

# EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
2011-2012

Laurentides





## RÉALISATION

Direction de la planification,  
du partenariat et des services aux entreprises,  
région des Laurentides

## DIRECTION

Pierre Nadeau

## RECHERCHE ET RÉDACTION

Johanne Pes, agente de recherche

## EN COLLABORATION AVEC

Robert Gareau, économiste régional  
Robert Prud'homme, bureau régional  
Sophie Tremblay-Carle, bureau régional

Josée Archambault, CLE de Saint-Eustache  
Nicole Bernard, CLE de Sainte-Agathe  
René Boisjoly, CLE de Sainte-Thérèse et CLE de Mirabel  
Dany Côté, CLE de Sainte-Adèle  
Marie Huot, CLE de Lachute  
Jacynthe Latreille, CLE de Mont-Laurier  
Hélène Lemarbre, Centre des services régionalisés d'emploi et de conformité  
Sylvie Ratelle, CLE de Saint-Jérôme

Direction du soutien aux opérations

## MISE EN PAGE ET RÉVISION LINGUISTIQUE

Sylvie Bock, agente de secrétariat  
Solange Deschênes, réviseure

## ÉDITION

Emploi-Québec Laurentides

Adopté par le Conseil régional des  
partenaires du marché  
du travail des Laurentides (CRPMT)  
le 2 mars 2011

Ce plan d'action régional d'Emploi-Québec peut être consulté sur le site Internet du Ministère :  
<http://emploi.quebec.net/regions/laurentides/publications.asp>

---

## DÉPÔT LÉGAL (PDF)

*Bibliothèque et Archives nationales du Québec*, 2011

ISBN 978-2-550-61111-0

*Bibliothèque et Archives Canada*, 2011

ISSN 1916-4254



## MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

L'exercice de planification 2011-2012 constitue une nouvelle étape pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que pour la solidarité et l'inclusion sociale dans la région des Laurentides.

Le Plan d'action régional (PAR) 2011-2012 ouvre effectivement un nouveau cycle de planification au sein duquel les orientations s'inscrivent sur un horizon de trois ans. Tout en assurant une continuité avec les années antérieures, les nouvelles actions prévues dans ce plan visent à confirmer la reprise de l'économie québécoise.

Les enjeux du marché du travail des Laurentides, à court, moyen et long terme, sont multiples et constituent l'une des bases de cette planification. Entre autres priorités, de nombreux efforts devront être déployés dans le milieu afin d'assurer l'équilibre du marché du travail, dans un contexte de vieillissement de la population.

Les centres locaux d'emploi poursuivront leur travail pour accompagner nos clientèles : les travailleuses et travailleurs, les chercheuses et chercheurs d'emploi et les entreprises. Emploi-Québec Laurentides visera l'augmentation du taux d'emploi et l'amélioration de la productivité des entreprises. Nous sommes bien conscients qu'en aidant les entreprises nous leur permettons de conserver des emplois qui touchent des femmes, des hommes et des familles. Afin d'accompagner les travailleuses et les travailleurs, nous miserons également sur le développement des compétences.

Nous croyons toujours que la participation au marché du travail et l'amélioration de la productivité s'avèrent nécessaires pour assurer la prospérité de la société québécoise. Il nous apparaît également essentiel de réaffirmer l'importance de la mobilisation accrue des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail.

La région des Laurentides est en partie comprise dans la Région métropolitaine de Montréal. À ce titre, le Conseil souhaite contribuer à la mise en œuvre du Plan emploi métropole, notamment au moyen des actions établies dans le PAR 2011-2012.

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides souhaitent remercier nos partenaires, ainsi que l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Laurentides, qui contribuent à ce que la mise en œuvre de ce plan soit une réussite.

**STÉPHANE GAUTHIER**  
Président du Conseil régional  
des partenaires du marché du travail  
des Laurentides

**LOUIS-ÉTIENNE PRÉVOST**  
Directeur régional  
d'Emploi-Québec Laurentides  
et secrétaire du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail des  
Laurentides



## TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	9
1. La mission d'Emploi-Québec, son offre de service et son cadre de gestion.....	11
1.1 Son offre de service.....	11
1.2 Le cadre de gestion .....	12
1.3 Le partenariat .....	12
2. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux.....	15
2.1 Les tendances du marché du travail.....	15
2.2 Le contexte organisationnel.....	21
2.3 Les principaux enjeux.....	23
3. Les ressources au service des individus et des entreprises.....	27
3.1 Les ressources financières.....	27
3.2 Les ressources humaines.....	28
4. Les orientations, les stratégies et les actions pour l'atteinte de nos objectifs.....	31
▪ Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi.....	32
▪ Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.....	34
▪ Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.....	37
▪ Offrir des services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.....	40
▪ Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec .....	43
5. Les initiatives du Conseil.....	47
6. Les facteurs de contingence.....	49

## ANNEXES

Annexe A - Les services offerts par Emploi-Québec Laurentides

Annexe B - Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2011-2012

Annexe C - Les indicateurs et les cibles de résultats par CLE 2011-2012

Annexe D - Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides



## INTRODUCTION

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale. Emploi-Québec Laurentides fournit ces services sur le territoire des Laurentides.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail<sup>1</sup>. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi. La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique<sup>2</sup>.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribuera à la réalisation du Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2011-2014. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail<sup>3</sup>. Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective triennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi. Finalement, l'action d'Emploi-Québec s'inscrit aussi dans le contexte du Plan d'action de développement durable<sup>4</sup> et de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens<sup>5</sup> du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La planification nationale trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux, qui précisent les actions régionales pour concrétiser les orientations du plan d'action de l'agence. Ainsi, le Plan d'action régional d'Emploi-Québec Laurentides 2011-2012 nous permet de participer à la réalisation du plan d'action national. Le plan d'action régional présente des stratégies et des actions régionales qui seront mises en œuvre en 2011-2012 en réponse aux enjeux du marché du travail régional.

Conformément aux dispositions légales contenues dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a approuvé le plan d'action régional, lors de sa rencontre du 2 mars 2011. Le plan a ensuite été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et par la ministre responsable de l'Emploi.

---

1. L.R.Q., chapitre M-15.001.

2. L.R.Q., chapitre A-6.01.

3. Il s'agit de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, 1997.

4. Il s'agit du Plan d'action de développement durable 2008-2013 du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, 50 pages.

5. <http://www.mess.gouv.qc.ca/ministere/declaration-services/index.asp>



## 1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

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

Emploi-Québec a une **vision** qui s'exprime par cet énoncé : le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

### 1.1 SON OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés vers l'emploi, c'est-à-dire un parcours qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre. Le lecteur trouvera à l'annexe A la liste des services offerts par Emploi-Québec Laurentides.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles<sup>6</sup>, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

6. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.



## 1.2 LE CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité<sup>7</sup>. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Manifestations de ce partenariat, les deux ententes<sup>8</sup> convenues entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité<sup>9</sup>.

Le présent plan d'action régional servira de base à la reddition de comptes annuelle d'Emploi-Québec Laurentides auprès des citoyennes et des citoyens de la région. Ainsi, les indicateurs et les cibles de résultats qui y sont présentés serviront de points de repère pour leur permettre d'évaluer notre performance. Emploi-Québec Laurentides prépare un rapport annuel de gestion à la fin de chaque exercice financier qu'elle rend accessible sur le site Internet d'Emploi-Québec.

## 1.3 LE PARTENARIAT

Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat, tel qu'il est mentionné ci-dessus. Emploi-Québec Laurentides fait une large place au partenariat. Nous croyons que le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et de la lutte à la pauvreté.

Le **Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de définir les problèmes du marché du travail et d'élaborer le plan d'action régional. Sa responsabilité porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

Emploi-Québec Laurentides, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ), qui a pour

7. [http://emploiquebec.net/publications/pdf/00\\_etude\\_CPI2006.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_etude_CPI2006.pdf)

8. Il s'agit des deux ententes suivantes : Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre intervenue en décembre 2005 et Entente relative aux responsabilités attribuées et aux fonctions déléguées à la Commission conclue en février 2008.

9. Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant au développement de l'employabilité, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de service d'Emploi-Québec.



responsabilité d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire, est l'une de ces ressources. Ainsi, la CRÉ doit tenir compte dans son plan d'action des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides.

Avec ses **partenaires de concertation**, Emploi-Québec Laurentides met en commun des idées, des priorités, des façons de faire; elle s'entend sur des orientations, des stratégies et des gestes à poser. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec-Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires d'employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MELS-MESS, en ce qui concerne la formation et, finalement, plusieurs autres tables et comités sectoriels régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec Laurentides a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à offrir une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour l'établissement des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome, les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour la mise en œuvre du programme Jeunes en action et les ressources externes dans la réalisation des offres et des contrats de services.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec Laurentides s'adresse à ses **partenaires de consultation** dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités consultatifs agissent à ce titre sur les questions touchant les personnes de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine, les jeunes et la clientèle judiciairisée adulte.

Parmi les manifestations de ce partenariat régional, mentionnons les deux ententes suivantes :

- L'Entente spécifique sur l'immigration dans la région des Laurentides, conclue entre la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la ministre des Affaires municipales et des Régions, la Conférence régionale des élus des Laurentides, le Forum jeunesse des Laurentides, le ministre responsable de la région des Laurentides et le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides;
- L'Entente sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la région des Laurentides, conclue entre la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, la Conférence régionale des élus des Laurentides, le Forum jeunesse des Laurentides et Emploi-Québec Laurentides.





## 2. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

### 2.1 LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- La croissance s'est raffermie en 2010 et devrait se poursuivre en 2011. Certaines caractéristiques de l'économie régionale suggèrent que la situation à moyen terme continuera d'être parmi les plus avantageuses au Québec.
- Pour l'ensemble de la période de 2010-2014, l'emploi sera en progression. Pour cette période, nous anticipons une augmentation de 26 000 personnes en emploi<sup>10</sup>, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,8 %.
- Comme au Québec, le marché du travail des Laurentides sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Des estimations produites à partir de données de la Régie des rentes du Québec indiquent que les besoins pour combler les départs à la retraite pourraient s'élever à 35 000 entre 2010-2014<sup>11</sup>.
- Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.
- Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les municipalités régionales de comté (MRC) de la région.

Pour diverses raisons, dont la croissance démographique<sup>12</sup>, les investissements publics et privés, la diversité économique, l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal et la qualité de vie qu'offre notre région, l'effectif de personnes en emploi a augmenté à une cadence supérieure à celle du Québec au cours des dernières années.

L'amélioration de la conjoncture économique en 2010 a trouvé écho du côté de l'emploi dans notre région. Après avoir récolté des gains en 2009, malgré un contexte économique plus difficile, la situation de l'emploi régional s'est raffermie avec un gain de 10 000 personnes en emploi ou 3,8 %. Tant en termes absolus qu'en termes relatifs, les gains ont été plus soutenus dans la catégorie des postes à temps partiel (+10,3 %).

10. Les données sont fondées sur le lieu de résidence des personnes en emploi. Certaines peuvent occuper un poste à l'extérieur de la région, souvent à Laval ou à Montréal. Ces chiffres doivent être interprétés comme des ordres de grandeur.

11. Même commentaire que précédemment.

12. Selon les plus récentes prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la région verra sa population croître de 34 % entre 2006 et 2031, soit nettement au-dessus de la progression anticipée pour le Québec (15,6 %).



Rappelons qu'après avoir connu une légère diminution, en 2008, le nombre de personnes en emploi avait remonté en 2009, atteignant 273 900, soit au-dessus de l'estimation de 2007 (271 500).

En 2010, la population active a progressé sensiblement au même rythme que l'emploi, ce qui explique que le taux de chômage est demeuré stable à 7,8 %. Bien qu'il soit supérieur à celui de 2007 (6,9 %), il demeure cependant nettement inférieur aux niveaux atteints lors de la récession du début des années 1990 (14 % en 1991).

Les jeunes de 15 à 24 ans profitent également de la reprise mais leur taux de chômage (13,9 %) demeure supérieur à celui des personnes de 25 à 44 ans (7,3 %) et légèrement supérieur au taux de 13,7 % atteint en 2007 avant la crise. On est encore loin du taux de 11,4 % affiché en 2000, soit le taux le plus faible obtenu pour les jeunes au cours de la période qui a précédé la crise (1991-2007).

### LES PERSPECTIVES DE CROISSANCE

L'économie régionale compte près de 16 000 établissements<sup>13</sup> dont 90 % ayant 19 employés ou moins. Près de la moitié de ces établissements se retrouvent dans les municipalités de comté du sud de la région. Mentionnons que la région des Laurentides est reconnue comme un créneau d'excellence au Québec, principalement dans les quatre domaines suivants :

- tourisme de villégiature quatre saisons;
- aliments et mets préparés;
- utilisation et transformation de la forêt mixte;
- transport terrestre avancé.

À moyen terme, certaines caractéristiques de l'économie régionale suggèrent que la situation continuera d'être parmi les plus avantageuses au Québec. D'abord le dynamisme démographique régional continuera de jouer un rôle considérable dans la croissance. La construction et les services, surtout ceux qui dépendent fortement de la démographie (services à la consommation, santé), sont particulièrement sensibles à cette variable. Ensuite, l'avenir prometteur de l'aéronautique<sup>14</sup>, du moins à moyen terme, constitue un atout de premier plan. Enfin, elle est diversifiée, donc moins vulnérable aux défaillances d'un secteur en particulier.

Pour l'ensemble de la période de 2010-2014, l'effectif de personnes en emploi progressera de 26 000, soit au rythme annuel moyen de 1,8 %. Il s'agira de la plus forte croissance, avec Lanaudière, parmi les régions du Québec.

Par ailleurs, comme au Québec, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient potentiellement élevés au cours des prochaines années. Sur cet aspect, des projections effectuées à partir des données de la Régie des

13. Source : Statistique Canada, Registres des entreprises, décembre 2008, compilation Emploi-Québec.

14. La région regroupe des chefs de file dans l'industrie aérospatiale et parmi les grands équipementiers de cette industrie. Ce sont : Bombardier Aéronautique (avions civils) à Mirabel, Bell Helicopter Textron Canada (hélicoptères civils) à Mirabel, Pratt & Whitney Canada (moteurs à turbine à gaz) à Mirabel, Messier&Dowty (trains d'atterrissage) à Mirabel, Sonaca NMF Canada (panneaux d'ailes de grandes dimensions) à Mirabel.



rentes du Québec (RRQ) fournissent un ordre de grandeur des besoins de remplacement attribuables aux retraites. Selon ces projections, le nombre de bénéficiaires augmentera de 35 000 au cours de la période de 2010-2014.

D'autres chiffres, ceux-là provenant de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, confirment le potentiel considérable de besoins générés par les départs à la retraite. Selon cette source, en 2010, la région des Laurentides comptait 45 000 personnes en emploi de 55 ans et plus. Considérant qu'au Québec l'âge médian de la retraite était de près de 60 ans en 2010, on peut penser qu'un grand nombre de ces travailleurs prendront leur retraite au cours des prochaines années.

Cela étant dit, les conséquences du vieillissement seront fonction de la capacité du marché à s'adapter à ce changement. L'évolution technologique, un nouvel aménagement du travail et le report de l'âge de la retraite constituent autant de facteurs qui pourraient influencer l'effet du vieillissement sur le marché du travail et le choix des travailleurs en regard de la retraite. Sur cet aspect, et ce pour diverses raisons, certains travailleurs pourraient retarder leur départ à la retraite alors que d'autres pourraient mettre un terme à leur retraite et revenir sur le marché du travail. Malgré ces tendances possibles, les données nous montrent que la participation au marché du travail décline progressivement au tournant de la cinquantaine pour s'établir autour de seulement 10 % chez les 65 ans et plus.

#### LE VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le vieillissement de la main-d'œuvre ne se limite pas à la seule question du remplacement des travailleuses et des travailleurs. En effet, le marché du travail se caractérise par la présence de plus en plus grande de personnes de 55 ans et plus en emploi. Cette réalité démographique n'est pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines :

- En effet, l'expérience et les compétences des travailleurs plus âgés représentent un atout pour les entreprises. Le transfert des connaissances aux plus jeunes s'avère donc crucial.
- Les secteurs économiques qui traditionnellement recrutaient une bonne partie de leur main-d'œuvre dans le bassin des jeunes travailleurs (exemples : commerce, hébergement et restauration) pourront compter sur l'accroissement important du groupe des 55 ans et plus.
- Si l'on a beaucoup parlé ces dernières années des problèmes liés à la gestion de la nouvelle main-d'œuvre, les questions sur la gestion de travailleurs plus âgés prendront de l'importance. En effet, avec l'âge, les problèmes de santé augmentent et peuvent se traduire par des absences ou une productivité moindre. De plus, les travailleurs âgés veulent moins de stress, acceptent moins de faire des heures supplémentaires, veulent des horaires plus adaptés. Au terme de leur vie active, leurs intérêts et leurs priorités changent. Les entreprises qui souhaitent retenir leurs travailleurs d'expérience auront avantage à adapter leur gestion des ressources humaines.



## LES TENDANCES SECTORIELLES

Comme par le passé, le **secteur primaire** ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2014. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible, sinon nul, dans le secteur primaire. En 2010, seulement 1,4 % des personnes en emploi se retrouvaient dans les industries du primaire.

En 2010, le **secteur de la fabrication** comptait près de 38 000 personnes en emploi, soit environ 4 000 de plus qu'en 2009. Il faut cependant tempérer ces résultats compte tenu des données moins reluisantes observées à l'échelle de la Région métropolitaine de Montréal (-5 % d'emplois) et du Québec (-5,7 %). De plus, les données pour 2010 sont fortement teintées par la croissance très forte notée au quatrième trimestre de 2010. Cette tendance de fin d'année nous paraît exagérée. Enfin, certaines entreprises ont été contraintes de réduire leur effectif. Rappelons la fermeture de Signature Métal qui a entraîné la perte de près de 140 emplois.

Heureusement, la région peut compter sur la présence importante d'un secteur industriel considéré comme l'un des plus porteurs pour le développement de l'économie du Québec, à savoir l'aéronautique. Avec la mise en œuvre du projet de la CSeries et l'implantation de Pratt and Whitney à Mirabel, l'avenir de cette industrie s'annonce très favorable.

Sur le plan de l'emploi, le **secteur de la construction** a connu une bonne année en 2010, tant dans la région que dans l'ensemble du Québec. Les plus récentes prévisions de la Commission de la construction du Québec (CCQ) indiquent que 2011 s'annonce prometteur dans ce secteur<sup>15</sup>. Dans les Laurentides, la croissance démographique, l'amélioration de l'emploi et le niveau relativement faible des taux hypothécaires aideront la construction résidentielle, alors que l'activité non résidentielle bénéficiera aussi des investissements dans les infrastructures et de quelques gros projets.

## LE SECTEUR TERTIAIRE DEMEURERA LA PRINCIPALE SOURCE DE CRÉATION D'EMPLOIS

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre (76 % en 2010). Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2010. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2014 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. La santé et les services professionnels, scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Appuyés par la démographie et l'amélioration globale de l'emploi, les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront aussi une contribution à la création d'emplois.

---

15. *Perspectives 2011*, CCQ, Direction recherche et organisation, décembre 2010.



Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé continuera d'être le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Du côté de l'administration publique, rappelons que le gouvernement du Québec ne remplacera, au cours des dix prochaines années, que quatre départs à la retraite sur dix. La croissance démographique exerce cependant une pression sur la demande de services publics et l'on peut s'attendre à une certaine croissance du côté de l'administration publique municipale. Précisons que cette dernière représente près de 50 % des personnes en emploi de l'administration publique dans notre région.

### LE TAUX D'ASSISTANCE SOCIALE

Les données portant sur la période de janvier à novembre 2010 montrent que 20 225 personnes étaient prestataires de l'aide de dernier recours, soit une progression de 2,8 % par rapport à la même période de 2009. L'augmentation origine presque essentiellement des prestataires du Programme d'aide sociale<sup>16</sup>, ces derniers passant de 11 757 en moyenne pour les 11 premiers mois de 2009 à 12 272 pour la même période de 2010. La région comptait 7 953 bénéficiaires inscrits au Programme de solidarité sociale, soit seulement 0,6 % de plus que l'effectif de 2009.

Le taux d'assistance sociale de la clientèle des Programmes d'aide sociale (sans contraintes ou avec contraintes temporaires) âgée de 0 à 64 ans est passé de 5,3 % en 2009 (moyenne de janvier à décembre 2009) à 5,5 % en 2010 (moyenne de janvier à décembre 2010). La région affiche néanmoins un taux passablement inférieur à la moyenne pour le Québec (7,4 %) et parmi les plus faibles au Québec (11<sup>e</sup> rang sur 17).

### LES DISPARITÉS RÉGIONALES

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celle des MRC situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2006 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Ainsi, les chiffres de 2010 concernant les prestataires (sans contraintes) de l'aide financière de dernier recours indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (3,4 %) et d'Argenteuil (4,3 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,1 %), de Mirabel (0,9 %) et de Deux-Montagnes (1,6 %).

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit à partir de quatre variables (les taux d'emploi, de prestataires de l'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi de même que le pourcentage de personnes sous le seuil de faible revenu, 2006). Le graphique de la page suivante illustre les résultats.

---

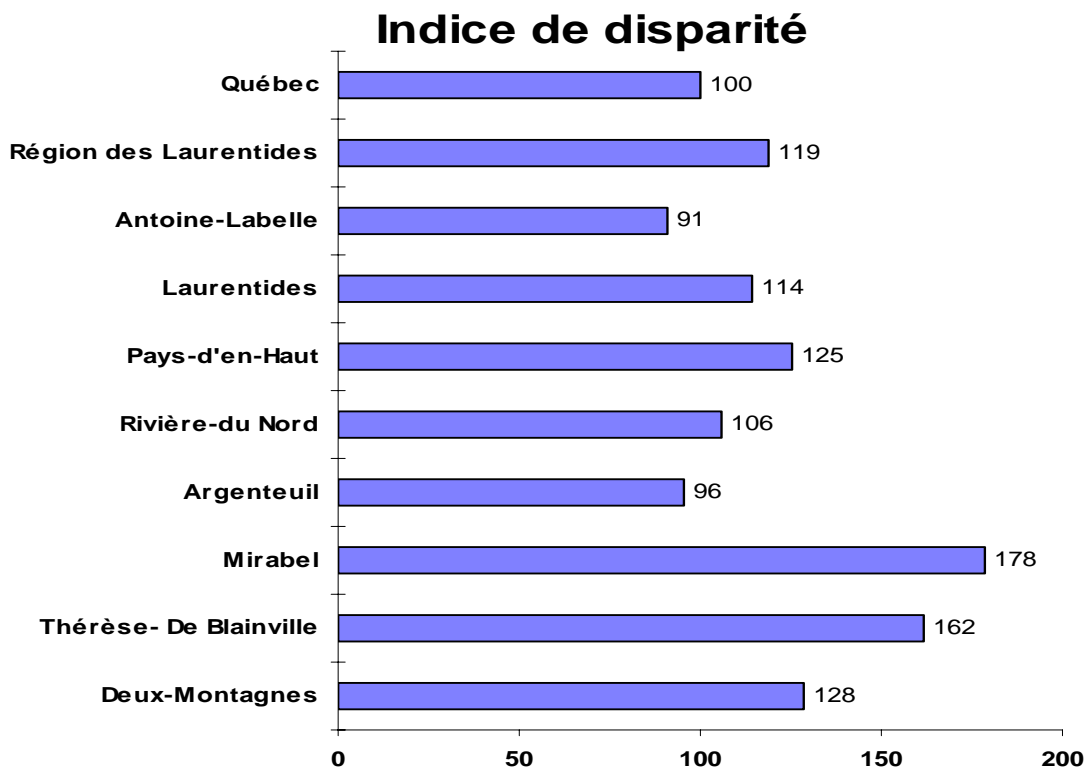
16. Les prestataires du Programme d'aide sociale comprennent les personnes sans contraintes à l'emploi et celles ayant une contrainte temporaire. Les prestataires de la Solidarité sociale comprennent les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.



Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 91 à 181. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Par définition, le Québec égale 100.

### Graphique

Indice de disparité, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2010





## 2.2 LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

▸ Les changements anticipés sur le marché du travail à l'horizon 2018 auront des répercussions profondes sur le profil de nos clientèles, leurs besoins et les moyens à mettre en œuvre pour y répondre. La diminution du bassin traditionnel de clientèles d'Emploi-Québec entraînera vraisemblablement de nouvelles approches face à celle-ci.

Dans la section 2.1, on a examiné les tendances du marché du travail dans la région des Laurentides à court et à moyen terme. Les économistes d'Emploi-Québec ont effectué pour l'ensemble du Québec des prévisions à l'horizon 2018<sup>17</sup> qui permettent d'entrevoir une profonde mutation du marché du travail, donc du contexte dans lequel Emploi-Québec évolue. Ainsi, on prévoit que la situation sur le marché du travail connaîtra une grande amélioration d'ici 2018 :

- le taux d'emploi des 15 à 64 ans passerait de 71,8 %<sup>18</sup> à 75,3 %;
- le taux de chômage passerait de 7,2 %<sup>19</sup> à 5,5 %;
- les bassins des clientèles de prestataires l'assurance-emploi actifs et aptes au travail et de prestataires du Programme d'aide sociale desservis par nos services diminueraient du tiers, passant de 611 395 en 2010 à 404 798 en 2018. Or ces personnes constituent le bassin traditionnel de clientèles d'Emploi-Québec;
- les personnes qui sont les plus éloignées du marché du travail continueront néanmoins à éprouver des difficultés à trouver ou à maintenir un emploi;
- les employeurs éprouveront des difficultés grandissantes à recruter et à retenir leur main-d'œuvre. Un tel contexte sera très propice aux mouvements de personnel, les personnes profitant des meilleures occasions d'emploi qui se présentent sur le marché du travail.

Ainsi, le marché du travail fera face à de grands changements. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi Québec. Non seulement, observera-t-on une baisse de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec composera avec l'accentuation des mouvements de personnel au sein de son organisation, notamment en raison des nombreux départs à la retraite.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Cette infrastructure, destinée à soutenir le travail du personnel dans sa prestation de services à la population et aux entreprises, affecte notre productivité et nécessite des améliorations.

---

17. Grenier, André, *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2009-2018*, Direction du Centre d'études sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, 2009, 40 pages.

18. En 2008, année de base pour la prévision.

19. *Idem*.



En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements notables ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, il est devenu commun d'utiliser Internet pour recevoir des services ou interagir avec des institutions publiques ou des entreprises (banques, services gouvernementaux, etc.). Or, l'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec n'a pas suivi cette évolution autant qu'il le faut.

Ainsi, pour continuer à réaliser sa mission avec succès et assurer la livraison de services efficaces, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et transformer son modèle d'affaires afin de pouvoir faire face aux mutations du marché du travail, à l'évolution du profil et des habitudes de ses clientèles, à la situation des finances publiques ainsi qu'aux nombreux mouvements de personnel qui surviendront au cours des prochaines années. Ces différents éléments posent des défis que l'organisation ne peut relever avec son modèle d'affaires actuel.





## 2.3 LES PRINCIPAUX ENJEUX

Les cinq grands enjeux auxquels Emploi-Québec doit faire face sont :

1. Risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.
2. Contexte de mutations profondes du marché du travail, vieillissement de la main-d'œuvre et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.
3. Des besoins accrus pour les services publics d'emploi en raison de la croissance démographique dans la région des Laurentides.
4. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.
5. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources.

À la suite de l'examen de l'évolution de la situation sur le marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a recensé les principaux enjeux auxquels nous devons faire face en 2011-2012 :

- La région des Laurentides a mieux résisté à la récession de 2008 que la région métropolitaine de Montréal et l'effectif de personnes en emploi a augmenté à une cadence supérieure à celle du Québec au cours des dernières années. Par contre, la création d'emplois n'a pas été assez vigoureuse, compte tenu notamment de l'augmentation de la population active, pour permettre au taux de chômage de la région de se résorber au niveau d'avant la récession. Des entreprises ont été particulièrement affectées par la lenteur avec laquelle l'économie américaine se relève de la récession et d'autres, par la vigueur de la concurrence que les pays émergents leur livrent pour la vente de leurs produits ou services, se relèvent plus lentement des effets de la récession. Pour cette raison, des personnes qui ont perdu leur emploi à la faveur de la récession ou des nouveaux venus sur le marché du travail sont susceptibles de vivre des périodes de chômage prolongé, de voir leur employabilité se dégrader et leurs problèmes s'aggraver. Il y a donc un risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.
- La récession a eu des répercussions négatives sur l'emploi et sur le chômage et le nombre de prestataires du Programme d'aide sociale demeure élevé. Par contre, la situation tend à s'améliorer. Les premiers à profiter de la reprise de l'emploi sont les personnes qui peuvent répondre rapidement aux besoins du marché du travail notamment parce qu'elles ont les compétences recherchées par les employeurs.

Par contre, les personnes qui sont plus éloignées du marché du travail continueront vraisemblablement à éprouver des difficultés à trouver un emploi, voire à s'y maintenir. Parmi



celles-ci, on retrouve les personnes faiblement qualifiées, celles dont les compétences ne sont pas reconnues sur le marché du travail ou encore celles qui sont victimes des préjugés des milieux de travail. On pense aux personnes nées à l'extérieur du Canada, aux minorités visibles, aux travailleurs plus âgés, aux personnes handicapées, aux personnes judiciairisées, aux femmes chefs de famille monoparentale, aux jeunes ayant eu des parcours difficiles, aux prestataires des Programmes d'aide sociale qui ont connu une longue absence du marché du travail. Emploi-Québec peut pour sa part jouer un rôle pour aider ces personnes à améliorer leur employabilité et leurs compétences si l'on veut qu'elles puissent elles aussi profiter des occasions d'emploi et contribuer à la croissance de la région. D'autres facteurs nous échappent par ailleurs, comme le manque de transport qui peut rendre plus difficile la recherche d'emploi, voire l'accès aux emplois.

- On prévoit une nette amélioration des indicateurs sur le marché du travail de la région à l'horizon 2014. À plus long terme, les économistes d'Emploi-Québec craignent que les entreprises éprouvent des difficultés grandissantes à combler leurs besoins en main-d'œuvre, voire à retenir les travailleurs. Le problème est accentué par le vieillissement de la main-d'œuvre et les départs à la retraite qui marqueront le marché du travail des années à venir. Cette situation risque d'accroître la concurrence entre les entreprises et celles qui offriront les meilleures conditions de travail parviendront avec plus de succès à attirer et à retenir leur main-d'œuvre.

Le vieillissement de la main-d'œuvre ne se limite pas toutefois à la seule question du remplacement, comme on l'a vu à la section précédente. Le vieillissement de la main-d'œuvre constitue donc un enjeu de taille pour les entreprises de la région.

- Les difficultés en matière de recrutement (réelles ou prévues), la concurrence accrue que nous livrent les pays émergents comme la Chine et l'Inde et la forte valeur du dollar sont autant de facteurs qui soulignent l'importance pour les entreprises d'investir en vue d'améliorer leur productivité, c'est-à-dire d'augmenter la production par heure travaillée (mesure généralement utilisée pour mesurer la productivité). Une augmentation de la productivité permet de produire un bien ou un service à moindre coût et d'être plus concurrentiel.

Or, l'amélioration de la productivité passe par des investissements en recherche et en développement, dans les équipements et la machinerie ainsi que dans le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs. Depuis sa mise en place, Emploi-Québec reconnaît que le développement d'une culture de formation en entreprise présente un enjeu important, tout comme la mise en place de saines pratiques en matière de gestion des ressources humaines visant à faciliter notamment le recrutement, la rétention de la main-d'œuvre et le transfert intergénérationnel des compétences. L'amélioration de la productivité des entreprises représente un enjeu de taille pour le Québec et la région.

- Selon les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, la croissance démographique de la région des Laurentides devrait se situer au deuxième rang au Québec, ce qui est très favorable à la croissance de l'économie laurentienne. Cela engendre par ailleurs des besoins accrus pour les services publics d'emploi : faire connaître notre marché du travail, nos outils d'information et de placement, nos services de recherche d'emploi, etc. Cela entraîne aussi une plus grande



affluence dans nos salles multiservices. De plus, la croissance de la population est en partie attribuable à l'augmentation du nombre de personnes retraitées qui s'installent dans la région et qui cherchent à maintenir un lien avec le marché du travail. C'est un défi pour Emploi-Québec Laurentides de répondre à ces besoins additionnels.

- Le taux d'assistance sociale demeure élevé et un des enjeux importants pour la région est la prévention de la dépendance à l'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale. Le défi est plus grand dans les régions d'Antoine-Labelle et d'Argenteuil qui affichent les plus faibles indices de disparité (voir le graphique de la page 20).
- Les prévisions à l'horizon de 2018 permettent d'entrevoir de profonds changements sur le marché du travail qui auront des répercussions profondes sur le profil de nos clientèles, leurs besoins et les moyens à mettre en œuvre pour y répondre. De plus, les technologies de l'information et des communications permettent maintenant d'envisager d'autres manières de travailler et de rendre les services à la population. Un enjeu important est l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail.

En somme, les cinq grands enjeux auxquels Emploi-Québec doit faire face sont :

1. Risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.
2. Contexte de mutations profondes du marché du travail, vieillissement de la main-d'oeuvre et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.
3. Des besoins accrus pour les services publics d'emploi en raison de la croissance démographique dans la région des Laurentides.
4. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.
5. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources.



## 3. LES RESSOURCES AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DES ENTREPRISES

### 3.1 LES RESSOURCES FINANCIÈRES

L'agence Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être modifié en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. Emploi-Québec dispose également d'un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes particuliers liés aux services de solidarité sociale.

#### LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget (**données préliminaires**) s'élève à 38,6 millions de dollars pour l'année 2011-2012, auquel pourraient s'ajouter des sommes additionnelles pour réaliser des projets particuliers approuvés par le Conseil emploi métropole (CEM), des projets économiques d'envergure approuvés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ou des projets en vertu d'initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA) ainsi qu'un budget pour la stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière.

Il s'agirait donc d'une baisse de 7,3 M\$ ou de 16 % par rapport à 2010-2011<sup>20</sup>. Cet écart est dû à la fin des mesures exceptionnelles supplémentaires introduites par le Pacte pour l'emploi *Plus*<sup>21</sup> visant à réduire les effets de la récession sur le marché du travail, sommes prévues pour une période de deux ans (2009-2011). Comme on le verra dans la section suivante, des efforts continueront cependant à être consacrés pour soutenir la reprise économique.

Le budget 2011-2012 comprend des crédits de 30,4 M\$ en vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (EMT). Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également les sommes liées à l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail 2008-2014 (EDMT), qui visent les mesures et les services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre pour les personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi et pour les travailleuses et les travailleurs ayant des besoins de formation de base ou qui sont sans qualifications reconnues.

20. Emploi-Québec Laurentides disposait en 2010-2011 d'un budget de 47 M\$. Par contre, si l'on exclut les enveloppes pour les projets du CEM, de la CPMT et de l'ICTA, le budget atteignait 45,9 M\$ en 2010-2011.

21. <http://emploi.quebec.net/pacte-emploi-plus/index.asp>



Chaque unité administrative d'Emploi-Québec Laurentides reçoit en début d'année un budget lui permettant d'offrir les mesures et des services qui relèvent de sa responsabilité. Il tient compte de l'importance, pour chaque territoire de CLE, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

L'annexe B fournit des renseignements plus détaillés sur le budget de la région et sa répartition par CLE.

### LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Le budget de transfert dont disposent les services de solidarité sociale s'établit à 2,9 millions de dollars (**données préliminaires**) en 2011-2012 pour l'ensemble du Québec. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées localement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

Mentionnons que, dans la région des Laurentides, toutes les demandes déposées par des personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi sont analysées par les CLE de proximité. Par la suite, ces dossiers sont administrés par le Centre local d'emploi de Sainte-Adèle.

## 3.2 LES RESSOURCES HUMAINES

Nous comptons sur notre personnel. Par son engagement, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi, de la main-d'œuvre et de la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouve au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

Près de 280 employés, dont 13 gestionnaires qui assurent la prestation de services de l'agence, sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, agentes et agents d'aide socioéconomique, enquêtrices et enquêteurs, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau. Chacun donne un sens aux gestes que nous posons.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE) permanents, soit un par MRC, d'un point de service situé à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation) et du Centre des services régionalisés d'emploi et de conformité situé à Mirabel.

Nous comptons également sur un réseau de partenaires de services pour réaliser une activité ou offrir un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail



autonome, les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour le programme Alternative jeunesse et pour Jeunes en action, les ressources externes dans la réalisation des Services d'aide à l'emploi et des Projets de préparation à l'emploi. En 2010-2011, Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 19 ressources externes pour la réalisation de 56 ententes de services.



## 4. LES ORIENTATIONS, LES STRATÉGIES ET LES ACTIONS POUR ATTEINDRE NOS OBJECTIFS

Emploi-Québec structurera ses interventions autour de cinq grandes orientations qui permettront de répondre aux grands enjeux auxquels nous devons faire face :

Enjeux	Orientations
1. Risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.	1. Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi.
2. Contexte de mutations profondes du marché du travail, vieillissement de la main-d'œuvre et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.	2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.
3. Des besoins accrus pour les services d'emploi en raison de la croissance démographique observée dans la région des Laurentides.	3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.
4. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.	4. Offrir des services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.
5. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources.	5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a convenu d'un certain nombre de stratégies et d'actions régionales en vue de concrétiser ces orientations. Les cibles de résultats associées aux orientations ont été bonifiées en fonction du Pacte pour l'emploi<sup>22</sup> et du Plan emploi métropole<sup>23</sup>. Le lecteur trouvera à l'annexe C un tableau synthèse sur les cibles de résultats ainsi que la répartition des cibles par CLE.

22. <http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/>

23. [http://emploiquebec.net/publications/pdf/00\\_admin\\_Plan\\_Emploi\\_Metropole.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_admin_Plan_Emploi_Metropole.pdf)



## ORIENTATION N°1 ATTÉNUER LES EFFETS RÉSIDUELS DE LA RÉCESSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA RELANCE DE L'EMPLOI

Cette orientation est en lien avec le premier enjeu retenu par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, à savoir le risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.

Afin de relancer le marché de l'emploi dans la région métropolitaine, Emploi-Québec Laurentides participe à la mise en œuvre du Plan emploi métropole adopté par le gouvernement du Québec. Ce plan prévoit des investissements de 30 millions de dollars sur deux ans, en 2010-2011 et 2011-2012, dont 20 millions de dollars du gouvernement du Québec et 10 millions de dollars de la Commission des partenaires du marché du travail. La région des Laurentides reçoit pour sa part une somme de 732 000 \$ en 2011-2012 pour sa contribution à la mise en œuvre; ses cibles de résultats ont été révisées à la hausse.

### AXE D'INTERVENTION 1.1 : LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX CHÔMEURS ET AUX PERSONNES QUI RISQUENT DE PERDRE LEUR EMPLOI À LA SUITE DE LA RÉCESSION

Emploi-Québec Laurentides verra à **accentuer son intervention auprès des nouveaux chômeurs en offrant des services adaptés et renforcés aux personnes qui perdront leur emploi pour leur permettre de demeurer actives et d'assurer leur intégration durable sur le marché du travail.**

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Offrir des services d'emploi adaptés aux personnes qui perdront leur emploi et qui courent un risque de chômage de courte durée, tels des mesures d'accès rapide à l'emploi (Activités d'aide à l'emploi, Services d'aide à l'emploi) pour celles qui ont toutes les compétences exigées pour occuper un emploi, ou des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences requises pour répondre aux besoins du marché du travail.
- ✓ Adapter les services offerts par les comités d'aide au reclassement dans le cas de licenciements collectifs.
- ✓ Répondre avec célérité aux personnes admissibles au Programme de soutien pour les travailleurs âgés, au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement et à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés.
- ✓ Contribuer à la réalisation du Plan emploi métropole et à cet effet :
  - mettre en place des activités de placement pour faciliter l'arrimage entre les chercheurs d'emploi et les entreprises de la métropole;
  - soutenir les personnes immigrantes dans leurs recherches d'emploi;
  - mettre en place une approche ciblée pour les nouveaux arrivants.





**AXE D'INTERVENTION 1.2 : LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'AIDE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ À LA SUITE DE LA RÉCESSION**

Emploi-Québec Laurentides verra à **maintenir son intervention auprès des entreprises de manière proactive dans le but d'éviter les mises à pied et de favoriser le développement des compétences.**

Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Privilégier une approche proactive des services offerts aux entreprises.
- ✓ Mieux intégrer l'offre de services aux entreprises.
- ✓ Intensifier, tel que prévu par le Plan emploi métropole, les interventions auprès des entreprises, notamment pour celles qui sont aux prises avec un ralentissement de leurs activités par des programmes et des mesures Concertation pour l'emploi et Mesure de formation - employeurs.
- ✓ Soutenir les employeurs dans l'intégration des personnes immigrantes et, à cet effet, élaborer une stratégie pour faire connaître le projet Comprendre et agir (site Web sur la gestion des ressources humaines dans l'intégration de la génération Y et des personnes immigrantes).

**Les cibles de résultats 2011-2012 reliées à l'orientation 1**

	<b>Cible 2011-2012</b>
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	8 530
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 372



## ORIENTATION N°2 FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Cette orientation est en lien avec les deuxième et troisième enjeux retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides : premièrement, contexte de mutations profondes du marché du travail, vieillissement de la main-d'œuvre et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés et deuxièmement, besoins accrues pour les services d'emploi en raison de la croissance démographique dans la région des Laurentides.

### AXE D'INTERVENTION 2.1 : L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES PRÊTES À OCCUPER UN EMPLOI QUI ONT BESOIN D'UNE AIDE D'APPOINT

Emploi-Québec Laurentides verra à **intervenir de façon proactive auprès des demandeuses et des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible**. Elle misera sur les actions suivantes :

- ✓ Intervenir rapidement auprès des nouvelles demandeuses et des nouveaux demandeurs d'une aide financière de dernier recours et des personnes qui y recourent de façon répétitive afin de leur offrir les programmes, mesures ou services dont ils ou elles ont besoin en vue de faciliter leur insertion durable en emploi.
- ✓ En collaboration avec Service Canada – Région du Québec, convenir de modalités de repérage, afin d'assurer le repérage et la référence à Emploi-Québec des prestataires de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.
- ✓ Offrir, en collaboration avec des ressources externes, des services d'aide à l'emploi aux personnes prêtes à occuper un emploi et qui ont besoin de cette aide pour trouver un emploi.

### AXE D'INTERVENTION 2.2 : LE RECOURS AUX SERVICES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE PLACEMENT POUR L'INSERTION RAPIDE EN EMPLOI ET L'AIDE AU RECRUTEMENT

Emploi-Québec Laurentides visera à **favoriser le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide des personnes en situation de chômage**. Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Informer de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une aide financière de dernier recours ou qui adressent une demande d'aide directement à Emploi-Québec.
- ✓ Favoriser l'autonomie des clientèles pour les individus prêts à occuper un emploi.
- ✓ Poursuivre la production d'une information locale et régionale de qualité adaptée aux besoins des clientèles afin d'en maximiser l'utilité, notamment pour les entreprises.



- ✓ Optimiser l'information sur le marché du travail local et mettre au point des outils de collecte et de diffusion, notamment auprès des collectivités locales et régionales.
- ✓ Faire la promotion et le suivi auprès des employeurs, des chercheurs d'emploi et des étudiants des services de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.
- ✓ S'assurer que les ententes avec les ressources externes prévoient l'obligation d'intégrer l'information sur le marché du travail et les services de placement à la prestation de services et les soutenir à cet effet.

**AXE D'INTERVENTION 2.3 : LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES OU SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI**

Emploi-Québec Laurentides verra à **soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment les personnes qui sont sous-scolarisées ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.** Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Offrir, en collaboration avec les organismes œuvrant au développement de l'employabilité, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi des personnes plus éloignées du marché du travail, dont les mesures de plus longue durée, telles que les Projets de préparation à l'emploi, la Mesure de formation de la main-d'œuvre et les Subventions salariales.
- ✓ Offrir, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires œuvrant au développement de l'employabilité, un accompagnement des personnes éloignées du marché du travail ou de celles qui sont les plus vulnérables sur le plan de l'emploi afin de réduire les taux d'abandon aux mesures.
- ✓ Soutenir, par la formation de base et par l'alphabétisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.
- ✓ Dans notre approche d'intervention auprès des individus, leur proposer la mesure la mieux adaptée à leurs capacités.
- ✓ Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins particuliers des jeunes<sup>24</sup>, des femmes<sup>25</sup>, des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus<sup>26</sup>, des personnes handicapées<sup>27</sup>, des adultes

24. Voir la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 du gouvernement, *Enrichir le Québec de sa relève* : <http://www.jeunes.gouv.qc.ca/strategie/publications.html>

25. Voir la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine : <http://emploiquebec.net/individus/femmes/index.asp>

26. Voir la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus : [http://emploiquebec.net/publications/pdf/00\\_imt\\_45ansplus.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_45ansplus.pdf)

27. Voir la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : [http://www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/strategie\\_nationale/publications.asp](http://www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/strategie_nationale/publications.asp)



judiciarisés, des personnes immigrantes<sup>28</sup> et celles qui sont issues des minorités visibles, tels qu'ils sont exposés dans les diverses stratégies d'intervention d'Emploi-Québec.

- ✓ Susciter l'intérêt des femmes pour l'exercice d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculin.

### Les cibles de résultats 2011-2012 reliées à l'orientation 2

	Cible 2011-2012
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	16 078
2. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 829
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	4 897
6. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 030

28. Voir l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des minorités visibles, conclue entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.



### ORIENTATION N°3    CONTRIBUTER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

Cette orientation est en lien avec le deuxième enjeu retenu par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides à savoir le contexte de mutations profondes du marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et les difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi, chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.

#### AXE D'INTERVENTION 3.1 :            LA FORMATION

Emploi-Québec Laurentides veillera à **assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre.** Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.
- ✓ Mettre à jour et diffuser les perspectives professionnelles.
- ✓ Collaborer aux initiatives du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, dont le Plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique, qui vise notamment à mieux adapter l'offre de formation aux besoins des marchés du travail régionaux, ainsi que le Plan d'action éducation, emploi et productivité, qui accorde un soutien à la formation professionnelle et technique ainsi qu'à l'accompagnement des adultes en formation.

#### AXE D'INTERVENTION 3.2 :            LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Emploi-Québec Laurentides **contribuera au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre présente et future.** Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Encourager le développement d'une culture de formation continue dans les entreprises.
- ✓ Faire la promotion de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre<sup>29</sup> et du fonds qui s'y rattache et soutenir les entreprises qui voudraient y recourir, tout en favorisant la reconnaissance et le développement des compétences en milieu de travail en lien avec le Pacte pour l'emploi.
- ✓ Soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi, par le volet entreprises de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, en favorisant la formation de base, la formation professionnelle et la formation continue en entreprise.

---

29. L.R.Q., chapitre D-8.3.



- ✓ Promouvoir la formation en apprentissage par le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- ✓ Promouvoir les regroupements de petites et moyennes entreprises afin de favoriser la formation des personnes en emploi.
- ✓ Poursuivre un partenariat actif afin de favoriser la réussite globale des jeunes.

### AXE D'INTERVENTION 3.3 : LE SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi-Québec Laurentides **contribuera à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises.**

Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin d'atténuer les problèmes de recrutement, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre.
- ✓ Sensibiliser les employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des minorités visibles, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les travailleuses et travailleurs expérimentés (55 ans et plus).
- ✓ Soutenir les petites et les moyennes entreprises dans la relève de gestion, notamment les entreprises familiales, afin d'assurer une transition plus harmonieuse qui limitera les risques de fermeture ou de suppression d'emplois.
- ✓ Poursuivre la collaboration avec nos partenaires, notamment le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, pour une intervention concertée auprès des entreprises.
- ✓ Sensibiliser les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, d'adapter leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines et d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.

### AXE D'INTERVENTION 3.4 : LA MOBILITÉ

Emploi-Québec Laurentides **contribuera à soutenir la mobilité de la main-d'œuvre.** Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Informer les clientèles et les partenaires sur le volet international dans le Placement en ligne.
- ✓ Informer les clientèles et les partenaires sur les possibilités de reconnaissance des certificats de qualification émis par une autre province ou un territoire et des diplômes émis par le ministère de l'Éducation nationale de France.



**AXE D'INTERVENTION 3.5 : L'APPROCHE SECTORIELLE**

Emploi-Québec Laurentides **maintiendra une approche par secteur en vue d'adapter son intervention à leurs besoins particuliers.** Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Favoriser la création, le maintien et la stabilisation d'emplois par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou par le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi, de façon proactive dans des secteurs prédéfinis et œuvrer à valoriser les emplois offerts par ceux-ci. Les secteurs identifiés dans la région sont reliés aux créneaux d'excellence soit le tourisme de villégiature quatre saisons, l'utilisation et la transformation de la forêt mixte (produits à valeur ajoutée), aliments et mets préparés, transport terrestre avancé ainsi que les secteurs de l'aérospatiale, de la santé et du commerce de détail.
- ✓ Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution des problèmes liés au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- ✓ Collaborer avec le Conseil emploi métropole à la définition de problèmes, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.
- ✓ Participer au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par un soutien aux grands projets industriels et aux projets économiques d'envergure le cas échéant.

**Les cibles de résultats 2011-2012 reliées à l'orientation 3**

	<b>Cible 2011-2012</b>
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	549
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)	208



**ORIENTATION N°4 OFFRIR DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE**

Cette orientation est en lien avec le quatrième enjeu retenu par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides à savoir la prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.

**AXE D'INTERVENTION 4.1 : LE SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORME AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE**

Les services de solidarité sociale comprennent, en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, l'aide financière aux personnes et aux familles démunies ou présentant des difficultés particulières (Programme d'aide sociale, Programme de solidarité sociale, programme Alternative jeunesse et autres programmes particuliers), de même que les programmes d'aide et d'accompagnement social.

Emploi-Québec Laurentides veillera à **soutenir les personnes et les familles démunies**. Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies provenant des programmes d'assistance sociale ou autres, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- ✓ Poursuivre la promotion du programme Alternative jeunesse en vue de prévenir le recours à l'aide des jeunes visés par ce programme.

**AXE D'INTERVENTION 4.2 : L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI**

Les programmes et les services d'aide et d'accompagnement social permettent d'offrir aux participantes et aux participants une aide et un accompagnement structurés en vue de les aider notamment dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle. Ces programmes sont complémentaires à ceux qui sont offerts par les services publics d'emploi.

Emploi-Québec Laurentides **mettra en place des programmes d'aide et d'accompagnement en vue d'accompagner les prestataires de l'aide financière de dernier recours vers la reprise de leur autonomie**. Elle misera sur les actions particulières suivantes :





- ✓ Continuer d'offrir, avec ses partenaires, des programmes d'aide et d'accompagnement social et proposer, au besoin, des modifications découlant des travaux de révision des modalités d'application de ces programmes.
- ✓ Mettre en place un processus de repérage au moyen du Système interactif de repérage et d'analyse des dossiers (SIRAD) lié aux objectifs des services publics d'emploi et de la solidarité sociale.
- ✓ Favoriser l'intégration des clientèles ayant des obstacles socioéconomiques à l'emploi, soit en améliorant nos façons de faire, soit en mettant en œuvre de nouvelles approches adaptées aux besoins de ces clientèles.

**AXE D'INTERVENTION 4.3 : LA CONTRIBUTION AU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE**

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le premier plan d'action portait sur la période de 2004-2009; il a été prolongé d'un an pour permettre la tenue de consultations destinées à alimenter l'élaboration d'un deuxième plan d'action. Le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015, *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*<sup>30</sup>, a été rendu public en mai 2010.

À l'instar du premier plan, le Plan d'action gouvernemental 2010-2015 promeut l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté. Cette lutte passe également par le soutien aux familles et les personnes démunies au moyen d'une aide financière de dernier recours.

Emploi-Québec Laurentides **collaborera à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015**. Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Contribuer, en vertu de sa mission, à l'insertion en emploi d'un nombre maximal de prestataires de l'assistance sociale aptes au travail et capables d'entreprendre une démarche vers l'emploi.
- ✓ Contribuer à faciliter le recours aux services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle.
- ✓ Soutenir les familles et les personnes démunies au moyen d'une aide financière de dernier recours.
- ✓ Participer activement au Groupe des partenaires solidaires en matière de lutte contre la pauvreté sous la responsabilité de la Conférence régionale des élus des Laurentides visant notamment à stimuler les actions locales et régionales de lutte contre la pauvreté.

---

30. [http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN\\_plan\\_de\\_lutte\\_2010-2015\\_Faits\\_%20saillants.pdf](http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_de_lutte_2010-2015_Faits_%20saillants.pdf)



- ✓ Collaborer aux efforts, notamment de la Conférence régionale des élus (CRÉ) et de la Ville de Saint-Jérôme, visant le développement d'une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté.

**AXE D'INTERVENTION 4.4 LA COLLABORATION À LA MOBILISATION ET À L'ENGAGEMENT DES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ LAURENTIENNE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE**

Le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 prévoit que des alliances pour la solidarité seront signées avec les régions de manière à placer au cœur de la démarche les acteurs qui travaillent sur le terrain, soit ceux des secteurs communautaire, philanthropique, économique, syndical et social.

Emploi-Québec Laurentides collaborera à la mobilisation et à l'engagement des acteurs de la société laurentienne dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, par sa participation au Groupe des partenaires solidaires contre la pauvreté et l'exclusion sociale, sous la coordination de la Conférence régionale des élus des Laurentides.

**La cible de résultats 2011-2012 reliée à l'orientation 4 (volet solidarité sociale)**

	Cible 2011-2012
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	3 689



## ORIENTATION N<sup>o</sup>5 REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Cette orientation est en lien avec le cinquième enjeu retenu par le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides à savoir l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail. Elle vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

### AXE D'INTERVENTION 5.1 LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi-Québec Laurentides **assurera une saine gestion de ses ressources humaines**. Elle misera sur les actions particulières suivantes :

- ✓ Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de qualité de vie au travail qui vise à mettre la santé des personnes au cœur des préoccupations, dans le contexte où les effectifs vieillissent et risquent de devoir faire face à un alourdissement de leurs tâches.
- ✓ Mettre à jour la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le plan de relève de la main-d'œuvre ainsi que favoriser le transfert intergénérationnel des compétences en vue de préparer la relève.
- ✓ Faire participer les ressources humaines aux discussions sur la révision du modèle d'affaires d'Emploi-Québec dans une perspective de gestion du changement.
- ✓ Poursuivre le développement des compétences de notre personnel et à cet effet :
  - organiser des activités de formation portant notamment sur l'information sur le marché du travail, la comptabilisation de nos interventions dans les systèmes informatiques, la démarche de soutien dans les salles multiservices, etc.
  - poursuivre les activités de soutien et d'accompagnement (*coaching*) auprès du personnel des centres locaux d'emploi dans la mise en place et le suivi des programmes, mesures, services, interventions en conformité et stratégies, de même que dans l'information de gestion et la gestion budgétaire. Au besoin, concevoir de nouveaux outils ou adapter les outils existants.

### AXE D'INTERVENTION 5.2 L'APPORT DU PARTENARIAT

Emploi-Québec Laurentides **assurera l'apport du partenariat**. Elle misera sur les stratégies et les actions particulières suivantes :

- ✓ Favoriser une compréhension commune des problèmes sur le marché du travail et privilégier une action concertée de tous les acteurs du marché du travail.
- ✓ Dans la foulée du Lac-à-l'Épaulé du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, adapter nos manières de faire lors des rencontres afin de resserrer notre collaboration avec le Conseil régional.
- ✓ Informer ses partenaires de services de ses nouvelles orientations, de ses objectifs et des cibles de résultats visées en 2011-2012.



- ✓ Informer nos partenaires sur l'état d'avancement des discussions entourant la révision du modèle d'affaires d'Emploi-Québec dans une perspective de gestion du changement.
- ✓ Contribuer à la mise en œuvre des ententes administratives ou spécifiques conclues dans la région, notamment par une participation active au comité de suivi de ces ententes.
- ✓ Faire connaître et rendre visibles les mesures, les services et l'information sur le marché du travail produite par la région ainsi que la planification et le bilan des réalisations auprès de nos principaux partenaires.

#### AXE D'INTERVENTION 5.3 LA RÉORGANISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES DONT LE DÉVELOPPEMENT MULTIMODES

Emploi-Québec Laurentides **collaborera à la réorganisation de la prestation de services**. Elle misera sur les stratégies et actions particulières suivantes :

- ✓ Collaborer aux travaux de l'agence visant à accroître l'efficacité et l'efficacé de la prestation de services publics d'emploi en revoyant le modèle d'affaires d'Emploi-Québec.
- ✓ Poursuivre la mise en œuvre du continuum de services aux individus axé vers l'emploi.
- ✓ Collaborer à la mise en œuvre du nouveau modèle d'affaires d'Emploi-Québec.
- ✓ Revoir les modalités de suivi des ententes avec ses partenaires de services afin de travailler de manière plus efficace et optimiser le recours aux organismes œuvrant au développement de l'employabilité en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficé de nos interventions
- ✓ Alléger les modalités de suivi des programmations des activités des CLE afin de travailler de manière plus efficace.

#### AXE D'INTERVENTION 5.4 LA SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

Emploi-Québec Laurentides **assurera une saine gestion des fonds publics**. Elle misera sur les stratégies et les actions particulières suivantes :

- ✓ Administrer les fonds publics avec rigueur, efficacité et efficé.
- ✓ Produire un rapport annuel de gestion et les programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC) axées sur les résultats à atteindre.
- ✓ Produire l'information sur le marché du travail pour la prise de décisions aux niveaux stratégique et opérationnel et, à cet effet, poursuivre la veille de la conjoncture économique et de l'évolution des bassins de clientèles, diffuser le bulletin régional, mettre à jour et diffuser les perspectives professionnelles, diffuser les résultats de l'enquête auprès des employeurs de la région, etc.
- ✓ Produire de l'information de gestion dans la région pour soutenir la prise de décisions aux niveaux stratégique et opérationnel.



En matière de conformité, les actions particulières sont :

- ✓ Assurer un suivi serré des résultats de nos interventions en conformité et fournir des outils pour soutenir l'accompagnement (*coaching*) des agents concernés;
- ✓ Optimiser l'arrimage entre le Centre des services régionalisés d'emploi et de conformité et les CLE.
- ✓ Contribuer à la réalisation des programmes d'assurance qualité en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle.
- ✓ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum des activités de conformité pour augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide sociale aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon.

En matière de solidarité sociale, les actions particulières sont :

- ✓ S'assurer que notre personnel a une excellente compréhension des normes.
- ✓ Faire le suivi des plaintes et des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision.

#### Les cibles de résultats 2011-2012 reliées à l'orientation 5 (volet solidarité sociale)

	Cible 2011-2012
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec recommandation de modifications par 1 000 ménages	1,85
12. Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21,0 %



## 5. LES INITIATIVES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

### UN CONSEIL RÉGIONAL À L'ÉCOUTE

De par les responsabilités qui sont les siennes, le suivi des orientations et des priorités du présent plan d'action demeure la première préoccupation du Conseil. Par ailleurs, les membres souhaitent porter une attention particulière, pour l'année 2011-2012, aux préoccupations suivantes :

- ✓ Mener une consultation des partenaires et du personnel au sujet des priorités régionales;
- ✓ Favoriser le maintien ou le retour en emploi des travailleurs expérimentés (55 ans et plus), dans un contexte de vieillissement et de rareté de la main-d'œuvre;
- ✓ Évaluer la pertinence des groupes de travail actuellement en place et en actualiser les mandats;
- ✓ Poursuivre sa participation au projet Comprendre et agir du Conseil emploi métropole, qui a été lancé par le Conseil régional et Emploi-Québec Laurentides.

### DES GROUPES DE TRAVAIL EN ACTION

**Le comité Développement de la main-d'œuvre** a pour mandat de fournir des avis au Conseil sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et d'approuver le volet régional du plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

**Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail** a pour mandat de susciter et de connaître les opinions et les préoccupations de la main-d'œuvre féminine dans la région et de fournir des avis au Conseil sur les problèmes du marché du travail en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail consolidera ses interventions pour favoriser le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. En outre, comme il le fait depuis plusieurs années, le Conseil maintient sa participation au Concours québécois en entrepreneuriat et à celui de *Chapeau, les filles!*

**Le comité Planification régionale et partenariat** a pour mandat de participer à l'élaboration du plan d'action régional annuel et de le faire connaître comme un outil favorisant une meilleure connaissance des enjeux liant le marché du travail aux défis sociaux et économiques.

Le comité s'assure de la prise en compte, comme le prévoit la Loi sur le ministère du Développement économique et régional, du volet développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le Plan d'action des Laurentides<sup>31</sup> élaboré par la Conférence régionale des élus.

---

31. <http://www.crelaurentides.qc.ca/documents/PlanAction08.pdf>



Le comité voit à mettre en valeur le Conseil et ses interventions. De plus, le Conseil régional ayant la responsabilité et disposant au niveau régional d'un pouvoir d'adaptation des mesures et des services en matière de main-d'œuvre et d'emploi, le comité peut, au besoin, analyser et soumettre au Conseil des propositions en ce sens.

**Le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE)** a le mandat de susciter la concertation régionale au moyen d'un plan de travail et la mise sur pied d'activités concertées. Pour des raisons d'efficacité, ce comité a été intégré aux réunions régulières du Conseil.

#### **UNE PRÉSENCE DANS LA COLLECTIVITÉ**

Que ce soit en lien avec des lois qui le prévoient ou sur la base d'un partenariat à établir, la présence du Conseil est à la fois requise et sollicitée au sein de plusieurs organismes. Ainsi, le Conseil est représenté et actif au sein des conseils d'administration du Collège Lionel-Groulx, du Cégep de Saint-Jérôme, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), du Forum régional des Laurentides Emploi-Québec-Ressources externes et de la Conférence régionale des élus des Laurentides.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail peuvent se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prises de position ou d'actions.





## 6. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes difficilement prévisibles peuvent influencer sur nos résultats. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel du marché du travail au cours de l'année 2011-2012 et la progression des travaux liés à la mise en place du nouveau plan d'affaires d'Emploi-Québec.

De plus, au moment de l'adoption du plan d'action régional, l'effectif autorisé et le budget de fonctionnement demeurent à confirmer.

Finalement, les cibles du présent plan d'action sont préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2011 et pourraient être modifiées pour tenir compte notamment des résultats effectifs de 2010-2011, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2011-2012.





## ANNEXES



## ANNEXE A

### LES SERVICES OFFERTS PAR EMPLOI-QUÉBEC LAURENTIDES

#### LES SERVICES UNIVERSELS

Ces services sont offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de placement en mode libre-service ou assisté;
- ✓ d'évaluation de l'employabilité;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ liés à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, par la consignation dans le Registre des compétences des qualifications reconnues par une norme professionnelle;
- ✓ liés au Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- ✓ de reclassement en cas de licenciement collectif.

#### LES SERVICES SPÉCIALISÉS OFFERTS AUX PERSONNES

Ces services sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi.

- ✓ Évaluation de la situation d'emploi;
- ✓ Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, accompagnement, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, de stages d'exploration et d'observation, subventions salariales notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées ou des personnes immigrantes, formation;
- ✓ Aide financière (Soutien du revenu).





## LES SERVICES SPÉCIALISÉS OFFERTS AUX ENTREPRISES

Ces services sont offerts **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont offerts également aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

- ✓ Soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ Aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour accroître les compétences des travailleurs;
- ✓ Soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'œuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ Séminaires d'information.

## LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

### LES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

Les programmes d'aide financière regroupent :

- ✓ le Programme d'aide sociale qui vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi;
- ✓ le Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ;
- ✓ le programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes;
- ✓ les programmes particuliers (mineures enceintes, etc.).

### LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT

En plus de faciliter la transition des adultes prestataires de l'aide de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi vers des services spécialisés, différentes mesures ou divers services sont disponibles pour cette clientèle, notamment :

- ✓ le Programme d'aide et d'accompagnement social;
- ✓ Ma place au soleil.



## ANNEXE B

### LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2011-2012

L'agence Emploi-Québec Laurentides disposera pour l'année 2011-2012 d'un budget initial provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de 32,98 millions de dollars et d'un budget total de 38,6 millions de dollars.

Le tableau 1 de la page suivante présente la répartition du budget entre les services régionalisés et les CLE. Du budget initial, on soustrait la part réservée au régional pour le programme Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et pour le programme Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT), afin d'établir le budget de base. Avec l'accord du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, la part réservée pour l'enveloppe régionale s'élève à 15 % du budget de base du FDMT en 2011-2012. Le Conseil se réserve néanmoins la latitude pour effectuer certaines modifications et redistribuer les surplus régionaux dans les centres locaux d'emploi, si cela est nécessaire. Le tableau 2 présente la répartition de l'enveloppe régionale.

Quant à la part réservée pour les CLE, elle représente 85 % du budget de base. Afin de répartir équitablement le budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a approuvé le modèle de répartition « à risque de chômage<sup>32</sup> ». Ce modèle sert à déterminer le poids relatif attribué à chaque CLE, donc le montant de l'enveloppe réservée aux CLE qui lui revient. Il prend en considération les variables suivantes : le pourcentage de la population de 15 à 64 dans la municipalité régionale de comté, le taux de chômage, la proportion des emplois occupés par des 45 et plus, la proportion des emplois occupés par des personnes de scolarité secondaire ou moins, le taux de prestation à l'aide sociale, le taux de prestation de longue durée à l'aide sociale et finalement la proportion des établissements de moins de 20 employés.

Le tableau 3 présente la répartition de l'enveloppe réservée pour les CLE. En sus du budget initial, des sommes additionnelles sont allouées à la région pour la mise en oeuvre de stratégies ou de programmes particuliers, incluant le Pacte pour l'emploi, le programme Jeunes en action, des projets en vertu d'initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA) et, le cas échéant, les projets économiques d'envergure, les projets du Conseil emploi métropole, la stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière. Le tableau 3 présente la répartition de l'enveloppe initiale et des enveloppes additionnelles par CLE.

Chaque CLE est responsable d'élaborer sa planification budgétaire et opérationnelle et de décider du choix des mesures et des services qui lui permettront de concrétiser les objectifs du PAR et d'atteindre les cibles de résultats.

---

32. Le lecteur qui désire des précisions ou plus d'information sur ce modèle est invité à communiquer avec Emploi-Québec Laurentides.



**Tableau 1**  
**Répartition du budget d'Emploi-Québec Laurentides 2011-2012**

	<b>Budget initial</b>
<b>Budget initial</b>	<b>32 981 400 \$</b>
<b>Calcul du budget de base pour déterminer l'enveloppe réservée au palier régional</b>	
- Budget initial du FDMT	32 981 400 \$
- Moins le montant réservé au palier régional pour PRIIME	(55 200 \$)
- Moins le montant réservé au palier régional pour le programme Contrats d'intégration au travail (CIT)	(1 714 800 \$)
- <b>Budget de base : budget initial moins PRIIME moins CIT</b>	<b>31 211 400 \$</b>
<b>Répartition du budget de base</b>	
- Enveloppe régionale de base (15 % du budget de base, voir le tableau 2)	4 681 710 \$
- Enveloppe réservée aux CLE (85 % du budget de base, voir le tableau 3)	26 529 690 \$
- <b>Budget de base total</b>	<b>31 211 400 \$</b>
<b>Budget initial modifié</b>	
- Budget initial du FDMT	32 981 400 \$
- Pacte pour l'emploi	4 432 100 \$
- Plan emploi métropole	742 200 \$
- Programme Jeunes en action	436 300 \$
- Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés	
- Stratégie de soutien aux travailleurs de l'industrie forestière	
- Projets du Conseil emploi métropole	
- Projets économiques d'envergure	
- <b>Budget initial modifié : budget initial plus les sommes additionnelles</b>	<b>38 592 000 \$</b>
<b>Provenance du budget modifié</b>	
- Compte d'assurance-emploi	30 402 000 \$
- Fonds autonomes du Québec	8 190 000 \$
- <b>Budget initial modifié total</b>	<b>38 592 000 \$</b>

**Tableau 2**  
**Répartition de l'enveloppe régionale de base 2011-2012**

	<b>Budget initial</b>
Ententes régionales avec les ressources externes	À déterminer
Comité-conseil Jeunes volontaires	À déterminer
Intervention sectorielle	À déterminer
Entreprises d'insertion et d'entraînement	À déterminer
Comité de reclassement à entrées continues	À déterminer
Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)	À déterminer
Ententes spécifiques et administratives avec la CRÉ	À déterminer
Réserve régionale	À déterminer
<b>Enveloppe régionale de base</b>	<b>4 681 710 \$</b>



**Tableau 3**  
Répartition de l'enveloppe du budget initial réservée pour les CLE 2011-2012

Centres locaux d'emploi	Poids relatif selon le modèle à risque de chômage	Répartition du budget initial
Lachute	7,94 %	2 106 457 \$
Mont-Laurier	9,89 %	2 623 786 \$
Saint-Jérôme	22,40 %	5 942 651 \$
Sainte-Thérèse	21,49 %	5 701 230 \$
Mirabel/Saint-Janvier	5,22 %	1 384 850 \$
Sainte-Agathe	10,18 %	2 700 722 \$
Saint-Eustache	15,02 %	3 984 759 \$
Sainte-Adèle	7,86 %	2 085 234 \$
Budget initial réservé pour les CLE	100 %	26 529 690 \$

**Tableau 4**  
Répartition du budget total 2011-2012 et répartition par fonds

Centres locaux d'emploi	Budget initial total	Fonds autonomes du Québec	Compte de l'assurance-emploi
Lachute	2 921 715 \$	855 893 \$	2 065 822 \$
Mont-Laurier	2 999 208 \$	410 965 \$	2 588 243 \$
Saint-Jérôme	7 695 114 \$	1 659 746 \$	6 035 368 \$
Sainte-Thérèse	7 311 872 \$	1 175 578 \$	6 136 294 \$
Mirabel/Saint-Janvier	1 628 021 \$	171 814 \$	1 456 207 \$
Sainte-Agathe	3 061 789 \$	386 394 \$	2 675 395 \$
Saint-Eustache	5 037 192 \$	875 252 \$	4 161 940 \$
Sainte-Adèle	2 357 231 \$	295 058 \$	2 062 173 \$
Enveloppe pour les CLE	33 012 142 \$	5 830 700 \$	27 181 442 \$
Centre des services régionalisés d'emploi et de conformité	2 868 700 \$	1 923 000 \$	945 700 \$
Services régionalisés	2 569 714 \$	436 300 \$	2 133 414 \$
Réserve régionale	141 444 \$	0 \$	141 444 \$
<b>TOTAL RÉGION</b>	<b>38 592 000 \$</b>	<b>8 190 000 \$</b>	<b>30 402 000 \$</b>



## ANNEXE C

### LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS PAR CLE 2011-2012

Le tableau 1 de la page suivante présente sous forme de tableau synthèse les indicateurs et les cibles de résultats présentés dans le présent Plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y a ajouté les résultats 2008-2009, 2009-2010 et les résultats 2010-2011 (données préliminaires) couvrant les onze premiers mois de l'année.

Les investissements supplémentaires générés par le Pacte pour l'emploi (2009-2012) et le Pacte pour l'emploi Plus (2009-2011) ont eu une incidence sur les indicateurs n<sup>os</sup> 1 à 9 dont les cibles ont été revues à la hausse au cours de la période visée. Avec la fin du Pacte pour l'emploi Plus au 1<sup>er</sup> avril 2011, des modifications ont été apportées aux cibles concernées. Les investissements supplémentaires générés par le Plan emploi métropole (2010-2012) ont eu une incidence sur les indicateurs n<sup>os</sup> 1, 2 et 7, dont les cibles ont été revues à la hausse au cours de la période de 2010-2012.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs<sup>33</sup>. Cette façon de faire permet de prendre en compte les particularités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation de nos clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

Le tableau 2 présente la répartition des cibles de résultats par CLE.

---

33 . Le lecteur qui désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition est invité à communiquer avec Emploi-Québec Laurentides.



Tableau 1  
Les indicateurs et les cibles de résultats préliminaires pour 2011-2012

Indicateurs ciblés		Résultats 2008-2009	Résultats 2009-2010	Résultats 11 premiers mois de 2010-2011	Cibles préliminaires 2011-2012
1.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	17 267	18 668	16 096	16 078
2.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	8 905	8 596	8 483	8 829
3.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	10 657	11 320	9 269	8 530
4.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	5 043	3 725	2 078 (10 mois)	3 372
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	4 664	4 669	4 547	4 897
6.	Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 791	1 748	1 877	2 030
7.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	600	713	698	549
8.	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) <sup>34</sup>	Non comparable	Non comparable	Non comparable	208
9.	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	3 125	2 939	2 916	3 689
10.	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	7,2 jours	7,5 jours	< 10 jours	<10 jours
11.	Ratio des plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec recommandation de modifications par 1000 ménages	2,1	1,8	1,5	< 1,85
12.	Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	17,5 %	23,5 %	25,2 %	< 21,0 %

34. Nouvel indicateur en 2011-2012. Il remplace le nombre d'ententes relatives au Programme d'apprentissage en milieu de travail.





**Tableau 2**  
**La répartition des cibles de résultats par CLE 2011-2012**  
 (incluant les cibles rattachées au Pacte pour l'emploi et au Plan emploi métropole)

		<i>CLE Lachute</i>	<i>CLE Mont-Laurier</i>	<i>CLE St-Jérôme</i>	<i>CLE Ste-Thérèse</i>	<i>CLE Mirabel</i>	<i>CLE Ste-Agathe</i>	<i>CLE St-Eustache</i>	<i>CLE Ste-Adèle</i>	<i>CSREC<sup>35</sup> ou Bureau régional</i>
1.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 258	1 565	3 632	3 478	848	1 615	2 439	1 243	0
2.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	692	860	1 993	1 909	466	887	1 338	683	0
3.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	466	632	2 012	1 970	627	933	1 351	539	0
4.	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	184	250	795	779	248	369	534	213	0
5.	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	548	520	1 473	771	163	433	671	318	0
6.	Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	227	216	611	320	67	180	278	131	0
7.	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	23	35	87	134	36	45	70	38	81
8.	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	408	372	1 039	546	119	319	480	406	0
9.	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	< 10 jours	

35. CSREC : Centre des services régionalisés d'emploi et de conformité.



**ANNEXE D**

**COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES**

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
<b>DUPLANTIE, JOHANNE</b> Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	<b>BEAULIEU, ALANA</b> Directrice des ressources humaines Quadco équipement inc. Saint-Eustache	<b>ALLAIRE, LISE</b> Directrice générale Commission scolaire de la Rivière-du-Nord Saint-Jérôme
<b>GOYER, DANIEL</b> Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	<b>CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN</b> Directeur général Orientech inc. Lachute	<b>BEAUREGARD, GASTON</b> Enseignant Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
<b>JETTÉ, LOUISE</b> Présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	<b>DUGRÉ, ÉRIC</b> Directeur général Promutuel Deux-Montagne Mirabel	<b>DUMOUCHEL, JOHANNE</b> Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute
<b>LACELLE, CLAUDETTE</b> Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	<b>LEBLANC, VÉRONIQUE, vice-présidente</b> Directrice générale Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville Saint-Thérèse	<b>GAUTHIER, STÉPHANE, président</b> Directeur Défi-Emploi Antoine-Labelle Mont-Laurier
<b>LACHAPELLE, JULIE</b> Deuxième vice-présidente Conseil central des Laurentides Saint-Jérôme	<b>PARENT, MIKE</b> Directeur général adjoint Paccar Sainte-Thérèse	<b>LAURIN, MONIQUE</b> Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
<b>LAROSE, DANIEL</b> Président Syndicat des Employés professionnels (FTQ) Blainville	<b>PELLETIER, ANNIE</b> Directrice des ressources humaines RDC Contrôle limitée Blainville	<b>TESSIER, SERGE</b> Directeur général Cégep de St-Jérôme Saint-Jérôme

Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
<b>OUELLET, Jean</b> Directeur régional MAMROT Saint-Jérôme	<b>LANGLOIS, LAURAINÉ</b> Directrice régionale MELS Laval, Laurentides, Lanaudière	<b>THÉRIALT, SERGE</b> Directeur MDEIE Saint-Jérôme	<b>TÉTREAU, SERGE</b> Directeur régional immigration MICC Laval, Laurentides, Lanaudière
Membre d'office et secrétaire du Conseil			
<b>PRÉVOST, LOUIS-ÉTIENNE</b> Directeur régional Emploi-Québec Saint-Jérôme			

#### Direction régionale

55, rue Castonguay, 2<sup>e</sup> étage  
Saint-Jérôme (Québec)  
J7Y 2H9  
Tél. : (450) 569-7575  
1 (800) 561-2687

#### CLE Saint-Jérôme

85, rue De Martigny Ouest, 1<sup>er</sup> étage  
Saint-Jérôme (Québec)  
J7Y 3R8  
Tél. : (450) 569-3075  
1 (800) 561-0692

#### CLE Saint-Eustache

367, boulevard Arthur-Sauvé, bur. 247  
Saint-Eustache (Québec)  
J7P 2B1  
Tél. : (450) 472-2311

#### CLE Mirabel / Saint-Janvier

13479, boulevard Curé-Labelle, bur. 205  
Mirabel, Saint-Janvier (Québec)  
J7J 1H1  
Tél. : (450) 979-2313

#### CLE Lachute

505, avenue Béthanie, bur. 303  
Lachute (Québec)  
J8H 4A6  
Tél. : (450) 562-8533  
1 (800) 263-2732

#### CLE Sainte-Thérèse

100, boulevard Ducharme, bur. 120  
Sainte-Thérèse (Québec)  
J7E 4R6  
Tél. : (450) 435-3667

#### CLE Sainte-Agathe

26, boulevard Morin  
Sainte-Agathe (Québec)  
J8C 2V6  
Tél. : (819) 326-5861  
1 (800) 567-8334

#### CLE Sainte-Adèle

400, boulevard Ste-Adèle  
Sainte-Adèle (Québec)  
J8B 2N2  
Tél. : (450) 229-6560  
1 (800) 363-7011

#### CLE Mont-Laurier

585, rue Hébert  
Mont-Laurier (Québec)  
J9L 2X4  
Tél. : (819) 623-4610  
1 (800) 567-4562