



# Tous pour l'EMPLOI

Une impulsion nouvelle avec les partenaires



# Tous pour l'EMPLOI

Une impulsion nouvelle avec les partenaires

#### COORDINATION

Direction générale des politiques, de l'analyse stratégique et de l'action communautaire  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

#### RÉDACTION

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Commission des partenaires du marché du travail

#### CONCEPTION GRAPHIQUE

#### ÉDITION

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

ISBN 978-2-550-66956-2 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-66957-9 (PDF)

Le présent document peut être consulté sous la rubrique Publications  
du site Internet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
dont l'adresse est **[www.mess.gouv.qc.ca](http://www.mess.gouv.qc.ca)**

# TABLE des matières

EN BREF .....	11
1 LE CONTEXTE.....	15
2 EMPLOI-QUÉBEC : DES SERVICES PERFORMANTS .....	20
3 LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA FORCE DE SES MEMBRES .....	21
4 TOUS POUR L'EMPLOI : UNE ACTION CONCERTÉE DU GOUVERNEMENT ET DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	24
4.1 Des gestes à poser en faveur des personnes sans emploi, sous-représentées sur le marché du travail.....	26
<b>Pour les personnes provenant de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.....</b>	<b>26</b>
<i>Prestataires des programmes d'assistance sociale</i> .....	26
<i>Travailleuses et travailleurs expérimentés</i> .....	27
<i>Personnes immigrantes</i> .....	28
<i>Personnes handicapées</i> .....	29
<b>Pour l'ensemble des personnes sans emploi.....</b>	<b>30</b>
<b>Une nouveauté de Services Québec.....</b>	<b>32</b>
<b>Tableau sommaire des principales mesures offertes aux personnes sans emploi .....</b>	<b>33</b>
4.2 Un Québec prospère et une main-d'œuvre plus compétente : faire de la qualité de notre main-d'œuvre, la marque d'excellence du Québec sur la scène mondiale.....	34
<b>Un soutien aux entreprises dans le développement de leur capital humain .....</b>	<b>34</b>
<b>Des gestes concrets pour favoriser l'amélioration des compétences de base et la francisation .....</b>	<b>36</b>
<b>Le transfert des compétences clés .....</b>	<b>37</b>
<b>Pour les entreprises de l'industrie saisonnière et leurs employés et employées.....</b>	<b>38</b>
<b>Pour les entreprises de l'économie sociale .....</b>	<b>39</b>
<b>Pour soutenir l'intégration et la rétention des personnes immigrantes en emploi.....</b>	<b>40</b>
<b>Une nouveauté de Services Québec.....</b>	<b>40</b>
<b>Tableau sommaire des principales mesures pour soutenir les entreprises et leur personnel .....</b>	<b>41</b>
5 DES RÉSULTATS ET DES INVESTISSEMENTS.....	42





## MOT DE LA PREMIÈRE MINISTRE

L'évolution démographique du Québec, comme celle de plusieurs pays occidentaux, est riche d'enseignements lorsque vient le temps de prendre des décisions pour notre avenir, celui de nos enfants et de nos petits-enfants. Notre société est en pleine mutation. Le marché du travail est appelé à changer, car d'ici peu le nombre de personnes en âge de travailler commencera à diminuer.

Plus que jamais, le Québec doit assurer le développement du plein potentiel de sa main-d'œuvre. Les personnes au travail comme celles sans emploi doivent avoir la possibilité de mettre en œuvre leurs compétences pour contribuer activement à l'avancement du Québec. La croissance de nos entreprises et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois en dépendent.

Avec *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*, le gouvernement du Québec vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises, et ce, sur l'ensemble du territoire québécois. En ce sens, nous prenons les mesures nécessaires pour que la participation de toutes et de tous au marché du travail ainsi que l'amélioration continue des compétences soient au cœur de notre réussite collective.

L'un des piliers sur lesquels repose l'action de notre gouvernement est la solidarité. Chacune et chacun est appelé à participer et à profiter pleinement de l'essor d'un Québec que nous pourrons léguer dignement et fièrement aux générations futures.

C'est en veillant, ensemble, au développement et à l'utilisation optimale de notre capital humain que nous ferons du Québec une société toujours plus juste et plus prospère. Ce que propose notre gouvernement, c'est une vision humaine et économique de la solidarité.

PAULINE MAROIS

« Une NOUVELLE IMPULSION pour l'emploi. »

A handwritten signature in white ink, appearing to read "A. J. Dell." with a horizontal line extending from the end.

## MOT DE LA MINISTRE de l'Emploi et de la Solidarité sociale



Au cours des prochaines années, les perspectives d'emploi seront favorables au Québec. D'ici 2021, près de 1,4 million d'emplois seront disponibles dans toutes les régions. Comme les personnes en âge de travailler seront de moins en moins nombreuses à partir de 2014, certains secteurs d'activités devront user de créativité pour combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Il importe de nous assurer que toutes les Québécoises et tous les Québécois puissent participer à la prospérité du Québec. Nous avons aussi la responsabilité de favoriser l'épanouissement en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés, des jeunes, des personnes immigrantes, des personnes handicapées et des prestataires des programmes d'assistance sociale, qui ont besoin d'un soutien particulier pour intégrer le marché du travail.

Pour ce faire, j'ai donné des orientations claires et précises au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'à la Commission des partenaires du marché du travail. Nous recentrerons nos actions pour donner une nouvelle impulsion à nos services publics d'emploi de façon à améliorer l'insertion ou le maintien en emploi de la main-d'œuvre disponible. Les mesures prévues à la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* permettront également de soutenir les entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail et qui intégreront le développement des compétences à leurs pratiques.

Le succès de cette vaste opération en faveur de l'emploi reposera sur la mobilisation des travailleuses et travailleurs, des syndicats, des employeurs et des organismes œuvrant au développement de l'employabilité. En ce sens, j'ai sollicité la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail qui a répondu à l'appel en contribuant de façon remarquable à l'élaboration de cette stratégie. Leurs solutions innovantes permettront de répondre aux besoins des entreprises.

Je suis convaincue que le sentiment de participer, tant individuellement que collectivement, à la croissance du Québec ne peut que rejaillir sur l'ensemble des composantes de notre société. Les défis relatifs à la sécurité économique des personnes et des familles trouvent réponses dans l'emploi. C'est pourquoi nous avons décidé d'unir nos efforts pour briser le cycle de la pauvreté.

AGNÈS MALTAIS

« TOUS MOBILISÉS pour notre réussite. »

*Jean-Luc Trahan*

## MOT DU PRÉSIDENT de la Commission des partenaires du marché du travail



La Commission des partenaires du marché du travail est fière de collaborer à la vaste mobilisation pour l'emploi initiée par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour favoriser la compétitivité et faire face à la rareté de main-d'œuvre.

Les nouvelles exigences quant à la formation de base représentent un défi important, d'autant plus que la transformation des techniques de production et d'organisation du travail ne cessent de se moderniser. Investir dans la formation, c'est s'adapter aux fluctuations du marché et accroître la compétitivité des entreprises.

Au cours des dernières années, la Commission a posé plusieurs gestes pour susciter l'engagement des employeurs et de leur personnel à l'égard de la formation continue en milieu de travail. La stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* s'inscrit parfaitement dans les objectifs de l'initiative Investissement-compétences en nous offrant l'occasion d'aller encore plus loin pour établir une véritable culture de la formation continue et du développement des compétences au Québec. La formation, c'est un investissement!

Les membres de la Commission s'engagent dans cette stratégie en accentuant leurs efforts pour soutenir nos entreprises et leur main-d'œuvre. Nous entendons ainsi encourager la formation et la transmission des savoirs au sein des entreprises afin d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins réels des employeurs.

La mise en place de ces actions mettra en valeur l'expertise et le rôle essentiel de chaque partenaire du marché du travail dans sa région et son secteur d'activité. Avec eux, nous ferons de notre main-d'œuvre notre marque d'excellence ici comme sur la scène mondiale.

JEAN-LUC TRAHAN



# En BREF

---

## UN MARCHÉ DU TRAVAIL DYNAMIQUE, MAIS FAISANT FACE À DES ENJEUX D'IMPORTANCE

La performance du marché du travail du Québec des 10 dernières années a été particulièrement dynamique et a donné lieu à la création de plus de 500 000 emplois et à une diminution du taux de chômage, qui est passé de 8,8 % en 2001 à 7,8 % en 2012. Cependant, pour l'avenir, des enjeux d'importance sont à signaler :

- ◆ Le nombre de personnes en âge de travailler commencera à diminuer dès 2014, alors que près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir d'ici 10 ans.
- ◆ Des écarts subsistent encore entre la qualification et les compétences de la main-d'œuvre et celles requises pour occuper les emplois demandés.
- ◆ Le Québec affiche un niveau de productivité moins élevé que le reste du Canada et plusieurs pays industrialisés.

## POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX, LA MINISTRE A ÉNONCÉ TROIS PRIORITÉS D'ACTION

### Recentrer l'action vers les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi

**Tous pour l'emploi** s'appuie sur l'adoption de nouvelles orientations ministérielles qui recentrent les priorités d'action d'Emploi-Québec autour de la mobilisation des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi : prestataires, jeunes, travailleuses et travailleurs expérimentés, personnes immigrantes et personnes handicapées.

### Repenser la solidarité

**Tous pour l'emploi** veut repenser la solidarité et briser le cycle de la pauvreté. En intervenant rapidement et de façon soutenue auprès des groupes ciblés, nous pourrions préparer et former un plus grand nombre de personnes pour intégrer le marché du travail.

### Accroître les compétences de la main-d'œuvre dans toutes les entreprises

**Tous pour l'emploi** propose également de mobiliser les milieux de travail pour faire de la formation et du développement des compétences de la main-d'œuvre, une priorité pour toutes les entreprises du Québec.

## TOUS POUR L'EMPLOI : UNE RÉPONSE ENGAGÉE, EN FAVEUR DE L'ACTION

### Emploi-Québec à l'œuvre

Emploi-Québec propose 10 actions, dont :

- ◆ un nouveau programme de suppléments salariaux de transition en faveur des travailleuses et travailleurs expérimentés sans emploi;
- ◆ deux autres mesures également destinées aux travailleuses et travailleurs expérimentés : soutien salarial et projets pilotes d'adaptation des milieux de travail;
- ◆ plusieurs actions ciblées notamment une approche proactive des services publics d'emplois pour les prestataires des programmes d'assistance sociale, ainsi que des mesures visant à favoriser la participation des personnes immigrantes et des jeunes.

### Pour la Commission : l'ouverture à toutes les entreprises

La Commission des partenaires du marché du travail souscrit à l'importance de soutenir toutes les entreprises, petites ou grandes, dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre. En élargissant l'accès à ses programmes de subvention aux entreprises dont la masse salariale annuelle est inférieure à 250 000 \$ et à celles dont la masse salariale excède 10 M\$, la Commission apporte ainsi une contribution remarquable à cette stratégie.

La **Commission des partenaires du marché du travail** propose également 15 actions en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre, dont plusieurs innovantes, telles que :

- ◆ un nouveau programme destiné à soutenir l'amélioration de la compétitivité des entreprises;
- ◆ le soutien à la création de stages en entreprise, destinés aux personnes provenant de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- ◆ le soutien à la formation et à la qualification des travailleuses et travailleurs saisonniers pendant la basse saison;
- ◆ des actions en faveur des entreprises d'économie sociale, par exemple en soutenant la formation des aides au soutien à domicile.

### Deux nouveaux services en ligne pour les personnes et les entreprises

**Services Québec** contribuera à cette stratégie de mobilisation en concevant des parcours individualisés en ligne qui permettront de mieux accompagner les personnes en recherche d'emploi et les entreprises en recrutement.

## DES RÉSULTATS ET DES INVESTISSEMENTS STRUCTURANTS

### Pour Emploi-Québec

En matière de services publics d'emploi, les mesures annoncées permettront d'augmenter :

- ◆ la part de l'ensemble des nouvelles participations initiées par des prestataires de l'aide sociale ou des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, passant de 56 % à 59 %. Le nombre de nouvelles participations passera de 256 000 à 270 000;
- ◆ le taux d'emploi des nouveaux participants prestataires des programmes d'assistance sociale, passant de 41 % à 43 % en 2015-2016;
- ◆ le taux d'emploi des nouveaux participants parmi les personnes immigrantes, qui progressera de 43 % à 47 % en 2015-2016.

Les investissements correspondants seront :

- ◆ de plus de **880 M\$** affectés chaque année aux services publics d'emploi. Le montant réservé aux participantes et participants provenant des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi passera de **438 M\$ à 463 M\$** en 2015-2016;
- ◆ de **170 M\$** versés par les entreprises chaque année en contrepartie de subventions équivalentes reçues d'Emploi-Québec, pour un total de 510 M\$ en trois ans.

### Pour la Commission des partenaires du marché du travail

Tous pour l'emploi permettra :

- ◆ l'élargissant de l'accès aux programmes de subvention de la Commission aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ par année et à celles dont la masse salariale excède 10 M\$.
- ◆ le soutien financier accordé à 3 000 projets, initiés par des entreprises ou par des promoteurs collectifs, pour soutenir la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Ceci correspond à des **investissements totaux de 175 M\$, dont 70 M\$ additionnels sur trois ans**, provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.



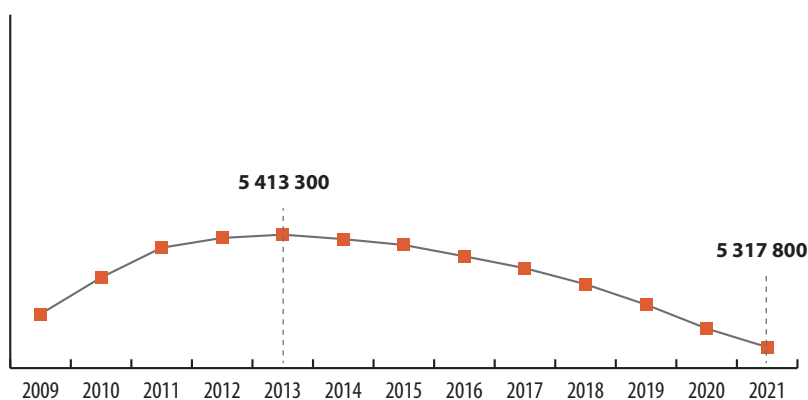
# 1

## Le CONTEXTE

### UNE RARETÉ GRANDISSANTE DE MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE EN RAISON D'UNE BAISSÉ DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER

Au cours des 10 prochaines années, l'évolution du marché du travail au Québec sera grandement influencée par celle de sa démographie. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population en âge de travailler (celle âgée de 15 à 64 ans) devrait atteindre son apogée en 2013, avec plus de 5,4 millions de personnes, et commencer à diminuer à partir de 2014.

#### ÉVOLUTION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 À 64 ANS – 2009 à 2021



Source : EMPLOI-QUÉBEC, Le marché du travail au Québec – Perspectives à long terme 2012-2021, 2012, 44 p.

Au cours des 10 prochaines années, ce sont 1,4 million d'emplois qui seront à pourvoir, dont 264 000 nouveaux emplois qui s'ajouteront aux emplois existants.

Afin de permettre au Québec de faire face à la rareté de main-d'œuvre croissante et persistante des prochaines années, sans menacer sa prospérité, il faut agir dès maintenant pour que le plus grand nombre de personnes en mesure de travailler occupe effectivement un emploi.

À ce titre, nous devons concentrer nos efforts sur les prestataires de l'aide sociale et les personnes issues de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, soit les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les jeunes de moins de 25 ans et les personnes âgées de 55 ans ou plus. Ces personnes sont en mesure de contribuer significativement au marché du travail.

---

#### PRÈS DE 1,4 MILLION D'EMPLOIS SERONT À POURVOIR D'ICI 2021 AU QUÉBEC

Il y aura d'importantes possibilités d'emploi au Québec au cours des prochaines années pour les personnes qui souhaitent intégrer le marché du travail. On prévoit qu'entre 2012 et 2021 :

- » les jeunes qui auront entre 15 et 34 ans en 2021, occuperont 56 % des emplois à pourvoir;
- » l'immigration au Québec d'ici 2021 fournira 17 % de la main-d'œuvre;
- » la hausse du taux d'activité chez les 15 à 64 ans et chez les 65 ans ou plus permettra de combler respectivement 12 % et 7 % des besoins;
- » la baisse du chômage ramènera au travail une main-d'œuvre qui sera à même d'occuper 7 % des emplois à pourvoir.

Il importera de s'assurer que ces personnes seront prêtes à intégrer le marché du travail.

---

“Les personnes provenant de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi seront accompagnées, formées et soutenues dans leur transition vers l'emploi.”

## L'EMPLOI : LE MEILLEUR MOYEN DE LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ

En novembre 2012, le Québec comptait près de 457 000 personnes prestataires des programmes d'assistance sociale, dont 107 000 enfants. Un peu plus du quart des adultes ont bénéficié pendant moins de deux années consécutives des programmes d'assistance sociale. Bien que le Québec ait le plus bas taux d'assistance sociale depuis le milieu des années 1970, soit à 6,8 % en novembre 2012, des efforts importants restent à faire.

Ces personnes qui doivent composer avec la pauvreté ont, pour la plupart, la volonté et le potentiel de participer activement au marché du travail et à l'essor du Québec. Pour y parvenir, ces personnes ont souvent besoin d'être aidées et soutenues. Continuer à prévenir les entrées aux programmes d'aide financière de dernier recours et favoriser une sortie plus rapide de prestataires de ces programmes vers le marché du travail contribuera à améliorer la situation financière de ces personnes, en plus de répondre aux besoins du marché du travail.

Nous pourrions ainsi obtenir une meilleure reconnaissance du potentiel des personnes les plus démunies et une amélioration de leur situation financière.

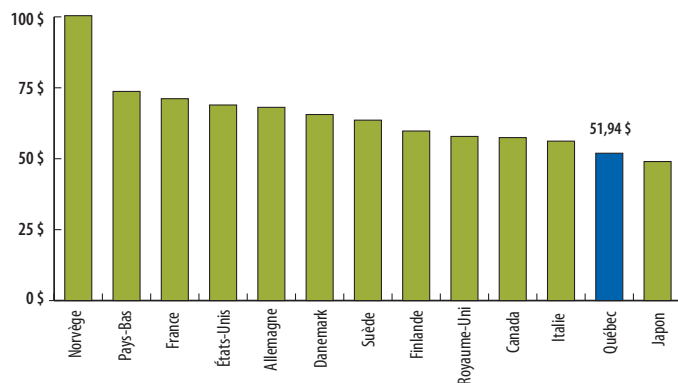
## LE REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS : LA SOLUTION À L'AMÉLIORATION SOUHAITÉE DE LA COMPÉTITIVITÉ ET DE LA PRODUCTIVITÉ DE NOS ENTREPRISES

La prospérité du Québec dépend aussi de la productivité du travail. Or, le Québec affiche un retard à ce chapitre. Il occupait en effet en 2011 l'équivalent du 17<sup>e</sup> rang sur les 20 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) avec une valeur de richesse produite (produit intérieur brut) de 51,94 \$ par heure travaillée. La moyenne pour les pays observés est de 62,90 \$ par heure travaillée. Un retard tout aussi important existe en matière de formation en cours d'emploi.

Parmi différents facteurs, la qualification et les compétences de la main-d'œuvre ainsi que l'organisation du travail ont un impact important sur la productivité. En effet, pour que les investissements des entreprises en machines et équipements génèrent des hausses de productivité, il faut que la main-d'œuvre utilisant ces équipements soit suffisamment qualifiée, notamment grâce à une solide formation de base lui permettant de s'adapter aux changements de façon continue.

“Il nous faut  
pouvoir compter sur l'apport  
de toutes les  
personnes  
sans emploi  
afin de relever les défis  
du marché  
du travail de  
demain.”

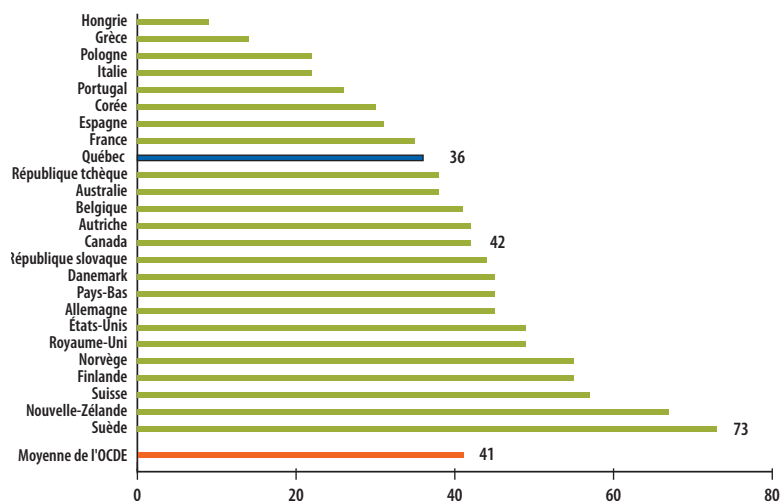
**PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) PAR HEURE TRAVILLÉE POUR QUELQUES PAYS  
MEMBRES DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – 2011**



Source : Centre sur la productivité et la prospérité, Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2012, HEC Montréal, octobre 2012.

Bien que la qualification de la main-d'œuvre du Québec se soit beaucoup améliorée depuis les 50 dernières années, certains groupes de travailleuses et travailleurs souffrent de carence en matière de compétences de base, pouvant les freiner dans l'acquisition et la mise à jour de leurs compétences en emploi et dans leur développement professionnel.

**TAUX DE PARTICIPATION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 25 À 64 ANS  
À DES ACTIVITÉS DE FORMATION FORMELLES OU NON FORMELLES**



Source : Regards sur l'éducation 2010 : Les indicateurs de l'OCDE 2010 et l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF), Statistique Canada, 2011.

Pour accroître sa compétitivité et sa productivité, le Québec doit s'assurer de préparer la relève pour les emplois de demain et de former sa main-d'œuvre pour la qualification et les compétences requises par les emplois qui sont et seront offerts par les employeurs, et de rendre disponibles les services de formation à l'intention de la main-d'œuvre en emploi.

Depuis deux ans, les partenaires du milieu de l'éducation et du marché du travail, rassemblés autour du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de la Commission des partenaires du marché du travail, mènent d'importants travaux visant à améliorer les correspondances entre la qualification et les compétences de la main-d'œuvre et celles requises pour occuper les emplois demandés. **Tous pour l'emploi** prendra appui sur ces travaux et apportera un nouvel élan pour accroître les compétences de la main-d'œuvre en réponse aux besoins du marché du travail.

---

Les employeurs devront s'engager envers le développement des compétences et investir davantage dans leurs ressources humaines, en particulier dans la formation de leur personnel. Quant aux travailleuses et travailleurs, ils devront s'impliquer activement dans la mise à jour de leurs compétences afin d'être en mesure de relever les défis du marché du travail.

---

“La formation  
continue et le  
développement  
des compétences  
en emploi,  
c'est l'affaire  
de chacun et  
chacune.”



## EMPLOI-QUÉBEC : des services performants

Emploi-Québec dispose d'un réseau de 17 directions régionales et d'un grand nombre de centres locaux d'emploi répartis sur l'ensemble du territoire québécois pour servir la population et les entreprises. Les services publics d'emploi sont bien établis et on constate des résultats probants.

Les bénéfices des interventions en matière de services publics d'emploi pour l'ensemble de la société québécoise ont récemment été évalués. Selon des études réalisées par le Ministère, on estime que, pour chaque dollar investi, deux dollars retourneront à la société au cours des cinq années suivant la participation des personnes aux services publics d'emploi.

À titre d'illustration, en 2011-2012, un total de 457 267 nouvelles participations aux mesures et services d'Emploi-Québec ont été réalisées. De ce nombre :

- » 18 % étaient le fait de personnes nées hors Canada;
- » 29 % étaient le fait de prestataires des programmes d'assistance sociale;
- » 12 % étaient le fait de personnes âgées de 55 ans ou plus;
- » 18 % étaient le fait de jeunes de moins de 25 ans;
- » 7 % étaient le fait de personnes handicapées.

Plus de 10 000 entreprises ont bénéficié d'un soutien en matière de gestion de leurs ressources humaines (soutien à la formation de leur main-d'œuvre, soutien à la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines).

En 2010, 67 % des personnes participantes ayant complété l'année précédente une participation à un service ou une mesure d'emploi avaient accédé à un emploi dans les 12 mois avec une rémunération moyenne de 15 \$ l'heure. De plus, 88 % de l'ensemble de ces participants et participantes demeuraient actifs quant à leur projet d'emploi un an après avoir reçu de l'aide, parce qu'ils occupaient un emploi, étaient à la recherche d'un emploi ou étaient aux études. Les prestataires qui ont recours aux services et mesures d'emploi accroissent de 50 % leurs chances d'occuper un emploi comparativement à ceux qui n'y participent pas.

“Investir pour développer  
les compétences de la main-d'œuvre :  
un choix payant pour les personnes  
participantes et pour la société.”



## La COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : la force de ses membres

La Commission des partenaires du marché du travail a été créée en 1997. Elle est une instance de concertation qui réunit des représentants patronaux, syndicaux, du milieu de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement.

Forte de l'apport de ces partenaires, la Commission peut ainsi dégager des orientations pertinentes et mettre en œuvre des actions appropriées et adaptées aux particularités du marché du travail.

21

---

### LES MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

#### **Organismes patronaux**

- » Conseil du patronat du Québec (CPQ) (environ 60 associations membres)
- » Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) (109 000 membres propriétaires de petites et moyennes entreprises)
- » Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) (60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires)
- » Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ) (2 000 entreprises et 7 000 leaders de la fabrication au Québec)
- » Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (OCRHA) (8 900 membres)
- » Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) (plus de 7 000 membres)

---

## LES MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL *(suite)*

### **Organismes syndicaux**

- » Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA), (12 500 membres au Québec [affiliée à la FTQ])
- » Centrale des syndicats démocratiques (CSD) (76 200 membres)
- » Centrale des syndicats du Québec (CSQ) (197 000 membres)
- » Confédération des syndicats nationaux (CSN) (300 000 membres)
- » Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (plus de 500 000 membres)
- » Union des producteurs agricoles (UPA) (43 000 producteurs et productrices agricoles)

### **Milieu de l'enseignement**

- » Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ)\* (19 établissements universitaires québécois)
- » Fédération des cégeps (48 collèges publics)
- » Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) (61 commissions scolaires)

### **Organismes communautaires**

- » Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) (compte 12 réseaux nationaux qui rejoignent près de 1 000 organisations québécoises)
- » Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQUODE) (représente 62 organismes sans but lucratif)
- » Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) (regroupe 97 carrefours jeunesse-emploi)

\* Membre non votant

---

La Commission peut également compter sur 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), sur 30 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), sur deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) – personnes handicapées, personnes immigrantes – et sur cinq comités consultatifs – jeunes, femmes, personnes adultes judiciairisées, Premières Nations et Inuits, travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus.

La Commission est un lieu privilégié de concertation et de mobilisation des différents acteurs du marché du travail, tous préoccupés par un fonctionnement efficace du marché du travail. Sa mission est de « *voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec* ». De plus, elle a développé et mis en œuvre en 2012, en étroite collaboration avec Emploi-Québec, l'Initiative **Investissement-compétences**.

---

#### LES PRINCIPAUX PROGRAMMES DE SUBVENTION D'INVESTISSEMENT-COMPÉTENCES

**Le programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre** soutient des actions qui ont une portée sur plusieurs entreprises et sur leurs travailleuses et travailleurs.

- » En 2011-2012 : subventions de 16,9 M\$ ayant permis la réalisation de 121 projets.

**Le programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre** aide les entreprises individuellement et permet d'élargir l'offre de services du réseau d'Emploi-Québec.

- » En 2011-2012 : subventions de 12,3 M\$ ayant permis la réalisation de 395 projets.

**Le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE)** vise à aider les entreprises touchées par le ralentissement économique, mais maintenant en mesure de s'engager dans la relance de leurs activités.

- » De février à décembre 2012 : subventions de 9,5 M\$ ayant permis la réalisation de 168 projets.

---

#### LES PROMOTEURS COLLECTIFS

Les promoteurs collectifs sont des organismes dont les actions touchent plusieurs entreprises et personnes en emploi. Il peut s'agir par exemple de comités sectoriels de main-d'œuvre, d'associations d'employeurs membres d'une organisation représentant les employeurs à la Commission des partenaires du marché du travail ou d'associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées.

---

“Les partenaires du marché du travail : des intervenants de première ligne pour mobiliser les entreprises et leur personnel autour du rehaussement des compétences de la main-d'œuvre du Québec.”



## **Tous POUR L'EMPLOI : UNE ACTION CONCERTÉE** du gouvernement et des partenaires du marché du travail

Le Discours sur le budget 2013-2014 mentionne que :

*« La ministre du Travail et ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale présentera d'ici quelques mois de nouvelles orientations et un programme visant une plus grande participation au marché du travail des jeunes, des immigrants, des travailleurs âgés, des personnes handicapées et des prestataires des programmes d'assistance sociale. Le meilleur moyen d'aider une personne à sortir de la pauvreté, c'est l'emploi. »*

**Tous pour l'emploi** constitue une des réponses à cet engagement et fait appel à l'implication de tous et de toutes. Pour répondre aux orientations données par la ministre, la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec proposent 27 mesures. La stratégie vient recentrer l'action vers les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi et aider toutes les entreprises qui font face à des enjeux de développement des compétences de leur main-d'œuvre et de gestion de leurs ressources humaines.

La stratégie vient également répondre aux changements au Programme d'assurance-emploi apportés le 6 janvier 2013 par le gouvernement fédéral. Les conséquences de ces changements pourraient inciter certains de ces prestataires à solliciter davantage les services d'Emploi-Québec pour les soutenir dans leur démarche de recherche d'emploi. Avec **Tous pour l'emploi**, les services publics d'emploi seront au rendez-vous pour répondre à leurs besoins.

### UN PARTENARIAT ACTIF ET CONCERTÉ DE TOUS LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**Tous pour l'emploi** fait appel à la collaboration étroite des partenaires gouvernementaux du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, tels que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère des Finances et de l'Économie, Services Québec ainsi que les acteurs du marché du travail. Y sont aussi associés les établissements d'enseignement et les organismes œuvrant au développement de l'employabilité, partenaires à la mise en œuvre des services et mesures d'emploi.

## UN APPUI DE CHAQUE ENTREPRISE ENGAGÉE ET MOBILISÉE AUTOUR DE LA FORMATION DE SA MAIN-D'ŒUVRE

Par leurs investissements dans leurs moyens de production, les entreprises contribuent largement à l'essor du Québec. Pour que leurs investissements rapportent, ces entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre compétente et apte à utiliser efficacement les nouvelles technologies mises à leur disposition. Dans le contexte de cette mobilisation, les entreprises seront invitées, non seulement à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, mais également à accueillir et à préparer les travailleuses et travailleurs de demain, notamment les prestataires des programmes d'assistance sociale ou des personnes issues de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.

## TOUS POUR L'EMPLOI : UNE IMPULSION NOUVELLE AVEC LES PARTENAIRES

La stratégie **Tous pour l'emploi** est la réponse aux défis actuels du marché du travail. Cette mobilisation interpelle les acteurs du marché du travail de différentes façons :

- » Les **employeurs** : ils devront s'engager à développer les compétences de leur main-d'œuvre et à investir davantage dans leurs ressources humaines, en particulier dans la formation de leur personnel et dans l'organisation du travail, de façon à permettre une utilisation optimale du capital humain à leur disposition. Ils devront également favoriser davantage une plus grande diversité de leur main-d'œuvre et effectuer des ajustements aux conditions de travail (horaires, organisation du travail).
- » Les **travailleuses et les travailleurs** : ils devront s'impliquer activement dans la mise à jour de leurs compétences afin d'être en mesure de relever les défis du marché du travail de demain.
- » Les **personnes sans emploi** : elles devront accentuer leurs efforts pour mettre à jour leurs qualifications et compétences et se trouver un emploi, s'engager en ce sens, parce que cela est payant tant sur le plan du développement personnel et social que sur le plan financier.
- » Les **organismes et partenaires de services** : ils devront faire évoluer leurs pratiques et leur offre de service en fonction des besoins des travailleuses et travailleurs et des employeurs et s'assurer d'accroître l'efficacité de leurs interventions.
- » Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la **Commission des partenaires du marché du travail** : ils devront s'assurer qu'ils utilisent de la meilleure façon possible les ressources mises à leur disposition pour leur permettre d'intervenir sur le marché du travail par du soutien autant aux personnes sans emploi qu'à celles en emploi ainsi qu'aux entreprises. Ils devront aussi mobiliser leur réseau et s'assurer que les investissements publics consentis offriront le rendement le plus grand.

“La stratégie **Tous pour l'emploi** prend appui sur le dynamisme et la capacité d'initiatives de l'ensemble des acteurs du marché du travail, au cœur de l'activité économique des régions du Québec.”

## POUR LES PERSONNES PROVENANT DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

Le marché du travail devra de plus en plus faire appel aux personnes prestataires des programmes d'assistance sociale ou provenant de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi. Dans cet esprit, **Tous pour l'emploi** propose plusieurs mesures ciblées qui contribueront à préparer et à intégrer ces personnes au marché du travail.

### PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

**Tous pour l'emploi** vise à repenser la solidarité. Cette nouvelle approche confirme et renforce la volonté de briser le cycle de la pauvreté, notamment en intervenant rapidement et de façon soutenue auprès des jeunes demandeurs de l'aide sociale.

### **Des services proactifs visant l'insertion en emploi offerts aux personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale**

Le succès des interventions des services publics d'emploi menées auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale n'est plus à démontrer. Le fait d'intervenir tôt auprès des personnes qui s'inscrivent aux programmes d'assistance sociale favorise leur participation active à l'emploi et leur autonomie financière.

Le gouvernement reconnaît le potentiel et la volonté des personnes qui présentent un intérêt et des capacités à intégrer le marché du travail en leur fournissant les services et mesures d'emploi adaptés à leurs besoins. Emploi-Québec entend accorder une priorité

de services aux prestataires désireux de s'engager dans un parcours menant au marché du travail.

L'accès aux services publics d'emploi sera valorisé et encouragé. Le suivi de la participation de ces prestataires sera assuré, afin de permettre au plus grand nombre de compléter les activités de préparation à l'emploi et de maximiser les chances d'intégration durable au marché du travail.

Les interventions seront renforcées pour certaines catégories de prestataires en situation de précarité élevée. Les jeunes familles prestataires, dont les responsables de familles monoparentales et les jeunes peu scolarisés sont particulièrement à risque de se retrouver en situation prolongée de pauvreté. Une intervention précoce auprès des familles permet non seulement d'accroître le revenu disponible et d'intégrer tous les membres de la famille à la vie active, mais permet également de prévenir l'entrée de ces enfants à l'aide sociale lorsqu'ils deviennent adultes. Des interventions en ce sens seront effectuées au cours des prochains mois afin de mobiliser ces personnes et de les inciter à entreprendre des démarches pour intégrer un emploi.

Cette approche d'intervention axée sur un appui à la participation active des nouveaux prestataires de l'aide sociale désireux d'intégrer un emploi, sera déployée dans toutes les régions du Québec et une attention particulière sera portée aux jeunes.

---

### **LE PHÉNOMÈNE DE TRANSITION GÉNÉRATIONNELLE DE LA PRÉSENCE À L'AIDE SOCIALE : UN CYCLE À BRISER**

Commencer sa vie à l'aide sociale accroît fortement le risque d'y rester à long terme :

- » Quelque 25,3 % des jeunes de moins de 21 ans qui étaient à l'aide sociale en 2000 y étaient encore en 2011. Cette proportion est de 14 % pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans.
- » Les jeunes prestataires aptes au travail de moins de 21 ans reviennent à l'aide sociale en moyenne 40 mois après leur sortie. Cette moyenne est de 70 mois pour les prestataires âgés de 21 à 24 ans.
- » Parmi les prestataires de moins de 25 ans, deux jeunes sur trois bénéficient de l'aide sociale ont grandi dans une famille inscrite à un programme d'assistance sociale (cette proportion est de trois sur quatre chez les moins de 21 ans).

---

Afin d'inciter au maintien de la participation, les allocations jeunesse versées dans le cadre du Programme alternative jeunesse ont été augmentées de 7 \$ par semaine le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Cette initiative contribue à lutter contre la pauvreté et à prévenir l'entrée des jeunes à l'aide financière de dernier recours. Emploi-Québec mettra l'accent sur les jeunes de moins de 25 ans qui seront désormais rencontrés systématiquement et régulièrement dès leur demande d'aide financière.

### **TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS**

#### **Un nouveau programme de suppléments salariaux de transition en faveur de personnes expérimentées sans emploi**

Nombreuses sont les personnes expérimentées qui hésitent à retourner sur le marché du travail si elles doivent subir une importante diminution salariale. Comme incitatif pour stimuler l'insertion d'une travailleuse ou d'un travailleur d'expérience, Emploi-Québec expérimentera dans différentes régions le supplément salarial, qui compensera partiellement le salaire offert pour occuper un emploi moins bien rémunéré.

Cette allocation financière transitoire, qui sera implantée régionalement, est susceptible d'accélérer le retour en emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur expérimenté qui éprouve de la difficulté à trouver un emploi offrant des conditions équivalentes à celles du poste qu'elle ou qu'il occupait précédemment. Dans le contexte des réformes récentes à l'assurance-emploi, l'expérimentation proposée permettra de vérifier les conséquences des suppléments salariaux sur le retour et le maintien en emploi des personnes participantes. Le budget affecté à cette mesure sera de 2 M\$ sur trois ans.

#### **Un nouveau soutien salarial offert aux entreprises qui embauchent des personnes expérimentées sans emploi**

Afin de favoriser l'embauche de travailleuses et travailleurs expérimentés, Emploi-Québec mettra en place un nouveau soutien salarial aux entreprises. Seront inclus le remboursement d'une portion du salaire en cas d'embauche d'une personne de 55 ans ou plus présentant un risque de chômage de longue durée ainsi que le remboursement de certaines dépenses reliées à son intégration et à son maintien en emploi

(accompagnement, formation d'appoint, soutien à la tâche, etc.). Le budget affecté à cette mesure sera de 19,5 M\$ sur trois ans.

---

Par cette mesure de subvention salariale, Emploi-Québec rembourse un maximum de 50 % du salaire jusqu'à concurrence du salaire minimum. Ainsi, par exemple, pour une personne touchant 15 \$ l'heure, l'entreprise se verrait rembourser 7,50 \$ l'heure pour les 40 heures travaillées pendant 26 semaines. À cette somme de 7 800 \$ pourraient s'ajouter 1 800 \$ versés à l'employeur pour de la formation et 1 500 \$ pour les frais d'accompagnement, soit un total pouvant atteindre 11 100 \$.

---

### **L'adaptation des milieux de travail pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés**

La participation au marché du travail des personnes âgées de 55 ans ou plus connaît un certain retard au Québec par rapport au reste du Canada ou aux États-Unis. Ainsi, 32,0 % des personnes âgées de 55 ans ou plus au Québec étaient présentes en 2011 sur le marché du travail, contre 34,1 % au Canada et 40,2 % aux États-Unis. Or, la réponse au besoin du marché du travail au cours des prochaines années repose en partie sur une participation plus importante de ce groupe au marché du travail.

Les entreprises qui souhaitent explorer de nouvelles façons de faire afin d'adapter leur milieu de travail ou leurs pratiques pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés pourront être soutenues par Emploi-Québec. Les expérimentations

viseront à tester différentes adaptations permettant de relever de nouveaux défis organisationnels en matière de gestion des âges de la main-d'œuvre. Le budget affecté à cette mesure sera de 3 M\$ sur trois ans.

---

Les projets pilotes auront pour objectif d'offrir une aide technique aux entreprises dans leurs efforts pour adapter leur organisation du travail, leurs pratiques de gestion, etc. Les aides financières permettront, entre autres, l'adaptation de postes de travail, l'aide technique pour la révision de certains processus de travail ou la réalisation d'une activité de transfert des compétences, ou encore certains remboursements salariaux compensant la perte de productivité pendant l'implantation des solutions retenues.

---

### ***PERSONNES IMMIGRANTES***

#### **Une bonification du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi : davantage de possibilités offertes aux personnes immigrantes d'intégrer le marché du travail**

Les personnes immigrantes tendent à être sous-représentées sur le plan de l'emploi. Les personnes nouvellement arrivées éprouvent des problèmes d'accès à l'emploi que notre société doit contrer afin que ces dernières puissent s'intégrer pleinement à la société, que les entreprises profitent des compétences et de l'expérience qu'elles offrent et qu'ainsi, elles puissent contribuer à l'essor économique du Québec.

Fort du succès des dernières années du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), financé au moyen d'une entente relative au programme des immigrants investisseurs, Investissement Québec consacrera près de 1 M\$ de plus par année au financement de ce programme dès 2013-2014.

---

#### EXEMPLE DE CAS VÉCU : PARTICIPATION À UN EMPLOI SUBVENTIONNÉ ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT OFFERTES

Najoua est diplômée en informatique d'une université tunisienne. Depuis son arrivée au Québec il y a deux ans, elle a occupé divers emplois sans lien avec sa formation. Comme elle n'a pas d'expérience au Québec, les employeurs sont réticents à lui offrir un poste dans son domaine. Avec le soutien d'Emploi-Québec, Najoua a pu profiter du Programme d'aide à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles en emploi.

Fort de cet appui, elle a pu convaincre un employeur de lui offrir un poste à la hauteur de ses compétences. Pendant 30 semaines, son employeur a reçu une subvention couvrant 50 % du salaire de Najoua qui touche 19 \$ l'heure pour 35 heures par semaine. De plus, son employeur s'est vu rembourser les coûts d'une formation d'appoint qui permet à Najoua de mieux s'adapter au contexte de travail québécois en informatique.

---

### L'implantation d'un dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées au Québec : une réponse rapide et adaptée

En plus de l'accroissement des investissements consacrés, dès le 1<sup>er</sup> avril 2013, au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, poursuivra l'implantation d'un dispositif intégré qui instaure un continuum de services simplifié entre ces deux organisations.

Le dispositif proposé vise à harmoniser et à assurer la complémentarité des services offerts par les deux ministères et leurs organismes partenaires respectifs aux personnes immigrantes nouvellement arrivées par la définition et la mise en place d'un parcours pour réaliser leurs démarches vers l'emploi. Il vise également à mieux coordonner l'offre de services aux entreprises en matière de recrutement et d'intégration en emploi de personnes immigrantes. La mise en œuvre se fera vers la fin de 2013.

### PERSONNES HANDICAPÉES

#### La poursuite des efforts fournis pour favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des mesures et services d'Emploi-Québec. Elles peuvent compter sur des mesures d'accommodement variées : services d'interprétation, adaptation de moyens de communication, adaptation du poste de travail, accessibilité au lieu de travail ou tout autre type d'accommodement qui rend possible leur

participation à l'une ou l'autre des mesures d'emploi. À ces mesures s'ajoutent les contrats d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées qui, eux, sont réservés aux personnes handicapées et adaptés à leur réalité.

Depuis la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en 2008, le Ministère a investi des sommes additionnelles totalisant près de 32 M\$ de façon à favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées nécessitant un soutien accru. Entre 2008 et 2012, six nouvelles entreprises adaptées ont ainsi été créées et une hausse substantielle de 46 % du nombre de participantes et participants handicapés a été observée dans l'ensemble des mesures d'emploi offertes par Emploi-Québec.

Emploi-Québec poursuivra la mise en œuvre des engagements qu'il a pris lors de la mise en place de cette stratégie gouvernementale. Le Ministère rendra public en 2013 le bilan des cinq premières années.

## POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNES SANS EMPLOI

Les mesures annoncées s'inscrivent en continuité des activités régulières d'Emploi-Québec qui portent sur les mesures et services offerts aux personnes sans emploi comme ceux qui s'adressent aux entreprises et à leurs travailleuses et travailleurs.

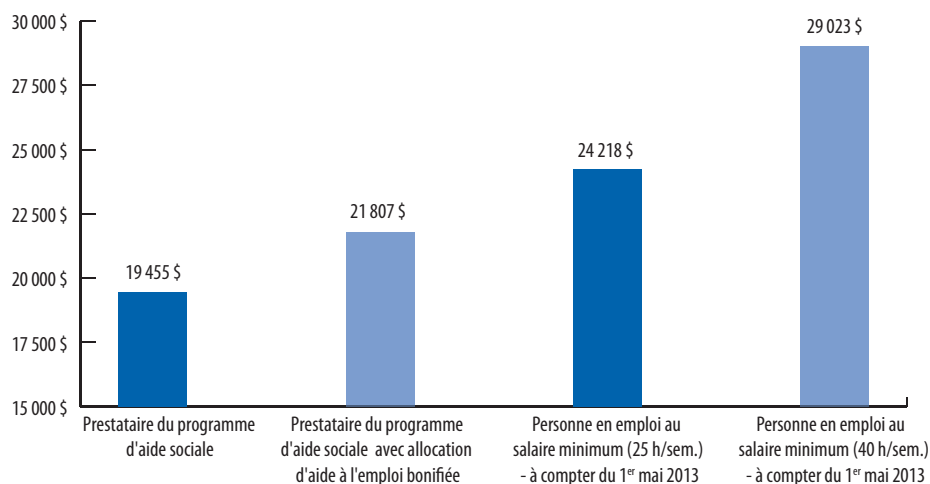
### Une bonification des mesures incitatives pour la participation aux mesures des services publics d'emploi

Afin de favoriser la participation aux mesures actives d'emploi, Emploi-Québec haussera de 240 \$ à 250 \$ par semaine les allocations d'aide à l'emploi. Ces allocations constituent un soutien du revenu aux personnes admissibles à l'assurance-emploi pour la durée de leur participation. Cette hausse des allocations entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013. Le coût de cette hausse est estimé à 8 M\$ pour l'exercice 2013-2014 (9,6 M\$ pour les années suivantes).

En plus de cette hausse des allocations d'aide à l'emploi, Emploi-Québec majorera le supplément versé aux responsables de familles monoparentales de 25 \$ à 30 \$ par semaine. Cette mesure touchera l'ensemble des responsables de familles monoparentales inscrits aux services et mesures d'emploi. Le coût de cette majoration est estimé à 0,8 M\$ pour l'exercice 2013-2014 (0,95 M\$ pour les années suivantes).

Pour les participantes et participants aux programmes d'assistance sociale, responsables de familles monoparentales, cette hausse, combinée aux allocations d'aide à l'emploi, permet d'augmenter de 7,1 % l'aide financière mensuelle liée à une participation (de 303,33 \$ à 325 \$ par mois). Cette augmentation entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013.

## REVENU DISPONIBLE POUR UNE FAMILLE MONOPARENTALE AVEC UN ENFANT DE TROIS ANS



Note : La majoration de l'aide à l'emploi améliore le revenu disponible de la famille monoparentale de 2 352 \$ sur une base annuelle, une hausse de 12,1 %. Après avoir bénéficié des mesures et services d'emploi, la personne peut améliorer grandement sa situation familiale par un retour en emploi. Rappelons qu'en 2010, 67 % des personnes qui ont eu recours aux services et mesures d'emploi ont occupé un emploi dans l'année suivante, dont la rémunération moyenne était de 15 \$ de l'heure.

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, compilation spéciale, janvier 2013.

La hausse de ces allocations d'aide à l'emploi profitera à près de 26 000 personnes par année, dont un peu plus de 5 000 personnes responsables de familles monoparentales.

### L'amélioration de l'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation

Pour favoriser une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, il est important que les jeunes et leurs parents, l'ensemble de la population et les divers intervenants aient accès

à une information sur le marché du travail (perspectives d'emploi, salaires, etc.) et sur l'offre de formation qui leur permettra de prendre les bonnes décisions, notamment en matière de choix de carrière.

Emploi-Québec améliorera cet outil d'information sur le marché du travail, présenté sur le site Internet de l'IMT en ligne (<http://imt.emploiquebec.net/>), avec le concours du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, afin de le rendre plus convivial et adapté aux diverses clientèles servies.

### **Le développement d'une banque de stages destinée aux élèves de la formation professionnelle et technique sur le site Internet Placement en ligne (PEL) d'Emploi-Québec**

Afin de faciliter la transition entre la formation et le marché du travail et de permettre aux élèves de la formation professionnelle et technique de mettre en pratique leurs connaissances en milieu de travail, les entreprises seront conviées à participer à l'élaboration de l'offre de stages en vue d'augmenter le nombre d'opportunités offertes aux personnes en formation et de bien les faire connaître. Emploi-Québec rendra disponible, au moyen du site Placement en ligne (<http://placement.emploi.quebec.net>), une offre de stages en concordance avec les besoins du réseau de l'éducation.

### **Une volonté commune d'améliorer la persévérance et la réussite des personnes ayant recours aux services et mesures d'emploi**

Bien que le Québec ait amélioré le niveau de scolarité de sa population, le décrochage scolaire sévit encore chez une proportion importante de nos jeunes. Ainsi, les jeunes âgés de moins de 25 ans représentaient, en 2011-2012, 18 % de l'ensemble des personnes ayant recours aux mesures et services d'emploi.

Malgré l'existence de services et mesures d'emploi qui sont précisément destinés à des groupes particuliers, on constate que plusieurs personnes, surtout les jeunes âgés de moins de 20 ans, abandonnent leur participation avant la fin. Pourtant, les évaluations démontrent que mener sa participation à terme fait une grande différence sur le retour en emploi.

En collaboration étroite avec ses partenaires présents en région que sont les établissements d'enseignement et les organismes œuvrant au développement de l'employabilité, Emploi-Québec entend déterminer les modifications à apporter aux pratiques existantes pour qu'une plus grande proportion des participantes et participants aux mesures offertes par l'entremise de partenaires de services d'Emploi-Québec complètent leur parcours vers l'emploi.

## **UNE NOUVEAUTÉ DE SERVICES QUÉBEC**

### **La création de parcours personnalisés en ligne sur la recherche d'emploi**

Services Québec entend rendre accessible un nouveau service en ligne à toute personne en démarche d'emploi. Afin d'améliorer l'accès à l'information sur les programmes et services offerts aux chercheuses et chercheurs d'emploi et de simplifier leurs démarches, un parcours personnalisé sera créé pour cette clientèle. Ainsi, la ou le chercheur d'emploi, en répondant à un court questionnaire, se verra indiquer quelles démarches il ou elle doit effectuer en fonction de sa situation personnelle. Il ou elle pourra conserver son parcours personnalisé et le modifier au besoin en l'enregistrant dans Mon dossier citoyen, accessible sur le Portail du gouvernement du Québec. Ce service sera offert dès l'automne 2013.

## TABLEAU SOMMAIRE DES PRINCIPALES MESURES OFFERTES AUX PERSONNES SANS EMPLOI

MESURES	ORGANISMES PROMOTEURS	ENTRÉE EN VIGUEUR
<b>POUR LES PERSONNES PROVENANT DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI</b>		
<b>PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE</b>		
Des services proactifs visant l'insertion en emploi offerts aux personnes inscrites aux programmes d'assistance sociale	Emploi-Québec	Printemps 2013
<b>TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS</b>		
Un nouveau programme de suppléments salariaux de transition en faveur de personnes expérimentées sans emploi	Emploi-Québec	Lancement de l'appel de projets au printemps 2013
Un nouveau soutien salarial offert aux entreprises qui embauchent des personnes expérimentées sans emploi	Emploi-Québec	1 <sup>er</sup> avril 2013
L'adaptation des milieux de travail pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés	Emploi-Québec	Printemps 2013
<b>PERSONNES IMMIGRANTES</b>		
Une bonification du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi : davantage de possibilités offertes aux personnes immigrantes d'intégrer le marché du travail	Emploi-Québec, Investissement Québec	1 <sup>er</sup> avril 2013
L'implantation d'un dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées au Québec : une réponse rapide et adaptée	Emploi-Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles	Décembre 2013
<b>POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNES SANS EMPLOI</b>		
Une bonification des mesures incitatives pour la participation aux mesures des services publics d'emploi <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Hausse des allocations d'aide à l'emploi</li> <li>◆ Hausse du supplément aux responsables de familles monoparentales</li> </ul>	Emploi-Québec	1 <sup>er</sup> juin 2013
L'amélioration de l'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation	Emploi-Québec	Vers la fin de 2013
Le développement d'une banque de stages destinée aux élèves de la formation professionnelle et technique sur le site Internet Placement en ligne (PEL) d'Emploi-Québec	Emploi-Québec	Printemps 2014
Une volonté commune d'améliorer la persévérance et la réussite des personnes ayant recours aux services et mesures d'emploi	Emploi-Québec, Réseau de ressources externes, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	Printemps 2013
<b>UNE NOUVEAUTÉ DE SERVICES QUÉBEC</b>		
La création de parcours personnalisés en ligne sur la recherche d'emploi	Services Québec	Automne 2013

## Un Québec prospère et une main-d'œuvre plus compétente : faire de la qualité de notre main-d'œuvre, la marque d'excellence du Québec sur la scène mondiale

Pour construire un avenir plus prospère et inclusif, le Québec doit relever le défi du rehaussement du niveau de compétence de sa main-d'œuvre. En outre, dans un contexte de rareté grandissante, les entreprises seront appelées à s'ouvrir davantage à une main-d'œuvre diversifiée souvent issue des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.

Déjà fortement engagée dans l'amélioration des compétences des travailleuses et travailleurs, la Commission des partenaires du marché du travail propose 15 mesures dont cinq innovations majeures :

- ◆ Toutes les entreprises ont maintenant accès aux programmes de subvention de la Commission;
- ◆ La création de stages en entreprise, destinés aux personnes provenant de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- ◆ Un nouveau programme destiné à soutenir l'amélioration de la compétitivité des entreprises;
- ◆ Un plus grand soutien à la formation et à la qualification des travailleuses et travailleurs saisonniers pendant la basse saison;
- ◆ Des actions en faveur des entreprises d'économie sociale, par exemple un soutien à la formation des aides au soutien à domicile.

### UN SOUTIEN AUX ENTREPRISES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEUR CAPITAL HUMAIN

#### Un accès élargi aux programmes de subvention de la Commission

La Commission des partenaires du marché du travail répond aux besoins des petites et des grandes entreprises en matière de développement des compétences de leur main-d'œuvre en élargissant l'accès à ses programmes de subvention aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ par année et à celles dont la masse salariale excède 10 M\$. La Commission contribuera, par ses activités de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre, à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité de nos entreprises.

En outre, la Commission des partenaires du marché du travail offrira la possibilité de concevoir des activités de formation en ligne, ce qui permettra d'atteindre un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs dans leur milieu de travail.

La création de la richesse passe par des entreprises performantes, compétitives sur les marchés locaux et internationaux, et capables de créer de la richesse. Les gains de productivité attendus de la part de nos entreprises proviendront d'efforts importants en matière d'investissement en équipement et de conception de nouveaux procédés de production de biens et de services.

Pour concrétiser les gains de productivité, les entreprises devront pouvoir compter sur une main-d'œuvre compétente, prête à relever les défis des emplois d'aujourd'hui et de demain.

Le soutien des besoins de qualification et de développement des compétences de la main-d'œuvre passe principalement par les entreprises. Nos entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), doivent pouvoir compter sur des services publics d'emploi en mesure de les accompagner dans cette démarche.

### **Le développement d'une offre de stages rémunérés à l'intention des personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi**

La Commission des partenaires du marché du travail élaborera une offre de stages rémunérés comme moyen supplémentaire d'intégrer au marché du travail les personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi, de développer et de reconnaître leurs compétences en milieu de travail et de les maintenir en emploi. Cette offre de stage rémunérée s'ajoutera à celle déjà en place dans le réseau d'éducation, sans toutefois s'y substituer.

### **Un nouveau programme destiné à soutenir l'amélioration de la compétitivité des entreprises**

La Commission entend mettre en œuvre un nouveau programme pour soutenir la formation dans les entreprises en processus d'acquisition de nouvelles technologies ou d'implantation de nouveaux modes de production et d'organisation du travail. Ce programme vise à répondre aux besoins de développement des compétences qui découlent des problèmes structurels liés à la croissance, à l'investissement dans le capital technologique et aux changements organisationnels.

### **Une aide aux entreprises en relance : investissement accru dans le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE)**

Le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi, mis en place au début de 2012 et qui prendra fin en 2014-2015, connaît présentement un vif succès. La Commission compte favoriser l'utilisation accrue de ce programme par les entreprises dont la main-d'œuvre éprouve des difficultés d'adaptation dans le cadre de la relance de l'emploi.

---

#### **LE PROGRAMME ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR LA RELANCE DE L'EMPLOI (AERE)**

AERE vise à soutenir les entreprises qui ont été touchées par la crise économique dans les premières étapes, souvent fragiles, de la relance de leurs activités en répondant aux besoins de formation de leur personnel qui en découlent. Le programme soutient financièrement jusqu'à 75% (maximum de 100 000 \$ par entreprise) la formation des employés et employées toujours en poste, rappelés ou nouvellement recrutés. (formation de base, à la tâche ou qualification).

Depuis le lancement de ce programme, la Commission a financé la réalisation de 168 projets, au moyen de subventions totalisant 9,5 M\$ (décembre 2012).

---

### **Une meilleure adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins du marché du travail**

La Commission soutiendra la réalisation de projets régionaux visant une meilleure adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins des entreprises associées à un créneau d'excellence ou à tout

autre secteur prometteur sur le plan de l'emploi et de l'économie régionale. Ces projets s'appuieront sur un partenariat avec des représentants régionaux du réseau de l'enseignement et un regroupement régional d'entreprises associées à un créneau d'excellence.

### **Des moyens additionnels pour aider les entreprises dans l'organisation et la gestion de leur capital humain**

Considérant que l'investissement dans le capital humain a un plus grand impact sur la productivité des entreprises là où la gestion de la formation est structurée et liée au plan d'affaires, la Commission entend renforcer ses actions en matière de structuration de la formation dans les entreprises en permettant l'embauche d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice de la formation, non seulement dans une PME mais également pour un groupe de PME.

### **DES GESTES CONCRETS POUR FAVORISER L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE BASE ET LA FRANCISATION**

L'accès aux programmes de subvention aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ et à celles dont la masse salariale excède 10 M\$ permettra à la Commission de renforcer ses interventions tant en matière de formation de base que de francisation. Ce changement aura des conséquences directes sur les personnes sous-scolarisées et sous-qualifiées, particulièrement chez les jeunes travailleuses et travailleurs, considérant l'importance du décrochage scolaire.

### **Une aide accrue pour favoriser l'acquisition des compétences de base des travailleuses et travailleurs en emploi**

La Commission des partenaires du marché du travail aidera un plus grand nombre d'entreprises afin que leurs travailleurs puissent acquérir une formation de base, soit apprendre à lire, à écrire et à compter, ainsi que des unités obligatoires pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES).

### **Une aide rendue disponible à un plus grand nombre d'entreprises pour les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire**

Souhaitant améliorer la mobilité et la qualification du personnel, la Commission soutiendra les entreprises pour permettre d'amener les travailleuses et travailleurs sous-qualifiés, particulièrement les personnes immigrantes et les jeunes, à se préparer, par exemple, à des tests d'équivalence de niveau secondaire ou au test de développement général.

### **Une aide élargie à un plus grand nombre d'entreprises pour la qualification professionnelle par la reconnaissance des compétences**

La Commission aidera également les entreprises pour qu'elles permettent aux travailleuses et travailleurs sous-qualifiés, particulièrement aux personnes immigrantes et aux jeunes, d'acquérir soit une qualification professionnelle (spécialisée ou semi-spécialisée) sanctionnée par un programme de niveau secondaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'une commission scolaire ou d'un établissement scolaire reconnu (reconnaissance des acquis et des compétences) ou soit une certification liée à une norme professionnelle.

## Un soutien à l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail accessible à un plus grand nombre d'entreprises

La Commission soutiendra l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail dans les entreprises non couvertes par le crédit d'impôt québécois en leur accordant une subvention équivalente. Cela permettra de qualifier une main-d'œuvre dans les métiers qui font l'objet de normes professionnelles, pour la presque totalité, sont de niveau secondaire. Cette mesure vise, entre autres, les travailleuses et travailleurs de l'économie sociale afin de favoriser l'implantation de la norme relative aux préposées et préposés d'aide à domicile.

## Un élargissement du soutien à la francisation des milieux de travail

Cette mesure permettra à la Commission d'appuyer les efforts des entreprises en matière de francisation en milieu de travail, et ce, en soutenant la formation de base, tout particulièrement en français, chez les personnes en emploi issues de l'immigration.

## LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES CLÉS

Avec **Tous pour l'emploi**, la Commission intensifie son soutien pour préserver l'ensemble des compétences clés au sein des entreprises.

## L'accompagnement des petites et moyennes entreprises dans le transfert des compétences : quand la mobilité interne se jumelle au transfert des compétences

Afin de soutenir les entreprises dans leur remplacement de leur main-d'œuvre expérimentée par une nouvelle relève, la Commission appuiera les projets

visant la mobilité interne dans les entreprises grâce à l'investissement dans le développement des compétences du personnel, de manière à favoriser l'accès à des postes requérant une plus grande qualification ou qui nécessitent une plus grande polyvalence. Ce faisant, des postes d'entrée pourront se libérer et permettre le recrutement de personnes sans emploi.

---

### EXEMPLE DE CAS VÉCU : UN PROJET DE SOUTIEN AU TRANSFERT DE COMPÉTENCE DANS L'ENTREPRISE ET L'EMBAUCHE D'UNE RELÈVE À FORMER

Au terme de ce projet sous la coordination du comité sectoriel de main-d'œuvre en transport routier (Camo-route inc.), 10 chauffeurs de camion à l'emploi de six entreprises pourront accéder à des postes de répartiteur par l'obtention de l'Attestation d'études collégiales en répartition.

Ce projet contribue à résoudre le problème de rareté de la main-d'œuvre pour des postes stratégiques en transport routier en favorisant la mobilité interne grâce à l'investissement dans le capital humain des entreprises participantes. Des chauffeurs augmenteront leur qualification et accéderont à des postes mieux rémunérés et comportant plus de responsabilités, ce qui aura pour effet de libérer des postes de chauffeurs. La qualification se fera par un processus de reconnaissance des acquis (RAC), ce qui réduira la durée de la formation en tenant compte des compétences des travailleurs participant au projet. De plus, des répartiteurs en poste suivront une formation en mentorat pour permettre l'arrimage de la formation reçue en classe au travail de répartiteur dans chacune des entreprises.

---

## POUR LES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE SAISONNIÈRE ET LEURS EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES

Dans plusieurs régions, une part importante de l'activité économique du Québec repose sur des activités économiques saisonnières. Les changements apportés par le gouvernement fédéral au régime d'assurance-emploi risquent de nuire à l'activité économique de ces régions, déjà aux prises avec des problèmes importants en matière de disponibilité de main-d'œuvre. La main-d'œuvre saisonnière, de même que les entreprises qui dépendent de l'activité économique saisonnière, ont besoin d'être accompagnées dans la recherche de pistes d'action à explorer.

### **Un soutien accru à la formation et à la qualification des travailleurs saisonniers**

Pour accroître le soutien offert aux secteurs tributaires de problématiques liées à la saisonnalité du marché du travail, par exemple la production agricole, l'horticulture, le commerce de détail, la transformation alimentaire, les pêches maritimes, l'aménagement forestier et le tourisme, la Commission innovera en supportant financièrement les projets de formation de la main-d'œuvre de l'industrie saisonnière à l'approche de la basse saison. Elle contribuera ainsi à améliorer les compétences des travailleuses et des travailleurs saisonniers. Cette nouvelle mesure sera grandement renforcée par l'abolition du critère d'exclusion aux programmes de subvention, des entreprises selon la masse salariale.

### **Un appui aux initiatives régionales et sectorielles portant sur le développement et l'aide aux entreprises saisonnières et à leur main-d'œuvre**

La Commission poursuivra ses actions visant à soutenir les travaux du Chantier sur la saisonnalité et soutenir des projets régionaux, particulièrement dans les régions ressources dont la vitalité dépend de l'activité saisonnière.

La Commission compte également promouvoir l'aide offerte aux entreprises saisonnières et à leur main-d'œuvre auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre et d'autres promoteurs collectifs à caractère saisonniers (par exemple, l'Union des producteurs agricoles, l'Association des stations de ski du Québec, etc.), afin d'augmenter leur participation au programme Soutien aux promoteurs collectifs.

---

## LE CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ

Le Chantier sur la saisonnalité est un projet auquel participe sept comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) aux prises avec une problématique liée à la saisonnalité. C'est un chantier de recherche, de discussion et de concertation, mené par les partenaires du marché du travail concernés, en vue de faire le point sur cette question. Il vise à convenir d'orientations, de pistes d'action et de projets concrets à privilégier pour contrer les effets de la saisonnalité ou s'y adapter, dans une perspective de développement durable de l'emploi au Québec.

Le Chantier sur la saisonnalité est rendu possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail.

Les comités sectoriels ayant participé au « Chantier sur la saisonnalité » sont les suivants :

- » AGRlcarrières, le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole
- » HortiCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services
- » Détail Québec, le comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail
- » Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
- » Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
- » Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
- » Conseil québécois des ressources humaines en tourisme et le comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme

Plusieurs autres ministères du gouvernement du Québec sont aussi concernés et pourront contribuer activement à l'analyse des problématiques sectorielles ou à la mise en œuvre de solutions potentielles aux effets de la saisonnalité. Cinq ministères à vocation sectorielle ont ainsi été interpellés et ont déjà confirmé leur intention de collaborer au Chantier. Ce sont le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, celui des Transports, celui des Ressources naturelles et celui des Finances et de l'Économie, incluant Tourisme Québec.

D'autres ministères seront également invités à collaborer pour trouver des solutions, comme le ministère du Travail et celui du Revenu, ou encore ceux qui pourraient contribuer à la mobilisation de bassins de main-d'œuvre particuliers, comme le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et celui de la Famille.

---

## POUR LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

En appui à l'annonce, à l'automne 2012, de l'élaboration prochaine d'une politique nationale de soutien à domicile, la Commission des partenaires du marché du travail et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire seront appelés à offrir un soutien accru au développement de

l'économie sociale, créneau au potentiel souvent élevé d'intégration pour les personnes sans emploi ou sous-représentées sur le plan de l'emploi.

### **Une aide à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale**

Par son Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et l'élaboration de normes professionnelles, la Commission soutient les entreprises dans leurs efforts de développement des compétences de leur main-d'œuvre. La Commission est déjà active dans le secteur de l'économie sociale notamment avec la mise en œuvre de la norme de préposé d'aide à domicile. Ce projet permet la qualification d'un personnel apte à prodiguer des services aux personnes qui désirent vivre et vieillir à domicile plutôt qu'en centre d'hébergement.

Avec cette nouvelle mesure, la Commission renforcera l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail dans les entreprises d'économie sociale du secteur de l'aide domestique en remboursant une portion du salaire de l'apprenti et du compagnon. Ceci favoriserait tout particulièrement la certification des préposés et préposées d'aide à domicile, et ce, en accord avec la politique « *Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec* ».

### **POUR SOUTENIR L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION DES PERSONNES IMMIGRANTES EN EMPLOI**

Dans le cadre de ses projets menés par des promoteurs collectifs, la Commission soutient présentement l'apprentissage du français par les personnes immigrantes en emploi. Elle entend renforcer son action en aidant un groupe d'entreprises d'une région

donnée, sous l'impulsion et la coordination d'un promoteur collectif, à intégrer en emploi des personnes immigrantes par des activités de formation et d'accompagnement adaptées.

### **Des activités de formation et d'accompagnement adaptées**

La Commission vise ainsi à faciliter l'intégration et la rétention des travailleuses et des travailleurs immigrants dans les régions du Québec (autres que la région métropolitaine de recensement de Montréal) afin d'étendre au-delà de l'amélioration de la connaissance du français, l'intégration et la rétention en emploi de travailleuses et de travailleurs immigrants récemment arrivés, notamment par un accompagnement en milieu de travail.

## **UNE NOUVEAUTÉ DE SERVICES QUÉBEC**

### **La création de parcours personnalisés en ligne sur le recrutement de personnel**

Services Québec compte soutenir les démarches des entreprises pour répondre à leurs besoins d'embauche de personnel par un service d'assistance en ligne. Afin de faciliter l'accès à l'information sur le marché du travail et de simplifier les démarches pour le recrutement de personnel, les entreprises pourront utiliser un parcours personnalisé. En répondant à un questionnaire, l'entreprise se verra indiquer quels programmes, services, aides financières et services en ligne pourraient convenir à sa situation. Ce parcours pourra être conservé et modifié dans Mon dossier entreprise, accessible sur le Portail du gouvernement du Québec. Ce service sera disponible dès l'automne 2013.

## TABLEAU SOMMAIRE DES PRINCIPALES MESURES POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES ET LEUR PERSONNEL

MESURES	ORGANISMES PROMOTEURS	ENTRÉE EN VIGUEUR
<b>UN SOUTIEN AUX ENTREPRISES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEUR CAPITAL HUMAIN</b>		
Un accès élargi aux programmes de subvention de la Commission	Commission des partenaires du marché du travail	Printemps 2013
Le développement d'une offre de stages rémunérés à l'intention des personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi	La Commission	Printemps 2013
Un nouveau programme destiné à soutenir l'amélioration de la compétitivité des entreprises	La Commission	Vers la fin de 2013
Une aide aux entreprises en relance : investissement accru dans le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE)	La Commission	Printemps 2013
Une meilleure adéquation entre l'offre de formation régionale et les besoins du marché du travail	La Commission	Printemps 2013
Des moyens additionnels pour aider les entreprises dans l'organisation et la gestion de leur capital humain	La Commission	Printemps 2013
<b>DES GESTES CONCRETS POUR FAVORISER L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE BASE ET LA FRANCISATION</b>		
Une aide accrue pour favoriser l'acquisition des compétences de base des travailleuses et travailleurs en emploi	La Commission	Printemps 2013
Une aide rendue disponible à un plus grand nombre d'entreprises pour les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire	La Commission	Printemps 2013
Une aide élargie à un plus grand nombre d'entreprises pour la qualification professionnelle par la reconnaissance des compétences	La Commission	Printemps 2013
Un soutien à l'implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail accessible à un plus grand nombre d'entreprises	La Commission	Printemps 2013
Un élargissement du soutien à la francisation des milieux de travail	La Commission	Printemps 2013
<b>LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES CLÉS</b>		
L'accompagnement des petites et moyennes entreprises dans le transfert des compétences : quand la mobilité interne se jumelle au transfert des compétences	La Commission	Printemps 2013
<b>POUR LES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE SAISONNIÈRE ET LEURS EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES</b>		
Un soutien accru à la formation et à la qualification des travailleurs saisonniers	La Commission	Printemps 2013
<b>POUR LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE</b>		
Une aide à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale	La Commission et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire	Printemps 2013
<b>POUR SOUTENIR L'INTÉGRATION ET LA RÉTENTION DES PERSONNES IMMIGRANTES EN EMPLOI</b>		
Des activités de formation et d'accompagnement adaptées	La Commission	Printemps 2013
<b>UNE NOUVEAUTÉ DE SERVICES QUÉBEC</b>		
La création d'un parcours personnalisé en ligne sur le recrutement de personnel	Services Québec	Automne 2013



## Des RÉSULTATS et des INVESTISSEMENTS

En vue de contribuer à l'essor du Québec, les actions menées dans le cadre de la stratégie **Tous pour l'emploi** produiront des résultats concrets, à la hauteur de nos ambitions.

### POUR EMPLOI-QUÉBEC

En matière de services publics d'emploi, les mesures annoncées permettront d'augmenter :

- ◆ la part de l'ensemble des nouvelles participations initiées par des prestataires de l'aide sociale ou des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, passant de 56 % à 59 %. Le nombre de nouvelles participations passera de 256 000 à 270 000;
- ◆ le taux d'emploi des nouveaux participants prestataires des programmes d'assistance sociale, passant de 41 % à 43 % en 2015-2016;
- ◆ le taux d'emploi des nouveaux participants parmi les personnes immigrantes, qui progressera de 43 % à 47 % en 2015-2016.

Les investissements correspondants seront :

- ◆ de plus de **880 M\$** affectés chaque année aux services publics d'emploi. Le montant réservé aux participantes et participants provenant des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi passera de **438 M\$ à 463 M\$** en 2015-2016;
- ◆ de **170 M\$** versés par les entreprises chaque année en contrepartie de subventions équivalentes reçues d'Emploi-Québec, pour un total de 510 M\$ en trois ans.

## POUR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**Tous pour l'emploi** permettra :

- ◆ élargissant de l'accès aux programmes de subvention de la Commission aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ par année et à celles dont la masse salariale excède 10 M\$.
- ◆ le soutien financier accordé à 3 000 projets, initiés par des entreprises ou par des promoteurs collectifs, pour soutenir la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Ceci correspond à des **investissements totaux de 175 M\$, dont 70 M\$ additionnels sur trois ans**, provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.



Québec 

• Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
• Commission des partenaires du marché du travail

UN  
**QUÉBEC**  
**POUR TOUS**