

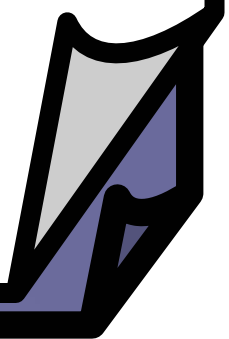


Emploi-Québec  
**Rapport annuel de gestion**  
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine  
2002-2003

# **RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2002-2003**

**EMPLOI-QUÉBEC**  
**DIRECTION RÉGIONALE GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

Ce rapport a été adopté par le  
Conseil régional des  
partenaires du marché du  
travail région Gaspésie-Îles-  
de-la-Madeleine  
le 21 octobre 2003



## **DIRECTION**

Marie-Josée Noël  
Directrice de la planification, du partenariat  
et du support aux opérations  
Information sur le marché du travail

## **RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION**

Lorraine Blais  
Économiste régionale  
Direction de la planification et du partenariat

## **COLLABORATION**

Nicole Dumaresq  
Serge Durand  
Claudine Dupuis  
Ruth Francoeur  
Mario Rouleau  
Denis Roy  
Carole St-Pierre  
Les centres locaux d'emploi

## **MISE EN PAGE ET RÉVISION**

Madeleine Boulay  
Myriam Dunn  
Carmen Fortin  
Denise Gendreau  
Agentes de secrétariat  
Direction de la planification, du partenariat  
et du support aux opérations

Ce document est accessible sur le site d'Emploi-Québec, à l'adresse suivante :  
<http://emploi.quebec.net/francais/regions/gaspeciemadeleine/publications.htm>

## TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction.....	9
2	Les ressources humaines – développement des compétences du personnel.....	10
2.1	Formation concernant l'Approche d'intervention.....	10
2.2	Formation concernant les changements opérationnels.....	10
2.3	Formation concernant les nouveaux services.....	10
2.4	Autres formations.....	10
3	Le marché du travail dans la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.....	11
3.1	Principaux indicateurs du marché du travail.....	11
3.2	Évolution démographique de la population régionale.....	12
3.3	La scolarité de la population.....	12
4	Les principaux événements de l'année 2002-2003 et les interventions d'Emploi-Québec.....	14
4.1	La fermeture définitive de Fonderie Gaspé à Murdochville.....	14
4.2	La relance de l'usine Papiers Gaspésia à Chandler.....	14
4.3	Une année d'incertitude dans les secteurs de la forêt et du bois.....	14
4.4	Une bonne saison de pêche.....	15
4.5	Une bonne saison touristique.....	15
4.6	Des nouveaux emplois dans le secteur tertiaire.....	16
4.7	Le Plan de relance et de diversification de la région et la stratégie de développement de la main-d'œuvre.....	16
4.8	Les emplois temporaires.....	17
5	Bilan des indicateurs.....	18
5.1	Indicateurs sur l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre.....	18
5.2	L'accessibilité des services pour les entreprises.....	20
5.3	L'efficacité des interventions.....	23
5.4	L'efficience des interventions.....	24
5.5	Bilan des interventions en formation.....	24
5.6	État de situation dans Placement en ligne.....	26
6	Résultats budgétaires.....	28
7	Les activités partenariales.....	30
7.1	L'organisation d'Emploi-Québec, branchée sur son milieu.....	30
7.2	Les membres du CRPMT et du personnel d'Emploi-Québec engagés dans le milieu.....	31
	Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine – Organigramme.....	33
	Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.....	34
	Direction régionale et centres locaux d'emploi Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.....	35

# **MESSAGE DU DIRECTEUR RÉGIONAL ET DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

C'est avec fierté que nous vous présentons le rapport annuel de gestion 2002-2003 pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

La mission d'Emploi-Québec est d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de contribuer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage. L'emploi est donc la finalité de toutes nos actions. Les informations contenues dans ce rapport témoignent que les services offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) sont directement axés sur cette mission.

Les interventions de l'année 2002-2003 ont été principalement marquées par trois (3) grands champs d'intervention :

- L'accompagnement du plan de relance et de diversification économique de la région;
- La scolarisation de la main-d'œuvre sans emploi qui a eu recours aux mesures de création d'emplois temporaires;
- Le partenariat et l'implication dans le milieu.

En termes de résultats, Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a maintenu une excellente cadence dans la livraison de son offre de service. Ainsi, nous pouvons constater que :

- 10 830 participants (dont 7 472 *nouveaux* participants) et 156 entreprises ont bénéficié de nos mesures et services;
- 1 864 participants ont bénéficié de la mesure de formation de la main-d'œuvre;
- 3 432 personnes occupent un emploi après avoir participé à des mesures ou reçu des services (1 398 nouveaux participants aux activités de formation de base);
- La majorité des cibles de résultats qui avaient été fixées ont été dépassées;
- Un budget total de 23 707 600 \$ a été investi dans la région.

Nous remercions les partenaires du marché du travail regroupés au sein du Conseil régional pour leur soutien indéfectible. Leurs avis éclairés et leur niveau d'exigence élevé, pour tout ce qui concerne les interventions d'Emploi-Québec dans le milieu, nous incitent à poursuivre les efforts pour améliorer constamment la qualité des services dispensés à la clientèle.

---

Marc Groleau  
Directeur régional  
Emploi-Québec  
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

---

Dominique Arsenault  
Président  
Conseil régional des partenaires du marché du  
travail de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine



## 1 Introduction

### *Le travail dans les centres locaux d'emploi, au quotidien*

Ce rapport annuel de gestion se veut porteur d'un regard sur les accomplissements de la dernière année à Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Une série de données sur l'achalandage, les budgets et les actions partenariales y sont présentées. Il est toutefois important de signaler que, **d'abord et avant tout, les résultats obtenus représentent la somme des cheminements individuels de centaines de clients, d'individus et d'entreprises, cheminements soutenus de façon personnalisée par les agents et les agentes d'aide à l'emploi, les agents et les agentes d'aide aux entreprises et les professionnels et les professionnelles des six centres locaux d'emploi de la région.**

En effet, chaque jour, des centaines de personnes transitent dans les salles multiservices et dans les salles d'entrevues des CLE. Ces personnes sont écoutées, conseillées, supportées et encouragées par des agents. C'est parce que ces agents sont centrés sur leur mission collective et leur rôle précis, soit celui d'amener les clients à bien évaluer leur situation d'emploi de façon à mettre en lumière leurs forces et leurs limites et à bien cerner leurs besoins en termes d'aide à la recherche d'emploi ou en termes de développement de leur employabilité. Le travail qui se fait quotidiennement dans les centres locaux d'emploi permet en fin de compte à des milliers de personnes de reprendre contact avec leur potentiel, de retrouver le courage de se mettre en mouvement, de bien cibler leurs besoins et de faire des choix judicieux. Voilà donc le défi quotidien qu'ont relevé les agents et les agentes d'aide à l'emploi en 2002-2003.

Parallèlement, chaque jour, des agents et les agentes d'aide aux entreprises ainsi que les conseillers et les conseillères en main-d'œuvre rencontrent des employeurs pour les accompagner et leur offrir la gamme de services offerts par Emploi-Québec. Le lien de confiance que ces personnes créent, de jour en jour, avec les employeurs, fait en sorte que les deux parties peuvent en arriver à une analyse objective des situations problématiques en matière de gestion des ressources humaines. Ainsi, quand les diagnostics pertinents sont posés, on fait appel aux mesures adéquates et il en résulte que des emplois en région sont créés ou consolidés.

### *La mission d'Emploi-Québec*

La mission d'Emploi-Québec est de :

- susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible;
- promouvoir le développement de la main-d'œuvre;
- améliorer l'offre de main-d'œuvre;
- influencer sur la demande de main-d'œuvre;

de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Emploi-Québec intervient auprès des personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'auprès des entreprises. Elle vient en aide aux personnes qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs et aux chômeuses de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs et aux travailleuses mis à pied ou licenciés collectivement, aux hommes et aux femmes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles, ou encore aux chômeuses et aux chômeurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différents types d'aide aux entreprises, peu importent leur taille et leur secteur d'activité économique.

## **2 Les ressources humaines – développement des compétences du personnel**

Emploi-Québec a à cœur le développement des compétences de son personnel afin d'améliorer l'offre de services auprès des personnes et entreprises qui les utilisent. Voici un bref aperçu de certaines activités de formations qui ont été suivies par les membres du personnel d'Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine au cours de l'année 2002-2003.

### **2.1 Formation concernant l'Approche d'intervention**

L'importance du rôle des agents d'aide dans leur travail au quotidien a déjà été soulignée. Consciente du haut niveau de compétence requis chez les agents, Emploi-Québec a consenti beaucoup d'efforts, au cours de l'année 2002-2003, pour implanter une solide structure de support aux agents dans leur processus de développement des compétences en lien avec *l'Approche d'intervention, le Parcours et le Soutien du revenu* (AIPS). Ces efforts ont pris la forme de participation à des ateliers de discussion pour en arriver à une définition claire des rôles et responsabilités des coachs de l'AIPS et des gestionnaires de CLE dans tout ce qui a trait au développement des compétences des agents. Ces ateliers ont été réalisés lors de réunions des coachs et lors d'une rencontre conjointe coach-comité de gestion régional. Au terme de ces ateliers, le consensus souhaité a été atteint.

De la même façon, pour assurer la livraison de services de qualité aux entreprises, des intervenants dans chaque CLE ont reçu la formation *Relations d'affaires*.

### **2.2 Formation concernant les changements opérationnels**

Tout en livrant les services à la clientèle, les membres de l'équipe d'Emploi-Québec ont dû mettre en œuvre différents changements dans les opérations, notamment dans la façon de gérer les dossiers via les mesures et services aux individus (MSI). Le personnel a donc dû se familiariser avec ces nouveaux outils de gestion.

### **2.3 Formation concernant les nouveaux services**

Au cours de l'année 2002-2003, Emploi-Québec a innové en déployant ses services universels, notamment en offrant dorénavant des services en ligne : *Placement en ligne* et *IMT en ligne*. Les répondants régionaux en IMT ont, à cet effet, reçu une formation pour leur permettre de devenir des promoteurs de ces services auprès de l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec et, par extension, à l'ensemble des personnes utilisant les services universels d'Emploi-Québec. Une quinzaine de personnes ont reçu la formation, d'une durée de deux jours, sur *l'IMT en ligne*. Le premier groupe se composait des répondants locaux en IMT et des responsables des salles multiservices des CLE et de quelques personnes de la Direction régionale.

### **2.4 Autres formations**

Les tâches du personnel sont variées. Plusieurs membres du personnel suivent des formations pour apporter un support à l'organisation dans leur champ de compétences respectives.

Mentionnons finalement que les coachs et les chefs d'équipe ont suivi une formation concernant l'intervention en situation de tensions et de conflits.



### 3 Le marché du travail dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Le marché du travail dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine s'est amélioré au cours de l'année 2002-2003, comme en témoignent la plupart des indicateurs.

#### 3.1 Principaux indicateurs du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail démontrent qu'entre l'année 2001 et 2002, les taux d'activité et d'emploi, ainsi que le nombre d'emplois, ont beaucoup progressé. En même temps, cependant, le nombre de chômeurs et le taux de chômage ont augmenté. Ce phénomène s'expliquerait par le fait que plusieurs personnes qui étaient inactives, voyant la situation de l'emploi s'améliorer, se sont mises à chercher du travail. Ainsi, la population active a connu une croissance de 2 600 personnes (+ 5,7 %), et ce, malgré une baisse de 800 personnes chez les 15 ans et plus.

Le marché du travail de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine se caractérise par l'importance du travail saisonnier expliquant, en grande partie, l'écart entre le taux d'emploi de la région et celui du Québec. En effet, une part importante de l'activité économique est saisonnière, notamment dans les industries touristique, forestière et de la pêche. Ces activités économiques sont, dans plusieurs cas, tributaires des fluctuations des marchés internationaux. Malgré les courtes saisons d'exploitation, le taux d'activité et le nombre d'emplois<sup>1</sup> ont progressé au cours de la dernière année. La comparaison des indicateurs avec ceux de l'ensemble du Québec montre toutefois que la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a encore beaucoup de place à l'amélioration de son marché du travail.

#### *Indicateurs de la population active Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Ensemble du Québec Moyennes annuelles 2002*

	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine 2001	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine 2002	Ensemble du Québec 2002
Population 15 ans et plus	83 200	82 500	6 051 700
Population active	42 200	44 600	3 930 200
Emploi	33 700	35 200	3 593 100
Temps plein	28 100	28 600	2 950 800
Temps partiel	5 600	6 600	641 900
Nombre de chômeurs	8 500	9 400	337 100
Taux d'activité	50,7 %	54,1 %	65,1 %
Taux de chômage	20,1 %	21,1 %	8,6 %
Taux d'emploi	40,5 %	42,7 %	59,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

<sup>1</sup> L'«emploi» mesuré par l'Enquête sur la population active comptabilise le nombre de personnes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel sur toute l'année. Ainsi, trois personnes qui occupent un travail pendant quatre mois dans une industrie représentent seulement un emploi dans cette industrie au sens de l'enquête.

### *Pour mieux comprendre...*

**LE TAUX DE CHÔMAGE** mesure la proportion de personnes dans la population active qui se cherchent activement du travail.

Dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce taux oscille autour de 20 % depuis 1989 (21,1 % en 2002), alors qu'au Québec, il a amorcé une tendance à la baisse depuis 1993 pour se situer à 8,6% en 2002.

**LE TAUX D'ACTIVITÉ** mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent ou qui se cherchent activement du travail.

En 2002, il se situe à 54,1 % dans la région et à 65,1 % pour l'ensemble du Québec. Signalons que depuis 1992, le taux d'activité a augmenté de 9,2 points chez les hommes et de 11,7 points chez les femmes.

**LE TAUX D'EMPLOI** mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent.

Dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce taux relativement stable autour de 40 % est demeuré en moyenne à 17 points de pourcentage inférieur au taux de l'ensemble du Québec au cours des douze dernières années. En 2002, il se situe à 42,7 % dans la région et à 59,5 % au Québec.

Signalons que depuis 1992, le taux d'emploi a augmenté de 6,1 points chez les hommes et de 10,2 points chez les femmes.

### **3.2 Évolution démographique de la population régionale**

La région connaît un déclin démographique continu qui semble avoir débuté après 1986. Selon le recensement de 2001, le pourcentage de la population régionale de moins de 15 ans est de 16,5 %, alors que ce pourcentage se situe à 25,3 % pour l'ensemble du Québec. En d'autres mots, la population de la région est relativement plus âgée que celle de l'ensemble du Québec, un phénomène attribuable, en majeure partie, à l'exode des jeunes et à la dénatalité. Ces données peuvent être mises en relation avec les défis que pose le marché du travail. En particulier, le vieillissement de la population pose le problème du remplacement de la main-d'œuvre.

### **3.3 La scolarité de la population**

La région est sous-scolarisée en comparaison avec l'ensemble du Québec. Le tableau suivant, du recensement de 2001, est éloquent à cet égard.

**Répartition de la population de 15 ans et plus  
selon le niveau de scolarité  
région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et Ensemble du Québec, 2001**

	<b>Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine</b>	<b>Ensemble du Québec</b>
Inférieur au certificat d'études secondaires	48%	32%
Certificat d'études secondaires	15%	17%
Études post-secondaires partielles <sup>2</sup>	31%	37%
Grade universitaire	6%	14%

Source : Recensement 2001

---

2 Comprend la formation postsecondaire partielle, le certificat ou le diplôme d'une école de métiers, le certificat ou le diplôme collégial et le certificat ou le diplôme universitaire inférieur au baccalauréat.

## **4 Les principaux événements de l'année 2002-2003 et les interventions d'Emploi-Québec**

Le marché du travail est une entité vivante : certains secteurs sont en expansion et d'autres sont en perte de vitesse. Voici les principaux événements de l'année 2002-2003 qui sont venus modifier le marché du travail et, s'il y a lieu, les interventions d'Emploi-Québec en regard de ces événements.

### **4.1 La fermeture définitive de Fonderie Gaspé à Murdochville**

En 2002, la grande ombre au tableau de l'activité économique de la région a été la fermeture de la filiale *Fonderie Gaspé* de *Noranda* à Murdochville. En effet, le 23 avril 2002, la compagnie annonçait qu'elle cessait toutes ses activités, mettant définitivement à pied ses 300 employés.

Pour Emploi-Québec, cette fermeture a donné lieu à du travail soutenu sur plusieurs plans dont :

- la participation au travail du comité de reclassement des travailleurs;
- l'organisation d'un cours de métallurgie destiné à une quinzaine de travailleurs mis à pied;
- la mise sur pied d'un projet pilote pour les travailleurs âgés (PPTA) licenciés par la fonderie;
- l'organisation d'une aide spéciale aux entreprises en difficulté;
- la participation à la coordination des projets de création d'emplois temporaires pour les ex-travailleurs de la Fonderie Gaspé et pour les résidents de la ville.

Ces interventions concernent surtout le CLE La Côte-de-Gaspé, le CLE La Haute-Gaspésie et la Direction régionale d'Emploi-Québec.

### **4.2 La relance de l'usine Papiers Gaspésia à Chandler**

La relance de l'usine papetière de Chandler, au coût de 465 M \$, a enfin été officiellement annoncée en décembre 2001. Les travaux de démolition et de modernisation de l'ancienne usine ont débuté au milieu de l'année 2002 et employaient une centaine de personnes. Il faudra cependant attendre à l'automne 2003 pour que les employés de l'usine rénovée entrent en fonction.

Entre-temps, grâce au programme de création d'emplois temporaires (PCET), Emploi-Québec a maintenu en emploi 278 ex-employés de l'usine qui n'avaient pas réussi à se trouver du travail.

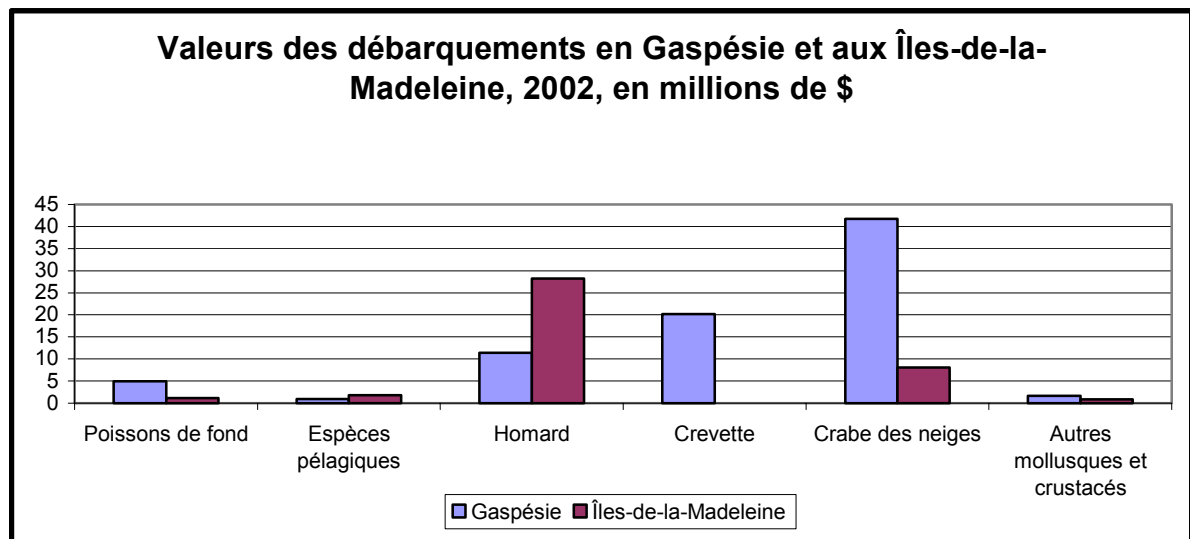
### **4.3 Une année d'incertitude dans les secteurs de la forêt et du bois**

Les travailleurs et industriels du secteur forestier avaient déjà été durement touchés en 2001, d'une part, par la réduction de l'approvisionnement en matière ligneuse de la forêt publique gaspésienne et, d'autre part, par l'imposition de droits compensateurs exigés par les États-Unis, à partir d'août 2001, sur les exportations de bois d'oeuvre. En 2002, le conflit Canada-États-Unis n'est toujours pas réglé et, de surcroît, on craint une nouvelle réduction des approvisionnements en raison d'une surévaluation du rendement de la forêt. Par contre, la redistribution temporaire de l'ancien contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF) de l'usine Gaspésia, permet de minimiser l'impact des baisses d'approvisionnement dans certaines scieries de la région. Signalons que plusieurs usines sont en phase de modernisation afin de maximiser le rendement du bois coupé.

#### 4.4 Une bonne saison de pêche

Dans son ensemble, la saison de pêche a été bonne en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine.

Avant les années 1990, l'industrie de la pêche, en particulier celle de la morue, était florissante dans la région. Malgré le déclin qui a suivi, la pêche et la transformation des produits de la mer procurent des emplois saisonniers à plus de 4 000 personnes dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Le tableau suivant permet de visualiser l'importance relative, en termes monétaires, des espèces capturées en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, en 2002. On réalise que les pêches en Gaspésie reposent surtout sur le crabe des neiges, la crevette et le homard. Aux Îles-de-la-Madeleine, le homard et dans une moindre mesure, le crabe des neiges, sont les deux plus importantes espèces exploitées.



Source : Pêches et Océans Canada, Les pêches maritimes du Québec, Statistiques mensuelles des débarquements par espèce, novembre 2002

Au cours des dernières années, la saison de pêche du crabe s'est raccourcie en raison des réductions des quotas annuels, forçant ainsi les industriels à transformer leurs débarquements dans un laps de temps de plus en plus court. Cette situation a pour effet que les travailleurs des usines de transformation du crabe ne travaillent pas suffisamment d'heures pour être admissibles à l'assurance-emploi.

Depuis sa création en 1998, Emploi-Québec intervient, de façon exceptionnelle, auprès de ces travailleurs afin de leur permettre, au moyen de projets de création d'emplois temporaires, de cumuler les heures nécessaires pour se qualifier à l'assurance-emploi. Plus de 650 travailleurs du crabe ont été soutenus par cette mesure au cours de l'année 2002-2003, soit près de 450 dans la MRC Le Rocher-Percé, près de 200 dans la MRC Bonaventure et une quarantaine dans la MRC Les Îles-de-la-Madeleine.

#### 4.5 Une bonne saison touristique

Outre la forêt et la pêche, l'économie régionale repose aussi grandement sur l'industrie touristique. Il est cependant difficile d'estimer l'impact de la saison touristique en termes d'emplois : les emplois dans l'industrie ne se limitent pas uniquement aux emplois dans la restauration et l'hébergement, de même que les emplois dans la restauration et l'hébergement ne dépendent pas uniquement de l'achalandage touristique. Signalons, à titre d'ordre de grandeur seulement, que cette industrie fournit

environ 2 700 emplois annuels, ce qui la met sur un pied d'égalité avec l'industrie de la pêche et avec celles qui dépendent de la ressource forestière. Les efforts de marketing, le temps clément et l'arrivée du nouveau bateau de croisière *le Vacancier*, aux Îles-de-la-Madeleine, sont plusieurs facteurs qui expliquent la bonne performance de l'industrie en 2002-2003.

L'industrie touristique régionale se développe. Emploi-Québec contribue à ce développement par l'amélioration des infrastructures touristiques via le programme de création d'emplois temporaires et par sa participation à la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines (PDRH) en collaboration avec les associations touristiques régionales.

#### **4.6 Des nouveaux emplois dans le secteur tertiaire**

Plusieurs emplois liés aux technologies de l'information et des communications ont été créés au cours de l'année 2002-2003.

À Caplan, dans la Baie-des-Chaleurs, la compagnie ACI Telecentrics a ouvert un centre d'appels créant 200 postes au cours de l'année. L'entreprise, qui se dit très satisfaite de la performance et de la stabilité des employés, continue de recruter des téléphonistes qui maîtrisent la langue anglaise. Signalons qu'à long terme l'entreprise pourrait accueillir plus de 500 employés. Pour Emploi-Québec, notamment pour le CLE Bonaventure, cette ouverture a donné lieu à l'organisation de plusieurs activités de recrutement et de formation, en collaboration avec l'entreprise.

Le Centre Desjardins de gestion des prêts étudiants a ouvert ses portes à Gaspé, à l'automne 2002. Pour le Mouvement Desjardins, il s'agit d'une première décentralisation. On y traite 60 000 dossiers de prêts étudiants et l'objectif est de desservir l'ensemble des 700 caisses populaires québécoises et d'y traiter 270 000 dossiers, d'ici décembre 2003. En novembre 2002, 26 personnes y travaillaient à temps plein et on s'attend à ce que le Centre emploie une centaine de personnes à temps plein d'ici la fin de 2003, dont une quarantaine à raison de six mois par année. Emploi-Québec, via le CLE La Côte-de-Gaspé, a participé financièrement à l'élaboration du plan de formation et à la formation d'une quarantaine de personnes.

#### **4.7 Le Plan de relance et de diversification de la région et la stratégie de développement de la main-d'œuvre**

Afin d'améliorer la performance économique de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le gouvernement a déployé le Plan de relance et de diversification économique, un outil capital pour améliorer les perspectives d'emploi dans plusieurs domaines stratégiques.

Les emplois découlant de la stratégie de relance nécessiteront un niveau de formation plus élevé, alors que le niveau de scolarisation de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine est le plus faible au Québec. Pour répondre à cette problématique et afin d'appuyer concrètement le développement de la région, Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, a mis en place une mesure pour rehausser la formation et la qualification de la main-d'œuvre de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. En effet, en 2002, Emploi-Québec et ses partenaires en éducation ont développé des stratégies régionales pour inciter les adultes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires à poursuivre leurs études, en particulier les adultes qui participaient à des projets de création d'emplois temporaires. Ainsi, à l'automne 2002 et à l'hiver 2003, près de 600 participants à des projets de création d'emplois temporaires ont entamé un processus de formation. Cette opération a été au cœur de l'activité tout au cours de l'année dans chacun des six CLE de la région et se poursuivra au cours de 2003.

**La mesure de scolarisation au cœur de l'activité dans chacun des six CLE de la région.**

#### 4.8 Les emplois temporaires

**E**n attendant les résultats du Plan de relance et de diversification, Emploi-Québec contribue à atténuer les effets de la crise de l'emploi qui sévit dans la région depuis plusieurs années. Outre les interventions dans l'industrie du crabe et chez les ex-travailleurs de Fonderie Gaspé à Murdochville et de la Gaspésia à Chandler, Emploi-Québec a permis la création de près de quelques 1 200 autres emplois temporaires, par le biais du Fonds de création d'emplois municipaux.

Ces interventions vont d'ailleurs directement dans le sens d'une des orientations régionales prises par le Conseil régional des partenaires du marché du travail pour l'année 2002-2003 :

***Orientation régionale # 3 – Année 2002-2003***

*Intervenir auprès des femmes et des hommes sans-emploi vivant dans des communautés durement touchées par des situations conjoncturelles du marché du travail.*

## 5 Bilan des indicateurs

Les résultats relatifs au plan d'action régional 2002-2003 font référence à une série d'indicateurs de performance. Nous avons regroupé ceux-ci en quatre groupes selon ce qu'ils mesurent :

- L'accessibilité des services pour la main-d'œuvre;
- L'accessibilité des services pour les entreprises;
- L'efficacité des interventions;
- L'efficience des interventions.

### Notes sur les indicateurs:

Les résultats d'emploi réfèrent aux personnes qui ont participé à une mesure active de préparation ou d'insertion en emploi dans le cadre d'un cheminement vers l'emploi ainsi qu'à des activités d'accompagnement à la recherche d'un emploi. Ces indicateurs sont calculés à partir des données disponibles par voie administrative ou à la suite d'un contact post-intervention auprès de la clientèle.

Les indicateurs utilisés actuellement ne peuvent rendre compte des retours en emploi résultant de la seule utilisation des aides offertes en libre-service dans les centres locaux d'emploi telles que l'information sur le marché du travail et les services de placement.

### 5.1 Indicateurs sur l'accessibilité des services pour la main-d'œuvre

Afin d'assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage (première orientation ministérielle), il faut s'assurer de l'accessibilité des services aux individus qui cherchent de l'emploi. Les indicateurs suivants nous donnent un aperçu de cette accessibilité.

	Indicateurs	Cibles	Résultats	Taux d'atteinte
Accessibilité des services pour la main-d'œuvre	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	6 779	7 472	110,2%
	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec ( <i>Entente Canada-Québec</i> )	4 859	5 197	107,0%
	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0%	66,0%	88,0%
	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0%	42,6%	56,8%
	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	733	665	90,7%
	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	2 093	2 114	101,1%
	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	N.D. <sup>3</sup>	1 996	S.O.

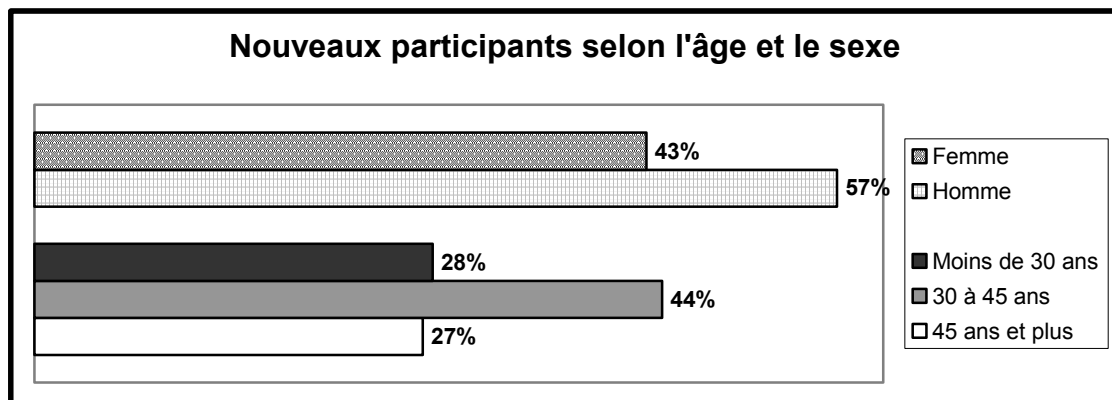
<sup>3</sup> Certains indicateurs n'ont pas fait l'objet de cibles. Dans ce cas, on a inscrit *non déterminée* (n.d.) en lieu de la cible.



Nombre de personnes ayant bénéficié d'une évaluation initiale	N.D.	4 557	S.O.
Nombre de personnes engagées dans un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi	N.D.	3 487	S.O.
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base <sup>4</sup>	N.D.	1 398	S.O.
Nombre de nouvelles ententes de qualification	80	56 <sup>5</sup>	70 %

Sources : Plan d'action d'Emploi-Québec (PEQ) et Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

La première constatation qui ressort des données présentées est que Emploi-Québec est très présente auprès de la population. En effet, les 7 472 nouveaux participants aux interventions représentent 11 % de la population totale des personnes âgées de 15 à 65 ans de la région. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir recours aux mesures et services d'Emploi-Québec. En effet, en 2002-2003, on a compté 4 240 hommes et 3 232 femmes chez les nouveaux participants. Ce fait s'explique par la nature relativement plus saisonnière des emplois occupés par les hommes et conséquemment par leur recours accru aux prestations d'assurance-emploi. Comme le démontre le graphique qui suit, ce sont les personnes âgées de 30 à 45 ans qui forment la plus grande partie des nouveaux participants.



Source : Données de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

<sup>4</sup> On entend par formation de base les volets suivants de la mesure de formation : francisation, préalables à la formation professionnelle, alphabétisation, formation générale au secondaire, formation professionnelle, Services d'insertion socioprofessionnelle (SISP), Services d'insertion aux métiers semi-spécialisés.

<sup>5</sup> On a recensé 98 personnes inscrites au programme d'apprentissage en milieu de travail en 2002-2003. La façon de compiler les résultats pourrait expliquer les écarts entre le résultat inscrit au système du Plan d'action d'Emploi-Québec (PEQ) et le nombre réel de participants.

**Orientation régionale # 5 – Année 2002-2003**

*Intervenir auprès des femmes et des hommes les plus éloignés du marché du travail, et plus précisément, celles et ceux qui doivent recourir à l’alphabétisation fonctionnelle et à la scolarisation de base pour améliorer leur employabilité.*

Deux indicateurs sont particulièrement révélateurs en regard des orientations que nous nous sommes données régionalement.

Signalons, d’abord, l’indicateur *Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée*. Cet indicateur permet d’évaluer les efforts déployés par les centres locaux d’emploi pour rejoindre les hommes et les femmes qui sont souvent exclus du marché du travail en raison de leur faible scolarité ou en raison d’autres situations qui rendent problématique leur intégration sur le marché du travail. Les données indiquent cependant que la cible concernant la proportion des participants aux mesures de longue durée, semble loin d’être atteinte (taux d’atteinte = 56,8%). Une explication s’impose ici. Au cours de l’année 2002-2003, des efforts importants ont été consentis pour scolariser les personnes qui n’avaient pas encore atteint le niveau de secondaire V. Dans le but de rehausser le niveau de scolarité de la population de la région, Emploi-Québec a mis en œuvre une stratégie de développement de la main-d’œuvre. Cette stratégie a fait en sorte de hausser de près de 600 le nombre de personnes en formation. Or, ces personnes visées n’ont pas été inscrites à un Parcours proprement dit, de sorte qu’elles n’ont pas été enregistrées au système comme faisant partie de la clientèle ciblée, et d’où les apparences du faible taux d’atteinte de la cible.

L’autre indicateur qui va directement dans le sens des orientations régionales est le *Nombre de nouveaux participants aux interventions d’Emploi-Québec, de moins de 30 ans*.

**Orientation régionale # 6 – Année 2002-2003**

*Intervenir auprès des femmes et des hommes de moins de trente (30) ans en utilisant l’information sur le marché du travail.*

Cet indicateur nous donne une mesure de l’accessibilité de nos services pour la jeune clientèle. La cible proposée (2 093)

a été atteinte. Au cours de l’année 2002-2003, 2 114 jeunes ont été rencontrés, soit 14 % de tous les jeunes de 15 à 30 ans de la région. L’orientation régionale spécifiait aussi l’utilisation de l’information sur le marché du travail dans les interventions. À ce sujet, la production et la diffusion d’une vidéo dans des dizaines de sessions de groupe et une tournée dans les écoles polyvalentes, avec une présentation adaptée aux situations de l’emploi dans les MRC concernées, ont bien répondu à l’orientation régionale même si, dans le cas de la tournée des polyvalentes, les interventions n’apparaissent pas aux résultats calculés pour cette cible.

En ce qui concerne la clientèle répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé, *i.e.* celle qui a les atouts pour réintégrer rapidement le marché du travail, les données indiquent que la proportion de ces personnes ayant recours aux mesures de courte durée est de deux sur trois (66 %) alors que la cible est de trois sur quatre (75 %). Serait-ce que les clients viennent beaucoup de leur propre initiative (sans être référés) ? Tout laisse croire que ce serait le cas, puisque la cible *Nombre de participants de l’assurance-emploi aux interventions d’Emploi-Québec* a été dépassée. Signalons, à titre d’information, que DRHC accepte environ 19 800 demandes de prestations à chaque année. Les interventions d’Emploi-Québec auprès des prestataires atteignent environ 26 % de ceux-ci.

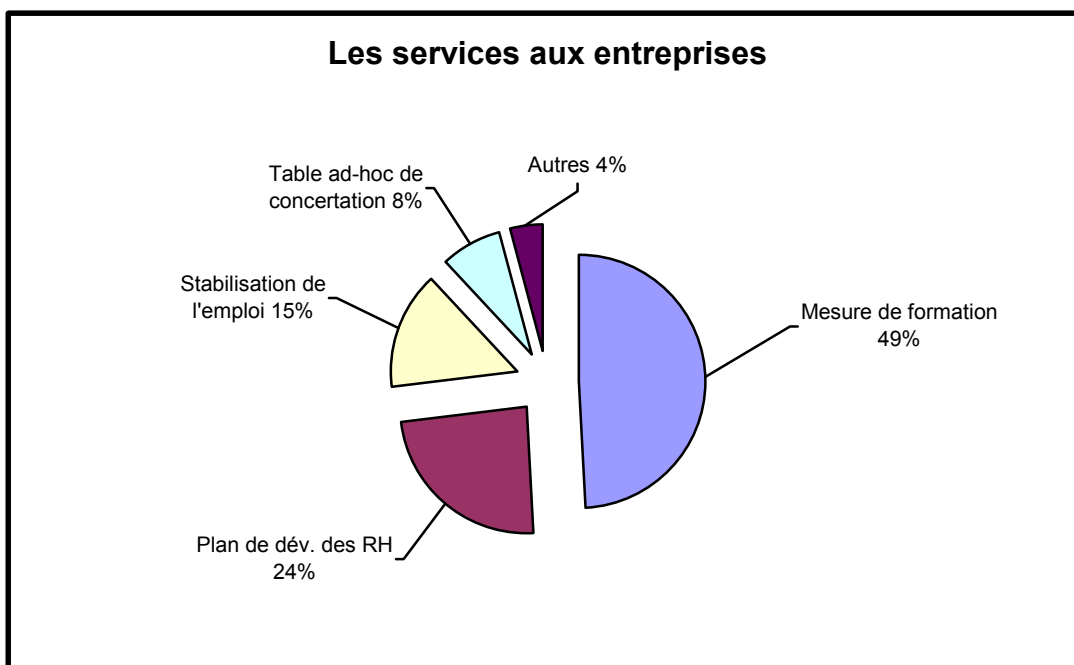
**5.2 L’accessibilité des services pour les entreprises**

	Indicateurs	Cibles	Résultats	Taux d’atteinte
<b>Accessibilité des services pour les entreprises</b>	Nombre d’entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	100	156	156,0%
	Nombre de vacances signalées au Service national de placement	2 418	2 581	106,7%

Sources : Plan d’action d’Emploi-Québec (PEQ) et Direction de l’administration et de l’information de gestion (DAIG)

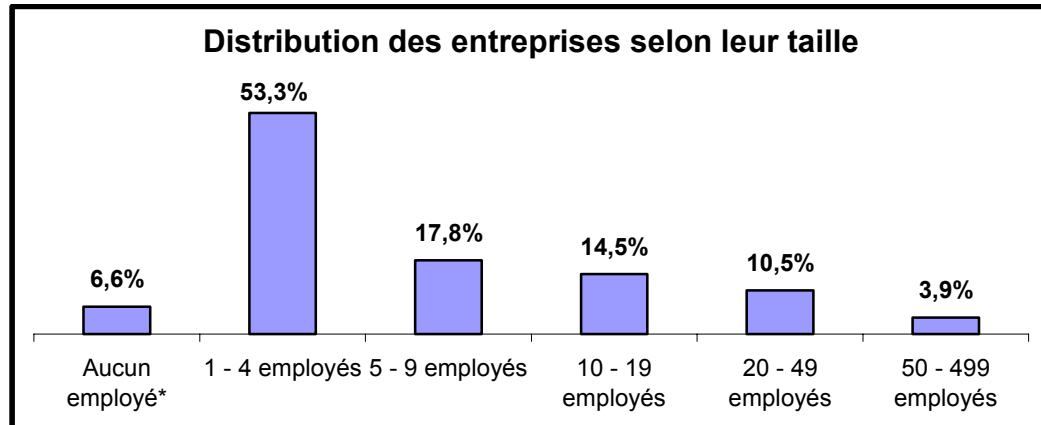
L'indicateur *Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives* dénombre les entreprises distinctes qui bénéficient d'une intervention dans le cadre de la mesure de concertation pour l'emploi ou de la mesure de formation – volet entreprise. En 2002-2003, 156 organisations distinctes ont bénéficié de l'une ou l'autre des mesures actives d'Emploi-Québec. Ce résultat ne comprend pas le nombre d'entreprises ayant bénéficié des services-conseils offerts par le personnel d'Emploi-Québec, ni le nombre d'entreprises ayant exclusivement utilisé les activités offertes en libre-service telles que l'information sur le marché du travail et le service de placement en ligne. L'utilisation du service de placement en ligne par les entreprises est évaluée par le nombre de vacances signalées au cours de la période. La cible, à ce sujet, a été atteinte. On trouvera une analyse plus poussée de l'utilisation des services de placement par les individus et les entreprises à la section 6 du présent chapitre.

Les services aux entreprises les plus utilisés sont les mesures de formation, le soutien au développement des ressources humaines par l'entremise de la mise en place d'un service, d'un diagnostic, de consultation ou de coaching et les projets de stabilisation de l'emploi. Voici un schéma présentant la part relative des différentes mesures utilisées par les entreprises.



Source : Données de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

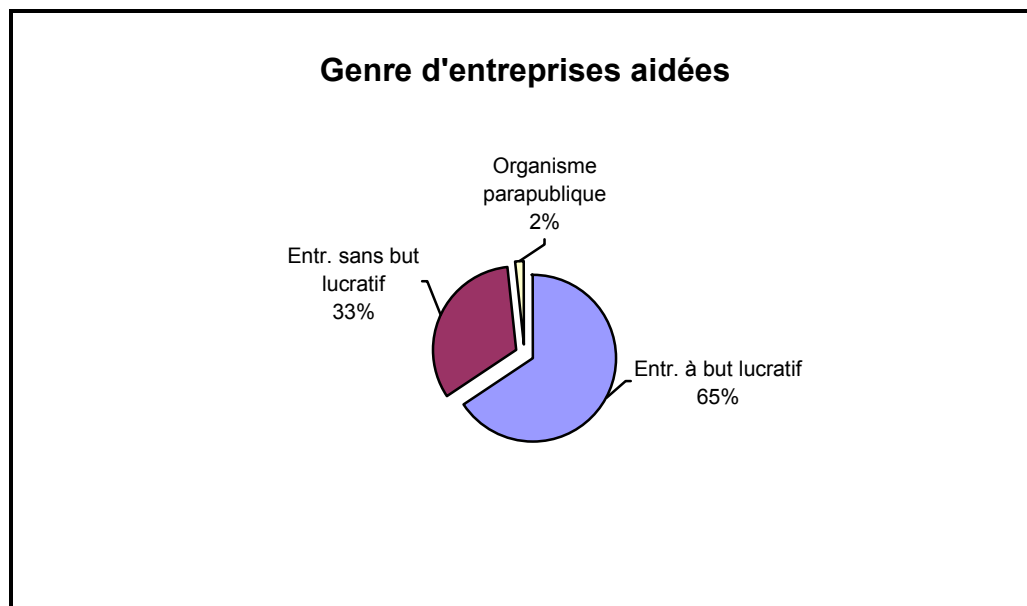
La répartition des entreprises selon leur taille est présentée au graphique suivant. Le très grand nombre d'entreprises de 1 à 4 employés n'a pas lieu de surprendre puisque 78 % des entreprises de la région sont de cette taille.



Source : Données de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

\* Les entreprises avec *Aucun employé* réfèrent vraisemblablement à des entreprises qui sont à l'étape de prédémarrage et qui n'ont donc encore aucun employé ou encore réfèrent à des travailleurs autonomes.

La majorité des interventions concernaient des entreprises privées. Les organismes publics ou à but non lucratif représentent environ 35 % des entreprises soutenues.



Source : Données de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES)

### 5.3 L'efficacité des interventions

L'effet recherché par les services offerts est de faire en sorte que les personnes aidées se trouvent un emploi et qu'elles puissent ensuite poursuivre leur développement en emploi. Les indicateurs d'efficacité de cette section permettent d'estimer dans quelle mesure les interventions d'Emploi-Québec ont pu produire cet effet.

	Indicateurs	Cibles	Résultats	Taux d'atteinte
<b>Efficacité des interventions</b>	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 576	3 432	96,0%
	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 810	1 741	96,2%
	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	34,5%	44,4%	
	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle et technique	N.D.	47,4%	S.O.
	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation autre que professionnelle et technique	N.D.	46,4%	S.O.
	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	30,8%	42,0%	
	Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	36,9%	49,3%	
	Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	N.D.	31,4%	S.O.
	Taux de nouvelles participations au Fonds de lutte rattachées aux prestataires de l'assistance-emploi ( <i>plan stratégique MESS</i> )	N.D.	43,3%	S.O.

Source : Plan d'action d'Emploi-Québec (PEQ)

L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres choses, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention. Ce nombre se situe à 3 432 pour l'exercice 2002-2003, soit 4 % de moins que ce qui était prévu. Par contre, en examinant le taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, celui-ci est de 10 % supérieur à la cible fixée. En ce qui concerne les taux d'emploi des clientèles ciblées, *i.e.* ceux des responsables des familles monoparentales et des personnes de moins de trente ans, ils ont largement dépassé les cibles fixées (+ 11 points et + 12 points, respectivement).

#### 5.4 L'efficacité des interventions

	Indicateurs	Cibles	Résultats	Taux d'atteinte
<b>Efficiéce des interventions</b>	Prestations non versées par l' <b>assistance-emploi</b> suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	4 100 000 \$	3 277 500 \$	79,9%
	Prestations non versées par l' <b>assurance-emploi</b> suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M \$) – <i>Entente Canada-Québec</i>	4 700 000 \$	4 178 477 \$	88,9%
	Somme des <b>prestations non versées</b> par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi (M \$)	8 800 000 \$	7 455 947 \$	84,7 %
	Coût annuel moyen par participant actif	N.D.	3 569 \$	S.O.
	Coût annuel moyen par personne en emploi après une intervention d'Emploi-Québec	N.D.	8 797 \$	S.O.

Source : Données de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DRES) et d'un document de travail de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPIMT).

Les prestations non versées par l'assistance-emploi sont calculées en attribuant une valeur d'économie aux prestataires qui déclarent des revenus de travail ou qui sont sortis de l'aide à la suite d'un soutien apporté par Emploi-Québec. On compte, en 2002-2003, 1 996 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi. Le taux d'emploi de ceux-ci a été de 31,4 %. Leur intégration au marché du travail a généré des économies de l'ordre de 3 278 M \$ à l'assistance-emploi. La cible des économies a été atteinte à 80 %.

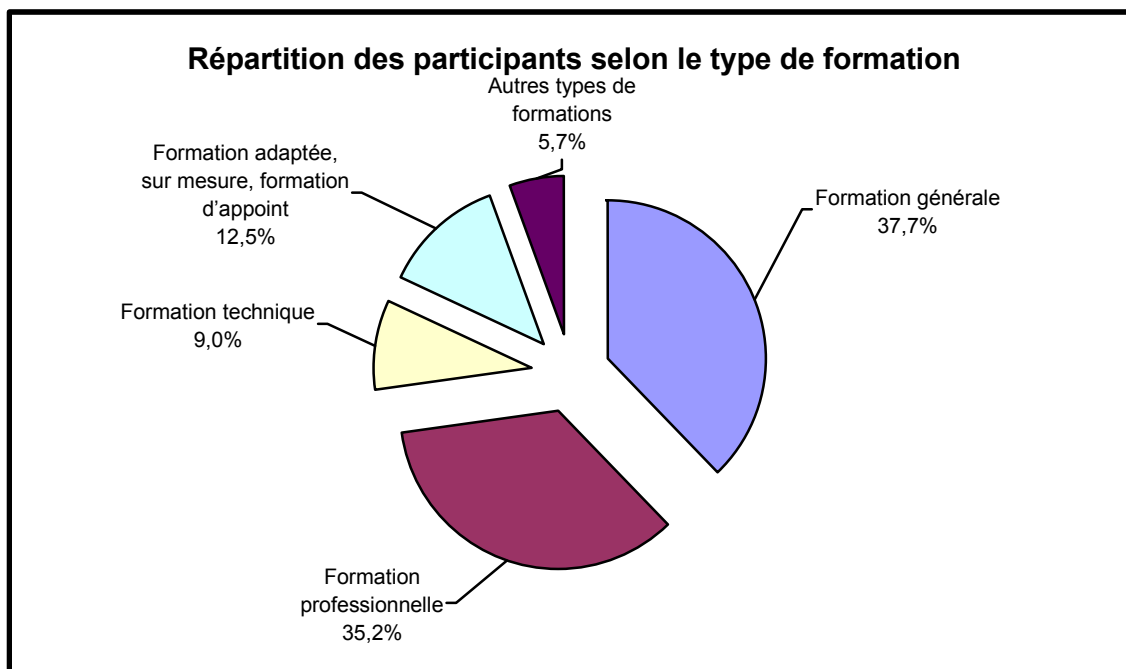
Les prestations non versées par l'assurance-emploi sont calculées en faisant la somme des prestations payables à des prestataires actifs, qui n'ont pas été versées en raison d'un retour au travail, et ce, à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. On compte, en 2002-2003, 5 197 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assurance-emploi. Pendant cette même période, 1 741 participants de l'assurance-emploi ont réintégré le marché du travail, ce qui a permis de générer des économies de l'ordre de 4 178 M \$ à l'assurance-emploi. La cible des économies a été atteinte à 89 % ce qui s'explique essentiellement par le plus faible volume de prestataires en emploi par rapport à ce qui était planifié (1 741 vs 1 810).

#### 5.5 Bilan des interventions en formation

Globalement, en 2002-2003, pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, on a enregistré plus de 1 800 nouvelles participations dans le cadre de la MFOR Volet individu. Il s'agit d'une augmentation de 36 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est attribuable notamment aux efforts de sensibilisation et de recrutement déployés dans le cadre de la Stratégie de développement de la main-d'œuvre. En effet, en 2002-2003, près de 600 personnes ont participé à des activités de formation dans le cadre de cette Stratégie, dont plusieurs en formation générale.

Par ailleurs, les activités de formation relatives à la Professionnalisation des pêcheurs se sont poursuivies en 2002-2003. Ainsi, durant cette année, 618 pêcheurs et aides-pêcheurs ont été en mesure de participer à des activités de formation visant la reconnaissance de leurs compétences dans le cadre de la Loi sur le bureau d'accréditation des pêcheurs et aides-pêcheurs.

Comme on peut le constater dans le graphique qui suit, en 2002-2003, parmi les nouveaux participants à la MFOR, 37,7 % ont opté pour la formation générale (alphabétisation et rattrapage académique), 35,2 % pour la formation professionnelle et 9 % pour la formation technique. De plus, on retrouve plus de 18 % de la clientèle dans des activités de formation adaptée, sur mesure ou autres :



Dans le tableau ci-dessous, on peut remarquer que parmi les nouveaux participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre en 2002-2003, 733 étaient âgés de moins de 30 ans, 887 étaient âgés entre 30 à 44 ans et 244 étaient âgés de 45 ans et plus.

**Répartition des participants selon le groupe d'âge**

Groupe d'âge	Nombre de nouveaux participants	%
Moins de 30 ans	733	39,3
30 à 44 ans	887	47,6
45 ans et plus	244	13,1
<b>Totaux :</b>	<b>1 864</b>	<b>100</b>

D'autre part, parmi les nouveaux participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, près de 56 % étaient des hommes comparativement à 44 % de femmes.

### Répartition des participants selon le sexe

	Nombre de participant(e) s	%
Hommes	1 037	55,6
Femmes	827	44,4
<b>Total</b>	<b>1 864</b>	<b>100</b>

En outre, en 2002-2003, la Mesure de formation de la main-d'œuvre a permis à 219 personnes chefs de famille monoparentale, 38 personnes handicapées et 28 autochtones d'améliorer leur employabilité par le biais de l'acquisition de compétences en demande sur le marché du travail.

### Bilan des investissements

Comme on peut le constater dans le tableau suivant, en 2002-2003, les investissements d'Emploi-Québec dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre s'élèvent à plus de 7,6 millions \$ pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce qui représente 32 % des dépenses totales pour l'ensemble des mesures actives pour la région.

Plus spécifiquement, une somme de 6 937 600 \$ a été investie dans le cadre du volet individu (participants et intervenants externes) tandis qu'un montant de 667 200 \$ a été consacré au volet entreprise, permettant ainsi à plus d'une centaine d'entreprises de la région d'obtenir de l'aide d'Emploi-Québec pour l'amélioration des compétences de leurs ressources humaines.

### Répartition du budget selon le volet de formation

Volet	Montant	%
Individus	6 937 600 \$	91,2
Employeurs	667 200 \$	8,8
<b>Total</b>	<b>7 604 800 \$</b>	

## 5.6 État de situation dans Placement en ligne

Depuis le lancement de « Placement en ligne », la région a bénéficié d'un service parallèle de placement : le Service de réponse vocale interactive (SRVI). Puis en avril 2003, le SRVI a été abandonné pour un service de répondeur téléphonique local où quelques emplois et quelques projets sont annoncés.

L'éloignement des chercheurs d'emploi des points de services, la pauvreté et la faible scolarisation de la population, justifient et expliquent l'utilisation actuelle d'un service téléphonique local.

Ce phénomène a, par contre, ralenti l'intégration dans les usages du service en ligne, tant de la part des chercheurs d'emploi que des employeurs. SRVI recevait près de 6 000 appels par mois. Conséquemment, les informations de gestion sur l'utilisation de « Placement en ligne » ne reflètent



pas encore l'état du marché du travail régional. Par contre, on note une nette augmentation du nombre de candidatures inscrites depuis le retrait de SRVI.

<b>État de situation dans «Placement en ligne» Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine</b>					
<b>Septembre 2002 à juillet 2003 (11 mois)</b>					
<b>Candidatures</b>	<b>Nombre *</b>	<b>Scolarité : secondaire V et moins</b>			
	693	63 %			
<b>Offres d'emploi</b>	<b>Nombre *</b>	<b>Scolarité : secondaire V et moins</b>	<b>Aucune expérience demandée</b>	<b>Vacances comblées **</b>	<b>Comparatif provincial : aucune expérience demandée</b>
	2 529	78 %	57 %	11 %	39 %
* Le nombre d'emplois et de candidatures affichés dans «Placement en ligne» peut chevaucher plus d'un mois.					
** Le pourcentage des vacances comblées ne représente que celles qui ont été inscrites comme tels au placement en ligne et non pas tous les postes réellement comblés.					

Comme pour le reste du Québec, le pourcentage d'offres d'emploi exigeant un secondaire V et moins est plus élevé que le pourcentage de candidats ayant ce niveau de scolarité. Les chercheurs d'emploi sont donc souvent plus scolarisés que ne le demandent les employeurs sur «Placement en ligne». Et, par conséquent, les employeurs ne trouvent pas facilement de candidats pour ces emplois nécessitant peu de formation.

On peut voir ici que le «Placement en ligne» n'est pas assez utilisé par les chercheurs faiblement scolarisés. Ce qui a un impact plus grand sur le placement en région qu'ailleurs au Québec, car la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine présente un niveau de scolarisation nettement plus faible que la moyenne provinciale.

Finalement, si on compare la région avec le reste de la province au niveau des emplois offerts n'exigeant pas d'expérience, on voit qu'ici, 57 % des emplois offerts ne nécessitent pas d'expérience, comparativement à 39 % pour l'ensemble du Québec. Les jeunes de notre région seraient favorisés par cette conjoncture.

Des efforts se poursuivent pour augmenter l'utilisation de «Placement en ligne», tant chez les chercheurs d'emploi que chez les employeurs. Aussi, une attention spéciale est portée pour augmenter le nombre de candidatures, particulièrement celles des chercheurs faiblement scolarisés.

## 6 Résultats budgétaires

FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL					
RÉGION GASPÉSIE –ÎLES-DE-LA-MADELEINE					
RÉSULTATS 2002-2003					
	Budget prévu 2002-2003	Engagements totaux 2002-2003	(%) d'atteinte	Nbre de nouvelles participations	
<b>SERVICES AUX INDIVIDUS</b>	<b>Mesures</b>				
	Contrats d'intégration au travail	1 327 300	1 164 400	87,7%	274
	Insertion sociale (EXTRA)	269 600	251 500	93,3%	178
	Mesure de formation (individus)	6 725 400	6 937 600	103,2%	1 838
	Mesure de formation (entreprises)	439 200	667 300	151,9%	N.D.
	Projet de préparation à l'emploi	508 100	291 900	57,4%	101
	Projet pilote travailleurs âgés	137 800	119 600	86,8%	11
	Soutien au travail autonome	972 900	980 300	100,8%	85
	Subventions salariales	10 573 200	9 769 100	92,4%	3 409
	Supplément de retour au travail	127 800	125 500	98,2%	252
	<b>Activités et services</b>				
	Activités d'aide à l'emploi		200		2 427
	Services d'aide à l'emploi	1 304 300	1 361 400	104,4%	2 110
Aide d'appoint sans participation	135 300	57 700	42,6%	145	
	<b>TOTAL INDIVIDUS</b>	<b>22 520 900</b>	<b>21 726 500</b>		
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES ET ORGANISMES</b>					
<b>Intervention en partenariat</b>	1 085 900	328 400	30,2%	N.D.	
<b>Intervention en entreprise</b>	1 724 700	1 652 700	95,8%	N.D.	
	<b>TOTAL DES BUDGETS</b>	<b>25 331 500</b>	<b>23 707 600</b>	<b>93,6%</b>	

Les résultats 2002-2003 reflètent la justesse des prévisions budgétaires déterminées au début de l'exercice. Les écarts observés dans certaines mesures sont attribuables à des facteurs exogènes. À titre d'exemple, certains projets de création d'emplois temporaires devant être soutenus dans le cadre de la mesure Subvention salariale n'ont pu être réalisés puisque les partenaires identifiés n'ont pas obtenu les sommes requises.

Dans le cadre de la mesure Contrat d'intégration au travail, destinée exclusivement aux personnes handicapées, plusieurs activités autorisées ont été revues à la baisse parce que certains projets ont débuté plus tard que prévu et que certaines personnes n'ont pas pu participer à la durée prévue du projet à cause de leur état de santé.

Il est important de rappeler que la région a bénéficié d'un budget additionnel de 1 000 000 \$ pour la réalisation de son important virage scolarisation qui a rejoint, à lui seul, près de 600 nouveaux participants.

## Rapport annuel de gestion 2002-2003

On constate que près de 50 % du budget a été utilisé, tel que prévu, pour la mesure de Subvention salariale. Il s'agit de cette mesure qui est utilisée pour supporter les nombreux projets de création d'emplois temporaires. En effet, près de 2 000 personnes ont participé à de tels projets.

Pour résumer cet exercice budgétaire, nous pouvons conclure qu'Emploi-Québec a su répondre aux besoins de la main-d'œuvre de la région en utilisant ses Fonds à bon escient.

## 7 Les activités partenariales

### 7.1 L'organisation d'Emploi-Québec, branchée sur son milieu

Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine collabore sur tous les fronts aux initiatives susceptibles de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de la région.

Au-delà des activités habituelles que l'on retrouve dans les principaux bilans statistiques, chaque année récolte son lot de réalisations dignes de mention. Voici un bref portrait des principales activités partenariales et autres projets qui ont retenu l'attention en 2002-2003 :

- La région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, avec sa difficile réalité des dernières années au niveau de l'emploi, a développé une approche de partenariat, axée sur le développement économique. Ce partenariat se vit notamment, et de façon exemplaire, au sein du comité de relance et de diversification de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine où siègent tous les représentants des organismes publics et parapublics. Bien des dossiers sont rapidement structurés et mis de l'avant grâce à cette instance.

Plusieurs des efforts de travail en partenariat vont dans le sens des orientations régionales prises par le Conseil régional des partenaires du marché du travail pour l'année 2002-2003 :

#### **Orientation régionale # 1 – Année 2002-2003**

*Planifier les actions d'Emploi-Québec selon une approche sectorielle permettant un meilleur arrimage entre le développement économique et le développement de la main-d'œuvre. Pour ce faire, la planification stratégique du Conseil régional de concertation et de développement (CRCD) de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine servira de base à la stratégie régionale.*

- Dans le cadre de l'Entente sur le développement rural, Emploi-Québec, en partenariat avec le ministère des Régions, le CRCD, le Ralliement gaspésien et madelinot et les cinq CLD de la Gaspésie, participe à soutenir le développement des collectivités via l'embauche d'animateurs chargés de soutenir et développer les milieux ruraux du territoire.

#### **Orientation régionale # 2 – Année 2002-2003**

*Soutenir les initiatives de développement économique à fort potentiel de création d'emplois issues, notamment, de la Stratégie de relance et de diversification économique et la création d'emplois structurants pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.*

- Du comité de relance, ont découlé les réseaux express qui se forment spontanément entre les intervenants de la région pour répondre de la façon la plus complète aux problématiques du milieu et, comme son nom le dit bien, de façon rapide. Ce genre de partenariat répond bien à la septième orientation régionale.

#### **Orientation régionale # 7 – Année 2002-2003**

*Maintenir la concertation interministérielle pour la mise en œuvre du plan d'action*

- Le ministère du Développement économique et régional (MDER) et Emploi-Québec ont jeté les bases solides d'un partenariat où les informations circulent bien, de même que les actions, l'information sur le marché du travail, les formations sur les meilleures pratiques d'affaires (MPA) et les diagnostics d'entreprises, pour n'en nommer que quelques-unes.

#### **Orientation régionale # 4 – Année 2002-2003**

*Supporter les entreprises existantes par la consolidation des emplois et le développement des ressources humaines.*

- Le soutien à la scolarisation de la population de la Gaspésie est un autre exemple de partenariat réussi. Les intervenants se sont unis pour offrir une meilleure structure d'encadrement aux adultes qui retournent sur les bancs d'école de même que des incitatifs à utiliser leurs périodes de chômage pour obtenir un diplôme d'études secondaires.

- Emploi-Québec travaille en étroite collaboration avec huit (8) services d'aide à l'emploi répartis sur tout le territoire. Les mandats de ces organismes comprennent l'aide à la recherche d'emploi individuelle ou de groupe et la diffusion de l'information sur le marché du travail auprès des femmes et des hommes référés par les CLE ou qui se présentent directement à ces organismes.
- Dans le cadre de la fermeture de la Fonderie Gaspé de Murdochville, le comité de relance a été très actif pour soutenir la municipalité. Emploi-Québec a, en complémentarité avec ses partenaires et, malgré le climat de contestation et d'inquiétude, réalisé de nombreux projets de concertation, de stabilisation de l'emploi, de diagnostics d'entreprises, etc.
- Plusieurs organismes régionaux, dont Emploi-Québec, se sont associés avec des organismes du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord afin de soutenir la tenue du «Carrefour maritime» à Rimouski dont l'objectif était de mieux faire connaître le secteur maritime comme moteur de développement économique pour nos régions et pour faire la promotion des carrières de ce secteur.
- Dans le cadre de sa participation au travail du Comité régional pour l'intégration des personnes handicapées, Emploi-Québec a autorisé, au début de l'année 2003, l'embauche d'un agent de liaison pour la coordination des travaux de la table et pour la réalisation d'une trousse promotionnelle destinée aux personnes handicapées et aux employeurs et pour la promotion de l'accès à la formation pour les personnes handicapées.
- En partenariat avec l'Association touristique régionale (ATR) de la Gaspésie, Emploi-Québec a réalisé un Plan de développement des ressources humaines en tourisme (PDRH).

## **7.2 Les membres du CRPMT et du personnel d'Emploi-Québec engagés dans le milieu**

Les activités partenariales sont possibles grâce aux engagements d'individus dans les multiples regroupements qui ont à cœur le développement de la main-d'œuvre régionale. C'est ainsi qu'on verra les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, le personnel de la Direction régionale et des centres locaux d'emploi participer avec le milieu au développement socio-économique de la région. Les membres du CRPMT et le personnel d'Emploi-Québec s'engagent dans plusieurs organisations comme en témoigne la liste suivante.

Au plan national, Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, via les membres du CRPMT et son personnel, participe activement :

- à la Table des présidents des CRPMT;
- au groupe de travail sur les services d'Emploi-Québec liés à la loi 150;
- au C.A. de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre;
- au conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT);
- au comité sectoriel de la main-d'œuvre des pêches maritimes.

Au plan régional, les membres de la Direction régionale ou du personnel de l'un ou l'autre des centres locaux d'emploi participent activement :

- Aux instances décisionnelles régionales :
  - au C.A. du Conseil régional de concertation et de développement (CRCD);
  - au C.A. du Cégep de la Gaspésie et des Îles;
  - à la Conférence administrative régionale (CAR).
- À la coordination interministérielle ou entre les paliers de gouvernement :
  - au comité de suivi de l'Accord Canada-Québec;

- aux comités Emploi-Québec – Sécurité du revenu (en particulier en ce qui concerne les mécanismes de référence et de repérage de la clientèle de la Sécurité du revenu);
  - au comité E-Q – MDER (mission MIC) dans le cadre de l'Entente E-Q – MIC.
- Au développement économique régional :
- au comité de coordination de la relance et de la diversification économique;
  - au comité de relance de Murdochville;
  - aux trois comités ACCORD (récréotourisme santé/nature, ressources, sciences et technologies marines et créneau de l'éolien);
  - aux 19 commissions sectorielles du CRCD.
- En ce qui concerne certains groupes ciblés :
- au comité gaspésien d'approbation des projets du Fonds de lutte contre la pauvreté;
  - au comité d'approbation des Projets régionaux de création d'emplois temporaires (PCET);
  - au comité Solidarité jeunesse;
  - à la Table de concertation du Carrefour jeunesse-emploi (CJE);
  - au comité E-Q-CLD sur la planification et l'évaluation du programme de Soutien au travail autonome (STA);
  - au comité aviseur sur la main-d'œuvre infirmière;
  - au comité régional pour l'intégration au travail des personnes handicapées.
- Avec ses partenaires du monde de l'éducation :
- au comité de valorisation de la Formation professionnelle et technique (FPT) et de la formation générale;
  - au groupe de mise en œuvre de la politique de la formation continue;
  - à la table MESS – MEQ en ce qui concerne les modalités de fonctionnement et les achats de formation;
  - au comité MESS – MEQ de suivi et d'encadrement des participants à la mesure de formation.

Au plan local, les gestionnaires des CLE ou le personnel de ceux-ci siègent :

- au C.A. des CLD de leur MRC respective;
- au forum local pour l'économie et l'emploi;
- au comité d'approbation des projets de Soutien au travailleur autonome (STA);
- au table locale éducation-main-d'œuvre;
- au comité local du Fonds de création d'emplois temporaires
- au comité local de suivi de Solidarité jeunesse.

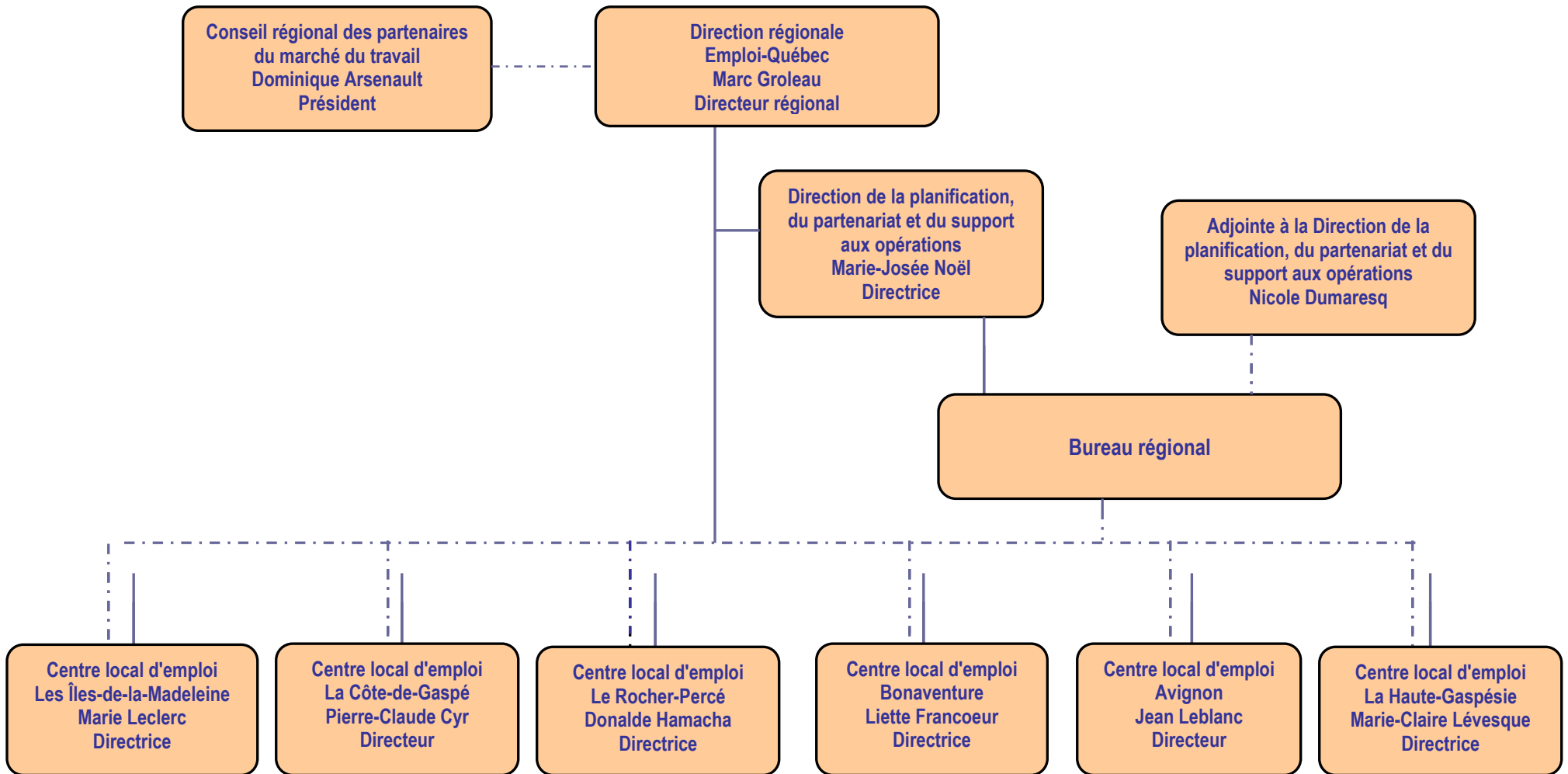
Plus particulièrement dans La Haute-Gaspésie, le personnel d'Emploi-Québec est présent :

- à la table d'harmonisation du Parc national de la Gaspésie;
- au Groupe d'économie du savoir (GES) pour contrer le décrochage scolaire;
- au comité de concertation visant la valorisation et le bien-être collectif de La Haute-Gaspésie;
- au comité pour la mise en place d'une école de raccrocheurs;
- à la table institutionnelle dans le cadre du projet pilote de lutte contre la pauvreté.

Plus particulièrement aux Îles-de-la-Madeleine, le personnel d'Emploi-Québec est présent :

- au comité d'approbation des projets du Fonds de lutte à la pauvreté aux Îles-de-la-Madeleine;
- à la Table des partenaires pour le développement de la main-d'œuvre;
- à la Table filière poissons pélagiques (regroupement de pêcheurs et industriels madelinots).

# EMPLOI-QUÉBEC GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE ORGANIGRAMME



**MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL  
DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE</b>	<b>Germain Leblanc</b> Représentant  Fédération des travailleurs du Québec	<b>France Boulay</b> Représentante  Conseil central Gaspésie-Îles	Vacant	<b>Denis Luce</b> Président  Syndicat canadien des communi- cations de l'énergie et du papier	<b>Nicole Lapointe</b> Présidente  Union des producteurs agricoles  <b>Vice présidente du CRPMT</b>	<b>Georges Fournier</b> Président  Syndicat Centre hospitalier Baie-des- Chaleurs
<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES</b>	Vacant	<b>Gina Pelletier</b> Représentante  Emballages Stone (Canada)	<b>Michel Joncas</b> Directeur général  Les Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule	<b>Rollande A.Comeau</b> Propriétaire  Manoir Belle Plage	<b>Dominique Arsenault</b> Consultant  Firme Dominique Arsenault M.Ps  <b>Président du CRPMT</b>	<b>Daniel Le Brasseur</b> Directeur des ress. humaines  Papiers Gaspésia
<b>MEMBRES REPRÉSENTANT LE MONDE INSTITUTIONNEL ET COMMUNAUTAIRE</b>	<b>Arthur Miousse</b> Organisateur communautaire  CLSC des Îles	<b>Jocelyn Valade</b> Professeur  Commission scolaire René-Lévesque	<b>Yvan Landry</b> Directeur général  Commission scolaire Chic- Chocs	<b>Roland Auger</b> Directeur général  Cegep de la Gaspésie et des Îles	<b>Suzette Arsenault</b> Communautaire  <b>Vice-présidente du CRPMT</b>	<b>Gaétan Cousineau</b> Directeur  Mouvement Action Chômage
<b>Membre désigné Représentant le MESSF</b>	<b>Marc Groleau</b> Directeur régional Emploi-Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine					
<b>Membre désigné Représentant le MRE</b>	<b>Marcel Landry</b> Sous-ministre adjoint					
<b>Membre désigné représentant le MEQ</b>	<b>Gérard Bédard</b> Directeur régional					
<b>Membre désigné représentant le MIC</b>	<b>Roger Cyr</b> Directeur régional					



## DIRECTION RÉGIONALE ET CENTRES LOCAUX D'EMPLOI GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE

### LA DIRECTION RÉGIONALE

**DIRECTEUR RÉGIONAL**

Marc Groleau

47, rue Baker  
Gaspé (Québec) G4X 1P1

**DIRECTRICE DE LA PLANIFICATION, DU  
PARTENARIAT ET DU SUPPORT AUX  
OPÉRATIONS**

Marie-Josée Noël

Téléphone : 418-360-8661  
Télécopieur : 418-360-8482

### CENTRE LOCAL D'EMPLOI (CLE)

<b>Gaspé</b>	<b>Chandler</b>	<b>Îles-de-la-Madeleine</b>	<b>Carleton</b>	<b>Bonaventure</b>	<b>Ste-Anne-des-Monts</b>
<i>Directeur</i> Pierre-Claude Cyr	<i>Directrice</i> Donalde Hamacha	<i>Directrice</i> Marie Leclerc	<i>Directeur</i> Jean Leblanc	<i>Directrice</i> Liette Francoeur	<i>Directrice</i> Marie-Claire Lévesque
96, Sandy Beach Local 2.11 Gaspé (Québec) G4X 2V5	101, Commerciale Ouest Chandler (Québec) G0C 1K0	120, Chemin Gros Cap Cap-aux-Meules Îles-de-la-Madeleine (Québec) G0B 1B0	314, boul. Perron C.P. 450 Carleton (Québec) G0C 1J0	151, avenue Grand-Pré C.P. 400 Bonaventure (Québec) G0C 1E0	39, boul. Ste-Anne Ouest Ste-Anne-des-Monts (Québec) G4V 1R2
<i>Téléphone</i> 418-360-8241	<i>Téléphone</i> 418-689-2201	<i>Téléphone</i> 418-986-4353	<i>Téléphone</i> 418-364-3324	<i>Téléphone</i> 418-534-2823	<i>Téléphone</i> 418-763-3391
<i>Télécopieur</i> 418-360-8944	<i>Télécopieur</i> 418-689-5745	<i>Télécopieur</i> 418-986-5905	<i>Télécopieur</i> 418-364-6436	<i>Télécopieur</i> 418-534-2730	<i>Télécopieur</i> 418-763-2229