

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2019-2020

DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC

DU BAS-SAINT-LAURENT



Cette publication a été réalisée par la
Direction du marché du travail et des services spécialisés

Services Québec
Direction régionale du Bas-Saint-Laurent
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Direction
Mireille Parent, directrice régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent
Serge Leclerc, directeur par intérim du marché du travail et des services spécialisés
Simon Dubé, directeur des services gouvernementaux intégrés

Coordination et rédaction
Jocelyne Adomou
Alexandre Gauthier Belzile

Collaboration
Cynthia Bahan
Caroline Belzile
Marie-Denyse Bérubé
Diane Bissonnette
Daniel Brideau
Marie-Claude Gagnon
Daniel Genest
Lilie Jacques
Patricia Marcoux
Sylvie Richard
Marie-Ève Tardif

Consultations régionales
Les directrices et directeurs des centres locaux d'emploi et des bureaux de Services Québec
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Note : Selon que le contexte l'exige, tout mot écrit au genre masculin entend également le genre féminin, et ceci, sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte

Table des matières

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail	3
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent	5
Ressources allouées	7
3. Évolution de l’environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec	8
Marché du travail	8
Les principaux enjeux	10
4. Priorités régionales et axes d’intervention en lien avec les principaux objectifs	13
4.1 Simplifier l’accès aux services et en améliorer la qualité	15
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	16
Plan d’action en matière de main-d’œuvre et d’emploi	16
4.3 Contribuer à la Stratégie gouvernementale pour assurer l’occupation et la vitalité des territoires 2018-2022	25
5. Annexes	27
Budgets du Fonds de développement du marché du travail	27
Les facteurs de contingence	27
Indicateurs de résultats ciblés et cibles	28
Organigramme de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent	29
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail	30

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2019-2020 de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent. Ce Plan s'inscrit dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, amplifié notamment par le vieillissement de la population, qui exige des actions concertées afin que la région participe pleinement à la prospérité économique et au développement social du Québec.

La mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de qui relève Services Québec, a rarement été autant d'actualité. Qu'il s'agisse de l'équilibre du marché du travail, du soutien au développement et à l'intégration au travail de tous les bassins de main-d'œuvre, de l'adéquation formation-compétences-emploi, de solidarité, d'inclusion sociale, de concertation en matière d'action communautaire et bénévole ou encore d'un accès simplifié aux services gouvernementaux et de démarches facilitées pour les citoyens et les entreprises, les interventions de Services Québec contribuent directement à la vitalité régionale.

Le Plan d'action régional 2019-2020 de Services Québec du Bas-Saint-Laurent s'inscrit dans les orientations de la planification stratégique ministérielle et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Il prend en compte les spécificités régionales, notamment la situation du marché du travail.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), instance régionale de concertation regroupant des représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, du milieu communautaire en employabilité, de la formation, du milieu économique, ainsi que des représentants de ministères et d'autres organisations, a participé à l'élaboration du Plan et l'a approuvé.

Conjointement, le CRPMT et la Direction régionale de Services Québec remercient les employés et les partenaires qui s'impliquent afin de relever les défis de l'emploi, au bénéfice de la région du Bas-Saint-Laurent et de sa population.

Alain Harrisson

Président du Conseil régional des partenaires du
marché du travail du Bas-Saint-Laurent

Mireille Parent

Directrice régionale de Services Québec du Bas-Saint-
Laurent

2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent

La Direction régionale de Services Québec participe à la réalisation de la mission actualisée du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) qui consiste à contribuer au développement social et à la prospérité du Québec en

- ✓ favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- ✓ favorisant l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations de travail harmonieuses;
- ✓ privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- ✓ soutenant l'action communautaire et bénévole;
- ✓ simplifiant l'accès aux services gouvernementaux.

La Direction régionale de Services Québec fournit des services publics d'emploi qui contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

Porte d'entrée des services gouvernementaux, la Direction régionale contribue à l'atteinte des objectifs stratégiques du Ministère, en s'assurant qu'une expérience client de qualité soit offerte à la population bas-laurentienne qui entreprend des démarches administratives selon le mode de prestation qui lui convient (en ligne, en personne et au téléphone). À travers son vaste réseau de centres locaux d'emploi et de bureaux de Services Québec, la Direction régionale procure aux citoyens et aux entreprises de l'ensemble du territoire un accès simplifié et uniforme aux différents services gouvernementaux.

Les services universels d'emploi sont mis à la disposition de l'ensemble de la population et des entreprises. Selon une approche d'accueil dynamique, des services d'information sur le marché du travail (IMT) et de placement sont offerts en mode libre-service ou en service assisté. L'IMT renseigne la population sur les emplois disponibles, les compétences recherchées, les formations exigées, les caractéristiques des professions et les tendances du marché du travail. Le placement vise à favoriser l'appariement entre l'offre et la demande pour un meilleur équilibre du marché du travail.

Les services d'emploi spécialisés s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à améliorer leurs compétences professionnelles, à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi. Ces services sont offerts selon une approche adaptée dans laquelle l'évaluation de leurs compétences et le risque de chômage prolongé ont été pris en compte. Les services spécialisés comprennent l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi, le plan d'intervention personnalisé et les mesures actives d'emploi.

Les entreprises, quant à elles, peuvent bénéficier de services adaptés à leurs besoins en vue d'accroître leur productivité et ainsi demeurer compétitives. L'offre de services vise, entre autres, à les soutenir dans la mise en place de solutions novatrices pour contrer la rareté de la main-d'œuvre, comme la réorganisation du travail, l'acquisition d'équipements, l'automatisation des processus, la robotisation, ainsi qu'à relever les défis d'attractivité, de rétention et de développement des compétences de leurs ressources humaines dans un environnement en constante évolution.

Par son offre de services de solidarité sociale, la Direction régionale contribue à l'inclusion socioéconomique des plus démunis de notre société; elle assure l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir à leurs besoins, ainsi que de l'accompagnement aux adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

Pour réaliser adéquatement sa mission, la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent est représentée sur l'ensemble du territoire par

- ✓ une direction régionale;
- ✓ une direction du marché du travail et des services spécialisés (DMTSS);
- ✓ une direction des services gouvernementaux intégrés (DSGI);
- ✓ cinq centres locaux d'emploi (CLE), trois bureaux et un point de services de Services Québec offrant une gamme de services;
- ✓ un centre de traitement de l'aide financière de dernier recours (CTAFDR).

La Direction régionale compte sur l'engagement et l'implication de partenaires très diversifiés, établis localement et régionalement, qui contribuent au succès des interventions. Ainsi, la réalisation des actions se fait en étroite collaboration avec

- ✓ le CRPMT, pour définir les priorités et les actions à poser en vue d'atténuer les déséquilibres du marché du travail;

- ✓ les différentes instances régionales de développement économique telles que la Conférence administrative régionale, le Forum de concertation bas-laurentien et son entité opérationnelle : le Collectif régional de développement (CRD);
- ✓ les établissements du réseau de l'éducation (commissions scolaires, cégeps et université) avec qui elle met en œuvre des projets régionaux de formation adaptés aux besoins des entreprises, et ce, en cohérence avec l'estimation des besoins du marché du travail;
- ✓ les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité;
- ✓ les organismes gouvernementaux, dont le ministère de l'Économie et de l'Innovation, Investissement Québec, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- ✓ les comités sectoriels de main-d'œuvre.

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent participe activement aux travaux de différentes tables régionales de concertation pour l'emploi et de tables sectorielles comme le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) en aménagement forestier et celui en fabrication métallique industrielle et la Table d'action en entrepreneuriat du Bas-Saint-Laurent.

Ressources allouées

Afin d'offrir les services publics d'emploi, Services Québec est doté d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes conclues avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois (Fonds de développement du marché du travail [FDMT]). Conformément à son mode de gestion de Services Québec, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé. La Direction régionale compte également sur un budget de transfert pour assurer une aide financière de dernier recours aux personnes les plus démunies ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques aux services de solidarité sociale.

Pour l'exercice 2019-2020, le Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget initial d'intervention du FDMT de 21 666 656 \$. En cours d'année, la Direction régionale pourra compter sur des fonds supplémentaires pour réaliser des projets économiques d'envergure (PEE) et soutenir la mesure Initiative ciblée pour travailleurs expérimentés (ICTE). À ces budgets, s'ajoutent des sommes provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de la Commission des partenaires du marché du travail, dont les montants seront confirmés en cours d'exercice.

Le budget du FDMT est réparti entre les cinq centres locaux d'emploi et les trois bureaux de Services

Québec, selon le poids relatif de chacun des territoires, ainsi que la Direction régionale pour l'administration des services régionalisés profitant à l'ensemble de la région. Cette répartition locale, inspirée du modèle provincial, tient compte de la situation des marchés du travail locaux, de la situation de l'emploi, de la population à risque de chômage et de sous-emploi, ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de rencontrer des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre.

L'importance des ressources mises à la disposition de la Direction régionale conditionne l'ampleur des interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment dans l'établissement des cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi. En lien avec les stratégies de ce Plan d'action régional (PAR), la Direction régionale se dote également de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

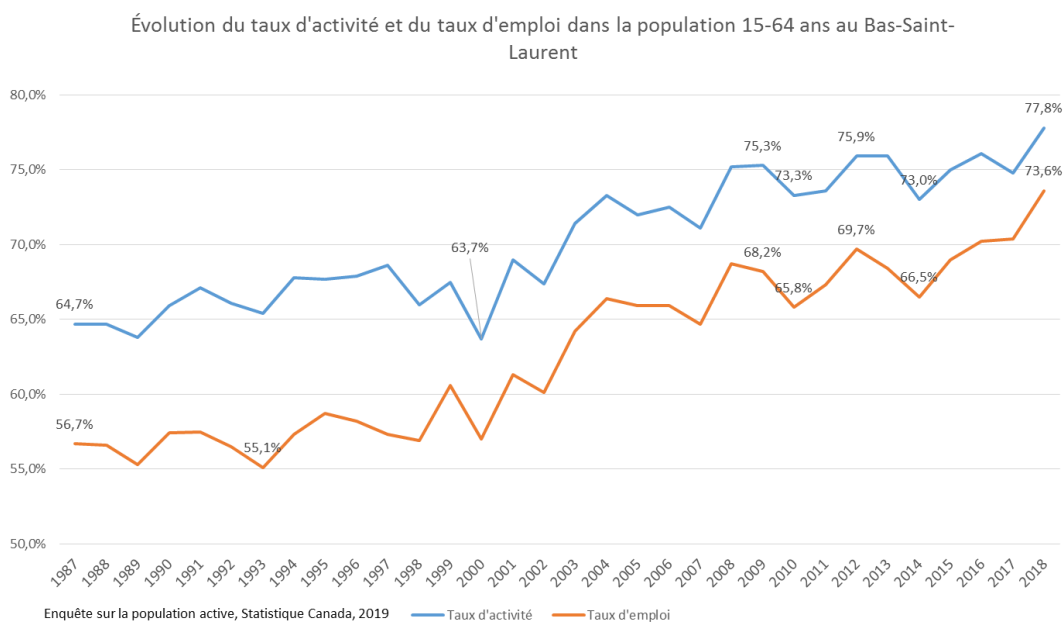
3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec

La Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent adapte ses interventions en fonction de la situation du marché du travail de la région et de l'évolution de l'environnement économique régional, national et mondial. Ainsi, le déploiement de ses services tient compte des besoins des différentes catégories de clientèle (chercheurs d'emplois, prestataires d'assurance-emploi, de la solidarité sociale et de l'aide sociale, ainsi que les personnes sans revenu) et des besoins des entreprises en matière d'aide au recrutement et de rétention de main-d'œuvre, de formation et de gestion des ressources humaines.

Marché du travail

En 2018, le Bas-Saint-Laurent a connu une amélioration marquée de ses différents indicateurs du marché du travail par rapport à l'année 2017. Tout d'abord, le nombre d'individus en emploi dans la population totale a progressé de 6 700 (+ 7,9 %) dans la région, entre 2017 et 2018. Cette augmentation est attribuable en totalité aux individus de 15 à 64 ans, alors que l'emploi est resté stable dans la tranche d'âge des 65 ans et plus. Malgré une tendance à la hausse du taux d'emploi de la population de 65 ans et plus dans le Bas-Saint-Laurent lors des dix dernières années, les individus entre 15 et 64 ans représentaient 96,0 % des personnes en emploi en 2018, soit la presque totalité. Il est important de souligner que les personnes âgées de 15 à 64 ans n'ont jamais été aussi actives sur le marché du travail qu'en 2018, comme en témoigne l'atteinte de sommets historiques pour leur taux d'emploi (73,6 %) et

leur taux d'activité (77,8 %). Le taux de chômage dans cette tranche d'âge a atteint un creux historique en 2018 en s'établissant à 5,4 %.

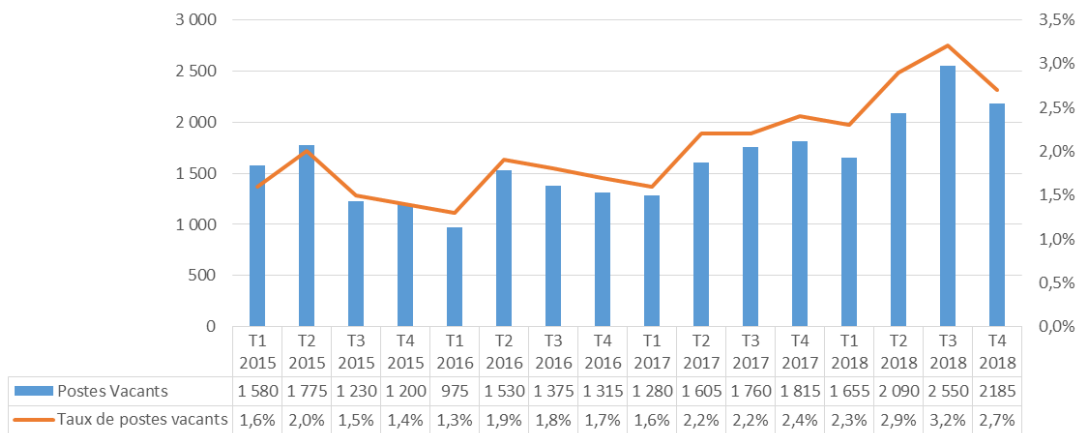


L'évolution récente des différents indicateurs du marché du travail de la région témoigne de la situation difficile vécue actuellement par les entreprises de la région en matière de recrutement de travailleurs. Cette problématique est la conséquence de plusieurs facteurs, notamment le vieillissement de la population, la vitalité du marché du travail et la situation de l'ensemble de l'économie depuis 2017.

Sur le plan démographique, le Bas-Saint-Laurent se situe au deuxième rang dans les régions du Québec avec 24,6 % d'individus âgés de 65 ans et plus en 2017. Ce pourcentage devrait grimper à 35,6 % en 2036, selon les estimations de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ).

La vitalité du marché du travail bas-laurentien et les difficultés de recrutement accrues des entreprises transparaissent dans les données de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS) de Statistique Canada. En effet, lors du troisième trimestre de 2018, le nombre (2 550) ainsi que le taux (3,2 %) de postes vacants ont atteint leur plus haut niveau depuis que l'enquête existe (2015). Notons également que la région se trouve dans le top 10 canadien en ce qui concerne le taux de croissance des postes vacants entre le troisième trimestre 2017 et 2018, toujours selon l'EPVS. De plus, au quatrième trimestre 2018, la région a connu une augmentation de 20 % du nombre de postes vacants par rapport à la même période en 2017.

Évolution du taux et du nombre de postes vacants
au Bas-Saint-Laurent



De plus, ce sont 19 594 offres d'emploi bas-laurentiennes qui ont été affichées sur Placement en Ligne en 2018-2019, soit une augmentation de 19 % par rapport à 2017-2018, année record pour la région. Notons également que le taux d'assistance sociale des 0-64 ans de la région était à son plus bas niveau en janvier 2019, alors qu'il se situait à 5,6 %.

Principaux enjeux

La rareté de main-d'œuvre représente donc un enjeu de taille pour les employeurs au Bas-Saint-Laurent. Le bassin de travailleurs potentiels est de plus en plus limité, comme le démontrent les creux historiques atteints pour le taux de chômage et l'assistance sociale, alors que les besoins de main-d'œuvre des entreprises sont de plus en plus importants, tel que l'illustrent les données de l'EPVS et celles de Placement en Ligne. Un questionnaire envoyé par Services Québec aux employeurs de la région en janvier 2019 confirme les besoins criants de main-d'œuvre des entreprises, alors que 63,5 % des 1 382 répondants mentionnaient avoir des difficultés de recrutement, ce qui représente une augmentation de 5,5 points de pourcentage par rapport à 2017.

Différentes solutions sont envisagées par les partenaires régionaux afin d'améliorer le recrutement des entreprises. Il s'agit, entre autres, de favoriser l'attractivité de la région afin d'attirer de nouveaux travailleurs, d'augmenter le taux d'activité des individus âgés de 55 ans et plus (travailleurs expérimentés) ainsi que de favoriser l'arrivée de personnes immigrantes ayant les compétences recherchées par les

employeurs de la région. Ces deux dernières populations cibles font partie des catégories de clientèle prioritaires pour le Bas-Saint-Laurent sur le marché du travail. Voici un court portrait de celles-ci :

Travailleurs expérimentés : En 2018, 43,3 % de la population de la région était âgée de 55 ans et plus, dont 70,9 % étaient inactifs sur le marché du travail. Les travailleurs expérimentés représentent donc un bassin potentiel de main-d'œuvre important pour les employeurs du Bas-Saint-Laurent. On note d'ailleurs une ouverture des employeurs pour l'embauche de travailleurs expérimentés. En effet, les données du questionnaire réalisé en janvier 2019 sur les besoins de recrutement et la formation au Bas-Saint-Laurent indiquent que 82,5 % des 1 382 répondants se sont dits intéressés par l'embauche de travailleurs expérimentés et que 79,4 % étaient prêts à adapter leurs conditions de travail à cette clientèle.

Population immigrante : On constate une augmentation du nombre de personnes immigrantes admises de manière permanente dans la région (195 en 2017 comparativement à 107 en 2012). Les employeurs font également appel à un nombre significatif de travailleurs étrangers temporaires (355 en date du 31 décembre 2017). Comme pour les travailleurs expérimentés, on remarque une ouverture des employeurs pour la main-d'œuvre immigrante, alors que 71,6 % des répondants mentionnaient être ouverts à l'embauche de travailleurs immigrants, selon l'Enquête sur les besoins de recrutement et la formation au Bas-Saint-Laurent 2019. C'est une augmentation de 18,7 points de pourcentage par rapport aux résultats de 2017. L'enjeu principal relié à l'immigration reste l'intégration des nouveaux arrivants, alors qu'entre 2013 et 2017, le taux de présence administratif¹ de l'immigration permanente est passé de 100 % à 78 % dans la région.

Population autochtone : On dénombre 1 400 personnes autochtones sur le territoire bas-laurentien selon les données du recensement de 2016. Étant donné que la région n'abrite aucune réserve (seulement une communauté), la totalité de la population autochtone est intégrée à l'ensemble de la population.

Main-d'œuvre féminine : Au cours des dernières années, le taux d'emploi des femmes a connu une hausse notable par rapport à celui des hommes pour atteindre la parité en 2018. Le salaire horaire moyen des femmes a aussi progressé, mais il demeure encore inférieur à celui des hommes avec 1,20 \$ de différence. On remarque que les travailleuses bas-laurentiennes se concentrent principalement dans

¹ Taux de présence administratif : Proportion d'immigrants arrivés au Québec au cours d'une période cible de 10 ans (par exemple entre 2002 et 2011) et toujours présents dans le Bas-Saint-Laurent deux années plus tard (2013) par rapport au nombre d'immigrants arrivés dans le Bas-Saint-Laurent pendant la période cible.

les professions du secteur des services où le salaire horaire est inférieur à la médiane de la région. Par ailleurs, sur les 47 professions jugées en déficit de main-d'œuvre dans le Bas-Saint-Laurent pour la période 2017-2021, 23 sont considérées à prédominance masculine, c'est-à-dire que les femmes représentaient moins du tiers des personnes en emploi dans ces professions.

Les transformations du marché du travail continueront d'agir sur l'évolution de la clientèle de Services Québec et sur le profil des personnes qui intègrent le marché du travail. Non seulement la clientèle diminue, mais sa composition et ses besoins seront différents. D'ores et déjà, on constate une baisse du taux d'assistance sociale et du nombre de prestataires du programme d'aide sociale dans la région. Cette situation s'explique en partie par la bonne santé du marché du travail et aussi par la priorité accordée par les intervenants au déploiement des stratégies d'intervention et à la mise en œuvre du Programme objectif emploi. En effet, les interventions effectuées rapidement au dépôt de la demande d'aide financière et de façon soutenue par la suite favorisent l'intégration et le maintien en emploi de ces catégories de clientèle. De plus, les employeurs sont confrontés à l'intégration d'une main-d'œuvre qui peut présenter des problématiques particulières. Dans la perspective où le marché du travail aura besoin de tous ses travailleurs pour pourvoir les emplois disponibles, cette façon d'intervenir contribuera à la prospérité économique de la région.

La clientèle de l'aide financière de dernier recours est en diminution et sa mise en mouvement demeure un défi. Ainsi, une attention particulière doit être accordée à cette clientèle dans une perspective d'inclusion économique et de participation sociale accrue. Cette mise en mouvement débute par une insertion sociale réussie en partenariat avec les organismes du milieu.

Le Bas-Saint-Laurent compte huit municipalités régionales de comté (MRC) ayant chacune leurs particularités (secteurs d'activités spécifiques, milieux ruraux et urbains). La Direction régionale de Services Québec doit adapter et élargir son offre de services afin de répondre adéquatement aux différents besoins de sa clientèle et lui offrir une expérience client de qualité.

Depuis les dernières années, l'embellie observée quant à la performance du marché du travail combinée à la décroissance plus accélérée de la population active dans le Bas-Saint-Laurent exerce une pression sur les entreprises, qui doivent se tourner vers des solutions innovantes pour contrer la rareté de la main-d'œuvre et demeurer compétitives.

Ainsi, les entreprises qui ont déjà entamé le virage vers l'automatisation de leur processus de production

et la robotisation auront besoin de soutien et d'accompagnement pour l'actualisation des compétences de la main-d'œuvre. En parallèle, des interventions de sensibilisation aux bénéfices du virage numérique sur la productivité seront nécessaires auprès des entreprises qui n'ont pas encore emboîté le pas.

Par ailleurs, les difficultés de recrutement occasionnent une compétition entre les entreprises qui, pour attirer et fidéliser les travailleurs, vont devoir offrir des emplois de qualité en misant sur différents facteurs tels une hausse de la rémunération, un environnement de travail stimulant et une réorganisation interne du travail. Pour mettre en place et réussir ces changements, un accompagnement en matière de gestion des ressources humaines s'avère un enjeu majeur pour plusieurs entreprises.

Dans le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre, la mobilisation de tous les partenaires et intervenants sera indispensable pour accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail. Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée ayant différents besoins seront les deux défis majeurs auxquels les entreprises de la région seront confrontées et, par conséquent, une préoccupation pour la Direction régionale qui tentera de trouver des solutions adéquates et durables.

Enfin, en vertu de la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer aux objectifs de la stratégie afférente (Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022) et plus particulièrement aux priorités régionales qu'elle identifie. Celles qui interpellent sa mission sont prises en compte par la Direction régionale de Services Québec dans la planification de ses interventions de la prochaine année (voir la section 4.3 ci-après).

En conclusion, les principales orientations issues du Plan stratégique ministériel qui interpellent la Direction régionale sont

- ✓ Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité;
- ✓ Adapter les interventions aux besoins de la clientèle.

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs

La planification annuelle régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales et les orientations et objectifs qui se

dégagent du processus de planification stratégique du Ministère, d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Pour l'exercice 2019-2020, les priorités retenues par la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent sont :

- ✓ Assurer une prestation de services de qualité pour les différentes catégories de clientèle;
- ✓ Maintenir une connaissance fine de l'information sur le marché du travail et assurer une diffusion adaptée aux différents partenaires et à l'ensemble de la clientèle;
- ✓ Poursuivre l'accompagnement des entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre;
- ✓ Intensifier l'accompagnement et le développement des compétences notamment auprès des personnes issues des groupes sous représentés sur le marché du travail ainsi que de la clientèle de l'assistance sociale;
- ✓ Maintenir et développer les partenariats.

Le PAR se concentre sur trois enjeux et priorise des stratégies, sans toutefois exclure de son champ d'application et de gestion toutes autres stratégies découlant de sa mission. Il est complété par une programmation régionale et des programmations d'activités locales qui reflètent la diversité territoriale du Bas-Saint-Laurent ainsi que les marchés du travail locaux.

4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec l'orientation « Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité » de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2019-2020.

Objectif : Améliorer la satisfaction de la clientèle du Ministère à l'égard des services reçus
<p>Axe 1 Des services gouvernementaux accessibles déployés sur l'ensemble du territoire</p> <p>Stratégies et actions</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Favoriser l'accès des personnes aux services gouvernementaux de proximité<ul style="list-style-type: none">▪ Collaborer à la mise en œuvre du déploiement de Services Québec dans les bureaux locaux▪ Collaborer à la mise en œuvre du panier de services de base de concert avec les bureaux locaux ❖ Collaborer aux travaux de développement et de mise en œuvre des ententes de partenariat<ul style="list-style-type: none">▪ Poursuivre la mise en place de partenariats gouvernementaux et rester à l'affût d'opportunités qui se présentent en région
<p>Axe 2 Des services de proximité de qualité sur tous les territoires</p> <p>Stratégie et action</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Uniformiser la prestation des services de proximité<ul style="list-style-type: none">▪ Assurer la formation continue au personnel d'accueil dans l'ensemble des bureaux locaux

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

L'orientation « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec; deux sont relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre et un a trait à la solidarité sociale.

Plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Les enjeux et orientations présentés dans le Plan d'action national en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020 découlent de la Planification stratégique 2019-2023 du Ministère. Ils s'inscrivent dans l'orientation 2 de ladite planification stratégique intitulée « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle », dont les deux objectifs sont

- ✓ Augmenter l'intégration et le maintien en emploi;
- ✓ Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

En conformité avec les enjeux et orientations du Plan d'action national en matière de main-d'œuvre et d'emploi 2019-2020, voici les axes d'interventions retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 1	
Connaître et diffuser les besoins actuels et futurs du marché du travail	
Axe 3	
Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux exploiter et diffuser l'information sur le marché du travail	
Stratégies et actions	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Raffiner la connaissance du marché du travail bas-laurentien, notamment des besoins de main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser les perspectives d'emploi par industrie et par profession 2019-2023 notamment en déterminant les causes du déficit des professions ▪ Analyser les données et développer des outils en lien avec le questionnaire sur le recrutement et la formation 2019 ▪ Accompagner le Collectif régional de développement (CRD) dans la réalisation du projet régional visant à établir le portrait de la structure professionnelle des entreprises du Bas-Saint-Laurent ❖ Diffuser de l'information sur le marché du travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiser, vulgariser et mettre à la disposition des partenaires et du grand public l'information existante sur le marché du travail ▪ Diffuser le bulletin mensuel du marché du travail à tous les partenaires et aux médias régionaux ▪ Préparer et diffuser une fiche synthèse biannuelle des faits saillants de l'information sur le marché du travail ❖ Poursuivre l'intégration des approches et des outils utiles à la prise de décision et à l'intervention auprès de l'ensemble de la clientèle <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des présentations et des formations afin de sensibiliser les intervenants (agents d'aide à l'emploi, personnel des ressources externes, conseillers en orientation et autres) aux outils disponibles sur le marché du travail 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 2 Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail	
Axe 4 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux réalités changeantes du marché du travail	
Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre la mise en œuvre de l'approche d'intervention renouvelée des services aux entreprises <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer le repérage proactif des entreprises de 6 à 99 employés à aider ▪ Accentuer le démarchage pour connaître les besoins des entreprises afin de mieux les accompagner et leur faire connaître les services publics d'emploi ❖ Intervenir auprès des entreprises pour améliorer leur processus de recrutement, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser et accompagner les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée ▪ Intervenir de façon proactive auprès des entreprises ayant des difficultés de recrutement notamment dans le cadre de la Grande Corvée ▪ Intervenir pour soutenir et accompagner la relève entrepreneuriale dans les différents secteurs d'activités ▪ Mettre en œuvre toute intervention issue de la tournée ministérielle « En action pour la main-d'œuvre » ❖ Promouvoir les services publics d'emploi, plus particulièrement les mesures et les programmes ayant fait l'objet de bonifications <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliser toutes les tribunes disponibles pour faire connaître les services publics d'emploi ▪ Confier des actions de promotion aux membres du CRPMT pour qu'ils jouent un rôle de relayer 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 2 Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail	
Axe 5 L'attractivité de la région auprès des chercheurs d'emploi et des travailleurs Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Impliquer les acteurs des différents secteurs dans des interventions visant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et collaborer avec eux pour permettre à la région de demeurer attrayante auprès des entreprises et des chercheurs d'emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonner et contribuer à la réalisation d'activités de promotion d'emplois disponibles dans la région, comme la Semaine de l'emploi dans les MRC ▪ Faire connaître et appliquer la nouvelle mesure Concertation pour l'emploi – volet soutien au recrutement pour accroître la mobilité de la main-d'œuvre ❖ Poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée et multisectorielle visant à promouvoir le Bas-Saint-Laurent pour susciter l'intérêt des personnes à venir s'établir ou à demeurer dans la région <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer de façon active aux différentes tables locales et régionales sur l'attractivité ▪ Assurer, en collaboration avec les partenaires locaux et régionaux, une présence aux activités de recrutement à l'extérieur de la région 	
Axe 6 Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification peut représenter un obstacle à l'intégration et au maintien en emploi Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre les activités d'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires régionaux du milieu de l'éducation sur les besoins spécifiques de formation de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ En partenariat avec les établissements d'enseignement, mettre en place des formations à portée régionale afin de rehausser les compétences de la main-d'œuvre en emploi et sans emploi ▪ Accentuer les démarches auprès des entreprises pour répondre à leurs besoins en développement des compétences de la main-d'œuvre saisonnière ❖ Renforcer l'approche sectorielle en matière d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 2 Soutenir davantage d'entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux conditions actuelles du marché du travail	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accentuer la promotion des métiers du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en collaboration avec les comités sectoriels en ciblant des entreprises ayant de bonnes perspectives d'emploi dans ces métiers 	
Axe 7 La collaboration aux stratégies gouvernementales, régionales et sectorielles	
Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Intervenir de façon proactive dans les secteurs en émergence, les projets créateurs d'emplois et les entreprises innovantes, notamment celles des créneaux d'excellence <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Prioriser les interventions auprès des entreprises des secteurs innovants</i> ❖ Conformément aux stratégies gouvernementales (par exemple la stratégie maritime, la stratégie de développement de l'aluminium et la stratégie numérique) collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en matière de gestion des ressources humaines et de développement des compétences <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Poursuivre le soutien aux activités de formation dans les secteurs concernés</i> ❖ En conformité avec la volonté gouvernementale, soutenir les entreprises du secteur forestier pour favoriser l'attractivité et le maintien en emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Accompagner la Table de concertation régionale pour l'aménagement forestier dans la réalisation des activités déterminées dans le plan d'action issu du Sommet régional sur l'aménagement forestier tenu en 2017</i> ▪ <i>Poursuivre les activités du projet d'étude sur la rémunération des travailleurs forestiers</i> 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 3 Intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale	
Axe 8 L'intervention proactive, la préparation et l'accompagnement des catégories de clientèle rencontrant des obstacles à l'insertion et au maintien en emploi	
Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Raffiner les interventions des agents d'aide à l'emploi réalisées auprès de la clientèle, notamment celle rencontrant des obstacles plus grands à l'intégration en emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolider la fonction « coaching » de l'Approche d'intervention et le Parcours (AIP) en développant les compétences liées au dialogue motivationnel (DM) ❖ Poursuivre les efforts d'accompagnement auprès des prestataires et des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours concernés par le Programme objectif emploi (OE), les stratégies d'intervention renforcée (IR) ainsi que l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu (APAS) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre du Programme objectif emploi, effectuer le suivi et le soutien auprès des bureaux locaux dans une perspective d'amélioration continue ❖ Assurer la complémentarité des services publics d'emploi (SPE) et des ressources externes (RE) dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre et consolider les activités dans la cadre du Programme objectif emploi ▪ Cibler des ressources externes pour développer une approche optimale visant le maintien en emploi ▪ Organiser une journée de codéveloppement avec les intervenants externes et internes ❖ Dans une perspective de développement des compétences, de placement et de maintien en emploi, soutenir les catégories de clientèle faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail <p>Main-d'œuvre féminine</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action régional 2019-2020 dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2021 <p>Personnes immigrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir auprès des différents acteurs du marché du travail les programmes d'aide à l'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles dans un premier emploi durable ▪ Poursuivre la présentation du portrait sur les personnes immigrantes du Bas-Saint-Laurent 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
<p>Orientation 3 Intégrer et maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes, notamment par le développement des compétences, particulièrement les personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale</p>	
<p>Autochtones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer un Plan d'action régional 2019-2020 pour la clientèle autochtone conformément à la Stratégie ministérielle d'insertion professionnelle des Premières Nations et des Inuits ▪ Implanter le nouveau programme d'aide à l'intégration en emploi des Premières Nations et des Inuits <p>Travailleurs expérimentés</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer le portrait des travailleurs expérimentés du Bas-Saint-Laurent ▪ Assurer la mise en œuvre des mesures ministérielles visant à maintenir et à attirer davantage de travailleurs expérimentés sur le marché du travail <p>Personnes handicapées</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer au comité de travail régional pour les personnes handicapées (CTPH-01) ▪ Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en utilisant les mesures Contrats d'intégration au travail et Subvention salariale <p>Personnes judiciairisées</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer au comité interministériel avec le ministère de la Sécurité publique (MSP) et le partenaire spécialisé en développement de l'employabilité <p>Jeunes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre l'implication de la Direction régionale dans la démarche COSMOSS tant au niveau régional que local ▪ Soutenir la formation continue des travailleurs de rue 	
<p>Axe 9 Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs</p> <p>Stratégie et actions</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Améliorer l'appariement entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises <ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer et mettre en œuvre le Plan d'action visant la promotion de l'emploi étudiant ▪ Mettre à jour l'outil IMT+ avec les résultats du questionnaire 2019 sur le recrutement et la formation et le rendre disponible à l'ensemble des intervenants en lien avec la clientèle 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 4 S'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec les partenaires et également entre les interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises	
Axe 10 Un arrimage des interventions entre les services aux individus et aux entreprises dans un objectif de maintien en emploi des personnes ayant des problématiques particulières Stratégie et action <ul style="list-style-type: none"> ❖ Explorer des stratégies d'accompagnement afin d'outiller les entreprises dans l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle plus éloignée du marché du travail et présentant certaines problématiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimiser l'utilisation des mesures et services existants 	
Axe 11 Une concertation avec les partenaires pour la complémentarité des services Stratégies et actions <ul style="list-style-type: none"> ❖ Favoriser et faciliter un accès des personnes aux services dont elles ont ou auront besoin, le cas échéant, pour effectuer, terminer et réussir leur parcours vers l'emploi, en collaboration avec les différents partenaires et organismes du milieu pouvant contribuer en fonction de leur mission <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer activement aux différentes tables locales et régionales pour soutenir la clientèle présentant des obstacles à l'emploi ▪ Amorcer les travaux pour connaître les raisons de la non-utilisation de nos programmes, mesures et services ❖ Favoriser l'émergence de nouveaux partenariats avec les ministères et organismes, dont les activités ont ou auront un impact sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre la tenue de rencontres d'échanges avec les partenaires ministériels afin d'assurer une compréhension commune et une complémentarité des offres de services ❖ Poursuivre et renforcer la convergence des interventions avec les partenaires régionaux du milieu de l'éducation sur les besoins actuels et futurs de formation de la main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer la pertinence de mettre en place une table opérationnelle pour le partage de l'information sur nos services avec d'autres partenaires 	

Enjeu 1	La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente dans un contexte de plein emploi
Enjeu 2	La réponse adaptée du service public d'emploi aux besoins en évolution des personnes et des entreprises
Enjeu 3	La connaissance de l'existence du service public d'emploi par les personnes et les entreprises et le recours à ses services
Orientation 4 S'assurer d'un bon arrimage du service public d'emploi avec les partenaires et également entre les interventions auprès des individus et celles auprès des entreprises	
Axe 12 Un continuum d'intervention entre les services aux individus et les services aux entreprises	
Stratégie et action	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre les actions visant l'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Mettre en œuvre l'Approche par compétences visant la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles du client en arrimage avec les besoins des entreprises</i> 	

L'orientation 2 « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente aussi l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2019-2020.

Objectif : Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires	
Axe 13 L'inclusion socioéconomique et la participation sociale des personnes les plus démunies	
Stratégie et actions	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre la concrétisation des engagements ministériels dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participer aux travaux de concertation dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion ▪ Collaborer avec les unités centrales à la préparation du programme de revenu de base ▪ Collaborer avec les partenaires du réseau de la santé à l'élaboration du portrait régional sur l'itinérance dans le Bas-Saint-Laurent 	
Axe 14 Une intervention rapide auprès des demandeurs d'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement réussie	
Stratégie et action	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poursuivre et bonifier les interventions dans le cadre du Programme objectif emploi et des stratégies Intervention renforcée (IR) ainsi que de l'Accueil personnalisé et l'accompagnement soutenu (APAS) <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Soutenir l'arrimage entre les activités d'aide financière de dernier recours et les services aux individus</i> 	

4.3 Contribuer à la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022, les interventions du PAR qui contribuent à répondre aux six priorités régionales déterminées par les élus des MRC sont reprises ci-dessous.

Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022
<p>Priorités et actions</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Agir pour l'attractivité de la région<ul style="list-style-type: none">▪ Contribuer activement à la Table régionale sur l'attractivité, dont l'objectif est la concertation entre les différents intervenants du milieu pour déterminer les actions concrètes favorisant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre▪ Accompagner, à l'aide de ses programmes et mesures, tout nouvel arrivant qui aura recours à ses services▪ Soutenir les entreprises pour leur permettre de participer à des activités de recrutement à l'extérieur de la région ❖ Agir pour l'équité entre les personnes et les collectivités en s'assurant de placer le développement social au cœur de la vitalité et de l'occupation des territoires<ul style="list-style-type: none">▪ Poursuivre la participation de la Direction régionale à la démarche COSMOSS, dont un des objectifs vise l'insertion sociale et professionnelle des jeunes▪ Participer aux travaux de concertation dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion▪ Poursuivre et consolider les activités dans le cadre du Programme objectif emploi ❖ Agir pour un environnement sain et une vie de qualité<ul style="list-style-type: none">▪ Poursuivre la réalisation de formations de courte durée pour les entreprises du secteur touristique et du secteur culturel de la région du Bas-Saint-Laurent ❖ Agir pour un entrepreneuriat et une main-d'œuvre dynamiques et diversifiés<ul style="list-style-type: none">▪ Poursuivre la tenue de rencontres pour susciter la concertation interordre avec les partenaires du milieu de l'éducation (commissions scolaires, cégeps et université) et la mise en place de projets régionaux de formation▪ Sensibiliser et accompagner les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée ❖ Agir pour la vitalité des communautés rurales<ul style="list-style-type: none">▪ Assurer une meilleure accessibilité à des services gouvernementaux de qualité dans l'ensemble du territoire

- ❖ Agir pour faire du Bas-Saint-Laurent un leader innovant dans les domaines identitaires tels que le bioalimentaire, le forestier, le maritime et l'eau, la tourbe, l'environnement et les énergies vertes et renouvelables
 - Participer aux travaux des différentes tables sectorielles de concertation pour l'emploi
 - Accompagner la Table de concertation régionale pour l'aménagement du secteur forestier dans la réalisation des activités déterminées dans le plan d'action issu du Sommet régional sur l'aménagement forestier tenu en 2017
 - Poursuivre les activités du projet d'étude sur la rémunération des travailleurs forestiers

5. Annexes

Budgets du Fonds de développement du marché du travail

Répartition du budget initial de 2019-2020 entre les centres locaux d'emploi et les bureaux de Services Québec dans le Bas-Saint-Laurent		
CLE et bureaux de Services Québec	\$	%
Amqui	2 130 118	9,83
La Pocatière	1 595 383	7,36
Matane	2 417 782	11,16
Mont-Joli	1 911 283	8,82
Rimouski-Neigette	4 292 003	19,81
Rivière-du-Loup	2 419 546	11,17
Témiscouata	2 001 288	9,24
Trois-Pistoles	880 637	4,06
Sous-total CLE et bureaux Services Québec	17 648 039	81,45
Réserve à distribuer et services régionalisés	4 018 616	18,55
Total Bas-Saint-Laurent	21 666 656	100,00

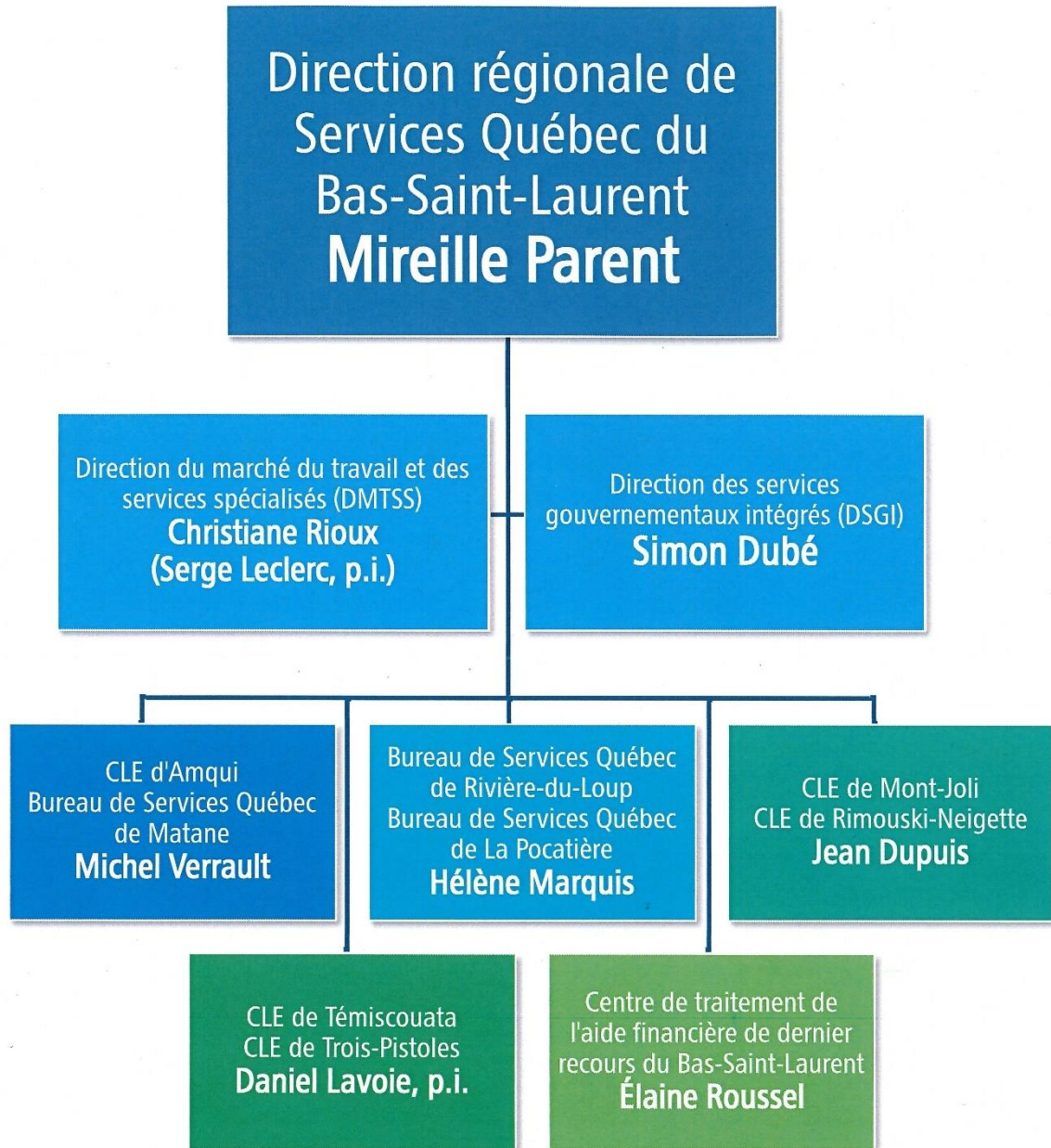
Facteurs de contingence

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent Plan d'action régional. Dans la mesure où ces derniers sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance de la Direction régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

Les cibles de ce plan pourraient être ajustées pour, entre autres, prendre en compte les résultats effectifs de 2019-2020, les ressources allouées, les prévisions économiques révisées et l'évolution des bassins de clients potentiels.

Indicateurs de résultats ciblés et cibles

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2018-2019	Résultats 2018-2019 (mars 2019)	Cibles 2019-2020
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble)	4 537	4 810	4 912
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble)	53,3 %	62,8 %	59,6 %
3. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	2 115	2 506	1 989
4. Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	62,5 %	66,6 %	62,4 %
5. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	882	776	851
6. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	40,9 %	45,9 %	44 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CRDCMO) – volet PAMT	255	220	238
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	514	613	579



Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES VOTANTS				MEMBRES NON VOTANTS
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	MEMBRES REPRÉSENTANT LE MILIEU DE LA FORMATION	MEMBRES REPRÉSENTANT LES MINISTÈRES ET CCQ
Madame Pauline Bélanger Secrétaire-trésorière Conseil central du Bas-Saint-Laurent (CSN)	Madame Nancy Bérubé Responsable Ressources humaines Bois d'œuvre Cédrico inc.	Monsieur Pierre-Luc Michaud Coordonnateur aux opérations harbonex Inter	Madame Louise Bolduc Directrice Service de la formation continue Université du Québec à Rimouski	Madame Nancy Robichaud Directrice régionale Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Madame Nancy Caron Copropréitaire Ferme Sayabec 2010 inc.	Monsieur André Côté Directeur Ressources humaines et qualité Produits métalliques PMI	VACANT	Madame Martine M. Cliche Présidente Syndicat de l'enseignement de la région de La Mitis	Madame Pauline Dupuis Conseillère en formation Commission de la construction du Québec
Monsieur Martin Dugas Représentant national Unifor-Québec	Monsieur Daniel Drapeau Président et directeur général Miralis		Monsieur Christian Plouznikoff Directeur EXTRA Formation Développement international Cégep de La Pocatière	Monsieur Richard Bernier Conseiller-cadre Direction générale des territoires et des enquêtes Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Monsieur Alain Harrisson <u>Président du conseil régional</u> Conseiller régional FTQ	Madame Karine Lebrun Directrice Ressources humaines Groupe Bertrand-Rioux	MEMBRE REPRÉSENTANT LE DÉVELOPPEMENT LOCAL ET RÉGIONAL	VACANT représentant des commissions scolaires	MEMBRES NON VOTANTS PRÉVUS AUX RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CRPMT
Madame Ginette Pelletier Vice-présidente générale Conseil central du Bas-Saint-Laurent (CSN)	Monsieur Germain Ouellet Vice-président principal Ressources humaines Premier Tech Itée	Monsieur Gérald Beaudry Représentant Développement local et régional		MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION Madame Sylvie Lehoux Directrice régionale (ou Martine Tousignant, conseillère)
Monsieur Claude Poirier Président Syndicat québécois des employés de TELUS (SQET)	VACANT		Madame Mireille Parent <u>Secrétaire du conseil régional</u> Directrice régionale Services Québec du Bas-Saint-Laurent	MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE L'HABITATION Madame Maryse Malenfant Directrice régionale
				COLLECTIF RÉGIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT (CRD) Madame Julie Gauthier Directrice générale Culture Bas-Saint-Laurent

