficaces. Ainsi, nous continuerons d'expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention auprès de différents groupes. Des projets visant des objectifs précis de mise en mouvement, d'intégration au marché du travail ou de développement des compétences seront proposés au Conseil régional des partenaires du marché du travail, par les centres locaux d'emploi (CLE) et par la Direction régionale de la Capitale-Nationale.

Certaines personnes rencontrent encore des obstacles d'intégration. La participation au marché du travail peut et doit être rehaussée pour différents sous-groupes de la population, notamment les personnes de 55 ans et plus, incluant les retraités, les immigrants, la clientèle judiciairisée et les personnes handicapées et différentes actions ont été prévues par le comité régional du Pacte pour l'emploi.

Nous entendons miser sur le potentiel de tous pour répondre aux défis du marché du travail. Les personnes les plus à risques sont susceptibles de rencontrer différents obstacles à toutes les étapes de leur cheminement vers l'emploi, il demeure primordial d'assurer un continuum de service avec tous nos partenaires : les ressources communautaires, les ressources externes et les établissements de formation.

En accord avec la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, nous voulons également développer un partenariat auprès de l'Agence de la Santé et des Services sociaux pour répondre aux besoins que présentent certaines clientèles qui désirent intégrer le marché du travail ou garder leur emploi, mais qui peuvent éprouver des problèmes de santé.

Nous voulons privilégier les personnes qui font appel à nos services, de façon autonome et motivée, pour intégrer le marché de l'emploi, et ce quel que soit leur statut. Il faut

s'assurer d'utiliser au mieux le potentiel de chacun afin qu'il puisse s'intégrer pleinement et travailler auprès des entreprises pour qu'elles fassent preuve d'ouverture pour l'accueil des clientèles en difficulté.

4.3.1 Documenter les profils de main-d'œuvre

Pour développer des stratégies efficaces et pour être en mesure de répondre aux besoins du marché du travail, Emploi-Québec doit approfondir sa connaissance des bassins de main-d'œuvre. Il faut nous assurer que les dossiers des clients sont à jour et contiennent les éléments nécessaires pour offrir les services les mieux adaptés. Si nous voulons développer des services de placement assisté, il nous faut miser sur une meilleure connaissance de nos clients en recherche d'emploi.

Nous voulons mieux recenser les différents comités de reclassement qui offrent une excellente source d'information sur le profil des travailleurs, pour optimiser la rapidité de redéploiement des ressources vers des secteurs qui en ont besoin.

4.3.2 Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins

L'intervention d'Emploi-Québec repose sur l'évaluation des clients; c'est à partir de celle-ci que se bâtit le parcours vers l'emploi, et ce peu importe le statut du client. Nous voulons réaffirmer notre positionnement à cet égard.

Elle doit permettre de mieux cerner les besoins des individus, pour délimiter les caractéristiques des personnes réellement capables d'entreprendre un parcours vers l'emploi, par rapport à celles qui n'en ont pas la capacité, et il nous faut mieux mesurer le degré d'éloignement du marché du travail. Cette évaluation rigoureuse nous permet de repérer les personnes ayant besoin d'accompagnement et d'en déterminer l'intensité et la durée.

Les employeurs auront plus que jamais besoin d'une main-d'œuvre compétente sur le plan des connaissances et du savoir-faire, mais également du savoir-être. Une partie de notre clientèle rencontre des obstacles multiples pour intégrer le marché du travail. La notion d'accompagnement devient donc essentielle à toutes les étapes du cheminement vers l'emploi, y compris au moment de l'intégration.

4.3.3 Adapter les mesures à la culture de l'emploi

Certaines personnes rencontrent des obstacles d'intégration, ces clientèles sont aussi plus à risque, l'intervention des services publics d'emploi s'impose pour assurer un meilleur appariement.

Afin de soutenir les personnes en difficulté d'intégration, nous voulons adapter nos mesures. Nous voulons, dans le respect de la réglementation, élaborer des balises régionales afin de guider les équipes d'Emploi-Québec.

Pour mieux développer l'employabilité de nos clients et favoriser leur intégration au marché du travail, nous utiliserons toute la flexibilité pour adapter nos mesures et services aux besoins des clients, en les utilisant simultanément, si nécessaire.

5 Améliorer les services aux citoyens

La qualité des services aux entreprises et aux personnes est au cœur de notre prestation de services; elle demeure une priorité qui guidera nos choix au cours de l'exercice qui vient.

Il nous apparaît pertinent de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tienne compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme. Cet exercice permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi, dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services.

5.1 Plan de positionnement

L'évolution du marché du travail soulève des problématiques de tous genres. Emploi-Québec est souvent interpellée en diverses matières telles que la réussite scolaire, l'apprentissage des langues, la valorisation de la formation scientifique ou encore des choix scolaires non traditionnels.

Une large partie de ces problématiques concernant plusieurs organisations avec lesquelles nous avons développé des partenariats ont certainement des répercussions sur la main-d'œuvre, mais toutes ne relèvent pas directement du champ de compétences d'Emploi-Québec. Dans la perspective d'un partenariat efficace et respectueux des mandats de chacun ainsi que dans un souci d'optimiser les interventions plutôt que de les doubler, nous voulons définir clairement notre lieu d'intervention en fonction de la réalité du marché du travail, dans le respect de notre mission.

5.2 Maintenir et développer différents partenariats

La complexité des problèmes auxquels la région doit s'attaquer relativement à la situation de l'emploi, que ce soit auprès des entreprises ou des clientèles en difficulté d'intégration au marché du travail, de même que les répercussions des décisions des divers acteurs économiques et sociaux sur le marché du travail, font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité de nos interventions.

C'est ainsi que nous voulons maintenir et resserrer nos échanges avec les acteurs économiques, politiques ou éducatifs de la région, ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, les ressources externes et certains organismes communautaires. À ce titre, le Comité régional du Pacte pour l'emploi constitue l'un des leviers dont s'est dotée la région et reflète notre volonté de travailler avec nos partenaires.

5.3 Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)

Il demeure impératif que nous disposions d'une information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel. Elle guide nos décisions relatives à la formation et au développement des compétences, de même qu'elle peut nous aider à anticiper des mouvements de main-d'œuvre. Elle soutient notre capacité à conseiller les entreprises pour la planification et l'embauche des ressources humaines et à guider les individus en matière d'orientation scolaire et professionnelle ainsi que dans la recherche d'emploi.

En collaboration avec ses partenaires, Emploi-Québec exerce une veille de certaines professions stratégiques pour s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre

de formation que des interventions en matière d'aide au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre.

L'IMT est un point d'ancrage permettant l'arrimage des services individus à ceux des employeurs. De plus, une vulgarisation de l'information permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra continuer de faire l'objet d'un souci constant afin de faire connaître à la population les diverses possibilités qu'offre le marché du travail et susciter sa participation.

Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information pour s'assurer de rendre accessibles nos divers outils relatifs au marché du travail régional. Pensons aux publications sur les perspectives sectorielles et professionnelles ou sur les emplois en demande, au Bulletin régional sur le marché du travail, à L'In-tendances ainsi qu'aux analyses et aux avis sur différents métiers ou secteurs d'activités.

5.4 Mobiliser le personnel dans les périodes de changement

Pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, comme pour toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un défi déterminant, particulièrement en période de changement. Or, la période à venir nécessitera une forte capacité d'adaptation de la part du personnel, car il s'agit pour l'organisation d'un virage important. Il nous faut passer d'une culture de chômage à une culture de l'emploi. Il s'agit non seulement de changer les façons de faire, mais surtout les mentalités. La philosophie qui soutient nos mesures s'appuyait sur la lutte au chômage; désormais, nos mesures doivent soutenir l'emploi d'un nombre plus restreint d'individus auprès d'entreprises dont les besoins sont élevés en nombre, mais également en qualité. En conséquence, il nous faut envisager une évolution des tâches et de la qualification de nos effectifs.

Il demeure primordial que nous puissions toujours compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Nous devons bien sûr composer avec les impondérables, mais surtout devons-nous, tout au long du processus, nous assurer de maintenir des stratégies efficaces pour informer, communiquer, échanger, soutenir nos ressources et les accompagner dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

6 Investissement budgétaire 2009-2010 par regroupement de mesures

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail propose, comme pour les années précédentes, une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et aux services aux entreprises. Soulignons que la mesure s'adressant aux entreprises regroupe la *Concertation pour l'emploi*, les *Subventions salariales* (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), et *MFOR volet Entreprise, incluant la formation continue*.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se présentent comme une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Voici donc les orientations budgétaires 2009-2010 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, d'environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

En 2009-2010, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissements. Plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base, ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée, et la formation est un outil pour répondre à ces enjeux ainsi qu'à l'évolution de l'activité économique régionale.

Le bloc Ressources externes devrait atteindre 19 % en 2009-2010. Cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail devrait nous permettre de conserver des niveaux de service équivalents pour nos clientèles individus.

Le bloc Autres services aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Il regroupe des mesures telles que *Subventions salariales* (expérience de travail), *Soutien au travail autonome* et *Prestations de retour au travail*, qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail.

Les difficultés signalées par les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines, le vieillissement et le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que le nombre croissant d'entreprises desservies nous ont incités à augmenter le budget de nos interventions en entreprise lors de l'exercice 2007-2008. Ces réalités demeurent; conséquemment, nous maintenons le taux à 15 % pour le groupe des services aux entreprises.

Enfin, un marché du travail qui change et une volonté de sortir des sentiers battus en termes d'intervention nous amènent à prévoir un budget visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi. Nous souhaitons continuer de développer différents projets permettant à des centres locaux d'emploi (CLE) ou à des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil régional des partenaires du marché du travail un certain nombre de projets qui feront l'objet d'une évaluation en lien avec un cadre précis. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu à l'intérieur des quatre blocs précédents pour la mise sur pied de tels projets.

PARTIE 2

*LES SERVICES DE
SOLIDARITÉ SOCIALE*

7 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 familles⁷. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale et professionnelle 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.

La région veut offrir des services d'aide financière efficaces aux personnes et aux familles démunies, tout en gérant les budgets avec rigueur et équité. Nous voulons également favoriser un ensemble d'actions qui vont s'inscrire dans une démarche vers le marché du travail parce que nous croyons que l'emploi est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

7.1 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

Le programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) nous permet d'offrir aux participants une aide et un accompagnement structurés pour développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements favorisant d'abord leur participation et leur inclusion sociale, et pour les préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi.

Nous voulons rejoindre les personnes plus éloignées du marché du travail qui présentent un potentiel d'employabilité pour les encourager à entreprendre une démarche qui devrait les conduire, à court ou à moyen terme, sur le marché du travail.

Le renforcement du partenariat entrepris au cours de la dernière année entre les organismes communautaires, les ressources externes et Emploi-Québec facilite la démarche des participants. Nous avons ainsi mis en place une entente assurant une structure encadrante pour mieux supporter ces participants, tout en permettant de créer des ponts vers les organismes de développement de l'employabilité. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, nous voulons mettre en place le même type d'entente pour les clientèles handicapées ainsi que celles ayant des problèmes de santé mentale afin de favoriser leur participation et leur inclusion sociale et soutenir leur intégration au marché du travail.

Nous devons nous assurer que les clients progressent suffisamment pour envisager une participation à une mesure d'employabilité dans un délai raisonnable, d'autant plus que nos budgets sont limités.

⁷ 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.

7.2 Approche territoriale intégrée (ATI)

En 2007-2008, dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la région s'est inscrite dans l'approche territoriale intégrée (ATI). Issu de la table de développement social de la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, un comité dédié à cette approche a été mis en place.

L'approche territoriale intégrée vise à soutenir, selon l'indice de défavorisation Pampalon et Raymond, les territoires à forte concentration de pauvreté. Cette approche «*se caractérise par une concertation des intervenants, une intervention intersectorielle qui place l'amélioration de la situation des membres de la communauté au centre d'une action globale et qui améliore la capacité d'agir, tant des collectivités que des individus qui les composent. Elle contribue à une meilleure synergie entre le développement économique local et le développement social, et un meilleur arrimage des différentes stratégies sectorielles visant l'amélioration des conditions de vie des milieux défavorisés.*»⁸

Bien qu'Emploi-Québec assume le leadership du plan d'action, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale interpelle plusieurs organisations. C'est à ce titre qu'une entente spécifique a été conclue avec l'Agence de Santé et des Services sociaux de la Capitale-Nationale, Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, le Forum Jeunesse de la région de la Capitale-Nationale et la Direction régionale d'Emploi-Québec.

Au cours de 2009-2010, nous continuerons d'assumer un rôle actif au sein du comité portant sur l'approche territoriale intégrée, comité animé par la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale.

De plus, nous assumerons un soutien probant aux territoires prioritaires d'intervention qui devront élaborer un plan d'action concerté, dans une perspective de développement tant social qu'économique.

Les territoires retenus sont :

- La MRC de Charlevoix-Est;
- L'arrondissement de Limoilou;
- La MRC de Portneuf;
- L'arrondissement de Beauport, quartiers Giffard et Montmorency;
- L'arrondissement La Cité, quartier Saint-Sauveur.

⁸ Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, p. 69.

ANNEXE 1

Budget du FDMT 2009- 2010 et répartition

Le budget d'intervention (Fonds de développement du marché du travail (FDMT)) dont dispose en 2009-2010 la région de est de 59,3 M\$, dont 5,7 M\$ pour le Pacte pour l'emploi et 8,9 M\$ pour le Pacte pour l'emploi Plus".

Le modèle de répartition budgétaire du FDMT retenu pour 2009-2010 est le celui adopté l'année dernière. Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de clientèles «individus» présents sur le territoire des Centres locaux d'emploi. Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, alloués au cours de la dernière année dans les mesures et services touchant respectivement les entreprises et les individus selon leur statut.

Ce modèle « 15-25-60 » se définit par une pondération des trois indicateurs suivants :

- Le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'aide sociale, sans contraintes et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'assurance-emploi, aptes et actifs, comptant pour « 60 ».

Modèle "15-25-60"							
CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes au travail		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie St-Paul	3,4%	0,5	1,0%	0,4	5,9%	2,6	3,4
Beauport	10,0%	1,4	16,1%	3,8	13,7%	9,2	14,4
Charlesbourg	12,7%	1,9	24,8%	6,2	19,2%	12,9	20,9
La Côte-de-Beaupré	3,3%	0,6	2,0%	0,6	5,7%	3,3	4,5
La Malbaie	3,6%	0,6	2,6%	0,7	8,9%	3,8	5,1
Portneuf	7,2%	1,2	5,6%	1,2	12,2%	5,3	7,7
Quartiers-Historiques	20,1%	3,0	27,2%	6,8	8,1%	7,6	17,4
Ste-Foy	39,8%	5,9	20,7%	5,5	26,3%	15,3	26,7
Services régionalisés	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
TOTAL =	100,0%	15,0	100,0%	25,0	100,0%	60,0	100,0

Sources : Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2007 à septembre 2008.
 Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2007 à septembre 2008.
 Entreprises, LIC, données de janvier 2009 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).
 Rapports budgétaires du FDMT 2008-2009, données cumulatives au 23 janvier 2009.

ANNEXE 1.1

Distribution des crédits budgétaires du FDMT 2009-2010

Budget FDMT 2009-2010																		
Unité administrative	Budget de base incluant "Pacte pour l'emploi Plus"	Enveloppe régionale (Ententes régionales, et réserve)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de l'agglomération de Québec		Crédits additionnels					Ajustements spécifiques	Transfert interunités Ententes de soutien au travail autonome	Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total			
			Entente de formation	Ress.externes et autres	Jeunes en action	Pacte pour l'emploi	Pacte Plus Forêt	Secteur Forêt	Projets Sylviculture									
03 Budgets non-répartis	27 196 200	-10 163 200	-7 384 000	-9 649 000														
03 Services régionalisés		10 163 200	7 384 000	9 649 000	663 000				3 000 000	-1 800 000	263 700	29 322 900	8 395 500	20 927 400	29 322 900			
CLE de Baie Saint-Paul	1 438 500									50 000		1 560 000	320 200	1 239 800	1 560 000			
CLE de Beauport	3 168 400									894 400	-31 200	4 181 600	897 600	3 284 000	4 181 600			
CLE de Charlesbourg	4 586 800									1 353 900	-95 000	6 095 700	1 704 800	4 390 900	6 095 700			
CLE de La Côte-de-Beaupré	994 700									125 800	50 600	83 400	150 000	-15 400	1 389 100	190 800	1 198 300	1 389 100
CLE de La Malbaie	2 157 700									137 000	95 800	157 200	220 000		2 767 700	415 200	2 352 500	2 767 700
CLE de Portneuf	3 257 700									337 200	42 800	70 200	50 000		3 757 900	385 700	3 372 200	3 757 900
CLE des Quartiers-Historiques	3 813 100									1 331 600			400 000	-27 100	5 517 600	1 890 900	3 626 700	5 517 600
CLE de Sainte-Foy	5 857 800									1 399 900			530 000	-95 000	7 692 700	1 799 300	5 893 400	7 692 700
Total=	52 470 900	-	-	-	663 000	5 651 300	189 200	310 800	3 000 000	-	-	62 285 200	16 000 000	46 285 200	62 285 200			

ANNEXE 2

Poursuivre les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches

La proximité des régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale fait qu'elles constituent un marché du travail « naturel » pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi. Il est essentiel de prendre en compte cette réalité d'un marché du travail commun, d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs d'emploi et des entreprises.

En effet, les enjeux qui interpellent nos deux régions – un contexte économique favorable avec de faibles taux de chômage, une population vieillissante et des besoins en main-d'œuvre importants, en nombre et en qualité – nous incitent à la collaboration dans la recherche de solutions.

Dans la continuité des collaborations déjà établies entre les deux régions au cours de la dernière année, le personnel des directions régionales prévoit des rencontres pour échanger, partager des informations ou des expériences et planifier des interventions. Ces rencontres feront l'objet d'un suivi au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Il est également convenu de tenir des rencontres de représentants de chacun des Conseils, si la situation le commandait.

ANNEXE 3

Tableau des indicateurs de résultats

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changement en fonction des facteurs de contingence⁹.

No	Indicateurs de résultats 2009-2010	Cibles de résultats
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	21 143
03	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 593
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	51,1 %
05	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	11 624
06	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
07	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	6 881
08	Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	42,1 %
09	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 141
10	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	1 502
11	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,6 %
12	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	9 864,7 K\$
13	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	15 103,0 K\$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	13 220
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 660
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	1 018
17	Nombre de nouvelles ententes de qualification	548
Région	Entreprises : Intervention d'embauche intégrée	140

⁹ Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront alors être réévaluées.

ANNEXE 4

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
Région de la Capitale-Nationale

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves 2011-03-31 Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN) 155, boulevard Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3G6 Bureau : 418-647-5801 Télécopieur : 418-647-5719 Courriel : yves.fortin@csn.qc.ca	LÉVESQUE, France 2010-03-31 Coordonnatrice, Ressources humaines Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers 1080, Grande-Allée Ouest, C.P. 1907 Succursale Terminus Québec (Québec) G1K 7M3 Bureau : 418-684-5000, # 4572 Télécopieur : 418-684-5303 Courriel : france.levésque@inalco.com	FOY, Richard 2009-03-31 Directeur général Le Pignon Bleu – La maison pour grandir 270, rue Saint-Vallier Ouest Québec (Québec) G1K 1K5 Bureau : 418-648-0598, # 27 Télécopieur : 418-648-1985 Courriel : pignonbleu@pignonbleu.org
GAGNON, Jacynthe 2011-03-31 Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA) 5185, rue Rideau, C.P. 4000 Québec (Québec) G2E 5S2 Bureau : 418-872-0770 Télécopieur : 418-872-3386 Courriel : jacynthegagnon@upa.qc.ca	DOLBEC, Pierre 2009-03-31 Président et chef Direction Dolbec Logistique International inc. 361, rue des Entrepreneurs Québec (Québec) G1M 1B4 Bureau : 418-688-9115 Télécopieur : 418-688-0077 Courriel : pdolbec@dolbec-intl.ca	SENNEVILLE, Isabelle 2010-03-31 Directrice La Croisée 210, boul. Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3H1 Bureau : 418-529-6841 Télécopieur : 418-529-5085 Courriel : lcroise@videotron.ca
LA RUE, Marc 2011-03-31 Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD) 801, 4 ^e Rue Québec (Québec) G1J 2T7 Bureau : 418-529-2956 Télécopieur : 418-529-6323 Courriel : laruem@cscd.qc.ca	THIAULIER, Pascal 2012-03-31 Vice-président conseil CGI 410, boul. Charest Est, bureau 700 Québec (Québec) G1K 8G3 Bureau : 418-623-5051, # 2104 Télécopieur : 418-623-4114 Courriel : pascal.thiaulier@cgi.com	ROUSSEAU, Nicole 2011-03-31 Directrice des services aux entreprises et de la formation continue Cégep Limoilou 1300, 8 ^e Avenue Québec (Québec) G1J 5L5 Bureau : 418-647-6600, # 6530 Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : nicole.rousseau@climoilou.qc.ca
BOIES, Sébastien 2011-03-31 Président Syndicat canadien de la fonction publique 3783 2323, boul. du Parc Technologique Québec (Québec) G1P 4R8 Bureau : 418-650-0010, # 4308 Télécopieur : 418- Courriel : sebastien.y.boies@gskbio.com sebastien.boies@videotron.ca	LANGLOIS, Josée 2009-03-31 Directrice des ressources humaines SAVOURA – Les Serres du St-Laurent inc. Division Portneuf 700, rue Lucien-Thibodeau Portneuf (Québec) G0A 2Y0 Bureau : 418-286-6681, # 235 Télécopieur : 418-286-4275 Courriel : jlanglois@savoura.com	DEMERS, Bertrand 2011-03-31 Centrale des syndicats du Québec (CSQ) CS de la Capitale 1925, Mgr Plessis Québec (Québec) G1M 1A4 Bureau : 418-861-8826 Télécopieur : 418-525-8193 Courriel : b_demers2006@yahoo.ca
MALTAIS, Claude 2011-03-31 Présidente Conseil régional de la FTQ 5000, boul. des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1N3 Bureau : 418-622-4941 Télécopieur : 418-623-9932 Courriel : crqca@videotron.ca	GAUTHIER, Ginette 2011-03-31 Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix 5, St-Antoine St-Irénée (Québec) G0T 1V0 Bureau : 418-452-8111, # 223 Télécopieur : 418-452-3503 Courriel : ggauthier@domaineforget.com	GINGRAS, Murielle 2011-03-31 Présidente CS de la Capitale 1900, Place Côté Québec (Québec) G1N 3Y5 Bureau : 418-686-4840, # 2003 Télécopieur : 418-686-4041 Courriel : dgcapitale@cscapitale.qc.ca
MORIN, Lise-Andrée 2011-03-31 Vice-présidente Syndicat des employés de soutien Cégep de Limoilou (CSN) 1471, Saguenay St-Raymond (Québec) G3L 3G5 Bureau : 418-647-6600, # 6861 Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : lamorin@primus.ca	GODIN, Jocelyne 2009-03-31 Directrice des ressources humaines Gecko Alliance 450, rue des Canetons Québec (Québec) G2E 5W6 Bureau : 418-872-4411, # 133 Télécopieur : 418-872-0920 Courriel : jgodin@gecko-electronic.com	GARNIER, Bernard 2010-03-31 Vice-recteur aux études et aux activités internationales Université Laval Pavillon des sciences de l'Éducation, local 1534 Québec (Québec) G1K 7P4 Bureau : 418-656-2591 Télécopieur : 418-656-3686 Courriel : bernard.garnier@vre.ulaval.ca

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT BUREAU DE LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION
DROUIN, Michèle Directrice du développement régional Bureau de la Capitale-Nationale 700, boul. René-Lévesque Est 31 ^e étage Québec (Québec) G1R 5H1 Bureau : 418-644-5043 Télécopieur : 418-528-8558 michele.drouin@bcn.gouv.qc.ca	LAROSE, Guy Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 1020, route de l'Église 3 ^e étage Québec (Québec) G1V 3V9 Bureau : 418-643-7934, # 3307 Télécopieur : 418-643-0972 guy.larose@mels.gouv.qc.ca	TALBOT, Jean-François Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation Direction régionale de la Capitale-Nationale 900, Place d'Youville, 3 ^e étage Québec (Québec) G1R 3P7 Bureau : 418-691-5698, # 4307 Télécopieur : 418-643-4099 jf.talbot@mdeie.gouv.qc.ca	BOUCHER, Louise Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles Direction régionale de la Capitale-Nationale et de l'Est du Québec 930, Chemin Ste-Foy, RC Québec (Québec) G1S 2L4 Bureau : 418-646-1605, poste : 30002 Télécopieur : 418-646-4985 louise.boucher@micc.gouv.qc.ca

Monsieur Michel Gingras, directeur régional d'Emploi-Québec, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail

ANNEXE 5***Les cibles de résultats et objectifs opérationnels des services de solidarité sociale***

Emploi-Québec a identifié pour l'année 2009-2010 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	4 750

Indicateur Solidarité sociale	Cible
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière un dernier recours déposées à l'attribution initiale	10 jours
Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées relatives aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

