

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2000 - 2001

Emploi-Québec - Région de Québec

Direction de la planification

TABLE DES MATIÈRES

	page
INTRODUCTION	3
1. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	5
2. LES GRANDS DÉFIS ORGANISATIONNELS DE LA RÉGION.....	6
3. LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	9
3.1 La région de Québec : sa population, sa structure économique et ses entreprises	9
3.2 Évolution récente et perspectives du marché du travail de la région de Québec : les faits saillants	12
3.3 Le diagnostic régional	15
4. LES ENJEUX SOULEVÉS PAR LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	17
4.1 La restructuration de l'activité économique régionale.....	17
4.1.1 Rappel des orientations du PAR 1999-2000	17
4.1.2 Le contexte actuel	17
4.1.3 Les orientations retenues pour 2000-2001	18
4.2 La lutte aux disparités régionales	19
4.2.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000	19
4.2.2 La situation actuelle	19
4.2.3 Les orientations retenues pour 2000-2001	19
4.3 L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre : combler les emplois disponibles et accroître le niveau de compétences des sans-emploi	20
4.3.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000	20
4.3.2 La situation actuelle	20
4.3.3 Les orientations retenues pour 2000-2001	20
4.4 Le développement des partenariats d'intervention qui proposent l'intégration au marché du travail ou la mise en activité des clientèles qui sont en situation d'exclusion	21
4.4.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000	21
4.4.2 La situation actuelle	22
4.4.3 Les orientations retenues pour 2000-2001	22
5. TABLEAU DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2001	23
ENJEU 1 - La restructuration de l'activité économique régionale.....	24
ENJEU 2 - La lutte aux disparités régionales	25
ENJEU 3 - L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre	26
ENJEU 4 - Le développement des partenariats qui proposent l'intégration au marché du travail ou la mise en activité des clientèles qui sont en situation d'exclusion	27
5.1 Tableau des indicateurs de résultats	28
6. RÉPARTITION DES BUDGETS D'INTERVENTION DU FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES PAR REGROUPEMENTS DE MESURES	29
6.1 Détails de la répartition budgétaire entre les différentes unités administratives	29
6.2 Investissement budgétaire par regroupements de mesures	29
ANNEXE A : Liste des tableaux statistiques :	
Tableau 1- Population des MRC de la région de Québec et des municipalités de la Communauté urbaine de Québec, 1996	33
Tableau 2 Répartition de l'emploi selon les secteurs d'activité économique	34
Tableau 3- Taux de croissance de l'emploi dans les régions administratives du Québec	35
ANNEXE B : Zones prioritaires d'intervention du CRCDQ	36
ANNEXE C : Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail	38

Note : Le genre masculin utilisé dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

INTRODUCTION

La création d'Emploi-Québec, en avril 1998, s'inscrivait dans la démarche gouvernementale d'implantation des unités autonomes de services amorcée en 1994. Une unité autonome de services vise à réunir les conditions nécessaires pour favoriser une plus grande efficacité et une amélioration de la qualité des services à la clientèle. Elle se caractérise notamment par un nouveau processus d'allocation des ressources, un effort d'allègement des contrôles centraux et la mise en place d'un modèle de gestion par résultats. Emploi-Québec est dotée de directions régionales et offre des services dans des centres locaux d'emploi (CLE) à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise et aux entreprises, en partenariat avec des organismes voués au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et au développement local et régional.

L'unité autonome de services prend forme à partir de trois documents : l'entente de gestion, le plan d'action annuel et le rapport de gestion.

L'entente de gestion constitue le cadre de référence d'Emploi-Québec. Elle est convenue entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle décrit notamment Emploi-Québec, ses valeurs et ses services et détaille les responsabilités du ministre, des partenaires du marché du travail réunis au sein de la Commission et des conseils régionaux, du président de la Commission, du sous-ministre et du secrétaire général de la Commission. L'entente définit également le cadre de gestion propre à Emploi-Québec et identifie les indicateurs qui seront utilisés pour évaluer l'atteinte des cibles de résultats.

Le plan d'action annuel établit les stratégies, les priorités d'intervention et les moyens mis en œuvre par Emploi-Québec pour réaliser ses objectifs et atteindre ses cibles de résultats. Il comprend notamment : la problématique du marché du travail québécois, les orientations gouvernementales et ministérielles, les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, la répartition des ressources entre les régions ainsi que les cibles de résultats et les facteurs de contingence qui leur sont associés. Ce plan d'action est convenu entre le ministre et la Commission et est mis à jour annuellement. Il doit être adopté par le gouvernement du Québec, conformément à la Loi 150 créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend public le plan d'action annuel, de même que les plans d'action régionaux.

Il est important de mentionner que le Plan d'action régional constitue une responsabilité majeure du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces partenaires ont donc été étroitement associés à sa préparation, premièrement par le biais d'un sous-comité du conseil qui a suivi et validé les différentes étapes ainsi que les textes du plan d'action. La qualité de la collaboration des membres de ce sous-comité du conseil régional, composé de M^{mes} Ginette Gauthier, Micheline Grenier, Louise Lambert et Lise-Andrée Morin, mérite d'être soulignée. En effet, Emploi-Québec tient à les remercier pour les efforts et le temps fournis, de même que pour la qualité des commentaires et suggestions prodigués tout au long du processus d'élaboration.

Enfin, il convient de souligner que l'ensemble des membres du conseil ont également eu l'occasion de valider, de bonifier et d'adopter la présente planification au cours de ses séances du 15 décembre 1999 et du 8 février 2000.

Le Plan d'action régional 2000-2001 comprend six (6) sections. La première expose brièvement la mission d'Emploi-Québec, décrit ses principales clientèles et présente les services publics d'emploi qui y sont offerts. La seconde section décrit les défis organisationnels. Ces derniers représentent la vision, l'esprit, et la philosophie sous-jacente au développement des services publics d'emploi à moyen terme dans la région. Le lecteur trouvera, à la troisième section, un exposé succinct de la problématique régionale et territoriale du marché du travail. Les principales caractéristiques du marché du travail de la région de Québec et de ses composantes sont décrites afin de comprendre dans quel contexte se situe l'action du service public d'emploi et, surtout, à quels problèmes il convient d'accorder une attention particulière.

La quatrième section présente les grands enjeux d'intervention qui découlent des problématiques de la région, alors que la cinquième présente, pour chacun de ces enjeux, les stratégies d'intervention proposées, de même que les cibles de résultats fixées pour l'année. La sixième et dernière section traite des méthodes de répartition des ressources financières, d'abord de la répartition des budgets entre les centres locaux, puis des choix budgétaires de la région parmi les grandes catégories de mesures disponibles à Emploi-Québec.

Le lecteur constatera que le Plan d'action régional 2000-2001 s'inscrit dans une logique de continuité relative par rapport au plan de l'année précédente, tant en ce qui touche la forme que le contenu du document. Bien entendu, son contenu a été ajusté afin de tenir compte de l'évolution de la problématique régionale ainsi que des leçons tirées de l'expérience des années antérieures.

Une nouveauté fondamentale a été introduite dans le mode de planification 2000-2001. Par contre, ce changement a eu peu d'impact visible sur la forme du Plan d'action régional. En effet, une attention particulière a été apportée à la dimension budgétaire afin d'éviter aux clientèles d'avoir à

revivre des situations fâcheuses comme celles connues en 1999-2000. Ainsi, en plus des scénarios budgétaires présentés à la section 6 du document, il convient de préciser que l'ensemble des choix régionaux et locaux ont préalablement fait l'objet d'un exercice de simulation comptable, permettant de procéder à certains ajustements et de confirmer, en partie du moins, leur réalisme en fonction des contraintes budgétaires imparties à la région.

D'autre part, il est important de souligner que le PAR 2000-2001 s'inscrit dans une logique de complémentarité entre les planifications locales et la planification régionale. À cet égard, chaque Centre local d'emploi a été appelé à produire une programmation de ses activités locales pour 2000-2001. Ces programmations locales, qui doivent également être acceptées par le conseil régional, constituent une source importante d'informations pour l'élaboration du Plan d'action régional.

De plus, Emploi-Québec, par son réseau de centres locaux d'emploi, est invitée à associer les partenaires des centres locaux de développement (CLD) à son processus de planification, de même qu'à contribuer à la préparation du plan d'action pour l'économie et l'emploi du CLD. Il est important de souligner que les acteurs régionaux des deux réseaux, tout en reconnaissant que le présent processus de planification constitue un temps privilégié pour formaliser de tels échanges, ont convenu que ce rôle d'aviseurs qu'ils jouent l'un envers l'autre doit s'exercer de façon continue à travers des contacts fréquents.

En terminant, il est essentiel d'insister sur la volonté des partenaires régionaux du marché du travail de voir cette planification influencer l'action du réseau d'Emploi-Québec dans la région. Il s'agit d'un cadre suffisamment souple pour que les acteurs régionaux soient en mesure de saisir les opportunités qui se présenteront au cours de l'année et de les traduire, en cohérence avec les grands objectifs du plan d'action, en stratégies émergentes. Des efforts de diffusion et de suivis devront toutefois être consentis pour que l'on puisse dire, au terme de la prochaine année, que cette démarche de planification en aura été une placée sous le signe des actions et des résultats concrets, pour le développement de notre région et le mieux-être de nos concitoyennes et concitoyens.

1 LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de stimuler l'emploi, d'en promouvoir le développement et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Emploi-Québec offre ses services aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises.

La mise en œuvre des services d'Emploi-Québec s'effectue en concertation avec les représentants des milieux patronaux, syndicaux et communautaires. À cet effet, Emploi-Québec alloue des ressources pour renforcer et soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail, afin qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions avantageuses pour la main-d'œuvre québécoise.

Par ses interventions, Emploi-Québec cherche à contrer l'exclusion sociale et professionnelle qui menace une partie de la population et qui constitue un frein au développement économique et social. Trois groupes de services sont offerts :

- l'information sur le marché du travail, qui contribue à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes oeuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ;
- les services de placement, qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, en donnant accès à des emplois et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants ;
- Les mesures actives d'emploi s'articulent autour des cinq axes d'interventions suivants : *préparation, insertion, maintien, stabilisation et création d'emplois*.
 1. **la préparation à l'emploi** qui répond notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de counselling, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique ;
 2. **l'insertion en emploi** qui comprend, entre autres, des subventions salariales à l'embauche et des aides à l'acquisition d'habiletés et d'expériences professionnelles ;
 3. **le maintien en emploi** qui inclut les services d'aide à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, l'aménagement et la réduction du temps de travail et la mise en place des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises ;
 4. **la stabilisation de l'emploi** qui propose aux secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et à ceux qui offrent du travail à temps partiel ou précaire des aides financières, techniques et conseils pouvant être utilisés pour allonger, de manière récurrente, la durée d'emploi ;
 5. **la création d'emplois** qui met à la disposition des demandeurs d'emploi et des travailleurs autonomes des aides à la formation ou, dans certains cas, un soutien du revenu transitoire. De plus, afin de les aider à franchir les obstacles à la création d'emplois, des aides financières, techniques et conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation.

Depuis le 1^{er} avril 1998, Emploi-Québec dessert la région de Québec à partir d'une direction régionale et d'un réseau de onze centres locaux d'emploi (Annexe B) qui sont répartis sur la base des territoires des municipalités régionales de comté (MRC), dans les milieux ruraux et d'arrondissements dans les milieux urbains. Les citoyennes et les citoyens peuvent alors recevoir dans un même lieu physique des services de sécurité du revenu et des services publics d'emploi, incluant le service de placement.

2 LES DÉFIS ORGANISATIONNELS

Avant d'aborder, de façon spécifique, les éléments de la problématique régionale ainsi que les enjeux qu'entend se fixer Emploi-Québec dans la région pour la prochaine année, il est important de dégager la vision, l'esprit et la philosophie sous-jacente au développement des services publics d'emploi à moyen terme dans la région.

Il est important de préciser que cet exercice de vision ne concerne pas les éléments de gestion interne à Emploi-Québec, mais plutôt ceux qui se rapportent directement à la prestation de services à la clientèle. Ce choix traduit le rôle que doit jouer un document public de planification régionale et donc, des thèmes qu'il convient d'aborder dans un tel contexte. Il est reconnu toutefois que ces questions de gestion d'Emploi-Québec sont également très prioritaires et sont traitées dans le cadre d'une autre démarche.

Les défis organisationnels de la région s'articulent autour de cinq axes prioritaires :

- A. Refaire l'image corporative d'Emploi-Québec
- B. Améliorer la gestion des services publics d'emploi
- C. Améliorer la prestation de services aux clientèles
- D. Consolider et arrimer le partenariat avec les partenaires régionaux et locaux
- E. Utiliser de façon plus efficace et efficiente les mesures actives d'aide à l'emploi

A. Refaire l'image corporative d'Emploi-Québec

Les difficultés qu'a connues Emploi-Québec au cours de l'année 1999-2000 et la médiatisation dont elles ont fait l'objet ont miné considérablement la crédibilité de cette jeune organisation. L'amélioration de cette crédibilité est nécessaire pour amener la clientèle à faire appel aux services d'Emploi-Québec autant que pour renforcer le réseau de partenaires nécessaire au développement d'une intervention main-d'œuvre efficace.

Emploi-Québec entend donc travailler à regagner la confiance des partenaires régionaux et locaux dont l'apport est essentiel à la bonne marche du service public d'emploi. De plus, une des difficultés spécifiques qui a été régulièrement soulevée l'an dernier a trait aux disparités observées dans le traitement accordé à certains clients dans les différents centres locaux de la Communauté urbaine de Québec (CUQ). On convient donc de développer des moyens qui permettront d'harmoniser davantage les services sur le territoire de la CUQ.

Il ne s'agit toutefois pas d'uniformiser la prestation de services et de laisser tomber la marge de manœuvre et les possibilités de modulation des mesures et services accordés aux CLE, en vue de pouvoir s'ajuster rapidement aux différentes situations rencontrées. Emploi-Québec doit cependant s'efforcer de développer davantage de cohérence dans les processus d'analyse et de prises de décision qui sous-tendent cette faculté d'ajustement aux différentes situations. L'objectif est d'assurer aux différentes clientèles, non pas un traitement égal, puisque celui-ci ne serait pas approprié aux particularités de chaque situation, mais bien un traitement plus équitable.

Enfin, Emploi-Québec entend mener des actions qui contribueront à faire du Centre local d'emploi (CLE) la plaque tournante de sa localité, en ce qui touche les questions de développement de l'emploi et du marché du travail. Il s'agit de faire en sorte que le CLE devienne de plus en plus un incontournable dans sa collectivité, une instance visible et fréquentée par la population et les entreprises locales lorsqu'elles sont aux prises avec des préoccupations de main-d'œuvre et d'emploi.

B. Améliorer la gestion des services publics d'emploi

Si la crise vécue en 1999-2000 a rendu nécessaire le défi de l'image d'Emploi-Québec, elle a également fait ressortir la complexité de la gestion entourant les services publics d'emploi. Un des effets positifs de ces difficultés est qu'Emploi-Québec a pu, au cours de cette période, se doter d'outils de planification et de contrôle des budgets et des cibles de résultats. On doit cependant reconnaître que, bien que ces outils constituent un progrès notable, nous sommes toujours en attente d'un véritable tableau de bord permettant de rendre compte efficacement de l'ensemble des activités des CLE.

Emploi-Québec entend donc poursuivre et améliorer les suivis de gestion relatifs aux budgets d'intervention de même qu'aux cibles de résultats. Il convient de développer davantage de rigueur dans cette gestion en vue d'un meilleur service aux différentes clientèles du réseau.

Cette rigueur dans la gestion doit être introduite dès l'étape de planification, notamment par le biais d'un exercice de planification et de simulation permettant de valider le réalisme budgétaire de la planification 2000-2001. Tout au long de l'année, des exercices de suivis combinant les données budgétaires et le suivi des cibles de résultats seront réalisés dans cet objectif d'améliorer la gestion des services publics d'emploi.

C. Améliorer la prestation des services à la clientèle

Toujours dans le but de supporter la stratégie visant à améliorer l'image corporative d'Emploi-Québec, il sera également primordial de s'attarder à la prestation des services à la clientèle et ce, tant en ce qui touche les entreprises que les individus. La recherche d'une qualité des services optimale pour les citoyens et citoyennes qui s'adressent à Emploi-Québec est appelée à devenir une préoccupation de premier plan pour l'ensemble de nos équipes.

D'une part, en ce qui touche les services aux personnes, le développement des services d'information sur le marché du travail et la promotion des services offerts dans les salles multiservices des CLE constituent deux éléments majeurs dans une perspective d'amélioration des services. On sait, en effet, que ces services sont susceptibles de répondre aux besoins manifestés par une très large part de la clientèle d'Emploi-Québec.

La nouvelle approche d'intervention auprès des personnes, qui fait actuellement l'objet d'une formation relativement poussée auprès de chacun des intervenants des CLE, contribuera également grandement à ce défi. Cette approche et cette formation, en plus de fournir un cadre d'intervention et d'analyse auprès des clientèles-individus, contribuent au développement des habiletés relationnelles des intervenants d'Emploi-Québec.

Enfin, un accent particulier devra être accordé au développement des services offerts aux entreprises. Ces services ont dû être mis en veilleuse au cours de la dernière année, les budgets disponibles ayant été surtout canalisés aux services aux personnes. Or, les services aux entreprises sont appelés à jouer un rôle clé dans la diversification de l'économie régionale, de même que dans les approches d'appui à la création et au maintien en emploi. Il sera donc important de procéder à un certain rattrapage de ce côté. Par ailleurs, en rapport avec les besoins des entreprises, on devra surveiller de près la sortie de la politique d'Emploi-Québec en matière de placement. Il est à prévoir qu'il faudra faire la promotion des services publics de placement auprès des entreprises.

D. Consolider et arrimer le partenariat avec les partenaires régionaux et locaux

On a déjà souvent affirmé que l'emploi constituait un bien collectif et qu'à ce titre, son développement devait mobiliser un large éventail de partenaires. Ce principe est d'ailleurs à la source même de l'organisation d'Emploi-Québec, comme en témoigne sa structure de participation. Emploi-Québec reconnaît que l'action gouvernementale doit englober et associer les partenaires du secteur privé, les organisations vouées au développement économique, le milieu de l'éducation, les organismes externes et les organismes communautaires, pour ne citer que ces quelques exemples.

Si ces différents lieux de partenariats sont formellement reconnus, il importe de travailler activement à les consolider et à accentuer les arrimages entre l'apport que peuvent fournir ces réseaux de partenaires et l'action d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec entend donc consolider le partenariat avec les institutions d'enseignement, notamment dans la recherche d'une complémentarité accrue des financements accessibles par le biais du ministère de l'Éducation (MEQ) et ceux disponibles dans le réseau main-d'œuvre. De plus, des arrimages devront être développés afin d'améliorer le retour sur l'investissement consenti par Emploi-Québec dans le dossier de la formation, notamment par un meilleur suivi aux participants.

Du côté des CLD, le partenariat relatif à la mesure Soutien au travail autonome (STA) a déjà été établi et des contacts continus en ce sens devront être poursuivis. Par ailleurs, le rôle d'aviseurs que les deux réseaux sont appelés à jouer l'un envers l'autre doit déborder le cadre des opérations de planification annuelle autour duquel il a surtout été concentré jusqu'à présent. On vise à ce que des contacts continus puissent être entretenus en ce sens. De plus, le développement de l'intervention d'Emploi-Québec auprès des entreprises en développement ou en maintien des emplois impliquera des arrimages fréquents avec le réseau des CLD. Ces arrimages visent notamment l'objectif de diversification de l'économie régionale et le développement d'une intervention préventive lorsqu'on pressent, dans une entreprise, l'émergence de menaces à l'emploi. Notons à ce chapitre qu'un partenariat similaire devra être consolidé auprès du ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC).

Par ailleurs, au cours de la dernière année, des instances formelles de partenariat ont été mises en place avec les organismes externes d'aide à l'emploi de la région (forum des ressources externes) et les organismes communautaires. Emploi-Québec a l'intention de consolider également ces deux réseaux de partenaires dans l'optique d'une compréhension mutuelle des missions et des attentes respectives de ces acteurs, de même que dans le développement d'une complémentarité et d'une efficacité accrue des interventions de chacun.

E. Utiliser de façon plus efficace et efficiente les mesures actives d'aide à l'emploi

Le statut particulier d'Emploi-Québec comme unité autonome de services lui impose un cadre de gestion par lequel il doit rendre compte de l'utilisation faite des ressources que l'État lui confie pour le développement de l'emploi. Le gouvernement formule donc à Emploi-Québec des attentes très précises en matière de résultats qui supposent la recherche d'un retour optimal sur l'investissement consenti par le biais de résultats concrets pour les citoyens et les citoyennes du territoire placé sous sa responsabilité.

Un enjeu majeur qui découle de cette attente gouvernementale est certes la nécessité d'utiliser la mesure qui sera appropriée pour répondre aux problématiques présentées spécifiquement par les différentes personnes qui font appel aux services d'Emploi-Québec. Deux outils peuvent particulièrement contribuer à l'atteinte de cet objectif d'offrir la bonne mesure à la bonne personne, au bon moment.

Emploi-Québec est à mettre en place un dispositif de repérage qui permettra de déterminer, à partir de certains indicateurs socio-démographiques, le niveau de risque de chômage prolongé d'une personne, en vue d'agir de façon préventive auprès de ses clientèles. Le dispositif de repérage facilitera donc le ciblage des personnes qui nécessitent une intervention plus poussée d'Emploi-Québec.

D'autre part, si le repérage permet de cibler les personnes qui ont besoin d'une intervention préventive plus poussée, l'approche d'intervention actuellement en implantation à Emploi-Québec permettra de mieux faire ressortir la nature de l'assistance qui sera la plus appropriée pour répondre à la problématique spécifique de la personne rencontrée. L'approche d'intervention cherche autant à développer les habilités de l'ensemble des intervenants d'Emploi-Québec en rapport avec la relation d'aide de courte durée, que de fournir un cadre de référence qui permet d'identifier rapidement les domaines d'employabilité qui devraient être développés chez une personne donnée. Cette approche permettra donc de proposer des services et des mesures mieux appropriés aux personnes rencontrées et donc d'utiliser plus efficacement ces mesures et services.

3 LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1 LA RÉGION DE QUÉBEC : SA POPULATION, SA STRUCTURE ÉCONOMIQUE ET SES ENTREPRISES

La région de Québec couvre une superficie de 19 285 km carrés qui se répartit sur la rive nord du Saint-Laurent, de la municipalité de Grondines à celle de Baie-Sainte-Catherine. Ce vaste territoire présente une structure administrative et politique relativement complexe qui compte 12 circonscriptions électorales provinciales¹, 7 comtés fédéraux², 6 municipalités régionales de comté (MRC)³, une communauté urbaine⁴, 79 municipalités et une communauté amérindienne⁵. Emploi-Québec dessert la région à partir de onze centres locaux d'emploi qui sont situés à Donnacona, Sainte-Foy, Québec⁶, Loretteville, Charlesbourg, Beauport, Sainte-Anne-de-Beaupré, Baie-Saint-Paul et La Malbaie (carte 1).

La démographie : une population en mal de croissance

En mai 1996, les recenseurs ont dénombré un peu plus de 633 500 personnes dans la région de Québec. Ce nombre représente 8,9 % de l'ensemble de la population québécoise et une hausse d'environ 17 660 individus par rapport à 1991. L'analyse des statistiques du recensement révèle aussi que Québec est la troisième région la plus peuplée du Québec et que sa croissance démographique est plus faible que celle du Québec. En fait, le taux de croissance qu'elle a présenté entre 1991 et 1996 s'est élevé à 2,9 %, alors qu'il s'élevait à 3,5 % dans l'ensemble du Québec. En outre, ce même taux de croissance est presque deux fois plus bas que celui qui a été constaté entre les recensions de 1986 et 1991 (5,0 %).

Tableau 1 : Évolution de la population dans les villes de la CUQ, dans les MRC de la région de Québec et dans l'ensemble du Québec, 1991-1996

Ville / MRC	Population 1991	Population 1996	Variation 1991/1996	Importance relative en 1996
Québec	167 972	167 634	-0,2	26,5
Beauport	69 158	72 920	5,4	11,5
Sainte-Foy	71 133	72 330	1,7	11,4
Charlesbourg	70 792	70 942	0,2	11,2
Val-Bélair	17 181	20 176	17,4	3,2
L'Ancienne-Lorette	15 242	15 895	4,3	2,5
Saint-Augustin-de-Desmaures	12 680	14 771	16,5	2,3
Loretteville	14 219	14 168	-0,4	2,2
Cap-Rouge	14 105	14 163	0,4	2,2
Sillery	12 519	12 003	-4,1	1,9
Vanier	10 833	11 174	3,1	1,8
Saint-Émile	6 916	9 889	43,0	1,6
Lac-Saint-Charles	7 521	8 540	13,5	1,3
Communauté urbaine de Québec	490 271	504 605	2,9	79,7
MRC de Portneuf	43 175	45 185	4,7	7,1
MRC La Jacques-Cartier	23 285	24 819	6,6	3,9
MRC La Côte-de-Beaupré	21 211	21 632	2,0	3,4
MRC de Charlevoix-Est	17 413	16 941	-2,7	2,7
MRC de Charlevoix	13 322	13 233	-0,7	2,1
MRC L'Île-d'Orléans	6 938	6 892	-0,7	1,1
Ensemble des MRC	125 344	128 702	2,7	20,3
Région de Québec	615 844	633 511	2,9	100,0
Ensemble du Québec	6 895 963	7 138 795	3,5	100,0

La région de Québec est plus âgée que celle du Québec. Sa moyenne d'âge, qui s'établit à 38 ans, est en effet plus élevée que celle de la population du Québec qui atteint 36,9 ans. D'autres données démographiques indiquent, par ailleurs, que la population régionale vieillit plus rapidement que celle de la province. Ce phénomène est particulièrement manifeste lorsque nous observons l'évolution récente de la pyramide d'âges et que nous constatons que la proportion de personnes ayant entre 0 et 14 ans a chuté dramatiquement entre 1986 et 1996 (4,1 %). Pendant la même période, l'importance relative de cette catégorie de citoyens augmentait de 2,3 % dans l'ensemble du Québec.

¹ Charlesbourg, Charlevoix, Chauveau, Dubuc (partie Sagard), Jean-Talon, La Peltrie, Limoilou, Louis-Hébert, Montmorency, Portneuf (partie), Taschereau, Vanier.
² Beauport—Montmorency—Côte-de-Beaupré—Île-d'Orléans, Charlesbourg, Charlevoix, Louis-Hébert, Portneuf, Québec et Québec-Est
³ Portneuf, La Jacques-Cartier, L'Île-d'Orléans, La Côte-de-Beaupré, Charlevoix et Charlevoix-Est
⁴ La Communauté urbaine de Québec.
⁵ Wendake.
⁶ On retrouve trois CLE dans la ville de Québec. Ils sont situés dans les quartiers centraux, à Duberger et à Limoilou.

La population régionale se répartit dans 79 municipalités qui sont elles-mêmes regroupées dans six MRC et une communauté urbaine. Les entités administratives les plus peuplées sont concentrées sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec (CUQ), plus précisément à Québec, Beauport, Sainte-Foy et Charlesbourg. Ces quatre villes regroupent, à elles seules, plus de 61 % de la population régionale. Avec 45 185 habitants, c'est la MRC de Portneuf qui est la plus peuplée, alors que la MRC de L'Île-d'Orléans est de loin la moins peuplée avec ses 6 900 habitants.

Entre 1991 et 1996, la croissance démographique s'est inégalement répartie dans les localités de la région. Quarante-quatre municipalités ont vu leur population s'accroître, alors que 35 autres voyaient leur effectif rester stable ou diminuer. Les augmentations les plus significatives se sont produites dans les villes qui ceignent le nord et l'ouest de Québec et dans la MRC de La Jacques-Cartier. Elles ont été particulièrement remarquables à Saint-Émile, Val-Bélair, Saint-Augustin-de-Desmaures, Lac-Saint-Charles, Sainte-Brigitte-de-Laval et Fossambault-sur-le-Lac. La décroissance de la population a affecté la majorité des municipalités des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, de même que quelques localités des secteurs nord et ouest de Portneuf.

La scolarité : la population la plus scolarisée du Québec

Globalement, la population de la région demeure toujours plus scolarisée que celle de l'ensemble du Québec. La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient un diplôme d'études secondaires, s'élevait à 70,8 %. Il s'agit d'une amélioration de presque trois points de pourcentage par rapport au recensement précédent. Ce taux est aussi nettement supérieur à celui de l'ensemble de la province qui ne dépassait pas 65 %.

Tableau 2 : Proportion des personnes de 15 ans et plus qui possèdent au moins un certificat d'études secondaires

Ville / MRC	%
Saint-Émile	71,7
Val-Bélair	69,8
Saint-Augustin-de-Desmaures	81,1
Lac-Saint-Charles	65,5
Beauport	70,5
L'Ancienne-Lorette	76,7
Vanier	50,6
Sainte-Foy	82,8
Cap-Rouge	89,2
Charlesbourg	73,7
Québec	68,8
Loretteville	71,2
Sillery	85,0
Communauté urbaine de Québec	73,0
MRC La Jacques-Cartier	73,9
MRC de Portneuf	60,0
MRC La Côte-de-Beaupré	63,4
MRC L'Île-d'Orléans	67,7
MRC de Charlevoix	51,4
MRC de Charlevoix-Est	53,8
Région de Québec	70,8
Ensemble du Québec	64,5

Source : Statistique Canada, Recensement 1996

Toujours en 1996, la répartition régionale du niveau de scolarité révélait toutefois que certains territoires faisaient moins bonne figure. C'était notamment le cas des MRC périphériques de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de Portneuf, de La Côte-de-Beaupré et de la municipalité de Vanier qui affichaient des taux de « diplômentation » inférieurs à 65 %. Le taux de « diplômentation » était également très faible dans les quartiers centraux de Québec; il n'y dépassait pas 57 %.

La structure industrielle : prédominance de l'activité tertiaire

La région de Québec est toujours l'une des plus « tertiariées » du Québec. Sa structure économique est principalement basée sur les activités gouvernementales et les services. En effet, les administrations publiques, l'enseignement, les services médicaux et sociaux génèrent, à eux seuls, 32 % de l'emploi régional total. Les autres services importants sont les commerces de gros et de détail (52 300 emplois), les services aux entreprises (25 700 emplois), l'hébergement et la restauration (23 500 emplois).

L'importance relative des secteurs liés aux activités gouvernementales a toutefois diminué sensiblement au cours de la dernière décennie. Alors qu'ils étaient responsables de 36,4 % des emplois de la région en 1991, ces mêmes secteurs en généraient 34,2 % en 1996. Le programme de départs assistés qui a prévalu dans la fonction publique québécoise et dans les secteurs de l'enseignement et des services sociaux, en 1996 et 1997, a certainement accentué cette tendance.

Si on le compare à celui des autres régions du Québec, le secteur manufacturier est peu développé dans l'économie régionale. À peine 9 % de l'emploi régional se retrouve dans ce secteur, alors qu'à l'échelle québécoise, il occupe environ 19 % de la main-d'œuvre. Les industries manufacturières les plus importantes sont celles de l'imprimerie et de l'édition (3 900 emplois), des aliments et des boissons (3 900 emplois), du bois (3 800 emplois), des pâtes et du papier (3 000 emplois), des produits manufacturiers divers (2 400 emplois) et des produits métalliques (2 100 emplois).

Enfin, le secteur primaire qui regroupe l'agriculture, l'exploitation forestière et les carrières embauche, pour sa part, 5 600 personnes et la construction à peu près 9 400.

Tableau 3 : Répartition des emplois selon le territoire, 1998

	Primaire %	Manufacturier %	Construction %	Tertiaire %	Total %
Communauté urbaine de Québec	0,5	7,6	4,3	87,6	100,0
MRC La Jacques-Cartier	1,2	1,2	3,4	94,2	100,0
MRC de Portneuf	6,6	28,9	4,2	60,3	100,0
MRC La Côte-de-Beaupré	6,5	16,5	8,9	68,1	100,0
MRC L'Île-d'Orléans	37,5	5,6	9,4	47,4	100,0
MRC de Charlevoix	5,7	8,1	6,7	79,5	100,0
MRC de Charlevoix-Est	6,5	9,7	4,8	79,0	100,0
Région de Québec	1,3	8,6	4,4	85,6	100,0

Les municipalités et les MRC de la région ne présentent pas toutes la même structure d'activité économique. En fait, si c'est la présence des services gouvernementaux et commerciaux qui caractérise le mieux l'économie de la CUQ, c'est l'industrie manufacturière qui domine celle de Portneuf. Les secteurs de la transformation, notamment ceux des pâtes et papier, du sciage, de l'alimentation, des produits métallurgiques et de la machinerie occupent plus de 19 % de la main-d'œuvre portneuvienne.

Pour l'essentiel, c'est la vocation touristique des deux MRC de Charlevoix qui est confirmée par les plus récentes statistiques. En effet, les données locales que nous avons à notre disposition font nettement ressortir que 15 % de la population active locale s'y concentre et que la plupart des projets créateurs d'emplois y sont associés (ex. : rénovation du Manoir Richelieu et du Casino). Les autres industries dominantes sont, par ordre décroissant d'importance, l'industrie manufacturière, le commerce de détail, la santé et les services sociaux.

Enfin, l'économie des trois autres MRC, à savoir La Côte-de-Beaupré, L'Île-d'Orléans et La Jacques-Cartier, est typique des localités limitrophes des grands centres urbains. En ce sens, elles se présentent à la fois comme des banlieues qui vivent au rythme de la Communauté urbaine de Québec et comme des milieux qui tentent de participer, de façon originale, à l'économie de l'ensemble du Québec. Cette situation génère une activité économique basée sur le commerce de détail, la construction, le tourisme et l'agriculture.

Les entreprises : un nombre important de postes vacants

L'activité économique régionale est générée par un peu moins de 24 000 entreprises. Ces dernières se concentrent évidemment sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec (CUQ) qui en compte 19 250. Sur la base du nombre d'entreprises, la MRC de Portneuf est la deuxième en importance avec 1 682. Elle est suivie des MRC de La Côte-de-Beaupré (755), de Charlevoix-Est (725), de Charlevoix (660), de La Jacques-Cartier (505) et de L'Île-d'Orléans (367).

En général, les entreprises de la région sont de petite taille. Soixante-quatre pour cent d'entre elles emploient entre 1 et 4 salarié(s) et tout près de 90 % en engageant moins de 20. On ne dénombre en fait que 430 entreprises de plus de 100 employés et ces dernières fournissent de l'emploi à 49 % de la main-d'œuvre régionale.

Tableau 4 : Répartition des établissements selon le territoire, 1998

	1 à 4 employés	5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 et plus employés	Total
Communauté urbaine de Québec	62,1	27,2	6,4	2,2	2,0	100,0
MRC La Jacques-Cartier	74,1	19,2	4,0	1,4	1,4	100,0
MRC de Portneuf	69,5	22,7	4,9	1,8	1,0	100,0
MRC La Côte-de-Beaupré	69,4	22,1	6,0	1,2	1,3	100,0
MRC L'Île-d'Orléans	77,4	18,3	3,8	0,5	0,0	100,0
MRC de Charlevoix	68,1	25,6	4,8	0,9	0,6	100,0
MRC de Charlevoix-Est	65,2	25,7	7,2	1,0	1,0	100,0
Région de Québec	63,6	26,3	6,2	2,0	1,8	100,0

Les enquêtes que nous avons menées auprès de leurs dirigeants montrent que *les entreprises de la région présentent un excellent potentiel de création d'emplois*. Nos recherches permettent, en effet, de croire qu'un dirigeant sur cinq prévoit accroître l'effectif de son entreprise au cours des prochaines années et que 29 % d'entre eux se proposent d'embaucher du personnel. Ces mêmes établissements ont tout près de 4 000 postes vacants et ils éprouvent des difficultés de recrutement pour les deux tiers de ces derniers. Les intentions d'embauche impliquent, pour leur part, 11 000 postes.

Nos recherches nous ont également permis de préciser un certain nombre de phénomènes qui doivent, à notre avis, être considérés par les intervenants en développement de la main-d'œuvre. Nous profitons de l'occasion pour en énumérer quelques-uns :

- Le recrutement de personnel qualifié s'impose comme le principal problème de gestion des ressources humaines dans les établissements de la région;
- Seulement 9 % des établissements de la CUQ et 27 % des établissements des MRC périphériques recourent aux services publics de placement lorsqu'ils recrutent du personnel;
- Ces mêmes services publics de placement sont beaucoup plus utilisés dans les MRC périphériques, puisque près de 30 % des établissements les utilisent.
- Les journaux, la recommandation des employés et les contacts personnels des dirigeants apparaissent comme les principales sources de recrutement;
- La formation en entreprise est devenue une pratique courante dans la région, puisque pas moins de 86 % d'entre elles en offrent;
- Les moyens de formation les plus couramment utilisés sont le « coaching » ou la formation sur le tas.
- Une forte proportion des entreprises permettent à leurs employés de suivre une formation *extra-muros* et remboursent les dépenses qu'ils ont encourues;
- Seulement le tiers des employeurs connaissent les mesures et services offerts par Emploi-Québec.

3.2 ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE QUÉBEC : LES FAITS SAILLANTS

L'analyse des grands indicateurs et certaines statistiques nous laissent perplexes quant à l'évolution récente et future du marché du travail de la région de Québec. En effet, si les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) montrent que l'année 1998 a été exceptionnelle sur le plan de l'emploi, elles indiquent, par ailleurs, assez clairement que le marché du travail régional est en voie de connaître une année 1999 assez misérable. Or, cette tendance très négative, qui est contraire à celle que l'on rencontre dans l'ensemble du Québec, n'est pas tout à fait conforme à nos recherches sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre ni à l'examen des fichiers administratifs de l'assurance-emploi et de l'assistance sociale. *Ces recherches et cet examen ont plutôt tendance à démontrer que le marché du travail présente encore un certain dynamisme*. Examinons un peu plus en détail comment s'expriment ou se concrétisent ces mouvements contradictoires.

Bilan de l'année 1998 : la croissance de l'emploi atteint un niveau record

L'année 1998 a été exceptionnelle sur le plan de l'emploi dans la région de Québec. Elle s'est en effet soldée par une croissance nette de 13 400 emplois, ou 4,7 % de plus, par rapport à l'année 1997. Il s'agit là d'un niveau de croissance inégalé depuis 1987 qui a porté à tout près de 300 000 le nombre de personnes qui occupaient un emploi.

La performance du marché régional du travail a compté pour près de 20 % de l'ensemble des emplois créés au Québec. Toutes proportions gardées, elle a positionné la région de Québec au deuxième rang des régions les plus performantes du Québec, tout juste derrière celle des Laurentides et relativement loin devant les régions de la Montérégie et de Montréal.

La forte augmentation de l'emploi s'est manifestée dès le début de l'année, poursuivant du même coup sur la lancée qui s'était amorcée au cours des derniers mois de 1997. Le premier trimestre s'est soldé par un gain moyen de 10 100 postes, ou 3,6 %, par rapport au même trimestre de 1997. On peut aussi affirmer que la croissance s'est maintenue à un niveau exceptionnel tout au long de l'année, puisque la situation a été tout aussi intéressante au printemps, alors que la région connaissait une hausse de 7 700 emplois. Le trimestre estival a été marqué par la création d'un nombre record d'emplois, 22 000, et nous en avons compté 14 000 de plus au cours de l'automne.

C'est cette croissance généralisée de l'emploi et les augmentations de la population de 15 ans et plus et de la population active qui expliquent l'amélioration importante de la plupart des grands indicateurs du marché du travail en 1998. Le très faible accroissement de la population de 15 ans et plus (0,5 %) a ainsi joué un rôle important dans l'augmentation de 2,2 points du taux d'emploi. À la fin de 1998, ce taux, qui mesure la proportion de personnes en âge de travailler occupant un emploi, s'établissait à 54,8 %. L'augmentation plus sensible de la population active, qui représente la main-d'œuvre disponible sur un territoire, permettait, pour sa part, au taux d'activité d'augmenter de 1,3 point et de passer à 60,7. Toutes proportions gardées, cette dernière statistique positionnait notre région au huitième rang des régions les plus actives du Québec.

Le nombre de chômeurs et le taux de chômage ont continué à diminuer dans la région. En fait, après avoir atteint un sommet « historique » de 41 500 en 1996, le nombre de chômeurs est, en effet, passé à 37 000 en 1997 et à 32 200 l'année dernière. Cette baisse importante a entraîné une diminution tout aussi spectaculaire du taux de chômage qui s'est établi à 11,5 % en 1997 et à 9,8 % en 1998. Il s'agit là du quatrième plus faible taux de chômage présenté par les régions du Québec.

L'examen de la répartition sectorielle de l'emploi révèle enfin que la performance remarquable du marché du travail de la région de Québec a été principalement attribuable aux secteurs qui sont liés au développement des technologies, au commerce et au tourisme. C'est ainsi que l'on retrouve, parmi les plus importants créateurs d'emplois, les services aux entreprises, le commerce de détail, le secteur manufacturier, les cabinets de médecins et de dentistes, les communications et les services publics, l'hébergement et la restauration. À l'opposé, d'autres secteurs ont enregistré des pertes nettes d'emplois et les plus importants pour la main-d'œuvre régionale sont sans contredit les finances, les assurances et les affaires immobilières et la construction.

Cette très forte vitalité du marché régional a également entraîné une baisse considérable du nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs au travail (PAAT) et de prestataires de l'assistance-emploi (PAE). En effet, les statistiques relatives au PAAT révèlent que tout au long de l'année 1998 la région avait compté une moyenne de 32 473 prestataires de l'assurance-emploi, soit 14,4 % de moins qu'en 1997. Un peu plus de 57 % de ces derniers étaient des hommes, 53 % avaient entre 25 et 44 ans et près de 20 % résidaient dans les MRC de Portneuf, de Charlevoix et de Charlevoix-Est. L'examen du Bulletin sur la clientèle prestataire d'assurance-emploi - région de Québec révèle également que, de façon générale (70 %), les PAAT occupaient un emploi exigeant peu ou pas de spécialisation avant leur demande de soutien. De l'avis des analystes de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), cette donnée représente un bon indicateur du faible niveau de scolarité des PAAT.

En décembre 1998, la région comptait 28 874 prestataires de l'assistance-emploi (PAE) qui étaient en mesure d'intégrer le marché du travail à court et à moyen termes. Ce total représente une diminution de 8,7 % par rapport au même mois de 1997. Les PAE étaient, en moyenne, âgés de 38,5 ans et 27 % d'entre eux avaient moins de 30 ans. Comme on doit s'y attendre, la très grande majorité d'entre eux (84,5 %) résidaient sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec. On peut également signaler que les PAE semblent nettement moins scolarisés que le reste de la population, puisque seulement 20 % d'entre eux sont identifiés comme détenteurs d'un diplôme d'études secondaires.

Les neuf premiers mois de 1999 : un recul marqué de l'emploi sans conséquence négative sur le volume de clientèle

L'examen des plus récentes statistiques de l'Enquête sur la population active (EPA) tend à démontrer que nous assistons, depuis le début de l'année 1999, à un renversement de tendance qui a été aussi significatif qu'inattendu. Les neuf premiers mois de l'année ont, en effet, été caractérisés par une diminution nette de 1 800 emplois, ou de 0,6 %, par rapport à la même période de 1998. La région de Québec a compté une moyenne de 296 900 emplois, ce qui représente tout de même le deuxième plus haut total de la décennie.

Sur le plan de l'emploi, la région de Québec est donc allée à contre-courant du mouvement qui a été perçu au Québec et dans la plupart de ses régions. Le nombre d'emplois générés dans l'ensemble du Québec, de janvier à septembre 1999, s'est en effet élevé à 69 900 emplois, ce qui correspond à un accroissement de 2,1 %, comparativement à l'année 1998. En outre, sa performance positionne notre région avec celles de Laval et du centre du Québec dans le peloton des régions déficitaires en matière de création d'emplois.

C'est au printemps que le ralentissement du marché régional du travail a commencé à se faire sentir. Le premier trimestre s'est en effet terminé avec une augmentation appréciable de 6 500 emplois, ou 2,3 %. Le volume d'emplois s'est très légèrement élevé de 1 700, ou 0,6 % au deuxième trimestre et il a chuté de 13 700, ou 4,4 %, au troisième trimestre. Notons que cette dernière contre-performance n'a pas eu d'équivalent ailleurs au Québec.

Même si les données sectorielles de l'EPA doivent être interprétées avec énormément de circonspections⁷, nous croyons qu'elles montrent assez justement que la baisse importante du niveau régional d'emplois est principalement attribuable aux mauvaises performances des secteurs des administrations publiques, du commerce et des services d'enseignement. La léthargie du secteur des « services professionnels, techniques et scientifiques » et le léger recul de celui de l'hébergement et de la restauration n'y seraient également pas étrangers. Soulignons par ailleurs que sans l'apport important de la construction, de la fabrication et des soins de santé et assistance sociale, la contraction de l'emploi aurait été beaucoup plus marquée.

La population active, qui représente la main-d'œuvre disponible sur un territoire donné, a connu un glissement identique à celui de l'emploi. L'analyse des données trimestrielles révèle que sa progression s'est, en effet, stabilisée au même niveau qu'en 1998 au cours du premier trimestre (0,1 %). Elle a, par la suite, connu un léger recul au cours du deuxième trimestre (- 0,2 %) et son effectif a chuté de façon importante au troisième trimestre (- 3,8 %). Notons qu'une baisse de la population active traduit généralement un ralentissement du marché du travail⁸.

L'effet conjugué des diminutions de la population active et de l'emploi a entraîné une diminution moyenne de 7,7 % du nombre de chômeurs. Le nombre de ces derniers est ainsi passé à 30 300, ce qui permet d'établir à 9,3 % le taux de chômage régional pour les neuf premiers mois de l'année. Par rapport à la même période de 1998, ce pourcentage est inférieur de 0,6 point de pourcentage.

Comme nous le précisons plus haut, le fléchissement du marché régional du travail n'a pas eu d'impacts négatifs sur les volumes de clientèle de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi. Le nombre de PAAT a, en effet, continué de chuter significativement. En passant d'une moyenne de 33 600 à 27 450 (18,3 %), il a ainsi diminué davantage que l'année précédente (13,1 %). Le nombre de prestataires adultes de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi a aussi diminué considérablement. Il s'élevait, en juin dernier, à 27 829 personnes et il était, par le fait même, en baisse de 8,9 % par rapport au même mois de 1998. Cette diminution était, toutes proportions gardées, presque identique à celle qui s'était produite entre les mois de juin 1997 et 1998 (9,0 %).

Les perspectives : le marché régional du travail devrait se réactiver à partir du deuxième trimestre de l'an 2000

Lorsque sera venu le temps de faire le bilan de l'année 1999, nous devrions établir que la région aura compté une moyenne de 295 700 personnes en emploi, puisque si nous nous fions aux données historiques, le recul de l'emploi devrait encore se poursuivre pendant le quatrième trimestre de 1999. Il nous apparaît important de signaler que même si ce total correspond à une baisse de 3 800 emplois par rapport à 1998, il n'en représentera pas moins le deuxième plus haut volume d'emplois de la décennie.

En outre, comme cela se passe généralement lorsque l'activité économique ralentit, nous devrions aussi constater que la population active aura diminué sensiblement par rapport à l'année dernière. Cette diminution devrait, en effet, être de l'ordre de 1,6 %, ou 5 400 personnes, et elle devrait fixer le volume de main-d'œuvre disponible aux alentours de 326 000 personnes. Ces évolutions du nombre d'emplois et de la population active devraient enfin nous permettre de constater que le nombre moyen de chômeurs a diminué de 1 700 par rapport à 1998 et que le taux de chômage annuel moyen a été de 9,4 %, en baisse de trois dixièmes de point par rapport à 1998.

⁷ À cause de la taille de l'échantillon, les données régionalisées de l'EPA sont entachées d'une importante marge d'erreurs.

⁸ Il nous apparaît intéressant de signaler que, règle générale, l'évolution de la population suit un comportement qui est assez typique. Les experts s'entendent, en effet, pour avancer que la population active est très sensible à la conjoncture économique. Son volume aurait ainsi tendance à diminuer en période de ralentissement économique et à augmenter en période de croissance. C'est la perception qu'ont les sans-emploi de leurs chances d'intégrer le marché du travail qui conditionneraient leur comportement sur le marché du travail. Ils auront ainsi tendance à se décourager et à cesser de rechercher un emploi lorsque le marché du travail est difficile. À l'inverse, ils recommenceront leur recherche d'emploi lorsque les perspectives d'emplois s'amélioreront.

Il y a tout lieu de croire que *le marché régional du travail se réactivera au début de l'an 2000*. Nous pensons, en effet, que l'économie de la région, et tout particulièrement le secteur de la fabrication, devrait alors continuer de tirer avantage de la vigueur des économies américaines et ontariennes. La région devrait également profiter du développement des secteurs liés aux technologies de l'information, à la photonique et à l'industrie pharmaceutique. La hausse des dépenses publiques dans les domaines de la santé et de l'éducation, la stabilisation de l'emploi dans la fonction publique de même que les importants investissements effectués dans les secteurs manufacturiers (ex. : Produits forestiers Alliance) et dans celui de l'hébergement (projets d'hôtels) devraient également insuffler un certain essor économique à la région. Les nombreux chantiers des quartiers centraux de Québec participeront également à cette revivification.

Tableau 5 : Estimations et prévisions des grands indicateurs du marché du travail, région de Québec, 1997-2000

Indicateurs	1997 (e)	1998 (p)	1999 (p)	2000 (p)
Population (000)	543,7	546,4	549,4	552,4
var. %		0,5	0,5	0,5
Population active (000)	323,0	331,7	326,6	331,4
var. %		2,7	-1,5	1,5
Emploi (000)	286,1	299,5	295,7	300,0
var. %		4,7	-1,3	1,5
Chômage (000)	37,0	32,2	30,6	31,4
var. %		-13,0	-5,0	2,6
Population inactive (000)	220,7	214,7	223,2	221,1
var. %		-2,7	4,0	-0,9
Taux d'activité (%)	59,4	60,7	59,4	60,0
var.		2,2	-1,3	0,6
Taux de chômage (%)	11,5	9,7	9,4	9,5
var.		-15,7	-0,3	0,1
Taux d'emploi (%)	52,6	54,8	53,8	54,3
var.		4,2	-1,0	0,5

Note : (p) : Prévisions conjointes des Centres de ressources humaines du Canada de Québec et de Sainte-Foy et de la Direction de la planification d'Emploi-Québec, région de Québec.

Nous croyons aussi que *le dynamisme de l'activité touristique et des secteurs de la fabrication devrait également permettre une distribution de la croissance dans l'ensemble de la région* et assurer, par le fait même, une augmentation intéressante de l'emploi dans les MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de la Côte-de-Beaupré et de Portneuf.

Plus précisément, la conjoncture favorable devrait permettre *la création de 4 300 emplois au cours de la prochaine année*. Bien qu'elle soit beaucoup moins considérable que celle de 1998, cette augmentation devrait apparaître d'autant plus appréciable qu'elle permettra à *la région de Québec d'atteindre le cap des 300 000 emplois pour la première fois de son histoire*.

Cette tendance à la hausse du niveau d'emplois est d'ailleurs confirmée par l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre* que nous avons effectuée au printemps dernier et une récente étude du Conference Board. On se rappellera que notre enquête avait clairement mis en évidence que 29 % des dirigeants d'entreprises de la Communauté urbaine de Québec prévoyaient embaucher du personnel et accroître, par le fait même, leur effectif de salariés au cours des deux prochaines années. L'étude du Conference Board est, en fait, beaucoup plus optimiste, puisque ses auteurs prévoient la création de 8 000 emplois dans la région métropolitaine de Québec.

Par ailleurs, le faible taux de croissance démographique et le comportement typique de la population active nous incitent à projeter une faible croissance de la population adulte (0,6 %) et une augmentation relativement importante de la population active (1,6 %).

Tout indique également que le taux de chômage ne passera pas sous la barre des 9 %, puisque de toute évidence la croissance de l'emploi ne réussira pas à absorber totalement celle de la population active. La région devrait ainsi connaître une augmentation de 2,4 %, ou 800, du nombre de chômeurs. Selon nous, *le taux de chômage régional devrait de toute évidence légèrement augmenter et s'établir à 9,5 %, proportion qui est quasiment identique à celle de 1998*.

3.3 LE DIAGNOSTIC RÉGIONAL

L'évolution récente du marché du travail donne à penser que la croissance connaît présentement un léger temps d'arrêt dans la région de Québec. Notre lecture de la conjoncture économique laisse, en effet, croire que contrairement à ce que nous pensions en

début d'année, le développement de l'emploi a connu certaines ratées. De toute évidence, ces dernières ont encore été attribuables à la trop grande dépendance qu'entretient le marché régional du travail à l'endroit des secteurs de l'administration publique, du commerce et des secteurs financés par l'État ou les fonds publics.

Ainsi, il semble bien qu'en dépit de progrès sensibles et notables, l'objectif que se sont donné les intervenants économiques régionaux, en matière de diversification de l'économie, ne soit pas encore atteint. En fait, tout indique que les problèmes qu'imposaient encore au mitan de la décennie, la crise budgétaire gouvernementale, la rationalisation significative de l'effectif gouvernemental et la trop grande importance des secteurs non orientés vers les marchés et les clientèles extérieurs, ne soient pas encore totalement résolus. Le marché régional du travail semble encore extrêmement sensible aux variations de l'emploi dans le secteur public et à l'effet d'entraînement que ces dernières exercent sur plusieurs secteurs de services.

Nous croyons donc, comme la majeure partie des membres de la communauté régionale, que *les efforts de restructuration de l'activité économique doivent se poursuivre*. Il apparaît, dans cette perspective, encore évident que nous devons continuer de miser sur la technologie, le tourisme, les industries manufacturières exportatrices et l'organisation de nouveaux gisements d'emplois dans les secteurs de l'économie sociale et des services aux personnes⁹. C'est d'ailleurs la bonne performance de plusieurs de ces secteurs qui a permis à la région de maintenir un niveau d'emplois plus qu'appréciable au cours de l'année qui s'achève, soit le deuxième plus haut niveau de la décennie. Nous sommes, par surcroît, en mesure de croire que *l'apport de ces secteurs aurait été plus marqué si une forte proportion d'entreprises qui les composent avaient réussi à combler avec la main-d'œuvre régionale leurs milliers de postes vacants*.

Parce que les prévisionnistes sont de l'avis que ces secteurs présentent encore un potentiel extrêmement important et que nos données semblent le confirmer, nous pensons qu'il faut continuer de tout mettre en œuvre pour en accélérer la croissance et le développement. Or, dans cette perspective, tout indique *qu'une connaissance plus approfondie des caractéristiques de la demande¹⁰ et de l'offre¹¹ de main-d'œuvre et le soutien au démarrage et au développement des entreprises sont encore des orientations qui doivent être privilégiées dans le cadre d'une intervention active sur le marché du travail*.

Même si l'avenir apparaît relativement prometteur, nous sommes en outre convaincus qu'un certain nombre de secteurs et d'entreprises continueront de connaître des difficultés. Ces secteurs auront ainsi besoin d'une intervention structurée et préventive pour maintenir leur niveau d'emplois. Ces efforts consacrés au maintien en emploi pourront prendre la forme de l'aménagement du temps de travail, de comité d'adaptation de la main-d'œuvre et de soutien à la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, *l'exclusion du marché du travail d'une part appréciable de nos concitoyens s'impose toujours comme un des principaux éléments de la problématique régionale du marché du travail*. Selon toute vraisemblance, le nombre de ces exclus devrait encore approcher les 30 000 à l'aube du nouveau millénaire et il nous apparaît important d'intervenir, de façon prioritaire, sur les facteurs ou les obstacles qui empêchent leur intégration sur le marché du travail. En fait, il nous semble tout indiquer de profiter de la relative période de prospérité qui s'annonce pour mettre de *l'avant un plan d'action qui vise à solutionner les problèmes d'intégration des personnes qui sont les plus défavorisées sur le plan de l'emploi*. Ce type d'interventions serait d'autant plus justifié qu'il apparaît de plus en plus évident que les entreprises de la région doivent composer avec un nombre croissant de difficultés de recrutement de personnel et que l'appariement entre cette demande de main-d'œuvre et certaines catégories de sans-emploi semble encore possible.

Les données contenues dans les fichiers administratifs nous permettent de cerner quelques éléments de problématique bien précis. En effet, on peut être certain que la très grande majorité d'entre eux ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires. Il semble tout aussi évident qu'un grand nombre habitent les localités périphériques et quelques quartiers bien délimités des cités centrales. On peut aussi prévoir que l'intensité des problèmes d'intégration au marché du travail d'une bonne part des chômeurs est renforcée par une longue période d'inactivité. Enfin, on peut présager qu'une importante proportion sont âgés de moins de 30 ans, ou chefs de famille monoparentale, ou handicapés ou encore membres d'une communauté ethnique.

⁹ Les services incluent des activités tels l'assistance aux personnes confinées à leur domicile, la défense de l'environnement, le recyclage, le gardiennage, etc.

¹⁰ La demande réfère aux employeurs, à leurs besoins en matière de main-d'œuvre, à leurs exigences d'embauche, etc.

¹¹ C'est l'ensemble des personnes qui occupent un emploi ou qui en recherchent un qui constitue l'offre de main-d'œuvre. Nous croyons que la connaissance approfondie et prospective de cette dernière devrait également inclure les finissants des réseaux d'enseignement secondaire, collégial et universitaire.

4 LES ENJEUX SOULEVÉS PAR LA PROBLÉMATIQUE RÉGIONALE ET TERRITORIALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Notre lecture de la conjoncture économique régionale nous amène à considérer que la planification régionale 2000-2001 devrait s'articuler autour de quatre principaux enjeux régionaux. Ces derniers sont tirés des priorités définies l'année dernière dans le cadre du plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec. On se rappellera, en effet, que le PAR 1999-2000 proposait d'organiser l'intervention autour des trois éléments de problématique suivants : le manque de diversification de l'économie régionale, la lutte aux disparités régionales et l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. De plus, un nouvel élément s'y ajoutait afin de contrer la difficulté d'insertion des clientèles particulièrement défavorisées sur le plan de l'emploi.

À notre avis, il ne reste qu'à actualiser les enjeux soulevés par les problématiques régionales déjà démontrées et de bonifier le développement des partenariats d'intervention qui proposent l'intégration au marché du travail et l'insertion sociale des clientèles qui sont en situation d'exclusion.

4.1 LA RESTRUCTURATION DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE RÉGIONALE

4.1.1 Rappel des orientations du PAR 1999-2000

L'année dernière, les partenaires régionaux du marché du travail proposaient de structurer l'intervention d'Emploi-Québec en matière de diversification de l'économie régionale, en fonction de la *Stratégie de la diversification économique de la Capitale* qui a été déposée en juin 1998. Ils avaient alors recommandé de lier les priorités régionales aux bases économiques ou aux secteurs basiques identifiés dans cette même stratégie. Cinq bases économiques devaient être prioritairement appuyées par les actions et les ressources d'Emploi-Québec. Il s'agit : 1) de l'enseignement, de la recherche et du développement de la haute technologie, 2) du secteur manufacturier et celui de la construction, 3) de la production et la diffusion culturelles, 4) du tourisme et 5) des autres services.

Pour compléter ce type d'intervention qui vise le développement d'entreprises et la création d'emplois, les partenaires du marché du travail considéraient aussi qu'Emploi-Québec devait accorder une attention particulière à la consolidation des secteurs qui n'ont pas été « priorités » dans la stratégie de diversification, tels le commerce, le transport, l'agriculture, etc. Ils avaient suggéré, dans cette perspective, *de maintenir les interventions préventives*, notamment celles qui proposaient le maintien en emploi des salariés travaillant dans les secteurs d'activité en déclin et dans les entreprises en difficulté.

4.1.2 Le contexte actuel

Nous croyons que cette orientation devrait être, à peu de chose près, reconduite dans le plan d'action régional 2000-2001. En fait, il semble tout au plus nécessaire *de réactualiser les priorités sectorielles en fonction de la nouvelle délimitation des activités basiques qui a été proposée par les intervenants régionaux*. On se rappellera que ces bases ou ces secteurs se définissent essentiellement comme des activités économiques qui drainent, à partir d'autres régions ou pays, « de l'argent neuf »¹² sur un territoire donné. On leur associe généralement les activités manufacturières exportatrices, le tourisme et les activités des sièges sociaux ou des bureaux régionaux de compagnies ou d'organismes qui produisent des services pour l'extérieur de la région. En outre, plusieurs experts s'entendent pour avancer que ce sont les secteurs basiques qui, par leur effet multiplicateur, permettent d'accélérer le développement économique et la création d'emplois. Selon les plus récentes estimations, ce type d'activité génère un peu plus du tiers des emplois de la région métropolitaine de Québec et de la région économique (03) de Québec.

La nouvelle délimitation compte trois bases ou regroupements sectoriels. *Le premier est celui de la haute technologie*. On lui associe les principaux secteurs technologiques de la région, c'est-à-dire le biomédical, l'optique et la photonique, les technologies de l'information et le nutraceutique. Le développement de ces secteurs s'appuie sur la présence d'un nombre croissant de chercheurs et de scientifiques et sur une formation universitaire et technique de haut niveau, de même que sur le démarrage et le financement d'entreprises. On reconnaît également qu'ils peuvent avoir d'importantes retombées pour la main-d'œuvre moins spécialisée lorsque les activités et les projets de recherche génèrent des activités manufacturières.

Le secteur touristique constitue le deuxième pôle de la stratégie de développement de la Capitale. On lui associe une partie des industries du transport des personnes, de l'hébergement et de la restauration. Selon les estimations de Tourisme-Québec, de l'Office du tourisme et des congrès de la Communauté urbaine de Québec (OTCCUQ) et de l'Association touristique régionale de Charlevoix, l'activité touristique fournit tout près de

¹² Gouvernement du Québec, *Stratégie de diversification économique de la Capitale*. Politique relative à la Capitale nationale, Québec, 1998, p. 21.

23 000 emplois dans les régions de Québec et de Charlevoix et son potentiel annuel de croissance est supérieur à 10 % au cours des prochaines années. En outre, le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) estime qu'elle représente 38 % des emplois basiques de la région.

Le troisième pôle de développement réunit les activités culturelles. On reconnaît généralement que ces activités ont un poids économique supérieur à un milliard de dollars et qu'elles génèrent directement et indirectement 10 000 emplois. L'actualisation du potentiel de ce secteur est étroitement associée à la spécificité culturelle de la région, à ses attraits touristiques et à la croissance de l'industrie du multimédia.

Il apparaît nécessaire de souligner que les secteurs basiques ne sont pas les seuls à présenter un bon potentiel de création d'emplois. En fait, tout indique que d'autres secteurs profiteront des retombées économiques générées par les industries de la haute technologie, du tourisme et de la culture et verront, par le fait même, augmenter significativement leur niveau d'emplois. Dans cette perspective, les activités qui présentent le plus fort potentiel sont sans contredit le commerce et les services rendus aux personnes et à la collectivité¹³.

4.1.3 Les orientations retenues pour 2000-2001

Par souci de cohérence avec les ministères et les organismes publics et surtout parce que la Politique relative à la Capitale nationale fait l'objet d'un large consensus auprès des partenaires sociaux de la région, Emploi-Québec entend poursuivre ses efforts en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le cadre de la stratégie de diversification proposée par le gouvernement du Québec. Il apparaît, dans cette perspective, essentiel d'adopter l'approche de diversification de l'économie en l'adaptant le plus possible aux réalités locales.

Nous avons constaté, au cours de la dernière année, que les intervenants d'Emploi-Québec auraient avantage à mieux connaître la Stratégie de diversification économique de la Capitale. Afin de remédier à cette situation, nous pensons qu'il est devenu nécessaire d'informer les ressources d'Emploi-Québec sur les particularités de la dite stratégie et de leur permettre de s'approprier un modèle de « priorisation » qui tienne davantage compte de l'importance et de la nature des activités basiques. Ces ressources devront également collaborer avec les organismes régionaux et locaux dans la promotion de la nouvelle approche de diversification économique et le support aux activités qui en proposent l'actualisation.

Afin d'appuyer le plus efficacement possible la stratégie de diversification, nous croyons qu'il deviendra bientôt nécessaire d'y greffer une stratégie de développement de la main-d'œuvre adaptée aux secteurs de la haute technologie, du tourisme et de la culture. L'élaboration de cette stratégie devra évidemment impliquer l'ensemble des intervenants concernés et elle devra permettre des prévisions plus précises sur les nouveaux besoins en main-d'œuvre, de même que l'identification des métiers, des professions et des compétences qui seront en demande.

Le développement de la stratégie de développement des ressources humaines pourra également s'appuyer sur une approche sectorielle régionale. Il suffira, dans cette perspective, de compléter les travaux amorcés cette année et d'évaluer, avec nos partenaires et les intervenants régionaux, la pertinence de créer des milieux de concertation et d'actions propres aux secteurs basiques et à celui des services aux personnes et à la collectivité. On se rappellera que nous avons participé à la mise sur pied de la Table sectorielle régionale des technologies de l'information en 1999 et que nous avons établi des contacts avec des intervenants touristiques et culturels. Ces interventions pourraient ainsi préciser, à l'échelle régionale, les moyens à mettre en œuvre pour appuyer le développement de la main-d'œuvre dans les secteurs priorités.

Les partenaires du marché du travail considèrent enfin qu'Emploi-Québec devra compléter ses interventions en matière de diversification économique, en accordant une attention particulière à la consolidation des secteurs en déclin et des entreprises à risque. Ils suggèrent d'y poursuivre les interventions préventives (Comité d'adaptation de la main-d'œuvre) et celles qui proposent une alternative aux licenciements collectifs (l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'adaptation de la main-d'œuvre aux changements qui se produisent dans les milieux de travail, le reclassement des travailleurs, etc.). Dans cette perspective, le développement d'un outil de repérage de secteurs et des entreprises en difficulté pourrait s'avérer intéressant.

¹³ Par services rendus aux personnes et à la communauté, on entend plus particulièrement des activités tels l'assistance aux personnes confinées à leur domicile, le gardiennage, la protection de l'environnement, etc.

4.2 LA LUTTE AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

4.2.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000

L'année dernière, Emploi-Québec avait retenu trois orientations dans le cadre de cet enjeu. Les partenaires du marché du travail avaient, en effet, convenu d'organiser l'ensemble des interventions menées dans le cadre de cet enjeu autour de l'exercice d'identification des localités et des territoires en dépérissement que le Conseil régional de concertation et de développement de Québec (CRCDQ) devait effectuer en 1999.

Emploi-Québec s'était également engagée à arrimer ses interventions à celles des centres locaux de développement (CLD) et à participer aux tables de concertation locales et régionales. Ses ressources humaines devaient enfin encourager la réalisation, à l'échelle locale, de projets structurants de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et de l'entrepreneuriat.

4.2.2 La situation actuelle

Cette année encore, il semble approprié de poursuivre la lutte aux disparités régionales et locales puisque le récent exercice d'identification des zones prioritaires d'intervention a démontré que, malgré une amélioration sensible de leur situation socio-économique, plusieurs localités de la région ne sont pas très performantes sur le plan de la croissance démographique, de la création d'emplois et des revenus. Voici, brièvement résumés, les principaux constats qui peuvent être tirés des récents travaux du CRCDQ¹⁴.

Après avoir subdivisé la région en 91 zones ou territoires et appliqué son modèle d'identification des zones prioritaires d'intervention, le CRCDQ a identifié 36 territoires en difficulté dans la région 03¹⁵. Dix-neuf d'entre eux sont considérés comme des « milieux très fortement défavorisés » (type 1), 13 comme des « milieux fortement défavorisés » (type 2) et 4 comme des « milieux défavorisés » (type 3).

L'ensemble des territoires prioritaires regroupent 26 % de la population de la région, soit 165 290 habitants. Ceux de « type 1 » rassemblent 13 % de cette même population régionale, tandis que les zones de « type 2 » et de « type 3 » en accueillent respectivement 9 % et 4 %.

La répartition régionale de ces territoires montre qu'on en dénombre **13** dans les MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est, **3** dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, **1** dans la MRC de L'Île-d'Orléans, **1** dans la MRC de La Jacques-Cartier et **8** dans la MRC de Portneuf. Pour sa part, la Communauté urbaine de Québec (CUQ) en compte **8**. On peut aussi constater que les zones prioritaires d'intervention rassemblent la totalité des citoyens des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, un peu moins de 52 % de la population de Portneuf, 38 % de celle de La Côte-de-Beaupré et 33 % de celle de L'Île-d'Orléans. On y retrouve enfin 20 % de la population de la CUQ et à peine 4 % de celle de la MRC de La Jacques-Cartier.

4.2.3 Les orientations retenues pour 2000-2001

Au cours de la prochaine année, les interventions conduites par les ressources d'Emploi-Québec dans le cadre de cet enjeu devraient s'articuler autour de trois principales orientations. Nous devons tout d'abord mentionner que la répartition régionale des budgets devrait rendre compte de ces zones prioritaires puisque les sommes consacrées au développement de la main-d'œuvre sont, elles aussi, réparties en fonction de la performance économique des territoires desservis par les CLE. Comme on pourra le constater plus loin, 80 % de cette répartition est, en effet, conditionnée par le poids démographique des territoires de CLE, le nombre de prestataires de l'assistance-emploi, de l'assurance-emploi et de personnes en emploi. Il est donc permis de croire que les territoires « défavorisés » de Charlevoix, de Portneuf et des zones urbaines se verront octroyer un budget qui est supérieur à celui que leur aurait assuré leur poids démographique. Ces territoires bénéficieront ainsi d'une certaine forme de péréquation. Il semble également impératif que les plans d'actions des centres locaux d'emploi (CLE) tiennent compte de l'exercice d'identification des zones prioritaires d'intervention du Conseil régional de concertation et de développement de Québec (CRCDQ).

Dans un deuxième temps, des efforts seront évidemment effectués en étroite collaboration avec les organismes locaux et cette collaboration sera, comme l'année dernière, assurée par la participation des ressources humaines d'Emploi-Québec aux tables de concertation régionales et locales. Les ressources financières allouées dans cette dernière perspective devraient prioritairement servir à la mise sur pied et à la réalisation de projets structurants de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

¹⁴ La liste des zones prioritaires d'intervention est présentée à l'annexe B.

¹⁵ CRCDQ, *Zones prioritaires d'intervention de la région de Québec*, Québec, septembre 1999, 26 p.

Enfin, parce qu'Emploi-Québec n'a pas pour mission d'assumer le leadership en matière de développement local, l'allocation des ressources pourrait ainsi viser le support des organismes du milieu dans le développement de l'entrepreneuriat individuel, collectif et communautaire. Dans cette dernière perspective, la mise en place de la structure de guichets multiservices à l'entrepreneuriat étant complétée, l'arrimage des interventions des CLE aux planifications proposées par les dix centres locaux de développement (CLD) de la région et aux opérations courantes de ces derniers s'imposera toujours. On se rappellera qu'en plus de s'imposer comme les guichets multiservices, les CLD ont également le mandat d'élaborer les plans locaux d'action pour l'économie et l'emploi (PLAEE). Ces plans devraient orienter l'action d'Emploi-Québec et particulièrement celle des CLE qui devraient les soutenir par une stratégie adaptée de développement de la main-d'œuvre.

4.3 L'INADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE : COMBLER LES EMPLOIS DISPONIBLES ET ACCROÎTRE LE NIVEAU DE COMPÉTENCES DES SANS-EMPLOI

4.3.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000

En 1999, les partenaires du marché du travail ont proposé le développement de la connaissance du marché du travail et l'augmentation du volume de formation professionnelle et technique pour résorber le problème d'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ils avaient alors suggéré d'articuler la connaissance du marché du travail autour d'un cycle de production qui proposait des enquêtes régionales sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre et des portraits de clientèles et de territoires.

Pour réussir à augmenter le volume de formation professionnelle, il avait été convenu de mettre à contribution tous les types de formation et d'activités connus (temps plein, temps partiel, formation sur mesure, apprentissage, alternance, secondaire, collégiale, universitaire, etc.) et de les proposer tant aux chercheurs d'emploi qu'aux personnes en emploi. Cette orientation devait également s'appuyer sur des évaluations systématiques de même que sur une collaboration étroite avec le réseau régional d'enseignement.

4.3.2 La situation actuelle

Les travaux que nous avons effectués au cours de la dernière année nous ont permis de préciser davantage la nature des déséquilibres régionaux de main-d'œuvre. En effet, comme nous le précisons un peu plus haut, tout indique qu'un nombre croissant d'entreprises de la région s'apprêtent à augmenter leur effectif et qu'une proportion importante d'entre elles éprouvent des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée. Nous pouvons, en effet, établir que 29 % des établissements de la région allaient connaître une croissance de leur effectif au cours de la prochaine année.

Nos estimations permettent aussi d'établir que ces établissements comptaient 4 000 postes vacants et que près des deux tiers de ces derniers étaient en difficulté de recrutement. En outre, tout indique que les dirigeants d'entreprises de la région éprouvaient surtout des difficultés à recruter du personnel effectuant des tâches liées à la vente, à l'informatique et à l'activité touristique. Enfin, ce sont les établissements des secteurs manufacturiers et ceux qui emploient moins de 50 salariés qui affichaient, toutes proportions gardées, le plus de postes vacants.

Par ailleurs, tout indique que le redressement attendu du marché du travail, au cours des premiers mois de l'an 2000, devrait accentuer ou à tout le moins maintenir les déséquilibres de main-d'œuvre que nos enquêtes ont permis de préciser. On s'attend ainsi à ce que les 4 300 postes qui viendront s'ajouter à l'emploi régional permettent de réaffirmer l'importance que jouent les secteurs et, par voie de conséquence, les emplois liés à la haute technologie, aux industries manufacturières et au tourisme dans l'économie régionale.

4.3.3 Les orientations retenues pour 2000-2001

Afin de résorber le plus possible les déséquilibres régionaux de main-d'œuvre, il apparaît tout d'abord nécessaire et essentiel de mettre sur pied un dispositif de repérage des clientèles qui tienne davantage compte de leur profil et de leurs caractéristiques. Il faudra également tout mettre en œuvre pour mieux connaître les emplois qui sont offerts par les entreprises de la région. Nous espérons permettre l'intégration au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes sans emploi en finançant des activités qui permettent le relèvement de leurs compétences et de leur niveau de qualifications.

Au cours de la prochaine année, la mise en opération du dispositif de repérage et de référence de nos clientèles constitue certainement la clé de voûte de notre intervention en matière d'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ce dispositif vise un objectif ambitieux. Il cherche à proposer la bonne mesure et le bon service à la bonne personne, au bon moment, en identifiant de façon précoce les personnes qui courent un risque élevé de chômage de longue durée et celles qui sont en mesure d'occuper un emploi

en demande. Ce système a été expérimenté dans trois CLE l'année dernière et les consultations effectuées auprès des personnes qui ont participé à l'expérience suggèrent fortement d'en généraliser l'utilisation à l'ensemble des CLE du territoire.

Il sera également impératif et nécessaire de maintenir et de bonifier les interventions liées à la production et à la diffusion de la connaissance du marché du travail. La réalisation de cet objectif pourrait encore s'articuler autour du cycle de production qui a été proposé en 1997¹⁶. Afin d'y arriver, il faudra vraisemblablement poursuivre son implantation en rendant opérationnels les observatoires locaux d'emplois (OLE)¹⁷. La diffusion rapide aux intervenants et aux citoyens des résultats des enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre devrait être considérée comme prioritaire. Il apparaît, à cet effet, impératif de produire et de rendre accessibles des outils d'information tels que les ateliers sur le marché du travail, les salles multiservices, des listes d'emploi en demande et d'employeurs potentiels, etc. On devra également élargir les canaux de diffusion de l'information sur le marché du travail en utilisant Internet et le réseau des organismes multiplicateurs.

Si l'intégration au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes sans emploi doit être assurée par le financement d'activités de formation professionnelle et technique, il semble nécessaire d'intégrer ce type d'intervention dans un cadre de concertation qui implique l'ensemble des intervenants en matière de développement de la main-d'œuvre. Il apparaît approprié, dans cette perspective, de reconnaître le rôle joué par certains de nos partenaires dans la résolution des problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande de main d'œuvre et de consolider notre partenariat avec les membres du Forum régional des organismes externes en les impliquant davantage dans le choix des actions.

Il semble tout aussi indiqué d'améliorer la coordination entre le réseau d'enseignement et Emploi-Québec. Celle-ci pourra ainsi permettre de proposer à la main-d'œuvre de la région une offre de formation plus efficace et plus efficiente.

Parce que les démarches de formation sont généralement très exigeantes pour les participants et à cause des sommes importantes qu'elles impliquent, nous pensons que ce volet de notre intervention aurait intérêt à être bonifié par des relances systématiques. En plus de s'imposer comme d'excellents outils d'information sur le marché du travail, ces dernières devraient nous permettre de mesurer rapidement si les objectifs des interventions ont été atteints. Elles pourraient également constituer un excellent moyen de rétroaction pour les ressources des CLE. Pour l'année qui vient, nous proposons de limiter les évaluations aux activités qui ont pour objectif l'intégration au marché du travail.

Nous pensons enfin que l'intégration au marché du travail du plus grand nombre possible de chômeurs passe par une implication accrue des entreprises dans les initiatives publiques de promotion de l'emploi et dans les services publics de placement. Les interventions qui nous apparaissent, dans cette perspective, les plus prometteuses sont : l'organisation d'activités locales et régionales qui permettent un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (ex. : Foire de l'emploi, forum, cours dédiés, l'alternance travail-études, les stages) et l'application de la stratégie nationale en matière de services de placement qui devrait être rendue publique au cours de la prochaine année.

4.4 LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS D'INTERVENTION QUI PROPOSENT L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL OU LA MISE EN ACTIVITÉ DES CLIENTÈLES QUI SONT EN SITUATION D'EXCLUSION

4.4.1 Rappel des objectifs du PAR 1999-2000

Au plan d'action régional 1999-2000, les partenaires du marché du travail avaient jugé opportun de développer un cadre d'intervention adapté aux clientèles particulièrement défavorisées sur le plan de l'emploi. Ils avaient alors proposé de développer le partenariat avec les organismes et les institutions qui interviennent auprès des clientèles spécifiques, d'assurer le financement des services qui sont offerts par ces mêmes organismes et d'encourager les initiatives en consacrant des ressources financières à la réalisation de projets novateurs qui proposent l'intégration au marché du travail par la remise en action des clientèles qui présentent le plus fort risque de chronicité à la sécurité du revenu.

Ces interventions devaient être complétées par des activités de recherche qui devaient elles-mêmes permettre d'accroître la connaissance des clientèles et de leur problématique.

¹⁶ On se rappellera que le cycle de production de la connaissance du marché du travail repose sur la production périodique d'enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, de portraits de territoires et de profils de clientèles.

¹⁷ OLE : C'est une fonction, à l'intérieur des ressources existantes au CLE, qui vise à organiser et à développer la connaissance et l'information sur le marché du travail au niveau local. Actuellement, les OLE sont en expérimentation dans trois CLE de la région : Duberger, Loretteville et Sainte-Foy.

4.4.2 La situation actuelle

Même si le sujet est statistiquement peu documenté, tout indique qu'une part importante des citoyens de la région de Québec sont tenus à l'écart du développement économique. Nous pouvons avoir une idée de l'ampleur du phénomène lorsque nous examinons les statistiques relatives à la durée de l'aide financière des prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi (PAOE). Leur examen révèle, en effet, qu'à l'échelle régionale, 68 % d'entre eux avaient reçu de l'aide de dernier recours durant plus de cinq ans et que 36 % en avaient reçu durant plus de 10 ans.

Notre lecture de la problématique régionale de développement de la main-d'œuvre et nos consultations nous permettent d'avancer que les groupes qui présentent le plus de risques d'exclusion du marché du travail sont les jeunes, les familles monoparentales et les travailleurs âgés. On compte également, parmi les exclus, une forte proportion de personnes handicapées et de personnes judiciairisées.

Pour chacune de ces clientèles, les risques d'exclusion augmentent en fonction de conditions bien précises. Ainsi, les jeunes de 15 à 19 ans ne fréquentant pas l'école sont de loin ceux qui connaissent le plus de difficultés sur le marché du travail. Les femmes responsables de familles monoparentales apparaissent également moins privilégiées, surtout lorsque ce statut est associé à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité ou la non-diplômation. Il en va de même des travailleurs peu scolarisés de plus de 45 ans qui ont été victimes de licenciements après avoir œuvré plusieurs années dans la même entreprise, puisque, en général, les problématiques liées à l'employabilité augmentent avec l'âge.

Les personnes handicapées aptes au travail participent moins au marché du travail que la moyenne et leur statut d'emploi a tendance à se détériorer significativement lorsque leur handicap est associé à une faible scolarité et à des expériences professionnelles restreintes. Enfin, est-il besoin de rappeler que l'absence prolongée du marché du travail, la scolarité et les préjugés sociaux s'imposent comme autant d'obstacles à la réinsertion des personnes judiciairisées. D'autres considérations qualitatives laissent aussi entrevoir qu'un grand nombre de personnes immigrées nouvellement arrivées sont aux prises avec d'importants problèmes d'intégration au marché du travail et que la reconnaissance de leurs compétences et l'apprentissage de la langue du pays et de sa culture de travail en constituent l'essentiel.

4.4.3 Les orientations retenues pour 2000-2001

Pour 2000-2001, cet enjeu propose essentiellement de profiter de la conjoncture économique favorable pour soutenir et appuyer les organismes dans le développement de partenariats d'intervention adaptés aux personnes qui présentent des risques d'exclusion. Nous entendons participer à la réalisation de cet ambitieux objectif en privilégiant quatre types d'interventions.

Nous croyons d'abord qu'Emploi-Québec pourrait développer un dispositif de repérage qui permette d'identifier les clientèles ci-haut mentionnées. Cette approche préventive permettrait certainement d'accroître l'efficacité des interventions et d'offrir rapidement aux personnes ciblées des interventions et des mesures qui diminueront considérablement la durée de leur période de chômage.

Emploi-Québec pourrait aussi consolider le partenariat avec les organismes externes en mettant à contribution leur expertise en matière d'insertion en emploi. Dans la même perspective de partenariat, il apparaît tout aussi nécessaire de maintenir les collaborations avec les organismes communautaires qui offrent aux personnes exclues des possibilités de se remettre en contact avec des activités économiquement et socialement productives. Les interventions d'Emploi-Québec pourraient viser l'acquisition d'attitudes et de compétences qui sont tout d'abord sous-jacentes à l'insertion sociale et ultimement à l'intégration au marché du travail.

Il semblerait opportun d'encourager l'émergence d'approches novatrices qui proposent la réinsertion, dans un circuit d'activités et d'intégration sociale, des clientèles exclues depuis longtemps du travail.

Par ailleurs, il apparaît encore impératif d'accroître la connaissance que nous avons de ces clientèles. À notre avis, les données et les études sont encore trop rares et incomplètes pour nous permettre de jeter un regard éclairé sur les obstacles qu'elles doivent surmonter et les moyens qui doivent être mis de l'avant pour faciliter leur participation au marché du travail. Conformément à ce qui est prévu dans le cycle de production de la connaissance du marché du travail, nous avons l'intention de produire et de diffuser, sur la plus grande échelle possible, des portraits de clientèles. Ces ouvrages devraient mener à la formulation de recommandations qui aideront l'ensemble des agents économiques de la région à tenir davantage compte des exclus dans leurs interventions.

5 **TABLEAU DU PLAN D’ACTION RÉGIONAL 1999-2000**

Emploi-Québec contribuera, au cours de la prochaine année, par son plan d'action régional, à la réalisation des stratégies liées aux enjeux régionaux. Quant à la gestion par résultats qui caractérise sa dynamique de gestion, celle-ci permettra de préciser le niveau d'atteinte des cibles de résultats que la région s'est fixées.

Le tableau suivant aborde donc, pour chacun des enjeux soulevés par la région, les stratégies d'intervention, les indicateurs et les cibles de résultats à atteindre.

Afin de faciliter le suivi de gestion, certains indicateurs et cibles de résultats sont regroupés de la manière suivante :

- ceux qui concernent les entreprises et l'approche sectorielle sont répertoriées sous l'enjeu : *La restructuration de l'économie régionale*;
- ceux qui concernent le partenariat et la concertation sont identifiées sous l'enjeu : *La lutte aux disparités régionales*;
- ceux qui sont en lien avec les activités qui impliquent, entre autres, les participants aux mesures actives se retrouvent sous l'enjeu : *L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre*;
- ceux qui sont spécifiques aux clientèles en situation d'exclusion ont été regroupés sous l'enjeu : *Le développement des partenariats qui proposent l'intégration au marché du travail ou la mise en activité des clientèles qui sont en situation d'exclusion*.

De plus, un deuxième tableau regroupe l'ensemble des indicateurs et des cibles de résultats régionaux pour l'année 2000-2001. Les cibles sont susceptibles d'être révisées, soit à la demande de la Commission des partenaires du marché du travail, soit par de possibles changements significatifs au budget d'intervention attribué à la région.

5 TABLEAU DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2001 EMPLOI-QUÉBEC, RÉGION DE QUÉBEC

ENJEU 1. La restructuration de l'activité économique régionale

No	STRATÉGIES D'INTERVENTION	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES DE RÉSULTAT
1.1	Miser sur les forces et les potentialités de la région, en accordant une priorité sectorielle en fonction des bases économiques identifiées par la stratégie de diversification élaborée dans le cadre de la Politique de la Capitale nationale, notamment : - les secteurs technologiques (biomédical, optique et laser, technologies de l'information et nutraceutique); -- le secteur touristique; - les activités culturelles. en collaborant avec les organismes ou ministères à vocation économique, en encourageant et en soutenant l'organisation de projets innovateurs.	♦ Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives	♦ 193
1.2	Soutenir les secteurs non basiques qui présentent un bon potentiel de création d'emplois, notamment le commerce et les services rendus aux personnes et à la collectivité.	♦ Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives	♦ Inclus (1.1)
1.3	Repérer et soutenir les entreprises en développement ou en difficulté; poursuivre les interventions préventives (Comité d'adaptation de la main-d'œuvre) et celles qui proposent une alternative aux licenciements collectifs (l'aménagement et la réduction du temps de travail, le reclassement des travailleurs, etc.).	♦ Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives	♦ Inclus (1.1)
1.4	Supporter les projets créateurs d'emplois et d'entreprises et appuyer les activités locales qui proposent la stabilisation de l'emploi dans les secteurs à forte saisonnalité.	♦ Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives	♦ Inclus (1.1)
1.5	Développer l'approche sectorielle régionale, en appuyant la Table sectorielle régionale des technologies de l'information et en évaluant, avec les partenaires et les intervenants régionaux, la pertinence de créer des lieux de concertation et d'action propres aux secteurs basiques et à ceux des services aux personnes et à la collectivité.	♦ Nombre de projets de concertation	

5 TABLEAU DU PLAN D’ACTION RÉGIONAL 2000-2001
EMPLOI-QUÉBEC, RÉGION DE QUÉBEC

ENJEU 2. La lutte aux disparités régionales

No	STRATÉGIES D’INTERVENTION	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES DE RÉSULTAT
2.1	Définir une vision commune des problématiques locales et des stratégies prioritaires d'intervention de développement de la main-d'œuvre, en favorisant l'arrimage des planifications des CLE et des CLD de la région.	♦ Contribution au plan local d'action pour l'économie et l'emploi du CLD	♦ Plan d'action local pour l'économie et l'emploi
2.2	Considérer les zones prioritaires d'intervention identifiées par le CRCDQ dans les planifications et les interventions locales et régionales.	♦ Suivi qualitatif	♦ Suivi qualitatif
2.3	Collaborer avec les organismes et les intervenants locaux à l'élaboration de projets structurants qui visent le redressement des zones prioritaires d'intervention identifiées par le CRCDQ.	♦ Suivi qualitatif	♦ Suivi qualitatif
2.4	Supporter les organismes et intervenants locaux qui favorisent le développement de l'entrepreneuriat individuel, collectif et communautaire dans les zones prioritaires d'intervention identifiées par le CRCDQ.	♦ Suivi qualitatif	♦ Suivi qualitatif

5 TABLEAU DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2000-2001 EMPLOI-QUÉBEC, RÉGION DE QUÉBEC

ENJEU 3. L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre			
No	STRATÉGIES D'INTERVENTIONS	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES DE RÉSULTAT
3.1	Mettre en opération un dispositif de repérage permettant d'offrir des services adaptés aux différents types de clientèles d'Emploi-Québec.	◆ Nombre de participants aux mesures actives. ◆ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure active.	◆ 14 890 ◆ 32,1 %
3.2	Maintenir et bonifier les interventions liées à la production et à la diffusion de la connaissance du marché du travail : • en effectuant périodiquement des enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, des portraits de territoire et des profils de clientèles; • en contribuant à l'expérimentation des Observatoires locaux d'emploi (OLE); • en produisant et en rendant accessibles des outils d'information tels que les ateliers sur le marché du travail, les salles multiservices, les listes d'emplois en demande et d'employeurs potentiels, etc.	◆ Suivi qualitatif	◆ Suivi qualitatif
3.3	Offrir au plus grand nombre possible de personnes sans emploi une offre de formation plus efficace et plus efficiente : • en finançant des activités de formation adaptées aux besoins du marché du travail; • en améliorant la coordination entre le réseau d'enseignement et Emploi-Québec; • en évaluant les projets de formation offerts par Emploi-Québec; • en impliquant un plus grand nombre d'entreprises à participer aux activités alternatives à la formation, notamment l'alternance travail-étude, les stages en entreprise, la participation au régime de qualification.	◆ Nombre de participants aux mesures actives ◆ Suivi qualitatif ◆ Relances des activités de formation qui ont un objectif d'intégration au marché du travail ◆ Nombre d'apprentis du régime de qualification	◆ Inclus (3.1) ◆ Suivi qualitatif ◆ Rapport d'évaluation ◆ 88
3.4	Permettre l'implication accrue des entreprises dans les initiatives publiques de promotion de l'emploi et dans les services publics de placement : • En organisant des activités locales et régionales qui permettent un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (ex. : Foire de l'emploi, forum, etc.); • En appliquant la stratégie nationale en matière de services de placement.	◆ Rapports de suivi des activités ◆ Nombre de prises d'offres d'emplois effectuées par le service de placement (vacances signalées)	◆ Suivi qualitatif ◆ 15 000
3.5	Poursuivre les travaux de la Table interrégionale de Québec—Chaudière-Appalaches dont le mandat est de mettre en œuvre des projets communs ayant une incidence sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des deux régions.	◆ Rencontres de la Table interrégionale	◆ Suivi des activités de la Table interrégionale

5 TABLEAU DU PLAN D’ACTION RÉGIONAL 2000-2001
EMPLOI-QUÉBEC, RÉGION DE QUÉBEC

ENJEU 4. Le développement des partenariats qui proposent l'intégration au marché du travail ou la mise en activité des clientèles qui sont en situation d'exclusion

No	STRATÉGIES D'INTERVENTIONS	INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES DE RÉSULTAT
4.1	Mettre en opération un dispositif de repérage permettant d'offrir des services adaptés aux clientèles qui sont en situation d'exclusion.	♦ Nombre de participants aux mesures actives	♦ Inclus (3.1)
4.2	Consolider le partenariat avec les organismes externes en mettant à contribution leur expertise en matière d'insertion au marché du travail des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi.	♦ Suivi qualitatif	♦ Suivi qualitatif
4.3	Encourager l'émergence d'approches novatrices qui proposent la réinsertion, dans un circuit d'activité et d'insertion sociale, des clientèles exclues depuis longtemps du marché du travail.	♦ Développement d'approches novatrices pour les clientèles visées	♦ Nombre de projets d'insertion sociale ♦ Suivi qualitatif
4.4	Produire et diffuser, sur la plus grande échelle possible, le portrait des clientèles d'Emploi-Québec.	♦ Production des profils de chaque clientèle par CLE	♦ Profil de chaque clientèle par CLE
4.5	Accorder une attention particulière aux groupes qui présentent le plus de risques d'exclusion du marché du travail : • les jeunes de moins de 30 ans;	♦ Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans. ♦ Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active.	♦ 6 378 ♦ 33,1 %
	• les responsables de familles monoparentales	♦ Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale. ♦ Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active.	♦ 1 786 ♦ 21,5 %

5.1 TABLEAU DES INDICATEURS DE RÉSULTATS

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2000-2001	CIBLES DE ¹⁸ RÉSULTATS
01	Nombre de prises d'offres d'emplois effectuées par le service de placement (vacances signalées).	15 000
02	Nombre de nouveaux participants aux mesures actives.	14 890
03	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active.	3 686
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure active.	32,1 %
05	Prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi, suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	24,9 M\$
06	Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de famille monoparentale.	1 786
07	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une mesure active.	21,5 %
08	Nombre de nouveaux participants aux mesures actives, de moins de 30 ans.	6 378
09	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active.	33,1 %
10	Nombre d'entreprises aidées par les mesures actives.	193
11	Nombre d'apprentis inscrits au régime de qualification.	88
12	Prestations non versées à l'assistance-emploi (sécurité du revenu), suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	16,2 M\$

N°	INDICATEURS DE RÉSULTATS 2000-2001 ENTENTE CANADA-QUÉBEC	CIBLES DE ¹⁹ RÉSULTATS
13	Nombre de nouveaux participants à l'assurance-emploi aux mesures actives.	À venir
14	Nombre de participants à l'assurance-emploi qui ont terminé leur participation aux mesures actives et qui ont obtenu un emploi suite à l'intervention.	À venir
15	Prestations non versées à l'assurance-emploi, suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi.	8,7 M\$

¹⁸ Les cibles de résultats sont sujettes à révision en fonction des données définitives afférentes aux résultats de gestion au 31 mars 2000.

¹⁹ Les indications relatives à l'établissement des cibles régionales pour ces deux indicateurs seront disponibles à la fin janvier.

6 RÉPARTITION DES BUDGETS D'INTERVENTION DU FONDS RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

6.1 DÉTAILS DE LA RÉPARTITION BUDGÉTAIRE ENTRE LES DIFFÉRENTES UNITÉS ADMINISTRATIVES

Le modèle de répartition locale des budgets d'intervention d'Emploi-Québec repose sur un premier critère de base qui prend en compte la pondération de quatre indicateurs :

- le nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi aptes à occuper un emploi (40 % du poids relatif) ;
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail (40 % du poids relatif) ;
- la population en emploi (10 % du poids relatif) ;
- l'emploi selon le lieu de travail (10 % du poids relatif).

Pour l'illustrer, le tableau 6 présente les critères de répartition par Centre local d'emploi.

Précisons toutefois que ce modèle de répartition n'est retenu que pour des fins de distribution budgétaire entre les unités administratives. Aussi, en aucun temps, le modèle ne constitue une indication des catégories de clientèles visées par Emploi-Québec par le biais de ces mesures et services.

Avant d'appliquer la pondération ci-dessus, le modèle doit considérer certaines étapes préalables qui permettront, croyons-nous, d'éviter certains déséquilibres budgétaires.

Le modèle proposé prend en considération les étapes suivantes :

Du budget total alloué à la région :

- Des sommes sont prélevées afin de supporter les coûts relatifs à des dossiers à portée régionale. Il s'agit notamment des ententes avec les ressources externes intervenant auprès des clientèles spécifiques telles que les femmes, les personnes handicapées, les clientèles «judiciarisées» et immigrées. Cette enveloppe inclut également des projets régionaux de concertation pour l'emploi : Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT), intervention sectorielle, etc.;
- Une réserve régionale de 5 % est aussi prélevée afin de répondre à des besoins ponctuels des unités administratives.
- Dans l'éventualité où un budget serait destiné à la Table interrégionale en 2000-2001, celui-ci serait également retenu dans l'enveloppe conservée au niveau régional.
- Du solde obtenu, les CLE de Portneuf, La Malbaie et Baie-Saint-Paul se voient attribuer leur budget selon la pondération énoncée précédemment.
- Par la suite, une somme permettant d'assumer les coûts reliés aux projets ou ententes spécifiques administrés par les CLE, et ayant une portée sur l'ensemble des territoires de la CUQ, sera évaluée. Cette somme sera attribuée selon les projets ou ententes, à titre d'enveloppe dédiée à chacun des CLE concernés.
- Le solde budgétaire sera ensuite réparti entre les CLE de la CUQ, toujours selon la pondération énoncée, auquel seront ajoutées les enveloppes dédiées telles que décrites à l'item précédent.

À cette étape de réalisation du Plan d'action régional 2000-2001, la région n'est pas en mesure de confirmer, de façon précise, quels seront les budgets définitifs qui seront attribués à chacun des centres locaux d'emploi et ceux qui seront retenus pour les interventions spécifiques de la Direction régionale. De plus, au moment de la production du Plan d'action régional 2000-2001, l'enveloppe budgétaire octroyée à la région est encore provisoire, puisqu'elle n'a pas encore été confirmée par le Ministère et par la Commission des partenaires du marché du travail.

Finalement, la répartition budgétaire qui sera réalisée devra également tenir compte distinctement des fonds en provenance du Québec et ceux en provenance du compte d'assurance-emploi et ce, afin de satisfaire aux conditions de l'Entente Canada-Québec.

6.2 INVESTISSEMENT BUDGÉTAIRE PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

En raison des difficultés budgétaires rencontrées en 1999-2000, Emploi-Québec a développé un outil informatique de planification budgétaire et opérationnelle permettant une plus saine gestion des budgets d'intervention. Cet outil permet désormais aux différentes unités administratives de planifier la mise en œuvre de leurs stratégies d'intervention et ainsi de valider le réalisme des choix d'investissement.

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le conseil régional a entériné une répartition en fonction de quatre (4) grands regroupements de mesures, dont celles relatives à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et à la mesure « Concertation pour l'emploi ».

Les pourcentages suggérés par regroupements de mesures se veulent une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales.

Vous trouverez ci-dessous un graphique illustrant ces regroupements ainsi que les répartitions budgétaires s'y rapportant. Les deux premiers blocs y figurent afin d'illustrer l'évolution des investissements pour les années financières antérieures, alors que le dernier illustre la répartition proposée pour 2000-2001. Il est à noter qu'au moment de la production de ce graphique, les données pour l'année 1999-2000 sont prévisionnelles, puisque l'année financière n'est pas terminée.



Orientations 2000-2001

Voici une description des orientations 2000-2001 suggérées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail :

- Le bloc *Formation* représente le plus fort pourcentage d'investissement (50 %). Plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou encore un diplôme professionnel facilitant leur intégration au marché du travail. De plus, le soutien du revenu associé à la mesure de formation génère, en général, des coûts importants. Quant aux entreprises, elles signalent des besoins de main-d'œuvre qualifiée, afin de s'assurer une progression constante. La formation devient donc un outil important pour répondre aux enjeux de l'inadéquation entre l'offre et la demande ainsi qu'à la restructuration de l'activité économique régionale.
- Le bloc *Ressources externes* a légèrement diminué (18 %) comparativement aux deux dernières années. On envisage d'y arriver en harmonisant les modes de financement entre les différents organismes visés et, éventuellement, en supportant certains regroupements de services, sans toutefois nuire à l'offre de services globale à la clientèle. Dans cette opération, le Forum des organismes externes sera mis à contribution. On doit souligner qu'avec 18 % d'investissement pour les ressources externes, la région de Québec demeure bien au-dessus de la moyenne provinciale qui est de 12 %.
- Le bloc *Autres services aux individus* regroupe des mesures telles que « Subventions salariales », « Soutien au travail autonome » et « Prestations de retour au travail » qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail plus rapidement. Elle inclut également la mesure « Insertion sociale » qui permet la préparation à l'emploi de la clientèle plus éloignée du marché du travail. Cette mesure offre donc des services qui s'étendent sur une plus longue période. Des économies pourront être réalisées, par exemple en rationalisant les critères de la mesure « Prestation de retour au travail », afin d'éviter certains effets pervers constatés lors de son application au niveau des travailleurs saisonniers.
- Puisque les interventions en entreprise au cours des deux dernières années ont été réalisées avec conservatisme, le bloc *Concertation pour l'emploi* (8 %) mérite d'être haussé. Les efforts ayant été concentrés dans les interventions auprès des individus, les partenaires du marché du travail ont fait des recommandations à l'effet de renforcer nos actions favorisant la création et le maintien en emploi. En effet, comme la restructuration économique régionale nécessite des efforts de longue haleine, il est tout indiqué, en 2000-2001, de poursuivre nos actions dans ce créneau d'intervention.

Tableau 6 : La répartition de la clientèle par CLE de la région de Québec

CLE	Prestataires de l'assistance-emploi ¹			Prestataires de l'assurance-emploi ²			Population en emploi (1996) ³			Emploi selon le lieu de travail (1996) ³			Pondération
	Nombre	%	40%	Nombre	%	40%	Nombre	%	10%	Nombre	%	10%	%
Portneuf	1 578	5,6	2,2	2 372	8,6	3,5	18 180	6,3	0,6	13 065	4,7	0,5	6,8
La Malbaie	850	3,0	1,2	1 866	6,8	2,7	6 280	2,2	0,2	5 355	1,9	0,2	4,3
Quartiers-Historiques	6 060	21,4	8,6	2 291	8,3	3,3	26 515	9,2	0,9	73 319	26,6	2,7	15,5
Charlesbourg	3 012	10,6	4,3	3 746	13,6	5,5	43 650	15,1	1,5	14 910	5,4	0,5	11,8
Beauport	2 770	9,8	3,9	3 388	12,3	4,9	38 310	13,3	1,3	16 160	5,9	0,6	10,8
Limoilou	5 270	18,6	7,5	1 927	7,0	2,8	18 455	6,4	0,6	23 030	8,4	0,8	11,7
Duburger	3 065	10,8	4,3	2 913	10,6	4,2	32 630	11,3	1,1	36 046	13,1	1,3	11,0
Baie-Saint-Paul	451	1,6	0,6	1 286	4,7	1,9	5 065	1,8	0,2	4 160	1,5	0,2	2,8
Sainte-Foy	2 854	10,1	4,0	3 774	13,8	5,5	63 530	22,0	2,2	70 680	25,7	2,6	14,3
Côte-de-Beaupré	689	2,4	1,0	1 315	4,8	1,9	9 320	3,2	0,3	4 830	1,8	0,2	3,4
Loretteville	1 689	6,0	2,4	2 569	9,4	3,7	26 710	9,3	0,9	13 930	5,1	0,5	7,6
Total	28 288	100,0	40,0	27 449	100,0	40,0	288 645	100,0	10,0	275 485	100,0	10,0	100,0

¹ Source: Emploi-Québec, Direction régionale de Québec, Nombre d'adultes prestataires de l'assistance-emploi APTE (donnée révisée de juin 1999)

² Source: DRHC, Fichier des prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail (PAAT), moyenne de janvier 1999 à septembre 1999

³ Source: Statistique Canada, Recensement 1996

ANNEXE A

LISTE DES TABLEAUX STATISTIQUES :

- Tableau 1 – Population des MRC de la région de Québec et des municipalités de la Communauté urbaine de Québec 1996
- Tableau 2 – Répartition de l’emploi selon les secteurs d’activité économique
- Tableau 3 – Taux de croissance de l’emploi dans les régions administratives du Québec
-

Tableau 1

POPULATION DES MRC DE LA RÉGION DE QUÉBEC ET DES MUNICIPALITÉS
DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE QUÉBEC
1996

MRC ET MUNICIPALITÉS	POPULATION TOTALE 1996	POPULATION TOTALE 1991	VARIATION 1991/1996
Ensemble du Québec	7 138 795	6 895 963	3,5
Région de Québec	633 511	615 844	2,9
Charlevoix-Est	16 941	17 413	- 2,7
Charlevoix	13 467	13 547	- 0,6
L'Île-d'Orléans	6 892	6 938	- 0,7
La Côte-de-Beaupré	21 632	21 211	2,0
La Jacques-Cartier	24 819	23 285	6,6
Portneuf	45 185	43 179	4,6
Communauté urbaine de Québec	504 605	490 271	2,9
- Beauport	72 920	69 158	5,4
- Vanier	11 174	10 833	3,1
- Sillery	12 003	12 519	- 4,1
- Québec	167 634	167 972	- 0,2
- Charlesbourg	70 942	70 792	0,2
- Saint-Émile	9 889	6 916	43,0
- Lac-Saint-Charles	8 540	7 521	13,5
- Loretteville	14 168	14 219	- 0,4
- Val-Bélair	20 176	17 181	17,4
- L'Ancienne-Lorette	15 895	15 242	4,3
- Sainte-Foy	72 330	71 133	1,7
- Cap-Rouge	14 163	14 105	0,4
- Saint-Augustin-de-Desmaures	14 771	12 680	16,5

Source : Statistique Canada, Données du recensement 1991, 1996.

Révisé en date du 25 juillet 2000.

RÉPARTITION DE L'EMPLOI SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
Ensemble du Québec et MRC de la région de Québec
1996 (en %)

Tableau 2

	Ensemble du Québec	Charlevoix-Est	Charlevoix	L'Île-d'Orléans	La Côte-de-Beaupré	La Jacques-Cartier	Communauté urbaine de Québec	Portneuf	Québec (région administrative)
Ensemble des secteurs (n)	(3 119 130)	(6 275)	(5 060)	(3 405)	9 325)	(12 255)	(234 150)	(18 180)	(288 650)
Industries agricoles et de services connexes	2,3	4,9	5,8	12,6	2,1	1,6	0,5	6,6	1,3
Industries de la pêche et du piégeage	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers	0,5	0,7	0,9	0,0	0,4	0,3	0,2	1,3	0,3
Industries des mines, carrières et puits de pétrole	0,5	0,0	0,2	0,0	0,3	0,3	0,1	0,9	0,2
Industries manufacturières	17,0	12,3	7,3	7,2	15,6	8,8	7,7	21,7	9,0
- Industries des aliments	1,6	2,1	1,3	0,6	0,9	0,9	1,1	1,7	1,1
- Industries des boissons	0,2	0,2	0,0	0,7	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1
- Industries du tabac	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
- Industries des produits en caoutchouc	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
- Industries des produits en matière plastique	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
- Industries du cuir et des produits connexes	0,2	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,4	0,1	0,4
- Industries textiles de première transformation	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
- Industries des produits textiles	0,5	0,0	0,2	0,0	0,3	0,1	0,1	0,0	0,1
- Industries de l'habillement	1,8	0,0	0,0	0,0	0,3	0,4	0,3	1,0	0,3
- Industries du bois	1,3	0,4	1,5	0,6	2,4	1,0	0,5	3,1	0,7
- Industries du meuble et des articles d'ameublement	0,6	0,0	0,2	0,0	0,6	0,2	0,2	0,2	0,2
- Industries du papier et produits connexes	1,1	6,6	0,5	0,0	5,4	0,8	0,5	5,7	1,1
- Imprimerie, édition et industries connexes	1,3	0,3	0,4	0,3	0,8	1,2	1,3	0,7	1,2
- Industries de première transformation des métaux	0,9	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	3,8	0,3
- Industries de la fabrication des produits métalliques	1,1	0,3	0,2	1,5	1,1	1,0	0,5	1,0	0,6
- Industries de la machinerie (sauf électrique)	0,6	0,0	0,0	0,3	0,3	0,2	0,2	1,5	0,3
- Industries du matériel de transport	1,4	0,2	1,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3
- Industries des produits électriques et électroniques	1,1	1,4	0,3	0,0	0,3	0,4	0,4	0,2	0,4
- Industries des produits minéraux non métalliques	0,4	0,3	1,6	0,7	0,3	0,2	0,3	1,3	0,4
- Industries des produits raffinés du pétrole et du charbon	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Industries chimiques	0,8	0,0	0,0	0,3	0,3	0,2	0,3	0,6	0,3
- Autres industries manufacturières	0,9	0,2	0,0	0,6	1,7	0,9	0,7	0,4	0,7
Industries de la construction	4,3	5,3	4,2	5,9	5,3	5,2	3,8	4,2	4,0
Industries du transport et de l'entreposage	4,0	5,1	6,1	3,1	2,9	3,9	3,2	4,9	3,4
Industries des communications et autres services publics	3,2	2,5	2,2	1,5	2,1	2,5	2,7	2,1	2,6
Industries du commerce de gros	5,1	2,0	1,6	2,8	2,8	4,1	4,1	4,1	4,0
Industries du commerce de détail	12,9	15,8	15,1	12,2	13,4	10,6	13,0	13,9	13,0
Industries des intermédiaires financiers et des assurances	4,0	2,9	2,5	5,3	4,8	4,2	5,2	3,7	5,0
Industries des services immobiliers et agences d'assurances	1,5	0,7	0,5	1,9	1,5	1,6	1,6	0,5	1,5
Industries des services aux entreprises	6,4	1,9	2,5	5,7	3,5	6,2	7,0	3,2	6,4
Industries des services gouvernementaux	6,5	3,2	2,7	10,1	9,3	25,1	15,0	6,5	14,2
Industries des services d'enseignement	7,4	5,8	5,0	6,5	7,9	5,9	8,7	6,1	8,2
Industries des services de soins de santé et des services sociaux	10,6	9,1	20,8	9,5	10,6	8,9	12,1	8,7	11,8
Industries de l'hébergement et de la restauration	6,3	16,3	12,0	6,6	10,2	5,4	7,5	5,9	7,7
Autres industries de services	7,4	11,5	10,2	8,4	7,8	5,5	7,5	5,7	7,5

Source : Recensement du Canada, 1996, compilation spéciale Emploi-Québec.

TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI
DANS LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES DU QUÉBEC
1996-1999

	Septembre 1996 (000)	Septembre 1997 (000)	Septembre 1998 (000)	Septembre 1999 (000)	Variation 1996-1999 %
ENSEMBLE DU QUÉBEC	3 286,0	3 352,6	3 427,4	3 497,7	6,4
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	37,0	37,1	35,6	35,9	- 3,0
BAS-SAINT-LAURENT	86,1	87,8	84,6	93,0	8,0
QUÉBEC	296,4	289,2	311,4	297,7	0,4
CHAUDIÈRE-APPALACHES	184,5	195,3	185,3	183,4	- 0,6
ESTRIE	124,5	124,1	128,2	137,4	10,4
CENTRE-DU-QUÉBEC	103,0	104,5	99,1	97,4	- 5,4
MONTÉRÉGIE	639,8	650,0	675,0	672,8	5,2
MONTRÉAL	770,0	772,8	805,4	830,6	7,9
LAVAL	156,9	174,7	162,5	165,7	5,6
LANAUDIÈRE	179,9	186,6	193,9	203,2	13,0
LAURENTIDES	211,3	220,3	236,0	239,9	13,5
OUTAOUAIS	154,2	152,8	154,9	158,5	2,8
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	68,1	71,0	66,2	70,9	4,1
MAURICIE	102,9	106,2	111,5	116,2	12,9
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	115,8	119,8	122,5	131,2	13,3
CÔTE-NORD ET NORD-DU-QUÉBEC	55,5	60,6	55,2	63,6	14,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, troisième trimestre 1996, 1997, 1998 et 1999.

ANNEXE B

ZONES PRIORITAIRES D’INTERVENTION DU CRCDQ

Zones prioritaires d’intervention du CRCDQ

ANNEXE B

RÉGION	Cote de développement ou de déstructuration
Charlevoix-Est Zone Rivière-Malbaie et Cap-à-l'Aigle, VL Clermont, V Zone La Malbaie et Pointe-au-Pic Zone Saint-Aimé-des-Lacs, N.-D.-des-Monts et Sainte-Agnès Saint-Irénée Saint-Fidèle-de-Mont-Murray, P Zone Saint-Siméon V et P, Baie-Sainte-Catherine et Sagard	Milieu fortement défavorisé Milieu défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé
Charlevoix Zone Rivière-du-Gouffre et Baie Saint-Paul, P et V Saint-Urbain, P Zone l’Île-aux-Coudres Saint-Hilarion, P Zone Saint-Joseph-de-la-Rive et Les Éboulements Petite-Rivière-Saint-François	Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé
L’Île-d’Orléans Zone Saint-François, Sainte-Famille, Saint-Jean	Milieu fortement défavorisé
La Côte-de-Beaupré Château-Richer, V Sainte-Anne-de-Beaupré, V Saint-Tite-des-Caps, SD	Milieu fortement défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé
La Jacques-Cartier Zone Fossambault, Lac-Saint-Joseph	Milieu défavorisé
Communauté urbaine de Québec	
Petites villes de la Communauté urbaine de Québec Vanier, V	Milieu très fortement défavorisé
Grandes villes de la Communauté urbaine de Québec Charlesbourg, V Saint-Rodrigue	Milieu défavorisé
Beauport Petit Village – Saint-Michel-Archange D’Estimauville/boul. Sainte-Anne Montmorency	Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé
Québec, V Cap-Blanc Saint-Roch Saint-Sauveur Vieux-Limoilou Lairet Maizerets	Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé
Quartiers-centraux (CRÉECQ) – Limites de 1999	Milieu très fortement défavorisé
Portneuf Zone Lac-Sergent, Saint-Raymond P et V Zone Saint-Gilbert et Saint-Marc-des-Carières Saint-Basile, P et VL Saint-Alban, P et VL Zone Sainte-Christine et N.-D.-de-Portneuf Zone Saint-Thuribe, Saint-Ubalde Zone Saint-Casimir, SD et P Zone Rivière-à-Pierre et Saint-Léonard-de-Portneuf	Milieu défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé Milieu très fortement défavorisé

Légende

V : Ville
VL : Village
P : Paroisse
SD : Sans désignation

Les municipalités ou les zones non identifiées sont considérées comme étant non prioritaires.

Source : Zones prioritaires d'intervention de la région de Québec, CRCDQ, 10 septembre 1999.

ANNEXE C

**LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL Région de Québec		
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE		
Yves Fortin	Secrétaire général du Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN)	X
Jacynthe Gagnon	Présidente de la Fédération de la Rive-Nord (UPA)	X
Marc La Rue	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	X
Laure Lapierre	Représentante syndicale Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	X
Jacques Chamberland	Président, Conseil des travailleurs et travailleuses de Québec (FTQ)	X
Lise-Andrée Morin	Présidente du Syndicat des employés de soutien (CSN) du cégep de Limoilou	X
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES		
Jean-Claude Bilodeau	Directeur général de l'exploitation Rothmans	X
Jean Drolet	Administrateur - ressources humaines, Aluminerie Luralco	X
Lyne Drapeau	Directrice – ressources humaines, Station Mont Sainte-Anne	X
Jacques Larose	Vice-président - ressources humaines Produits forestiers Daishowa	X
Ginette Gauthier	Directrice générale, Domaine Forget de Charlevoix	X
Annie Simard	Directrice - ressources humaines, EXFO	X
AUTRES MEMBRES		
Huguette Savard	Coordonnatrice, Centre-Étape	X
Louise Lambert	Directrice, Jonathan Centre d'aide à l'emploi pour femmes	X
Madeleine Nadeau	Directrice de la formation continue et du service aux entreprises, Cégep F.-X. Garneau	X
Claude Gélinas	Président, Commission scolaire des Découvreurs	X
Réjean Lemelin	Conseil syndical de la région de Québec (CEQ)	X
Micheline Grenier	Université Laval	X
Marie-Sylvie Descôteaux	Ministère de l'Éducation du Québec	
Jacques Drolet	Ministère de l'Industrie, du Commerce	
Michel Lambert	Ministère des Régions	

X : indique que les membres ont droit de vote.
M. Louis-Denis Fortin, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office.