

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2008•2011
(VERSION 2008•2009)

EMPLOI-QUÉBEC
RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ADOPTÉ LE 12 FÉVRIER 2008

PAR LE CONSEIL RÉGIONAL
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rédaction :
L'équipe de la Direction régionale Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Mise en page :
Diane Lemay, secrétaire de direction

Production :
Direction régionale Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site
Internet du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

ISBN :
Version imprimée : 978-2-550-51663-7
Version électronique : 978-2-550-51664-4
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2008
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
AVANT-PROPOS	5
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	8
1.1 Les grandes tendances du marché du travail.....	8
1.2 Les données du marché du travail	10
1.3 Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles	17
1.4 Les principaux enjeux sectoriels régionaux	20
1.5 Les défis des entreprises	22
1.6 Les défis face aux personnes défavorisées au plan de l'emploi	24
2. LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC	28
2.1 Les orientations et les axes d'intervention	28
2.2 Les stratégies régionales 2008-2011	30

3.	LES RESSOURCES ALLOUÉES48
3.1	Les ressources humaines.....	.48
3.2	Le budget d'intervention des services publics d'emploi48
3.3	Le budget des services de la solidarité sociale49
4	LA REDDITION DE COMPTES52
4.1	Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi52
4.2	Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale53
5.	LES FACTEURS DE CONTINGENCE.....	.56
	ANNEXE 1 LISTE DES CLE – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE58
	ANNEXE 2 CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE59
	Notes de fin de document60

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, et ce, dans le but d'alléger le texte.



Diane F. Raymond



Luc Dubuis

AVANT-PROPOS

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail et le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

Orientations corporatives et planification 2008-2011

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Les grandes orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008.

Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne lorsque cela est approprié dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

Pour les trois prochaines années, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, regroupant 18 représentants de la région provenant des milieux patronaux, syndicaux, communautaires et de la formation, met de l'avant plusieurs stratégies régionales, associées aux principaux enjeux régionaux.

Ces stratégies viennent appuyer les grandes orientations d'Emploi-Québec en favorisant notamment la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de Québécoises et Québécois et en améliorant la productivité des entreprises ainsi que leur capacité d'adaptation aux changements. Ce plan oriente également la programmation des six centres locaux d'emploi (CLE).

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a aussi été approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre responsable de l'Emploi.



Diane F. Raymond
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
de l'Abitibi-Témiscamingue



Luc Dupuis
Directeur régional
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

LE PACTE POUR L'EMPLOI



PACTE POUR L'EMPLOI

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant au présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

Premier pilier. INVESTIR DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES : UN GESTE QUI RAPPORTE

ACTION 1 - MIEUX PRÉPARER ET FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE

LE GOUVERNEMENT ENTEND MIEUX PRÉPARER ET FORMER DAVANTAGE LA MAIN-D'ŒUVRE

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 \$ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur Passeport; une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'oeuvre

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'oeuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales

La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement. Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire

Des mesures pour mieux contrer le décrochage

En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'oeuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée

Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 \$ à 45 \$ par semaine, soit près de 200 \$ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'oeuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 \$ à 9 \$ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large

Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale

Une allocation supplémentaire de 25 \$ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALifiantES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALifiantES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscription est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes

Première action : Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : augmenter l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail

Troisième action : créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapées sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 \$ par semaine à 420 \$ pour les personnes handicapées et de 225 \$ par semaine à 300 \$ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise

Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec – Franciser plus, intégrer mieux*, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

Deuxième pilier. VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

Le gouvernement favorisera le bien-être économique par le travail

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 \$ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intégreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 \$ à 1 003 \$. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail

Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses

Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 \$ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail

L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible

Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyens, ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication

Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés

Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

Agir sur le salaire minimum

Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 \$ à 8,50 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiatives: Découvrir

Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

Investir davantage pour les jeunes

Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

Troisième pilier. UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX FORMÉE : DES ENTREPRISES PLUS PRODUCTIVES

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

Le gouvernement accordera la priorité à la formation et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs faiblement qualifiés

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME

Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise

Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité

Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Le gouvernement facilitera la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience ou par l'apprentissage en milieu de travail

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces

Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

Quatrième pilier. LE PACTE RÉGIONAL : POUR UNE MEILLEURE RÉPONSE AUX BESOINS

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

Une nouveauté

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

DES SERVICES D'ÉDUCATION ET D'EMPLOI PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à combler et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, identifier leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document ***Le Pacte pour l'emploi 2008-2011 : un Québec de toutes ses forces***, disponible à l'adresse :

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

Le comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE), sous l'égide du Conseil régional des partenaires du marché du travail, effectuera les travaux nécessaires à l'implantation dans la région des mesures annoncées par le Pacte pour l'emploi. À l'issue de ces travaux, le CRPE pourra rendre publiques les actions qui seront mises en œuvre à cet égard ainsi que les objectifs visés.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Cette section présente les grandes tendances du marché du travail et les principaux enjeux qui déterminent les axes et les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue dans le cadre de cet exercice de planification qui interpelle l'ensemble de son personnel et ses partenaires.

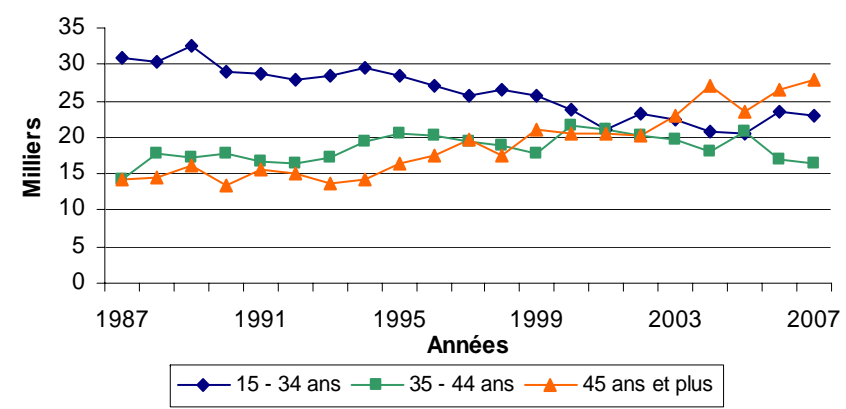
1.1 Les grandes tendances du marché du travail

Bien qu'en 2006 l'Abitibi-Témiscamingue ait vu sa population totale croître de 0,2 %, force est d'admettre que ce gain est loin de combler les pertes subies entre 1996 et 2005, alors que la région encaissait une décroissance de 7 %. Autre facteur qui a des conséquences sur la population d'une région est son solde migratoire. Pour la région, quoique les pertes subies aient tendance à s'amoindrir depuis quelques années, le solde migratoire interrégional demeurait toujours négatif en 2006 avec 3 256 départs versus 2 882 arrivées.

Le déclin démographique explique en partie la rareté de personnes disponibles sur le marché du travail (chômeurs) et le repli du taux de chômage sous la barre des 10 %. Le portrait est fort différent des années 1997-1998, alors que le taux de chômage atteignait des sommets avec 15 % de la population qui recherchait un emploi. En 2007ⁱ, le taux de chômage s'établissait à 9,2 % et le nombre de chômeurs se chiffrait à 6 800 personnes. La région atteint des sommets en se maintenant sous la barre des 7 000 chômeurs depuis trois années consécutives, du jamais vu depuis 1988.

Le marché du travail régional subit les effets du vieillissement de la main-d'oeuvre. Traditionnellement dominé par les jeunes de 15-34 ans, l'emploi chez les 45 ans et plus surpasse maintenant celui des jeunes et des 35-44 ans depuis 2003 et la marge continue de s'accroître. Selon l'Institut de la statistique du Québecⁱⁱ, en région, dès 2008, les sorties du marché du travail excéderont les entrées. À moins de changements démographiques majeurs, l'indice de remplacement régional de la main-d'œuvreⁱⁱⁱ passerait donc de 127 % en 2001 à 65 % en 2026. C'est donc dire qu'en 2026, il n'y aurait que 65 personnes qui entreraient sur le marché du travail

Emploi selon l'âge en Abitibi-Témiscamingue, 1987-2007



Baisse démographique

Vieillessement de la main-d'oeuvre

pour 100 personnes qui prendraient leur retraite. Qui plus est, d'ici 2010^{iv}, près de 19 % des emplois spécialisés pourraient être rendus vacants en raison des départs à la retraite en région. Les départs à la retraite avantagent les personnes qualifiées et expérimentées, mais privent les entreprises d'une grande expertise tout en accentuant les difficultés de recrutement.

➤ En Abitibi-Témiscamingue, 43 % de la population n'a pas de certificat d'études secondaires, comparativement à 32 % pour l'ensemble du Québec^v, soit un écart important de quelque 11 %. Malgré ce retard, la région a tout de même fait des gains en ce qui concerne le niveau de scolarité. La proportion des 25-64 ans détenant un diplôme postsecondaire (professionnel, collégial et universitaire), est passée de 32 % en 1990 à 54 % en 2006, alors que la province passait de 37 % à 61 % au cours de la même période.^{vi} De façon plus détaillée, la proportion de personnes détentrices d'une formation professionnelle ou technique est quelque peu supérieure en région (41 %) que dans l'ensemble du Québec (39 %), mais la proportion de personnes possédant une formation universitaire (13 %) est nettement inférieure à la moyenne du Québec (22 %). Cette sous-scolarisation avantage les personnes qualifiées, mais nuit au recrutement et à la performance des entreprises.

En plus de la sous-scolarisation, un certain nombre de personnes en région sont aux prises avec des problématiques d'alphabétisation. Selon les données québécoises de 2003, environ 22,3 % de la population régionale âgée de 16 ans et plus se situerait dans le niveau 1 de compréhension alors qu'elles peuvent lire un court texte et peuvent répondre à une question s'y référant comprenant des mots identiques au texte.^{vii}

Sous- scolarisation

1.2 Les données du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail^{viii}

2007 : La stabilité

L'année 2005 aura été celle du ralentissement, alors que 2006 a surpris par sa performance historique en générant 2 400 nouveaux emplois pour atteindre un sommet. L'année 2007 sera citée comme celle de la stabilité puisque, au final, le nombre d'emplois régionaux se chiffre à 69 900, soit une centaine de moins que l'année précédente.

L'Abitibi-Témiscamingue se logeait au 4^e rang parmi les régions ressources pour son taux de chômage, et décrochait les meilleurs taux d'activité et d'emploi parmi ses consoeurs. Ainsi, le taux d'emploi se chiffrait à 57,9 %, alors que le taux d'activité était de 63,8 %. De son côté, le taux de chômage de 9,2 % n'a été égalé qu'à deux occasions, soit en 2006 et en 1987.

Notons que cette stabilité est due en grande partie aux performances des secteurs de Val-d'Or et de Rouyn-Noranda, deux grands pôles urbains, puisque des difficultés économiques persistent sur les autres territoires.

Quelques caractéristiques du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, 2007

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Population totale (2006)	144 835	
Population 15 ans et plus	119 406	
Population active	73 700	
<i>Hommes</i>	41 300	
<i>Femmes</i>	32 400	
Emploi	66 900	
<i>Temps plein</i>	83 %	81 %
<i>Temps partiel</i>	17 %	19 %
Répartition de l'emploi		
<i>Production de biens</i>	29 %	23 %
<i>Services</i>	71 %	77 %
Chômeurs	6 800	
Population inactive	41 900	
Taux d'activité	63,8 %	65,7 %
<i>Hommes</i>	69,4 %	70,6 %
<i>Femmes</i>	57,9 %	61,0 %
Taux de chômage	9,2 %	7,2 %
<i>Hommes</i>	9,9 %	7,9 %
<i>Femmes</i>	8,3 %	6,4 %
Taux d'emploi	57,9 %	61,0 %
<i>Hommes</i>	62,5 %	65,0 %
<i>Femmes</i>	53,0 %	57,2 %
Prestataires de l'assurance-emploi	9 000	
<i>Hommes</i>	68 %	63 %
<i>Femmes</i>	32 %	37 %
Prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans	6 500	
<i>Hommes</i>	51 %	51 %
<i>Femmes</i>	49 %	49 %
Taux d'assistance sociale chez les 18-64 ans (2007)	7,72 %	7,4 %

**Année
2007
la stabilité**

L'emploi régional

La structure et le territoire

En moyenne, en 2007, 69 900 personnes occupaient un emploi en Abitibi-Témiscamingue, dont 30 % dans le secteur de la production de biens et 70 % dans le secteur des services.

Bien que le pourcentage d'emplois liés à la production de biens soit supérieur à celui de l'ensemble du Québec, force est de reconnaître que d'importants écarts subsistent au sein de ce grand regroupement, alors que le secteur primaire (agriculture, forêt et mines) est cinq fois plus concentré ici que dans l'ensemble du Québec, tandis que le secteur secondaire (transformation) occupe près de 20 % des Québécois et seulement 13 % des Témiscabitiens.

Répartition sectorielle de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue en 2007 et perspectives sectorielles d'emploi d'ici 2011

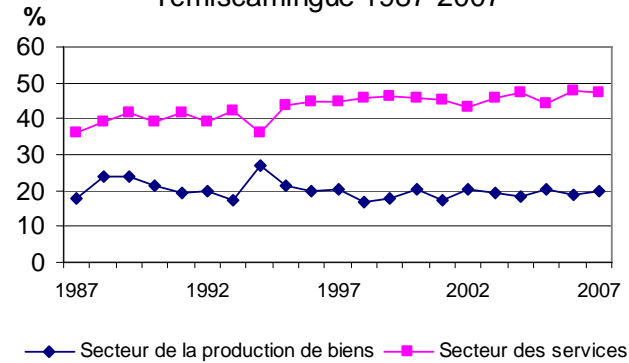
	Emploi	Croissance annuelle moyenne 2007-2011
Ensemble des industries	66 900	0,9%
Secteur de la production de biens	19 800	
Agriculture	NP*	Nul
Foresterie et exploitation forestière	1 700	De -2 % à -3 %
Extraction minière	7 400	3 % ou plus
Services publics	NP*	3 % ou plus
Construction	2 900	De 2 % à 3 %
Fabrication	6 000	
<i>Fabrication de produits en bois</i>	2 200	-3 % ou plus
<i>Fabrication du papier</i>	NP	De -2 % à -3 %
Secteur des services	47 100	
Commerce	11 800	De 0% à 1 %
Transport et entreposage	3 300	De 0% à 1 %
Finance, assurances, immobilier et location	1 900	De 0% à 1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 000	De 1% à 2 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	1 900	De 0 % à 1 %
Services d'enseignement	4 100	De 0 % à -1 %
Soins de santé et assistance sociale	9 600	De 1 % à 2 %
Information, culture et loisirs	1 600	De 1 % à 2 %
Hébergement et restauration	4 500	De 1 % à 2 %
Autres services	2 900	Nul
Administrations publiques	3 400	De -1 % à -2 %
Primaire	9 800	
Secondaire	8 900	
Tertiaire	48 100	

70 % de l'emploi dans le secteur des services

► La tertiarisation de l'emploi

Depuis 1987, le taux de croissance annuelle moyen des services, de l'ordre de 1 %, est près de deux fois plus important que celui de l'ensemble des secteurs. Bien que les secteurs liés à la production de biens (secteurs primaire et secondaire) soient au cœur de notre performance économique et à la base des cycles de croissance économique, 70 % de l'emploi était concentré dans les services comparativement à 67 % en 1987. La présence grandissante des services dans l'économie favorise les femmes, puisqu'elles s'y retrouvent en plus grand nombre (90 %) que les hommes (68 %).

Croissance sectorielle de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue 1987-2007



L'emploi dans les principaux secteurs d'activité

► L'industrie forestière

Avec ses 3 900 emplois, l'industrie forestière (forêt, bois et papier) représente 6 % de l'emploi régional^{ix}, soit une concentration trois fois supérieure à celle qu'elle occupe dans l'ensemble du Québec, où elle fournit 2 % de l'emploi total. L'Abitibi-Témiscamingue représente près de 5 % de l'emploi de l'industrie forestière québécoise. Les entreprises du secteur forestier, bien que présentes partout sur le territoire, sont plus nombreuses dans les MRC d'Abitibi, de la Vallée-de-l'Or et du Témiscamingue.

La main-d'œuvre de cette industrie est surtout masculine (81 %) et sa structure d'âge est similaire à la moyenne régionale^x. On y travaille majoritairement à temps plein (91 %), bien que la saisonnalité soit très présente dans l'exploitation forestière. La proportion de la population active non-détentricrice d'un grade ou d'un diplôme est largement supérieure à la moyenne régionale dans la forêt (49 %) et le bois (43 %), alors que dans le papier, la main-d'œuvre est plus scolarisée que la moyenne. Malgré les restructurations en cours et à venir, les perspectives d'emploi restent restreintes d'ici 2011.

En 2007, l'industrie forestière continuait de s'adapter à la conjoncture défavorable (appréciation élevée du dollar canadien, hausse des coûts du pétrole, concurrence internationale accrue) et aux changements structurels (diminution des volumes de coupe, affaiblissement des marchés). La foresterie et l'exploitation forestière, la fabrication de produits en bois et le papier encaissaient une perte temporaire ou permanente de 1 100 emplois en 2006 et de 2 300 en 2007^{xi}.

Croissance sectorielle de l'emploi

Secteur forestier en restructuration

Les données de Statistique Canada ne sont pas publiées dans les secteurs ayant moins de 1 500 travailleurs. Ainsi, les données concernant la fabrication du papier chiffrent zéro travailleurs, alors que quelques industries sont toujours actives et emploient approximativement 700 personnes. Les pertes de 2007 pourraient donc s'approcher davantage à 1 600 travailleurs.

► **L'industrie minière**

Avec quelque 7 500 emplois, l'industrie minière (extraction minière, soutien à l'extraction minière et première transformation des métaux) fournit 11 % de l'emploi régional tandis que dans l'ensemble du Québec, ces mêmes secteurs représentent seulement 1 % de l'emploi. Notre région génère plus de 40 % de l'emploi de l'extraction minière au Québec, mais est peu représentative dans la première transformation des métaux avec un peu plus de 2 % de l'emploi québécois. Les MRC de la Vallée-de-l'Or et d'Abitibi et le territoire de Rouyn-Noranda affichent les plus grandes proportions d'entreprises oeuvrant dans cette industrie. Les perspectives professionnelles sont favorables d'ici 2011^{xii} dans cette industrie.

Depuis 2004, 2 900 emplois ont été créés dans l'extraction minière, dont 900 en 2006 et 600 en 2007^{xiii}. La vigueur de l'économie chinoise, la reconduction permanente des actions accréditatives et les prix élevés de l'or et des métaux favorisent l'exploitation et l'exploration minières. Les investissements en exploration et en mise en valeur de sites sont demeurés au-dessus des 200 millions de dollars entre 2004 et 2006^{xiv} et 2007 a annoncé son lot de projets.

En 2006, les données du ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF) rapportent que le nombre de projets d'exploration était de 285, dont près de 40 % sont des projets d'exploration aurifère. D'ici 2010, de nombreux projets d'exploration devraient entrer en production tels Lapa, Goldex et La Ronde 2 d'Agnico-Eagle (Vallée-de-l'Or), propriété Aurbel de Corporation minière Alexis (Val-d'Or, gisement Lac Herbin et Lac Pelletier), le projet Fabie de First Metal (Rouyn-Noranda), la mine à ciel ouvert de Canadian Malartic d'Osisko Exploration (Malartic), etc. En contrepartie, certaines mines devraient cesser leurs opérations si des travaux d'exploration concluants ne sont faits, dont Mouska, Doyon, et Beaufor.

► **L'industrie de la construction**

Le secteur de la construction occupe quelque 2 900 personnes en Abitibi-Témiscamingue, ce qui représente 4 % de l'emploi régional, proportion légèrement sous la moyenne du Québec (5 %). Alors que 2006 connaissait une faible diminution du nombre d'emplois dans ce secteur, 2007 renouait avec la croissance avec un gain de quelque 200 emplois. D'ici 2011, les perspectives professionnelles sont acceptables^{xv} dans cette industrie et les perspectives sectorielles prévoient une croissance de plus de 2 % de l'emploi par année.

La main-d'œuvre est majoritairement masculine (86 %) et travaille à temps plein (90 %). L'ensemble des professions de la construction montre une proportion de main-d'œuvre de 45 ans et plus de 39 %, soit un pourcentage semblable à l'ensemble des métiers. Par contre, certaines professions affichent des taux de 45 ans et plus très importants tels les conducteurs d'équipement lourd (47 %), les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction (50 %) ainsi que les entrepreneurs et contremaîtres des équipes de construction lourde (63 %).

*Secteur minier
en pleine
croissance*

*Regain dans le
secteur de la
construction*

► L'industrie agroalimentaire

Depuis quelques années, les entreprises agricoles traversent des moments difficiles et ont été touchées par plusieurs crises importantes (crise de la vache folle, crise du revenu, etc.). La hausse du dollar canadien, les exigences élevées en environnement, la mondialisation et la concurrence des marchés sont autant de facteurs qui menacent nos entreprises agricoles. Le nombre de fermes connaît une baisse marquée et le manque de relève est une problématique importante.

L'industrie agroalimentaire (agriculture et transformation des aliments et des boissons) occupait environ 1 900 personnes en 2006^{xvi}, c'est-à-dire 3 % de l'emploi régional. Ce sont dans les MRC du Témiscamingue et d'Abitibi-Ouest que se retrouve le plus grand nombre d'entreprises oeuvrant dans le secteur agroalimentaire. Plus de 40 % de la main-d'œuvre est âgée de 45 ans ou plus dans le secteur de l'agriculture^{xvii}, une proportion comparable à celle qui prévaut au Québec (42 %). D'ici 2010, les perspectives d'emploi dans cette industrie sont plutôt acceptables.

► Les services professionnels, scientifiques et techniques

Après avoir atteint un sommet de 2 400 emplois en 2005 et 2006, le secteur a connu une certaine baisse en 2007. En Abitibi-Témiscamingue, ce sont 2 000 personnes qui oeuvrent dans ce secteur d'activité. Les services professionnels, scientifiques et techniques représentent 3 % de la main-d'œuvre en région, soit une proportion près de deux fois moins importante que dans l'ensemble du Québec (6,7 %). Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est d'offrir des connaissances et des compétences telles que des services juridiques, de comptabilité, d'architecture, de génie, de prospection et de levé, d'arpentage, de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques, de recherche et de développement, et de publicité, etc. En région, les personnes qui oeuvrent dans ce secteur sont âgées en majorité de 25-44 ans (58 %), travaillent à temps plein (85 %) et la main-d'œuvre est masculine à 56 %.

Quelques statistiques sur la clientèle^{xviii}

► Les femmes

Les femmes font de plus en plus sentir leur présence sur le marché du travail. Ainsi, en 2007, 57,9 % des femmes étaient actives sur le marché du travail, alors que ce taux se chiffrait à seulement 46 % en 1987. Les femmes évoluent à près de 90 % dans le secteur des services, alors que la proportion des hommes dans ce secteur est de 68 %. Le taux d'emploi des femmes s'est également amélioré durant les deux dernières décennies, en passant de 41 % en 1987, à 53 % en 2007. Le taux de chômage des femmes, qui affichait 8,3 % en 2007, est inférieur à celui des hommes (9,9 %), mais il n'en demeure pas moins que près de 26 % des femmes travaillent à temps partiel, alors que la proportion des hommes est de 10 %. De plus, leur revenu d'emploi moyen est encore nettement inférieur à celui des hommes, alors qu'un écart de quelque 32 % les sépare.

Problématiques persistantes dans le secteur agroalimentaire

Légère baisse en 2007

La situation s'améliore mais les écarts persistent

➤ Les hommes

Ce sont près de 90 % des hommes qui occupent un travail à temps plein et ces derniers occupent 60 % de tous les emplois disponibles à temps plein, une augmentation en comparaison à 2006 (54 %). De même, leur présence importante dans le secteur de la production de biens leur permet de tirer profit des périodes de croissance d'emploi. En 2007, 69 % des hommes étaient actifs sur le marché du travail comparativement à 71 % en 1987. En 2006, leur taux d'emploi se chiffrait à 63 %, alors qu'il était de 65 % en 1987. L'an dernier, leur taux de chômage de 9,9 % était supérieur à la moyenne régionale de 9,2 %.

➤ Les 15-34 ans

En comparant les données de 2007 avec celles des dernières années, il appert que depuis 2001, cette catégorie d'individus connaît des diminutions d'environ 3 % au sein de la population et de 1 % sur le marché du travail. Leur taux d'emploi, qui s'est légèrement abaissé en 2007, s'établit à 66,5 %. En 2007, 74 % des 15-34 ans étaient actifs sur le marché du travail comparativement à 71 % en 1987. Leur taux d'activité est en hausse depuis les deux dernières années. De plus, ils ont connu un gain en ce qui a trait à leur présence dans les emplois à temps plein, passant de 72,3 % en 2006 à 76,4 % en 2007. Ainsi, malgré qu'ils dominent l'emploi à temps partiel, leur présence dans cette catégorie s'est améliorée, passant de 28,1 % l'an dernier à 23,6 % cette année. En 2007, leur taux de chômage de 10,4 % était similaire à la moyenne régionale de 9,2 %.

➤ Les 45 ans et plus

Ils sont de plus en plus présents dans la population et sur le marché du travail. Ceux-ci surpassent maintenant les 15-34 ans et les 35-44 ans sur le plan de l'emploi, et ce, depuis 2003. En 2007, 51 % des 45 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail comparativement à 35 % en 1987 et leur taux d'emploi passait de 33 % à 47 % durant cette même période. L'an dernier, leur taux de chômage de 9,2 %, était identique à la moyenne régionale de 9,2 %.

➤ Les prestataires d'une aide financière de dernier recours

En diminution constante depuis les quatorze dernières années, le nombre d'adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours (18-64 ans) est passé de 12 000 en 1993 à 6 528 en 2007^{xix} en Abitibi-Témiscamingue. Cette baisse de 46 % est supérieure à celle de 28 % enregistrée dans l'ensemble du Québec et est attribuable à plusieurs facteurs, dont la baisse démographique, le vieillissement de la population et l'efficacité des mesures d'emploi. Durant cette période, le taux régional d'assistance sociale chez les adultes chutait de 12,4 % à 7,7 %. Ce taux était légèrement supérieur à celui de 7,4 % de l'ensemble du Québec. Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes puisqu'ils représentent 51 % des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours, et ce, en région comme en province. Plus de la moitié (53 %) des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours sont âgés de 45 ans et plus et 29 % ont entre 18 et 34 ans, une structure similaire à celle du Québec (51 % et 27 %).

Légère baisse de la présence des hommes sur le marché du travail

15 - 34 ans gains importants

45 ans et plus présence accrue sur le marché du travail

40 % des prestataires de l'aide de dernier recours ont des contraintes sévères à l'emploi

Quelque 60 % des adultes prestataires étaient considérés aptes à l'emploi, une proportion similaire à celle du Québec. De nombreux obstacles nuisent à l'intégration ou à la réintégration des prestataires aptes au marché du travail, dont entre autres, la durée consécutive et souvent intergénérationnelle de la présence à l'aide financière de dernier recours, la sous-scolarisation et l'isolement.

➤ **Les prestataires de l'assurance-emploi**

En 2007, notre région enregistrait une moyenne annuelle de 9 300 prestataires d'assurance-emploi aptes au travail^{xx} comparativement à près de 9 400 en 2006 et 9 500 en 2005. Du total, environ 4 400 des prestataires sont des prestataires fréquents ou saisonniers et, de ce nombre, figurent plusieurs professions rattachées aux métiers du transport et de la machinerie (conducteurs de camion, conducteurs d'équipement lourd, aides de soutien des métiers et manœuvres de la construction, etc.), au secteur primaire (conducteurs de machines d'abattage, ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière, manœuvres de l'exploitation forestière, etc.) ainsi qu'à la vente et aux services.

➤ **Les personnes avec incapacités et handicaps^{xxi}**

En 2001, l'Abitibi-Témiscamingue comptait au-delà de 12 000 personnes avec incapacités et handicaps, lesquelles représentaient 8 % de la population régionale totale. Quelque 69 % des personnes avec incapacités sont sans diplôme secondaire. Or, 10 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires, 4 % détiennent un diplôme d'études professionnelles, 8 % un diplôme d'études collégiales et 2 % un diplôme d'études universitaires. Largement inférieur à ceux de la population régionale totale sans incapacité, leur taux d'activité sur le marché du travail est de 20 % et leur taux d'emploi est de 15,5 %, alors que leur taux de chômage se chiffre à 22,5 %, soit bien au-dessus de la moyenne régionale.

➤ **Les autochtones**

En 2006, près de 6 200 personnes issues des Premières Nations vivaient en Abitibi-Témiscamingue, représentant 4 % de la population régionale. En forte croissance, leur population a augmenté de quelque 51 % depuis 1991. La MRC du Témiscamingue compte le plus grand nombre d'autochtones sur son territoire avec quelque 54 % d'entre eux, alors que les MRC de La Vallée-de-l'Or et d'Abitibi totalisent respectivement 32 % et 14 % des autochtones. En regard avec les données disponibles au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, il appert que la proportion d'autochtones vivant hors réserve est de plus en plus importante. Ainsi, en 1976, ce sont 72 % d'entre eux qui vivaient sur une réserve ou sur une terre de la couronne alors que la proportion se chiffre à 56 % en 2006. La proportion vivant hors réserve a donc fait un bond important durant cette même période de vingt ans, passant de 28 % à 44 %^{xxii}.

Près de 60 % de la population autochtone régionale de 15 ans et plus ne détient pas de diplôme d'études secondaires, soit une proportion supérieure à celle de l'ensemble du Québec avec 50 %. Un peu plus d'un autochtone sur dix a complété un diplôme secondaire et 11 % détiennent un diplôme collégial, soit une proportion comparable à celle de l'ensemble de la population régionale non autochtone. En 2001, quelque 3 300 autochtones de 15 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail. Leur taux d'activité se situait à 49,4 % et leur taux d'emploi à 38,7 %, des propor-

47 % de prestataires sont saisonniers ou font appel fréquemment à l'assurance-emploi

Faible taux de scolarité et faible présence sur le marché du travail

Croissance démographique importante

tions largement inférieures à celles de l'ensemble du Québec ainsi qu'à celles de l'ensemble de la population non autochtone régionale^{xxiii}.

► Les personnes immigrantes

Avec ses quelque 1 780 personnes, la population régionale immigrante totale représente 1 % de l'ensemble de la population régionale et 0,2 % de la population immigrante du Québec^{xxiv}. Les immigrants d'ici sont pour la plupart plus scolarisés que la population régionale totale, alors que leur taux de sous-scolarisation, c'est-à-dire le nombre de personnes non détentrices d'un secondaire 5, est de 34 % comparativement à 43 % pour l'ensemble de la population régionale et que la proportion d'immigrants ayant fréquenté l'université est deux fois plus importante que celle de l'ensemble de la région, soit 28 % contre 14 %. Quelque 750 personnes immigrantes étaient actives sur le marché du travail en 2001. Leur taux d'activité de 52,8 % et leur taux d'emploi de 44,7 % étaient inférieurs à ceux des immigrants de l'ensemble du Québec ainsi que de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue^{xxv}.

1.3 Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles

Au Québec, la politique économique gouvernementale se traduit en plusieurs stratégies. Plusieurs interpellent la région puisqu'elles ont un impact significatif sur le développement régional et économique et pour lesquelles, l'action d'Emploi-Québec est une condition de succès pour leur déploiement.

► Outre la *Stratégie de développement économique* de même que la *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation* qui sont toujours d'actualité, la *Stratégie pour le développement de toutes les régions* confirme la place essentielle que le gouvernement réserve aux politiques régionales dans son action économique. C'est le cas notamment des politiques régionales liées au développement des créneaux, au soutien à l'entrepreneuriat, à l'investissement et à la productivité. La stratégie prévoit aussi une mobilisation additionnelle du gouvernement pour certains secteurs d'activité économique, notamment, les secteurs forestier, minier et manufacturier.

► Le secteur manufacturier doit relever différents défis tels que la mondialisation des échanges et l'entrée en scène de nouveaux acteurs économiques, la hausse du dollar et du prix du pétrole, les problèmes de sous-investissement dans la modernisation et le développement. Ces facteurs structurels et conjoncturels poussent ce secteur à améliorer sa productivité, à intensifier la recherche et l'innovation pour offrir de nouveaux produits, à regrouper ses forces dans des créneaux précis et à développer une main-d'œuvre au savoir et aux techniques de pointes. Dans le cadre de son *Plan d'action en faveur du secteur manufacturier*, le gouvernement du Québec encourage les entreprises manufacturières à poursuivre ou à s'engager dans un mouvement de modernisation et de transformation du secteur manufacturier québécois, notamment en matière d'amélioration des compétences des travailleurs, d'embauche de travailleurs affectés à la recherche et à l'innovation et par le recrutement de la main-d'œuvre à l'extérieur du Québec, notamment en France.

*Plus
scolarisées*

*Stratégie de
développement
des régions*

*Plan d'action
secteur
manufacturier*

➤ Le secteur minier au Québec bénéficiera pour une première fois d'une stratégie visant à maximiser son développement. Depuis quelques années, le secteur minier se porte bien et le gouvernement veut profiter de cette conjoncture favorable pour en tirer le meilleur parti possible et préparer l'avenir, notamment en garantissant le développement durable des ressources minérales du Québec. Des défis, liés à la nature cyclique de ce secteur, à la découverte de nouveaux gisements, à la protection de l'environnement et à la gestion harmonieuse des territoires conditionneront les développements actuels et à venir. Le gouvernement propose cinq défis à relever pour préparer l'avenir du secteur minier et se positionner dans un marché où la concurrence est mondiale. L'un d'eux concerne notre capacité à faire face aux besoins croissants de main-d'œuvre compétente et qualifiée dans ce secteur. Afin d'attirer et de former la main-d'œuvre indispensable au développement du secteur minier, cinq pistes d'action sont suggérées dans le document de consultation sur la *Stratégie minérale du Québec*, soit promouvoir les possibilités d'emploi auprès de clientèles cibles, renforcer les programmes de formation, faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre en provenance d'autres secteurs d'activité, rendre la formation davantage accessible aux communautés autochtones et cibler le recrutement d'immigrants.

➤ Le secteur forestier est toujours aux prises avec la crise qui l'affecte depuis maintenant quelques années et qui, selon toutes vraisemblances, devrait se poursuivre en 2008. La baisse de la possibilité forestière (rapport Coulombe) additionnée à la hausse du coût de la fibre, à la valeur du dollar canadien et à la mondialisation des marchés, sont autant de facteurs justifiant l'ampleur et la persistance de cette crise. Afin de venir en aide aux travailleurs, aux communautés et aux entreprises du secteur, le gouvernement du Québec a déposé en octobre 2006, un *Plan de soutien à l'intention du secteur forestier* qui constitue toujours un outil d'intervention fort appréciable dans nos actions locales et régionales.

En 2007, le gouvernement du Québec a tenu un *Sommet sur l'avenir du secteur forestier* duquel une quinzaine de recommandations ont émané et devraient être mises en œuvre au cours de 2008. À cela s'ajoute le dépôt du *Livre vert* par le gouvernement du Québec en février 2008 qui conduira à l'adoption d'une nouvelle *Loi sur les forêts* prévue à la fin de l'année en cours. Toutes ces initiatives combinées au *Plan d'aide fédéral aux secteurs forestier et manufacturier*, annoncé au début 2008, apporteront certainement de profondes modifications à la situation actuelle de ce secteur d'activité.

➤ Adoptée en 2002, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* a permis d'élaborer un premier plan d'action 2002-2007. Plusieurs actions ont été réalisées en regard de ce plan d'action mais un deuxième plan d'action 2008-2013 est nécessaire puisque subsistent encore plusieurs défis à relever. Les principaux enjeux sont :

Assurer une formation de base aux adultes en intensifiant l'offre de formation de base en milieu de travail afin de permettre aux travailleurs peu scolarisés de rehausser leur niveau de formation et en accroissant l'accessibilité de la formation de base par l'utilisation de la formation à distance, en ligne et à temps partiel.

Maintenir et rehausser sans cesse les niveaux de compétence des adultes en renforçant la diversification des lieux et des modes de formation pour les travailleurs en emploi et les personnes sans emploi tout en augmentant la formation continue dans les milieux de travail des petites et moyennes entreprises.

Valoriser les acquis et les compétences des adultes par une reconnaissance officielle en assurant des passerelles entre la reconnaissance officielle offerte par le réseau de l'emploi et celui de l'éducation, en plus de maximiser l'utilisation du *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* afin d'accroître le nombre de personnes qualifiées.

Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance en favorisant la mobilité intrarégionale des options de formation professionnelle et technique afin de répondre à des besoins de main-d'œuvre tout en intensifiant l'accompagnement des personnes engagées dans des parcours de formation.

La qualification professionnelle est le meilleur moyen d'intégrer le marché du travail de façon durable. L'une des voies pour y parvenir est la formation professionnelle et technique. En effet, une grande partie des nombreux emplois qui seront disponibles en région au cours des prochaines années exigeront une telle formation. Cependant, la région vit une décroissance démographique et une baisse des effectifs scolaires. La région se doit d'aborder l'offre de formation de manière différente afin de pouvoir compter sur des enseignants spécialisés en nombre suffisant, pour maintenir des installations, des laboratoires, des ateliers à la fine pointe de la technologie et offrir rapidement des programmes adaptés aux besoins émergents. Pour ce faire, les institutions de formation et le milieu du travail doivent intensifier leur collaboration et le partenariat. D'ailleurs, le *Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique* s'inscrit dans cette voie.

Les principaux enjeux sont :

- de maintenir l'accessibilité à la formation dans un contexte de décroissance démographique;
- de répondre aux importants besoins de main-d'œuvre qualifiée de la région;
- d'amener plus de jeunes et d'adultes à acquérir une formation qui les qualifie pour un métier et une profession;
- d'aménager l'offre de formation professionnelle, technique et universitaire afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre de la région.

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a fait peau neuve depuis le 1^{er} janvier 2008 apportant son lot de changements. D'une part, au niveau des métiers réglementés elle propose une nouvelle approche basée sur les compétences. D'autre part, elle intègre un nouvel outil de qualification volontaire découlant du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* qui s'adresse spécifiquement aux entreprises et aux travailleurs en emploi. Ces changements aideront à accroître la productivité de nos entreprises et à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre.

*Plan de
rapprochement
en matière de
formation
professionnelle
et technique*

Nouvelle loi

➤ Déposée le 12 décembre 2007 à l'Assemblée nationale, la *Stratégie gouvernementale de développement durable* demande à chacun des ministères et organismes de l'administration publique de présenter, au plus tard le 31 mars 2009, un plan d'action de développement durable. Le développement durable n'est pas uniquement environnemental, il est aussi économique et social. La stratégie s'appuie sur les grands principes reconnus en matière de développement durable (équité et solidarité sociale, efficacité économique, etc.). Le plan d'action du MESS devra tenir compte des grandes orientations et des grands objectifs en matière de développement durable tels que :

- prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population;
- accroître la participation à des activités de formation continue et la qualification de la main-d'œuvre;
- soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.

➤ Le comité régional ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement), la Société générale de financement du Québec (SGF) et le gouvernement du Québec reconnaissent le potentiel de développement de quatre créneaux d'excellence pour l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit d'une démarche de concertation régionale visant à rassembler l'ensemble des acteurs économiques du milieu autour d'un axe de développement commun. La région assume le leadership de deux de ces créneaux, permettant ainsi des alliances et des collaborations interrégionales. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue participe activement aux travaux relatifs à chacun de ces créneaux dans une perspective de développement régional offrant de nouveaux débouchés pour la main-d'œuvre.

ACCORD :

Quatre créneaux d'excellence

Les créneaux reconnus à l'Abitibi-Témiscamingue sont :

- Techno-mines souterraines (créneau leader);
- Systèmes de construction en bois (créneau leader);
- Bœuf sous condition nordique (créneau émergent);
- Valorisation des ressources hydriques (créneau en évaluation).

1.4 Les principaux enjeux sectoriels régionaux

➤ Une demande accrue de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec, combinée au fait que l'Abitibi-Témiscamingue fournit 37 % de l'emploi de l'extraction minière du Québec, exerce une pression importante sur la capacité de notre région à maintenir une adéquation entre l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans ce secteur. Des actions concrètes ont été posées en 2007 pour générer de la nouvelle main-d'œuvre, tant au niveau des institutions de formation que par certaines entreprises qui ont décidé de se donner des moyens pour agir sur leur problématique de main-d'œuvre, notamment par la formation en milieu de travail. Emploi-Québec demeure un joueur important pour permettre la régularisation de la gestion de la main-d'œuvre dans le secteur minier et poursuivra son travail en ce sens en 2008-2009.

Secteur minier

De plus, la mise en place du créneau *Techno-mines souterraines* dirigé par l'organisme MISA (Mines, Innovations, Solutions, Applications), conditionne le développement stratégique de ce secteur en matière de main-d'œuvre et de formation, et ce, pour les cinq filières du créneau, soit géoscience et forage, extraction du roc, traitement de minéral, environnement et équipementier.

- L'intensification des effets de la crise forestière en région au fil des années oblige tous les acteurs de ce secteur d'activité à revoir leurs façons de faire afin de repérer des pistes de solution permettant à tous de traverser cette impasse. Plusieurs enjeux émanent de ces réflexions : l'augmentation de la productivité des usines afin d'assurer leur survie, le maintien d'un bassin de main-d'œuvre dans l'industrie qui viendra répondre aux besoins actuels et futurs qui découleront des développements en cours : et la diversification de la structure industrielle. Au titre des développements importants pour l'industrie forestière régionale, nous pouvons notamment souligner le déploiement de la stratégie développée pour l'implantation du créneau d'excellence ACCORD *Systèmes de construction en bois* qui générera sans contredit d'importantes retombées en région, tant pour les entreprises que pour les travailleurs.
- L'Abitibi-Témiscamingue procède actuellement à une analyse pour mesurer sa capacité à fournir en quantité et en qualité suffisantes, une main-d'œuvre répondant aux besoins actuels régionaux et aussi à la demande de main-d'œuvre générée par les importants chantiers routiers et hydroélectriques du Québec. La mobilité et la spécificité de la gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur nous convient à nous doter d'une approche plus stratégique pour le développement de la main-d'œuvre régionale.
- Le secteur agricole est touché par une grave crise qui affecte significativement l'ensemble des producteurs régionaux. Le nombre d'exploitants est en décroissance et ceux qui restent vivent, pour la plupart, des temps très difficiles. D'importantes restructurations combinées à la formation, à l'innovation et au transfert des connaissances sont donc souhaitables pour assurer de meilleurs lendemains aux acteurs et pour favoriser l'émergence de nouvelles avenues telle la filière *Bœuf sous condition nordique* encouragée dans le cadre de la démarche ACCORD. Au niveau de l'agroalimentaire, la commercialisation et la mise en valeur des produits agricoles et des produits régionaux représentent aussi un défi de taille. Le développement et la promotion de produits de niche et de produits à valeur ajoutée constituent d'importants défis pour la région.
- Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques est un secteur soutenant et structurant pour les autres secteurs d'activité. Les services spécialisés offrent de bonnes conditions d'emploi. Des emplois qualifiés, nécessitant un niveau de scolarité plus élevé, permettent souvent d'ajouter de la valeur à nos entreprises et organisations et sont un conducteur pour l'innovation dans une économie. Le développement de ce secteur est donc très stratégique et peut engendrer des gains significatifs de productivité. Un autre argument qui milite en faveur de la priorisation des services professionnels, scientifiques et techniques, est le fait que le développement de nos créneaux d'excellence en Abitibi-Témiscamingue est très axé sur l'expertise scientifique et technique. Nous devons donc assurer à la région une main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour supporter ces développements et éviter ainsi des pénuries qui pourraient être très coûteuses pour certains secteurs stratégiques régionaux.

Secteur forestier

Secteur de la construction

Secteur agro-alimentaire

Secteur des services professionnels, scientifiques et techniques

➤ Plusieurs analyses le confirment, le Québec perd des emplois dans le secteur manufacturier au profit d'autres secteurs de l'économie, notamment les services qui demandent en général une scolarité plus élevée. Le Québec ne peut résister à cette restructuration normale de l'activité économique, mais doit s'y adapter. Il ne s'agit donc pas de maintenir les travailleurs dans les industries en déclin, mais bien de faciliter leur transfert vers celles en croissance.

La structure industrielle a donc un effet important sur la productivité. Qu'en est-il de la structure industrielle de l'Abitibi-Témiscamingue? Actuellement, elle repose sur un développement extraordinaire du secteur minier avec ses emplois qui offrent des conditions supérieures à la moyenne pour une scolarité inférieure et repose aussi sur un secteur forestier temporairement déstructuré. Qu'en est-il de la taille de nos entreprises avec à peine une centaine de grandes entreprises privées qui ont plus de cent employés, alors que nous savons que la productivité tend à augmenter avec la taille des entreprises? Certaines d'entre elles sont d'ailleurs menacées. Ces disparités régionales doivent être prises en considération pour définir des stratégies structurantes à court et moyen termes, particulièrement dans l'accompagnement de nos entreprises régionales et dans le support au développement des créneaux d'excellence et aussi, dans la veille de nos grandes entreprises stratégiques.

Le regroupement des efforts de chaque intervenant économique et institutionnel doit converger vers un accompagnement structuré de nos entreprises actuelles visant à adopter et à adapter les technologies disponibles, à innover, tant dans les méthodes de production, dans les produits et services que dans les modes de gestion, de manière à répondre aux besoins de marchés qui évoluent constamment. Une connaissance des besoins de main-d'œuvre à court et moyen termes, tant au niveau sectoriel que régional et l'adaptation en conséquence des formations et de leur disponibilité en région, sont des facteurs de succès pour la productivité de notre structure industrielle.

Les actions doivent aussi être optimisées dans le développement de stratégies proactives visant le développement et la consolidation des créneaux d'excellence, notamment par le développement d'une main-d'œuvre compétente, en qualité et en quantité suffisantes, par l'accroissement d'activité à valeur ajoutée (innovation, fabrication d'équipement spécialisé, développement technologique et scientifique, service professionnel, transfert d'expertise, etc.) et aussi par le support à l'entrepreneuriat.

1.5 Les défis des entreprises

➤ Les difficultés de recrutement persistantes dans certains secteurs ou occupations stratégiques pour notre région doivent être analysées et résolues. Si des emplois ne sont pas créés faute de main-d'œuvre qualifiée (pénurie), cela pourrait être particulièrement coûteux pour la croissance de notre économie régionale. Une intervention efficace doit reposer sur un diagnostic de la nature, des causes et des conséquences de ces difficultés et déterminer, en concertation avec les partenaires et les ministères intéressés, les stratégies d'intervention les plus efficaces pour les prévenir. Ces difficultés de recrutement sont, par ailleurs, proportionnellement plus fréquentes pour les postes de niveau professionnel et moins fréquentes pour les travailleurs de production. Dans un contexte de raréfaction de la nouvelle main-d'œuvre, les besoins du marché du travail doivent être considérés non seulement du point de vue de la quantité, mais aussi de celui de la contribution en terme de valeur ajoutée.

Les difficultés de recrutement peuvent aussi être aggravées par la disponibilité des bassins de main-d'œuvre, une projection plus grande des clientèles plus éloignées du marché du travail, l'exode de certaines strates de la population, la difficulté à amener des immigrants à s'établir en région ainsi qu'une baisse de la population active, qui jusqu'à ce jour est inférieure à la moyenne québécoise.

- L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines demeure encore nécessaire^{xxvi}, notamment en matière de formation, de planification de la relève, de procédure d'embauche et de recrutement, de motivation et de reconnaissance du personnel, de prévention du roulement de main-d'œuvre et de climat de travail. L'impact que peuvent avoir ces pratiques sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises et sur leur performance est majeur.
- Dans le cadre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), le gouvernement du Canada veut s'assurer que les Canadiens profitent des retombées d'une mobilité parfaite de la main-d'œuvre d'ici le 1^{er} avril 2009. C'est en novembre 2007 que le Premier Ministre du Québec et le Premier Ministre de l'Ontario ont annoncé leur collaboration en vue d'éliminer les barrières au commerce et d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre entre les deux provinces. C'est aussi dans cette volonté que s'inscrit Emploi-Québec de contribuer aux initiatives du gouvernement visant à assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre entre le Québec et l'Ontario ainsi que la France. Cet engagement a un impact significatif pour l'Abitibi-Témiscamingue, étant donné que nous avons une frontière commune avec la province de l'Ontario. Nous avons également deux secteurs d'activité économique (mines et construction) qui vivent actuellement certaines pressions économiques en provenance du marché de l'emploi ontarien. Il faut donc identifier des opportunités permettant de s'inscrire dans cette volonté économique et politique.
- L'Abitibi-Témiscamingue se dotera d'une entente spécifique sur l'immigration en 2008 permettant d'intensifier la collaboration des principaux acteurs en vue de promouvoir l'immigration et l'intégration des nouveaux arrivants. L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre sont les principaux défis pour répondre aux besoins du marché du travail régional, et ce, dans plusieurs secteurs d'activité économique. La main-d'œuvre immigrante constitue un apport important pour la région et pour les entreprises dans le règlement des problèmes de recrutement reliés à la rareté de main-d'œuvre. La priorité sera accordée aux projets visant l'accueil, l'intégration et l'établissement durable des personnes immigrantes qui choisissent l'Abitibi-Témiscamingue comme nouveau milieu de vie et par l'organisation d'un événement régional visant l'attraction de la main-d'œuvre immigrante.
- L'amélioration de la productivité des entreprises contribue à améliorer leur compétitivité ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois. Par contre, un nombre important d'entreprises ne paraît pas suffisamment sensible au rôle stratégique que peut jouer l'adoption de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines sur leur productivité, notamment en matière de recrutement, de mobilisation, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. L'investissement dans les nouvelles technologies, surtout s'il est associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, est l'un des déterminants importants de la productivité. Emploi-Québec a une responsabilité dans l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (nouvelle main-d'œuvre) aux besoins du marché du travail, mais les entreprises doivent aussi être très stratégiques pour améliorer de façon continue les compétences et les qualifications de leurs employés et de leurs gestionnaires (main-d'œuvre en emploi).

*Amélioration
des pratiques
de gestion des
ressources
humaines*

*Mobilité de la
main-d'œuvre*

*Main-d'œuvre
immigrante*

*Amélioration
de la
productivité
des entreprises*

1.6 Les défis face aux personnes défavorisées au plan de l'emploi

À l'instar des stratégies de développement économique, le gouvernement a mis en place des politiques s'adressant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail qui interpellent Emploi-Québec dans sa mission et ses actions.

En dépit de l'amélioration des conditions du marché du travail des dernières années et bien que la majorité des travailleurs soient capables de trouver un emploi en recourant aux diverses sources d'information disponibles sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger ou d'être exclus en raison de difficultés sociales et personnelles importantes. C'est le cas notamment des prestataires d'assistance sociale dont le profil s'alourdit ainsi que des prestataires admissibles à l'assurance-emploi dont le nombre est encore élevé en région et dont la majorité occupe des emplois saisonniers ou épisodiques.

Des difficultés d'intégration et de réintégration persistent également auprès des personnes handicapées, des travailleurs âgés de plus de 45 ans, des personnes autochtones et des femmes. Par ailleurs, quoique leur situation tende à s'améliorer, des efforts doivent également être consentis pour favoriser l'intégration au marché du travail des jeunes qui peuvent assurer la relève en réponse au vieillissement de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend apporter sa contribution aux priorités gouvernementales et ministérielles visant ces clientèles, énoncées notamment dans les politiques et stratégies suivantes :

- Stratégie gouvernementale d'action jeunesse;
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*;
- Forum socioéconomique des Premières Nations;
- Plan gouvernemental en matière de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale.

Au cours des prochaines années, le défi démographique transformera le monde du travail. En effet, beaucoup de personnes quitteront bientôt la vie active et les jeunes, qui représentent une génération moins nombreuse que les précédentes, seront appelés à prendre la relève. Dans le cadre de la *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue contribuera à améliorer la préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail et à mieux soutenir ceux qui éprouvent des difficultés en ce sens.

Une des dispositions de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, visant notamment à améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, confère au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre une stratégie pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Les résultats de la consultation publique, qui a eu lieu en janvier 2007, ont été rendus publics en juin dernier et serviront de fondement à la stratégie.

Les jeunes

*Les personnes
handicapées*

➤ Le vieillissement de la main-d'œuvre représente un enjeu majeur pour la société québécoise. Le contexte économique favorable, où l'emploi n'a jamais été aussi profitable, oblige le Québec à s'adapter à de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée qu'auparavant et qui se renouvelle moins vite. Qui plus est, l'allongement de la période de formation initiale et le retrait hâtif du marché du travail se traduisent par la diminution du nombre d'années au travail. Le facteur démographique intervient donc de manière importante et nouvelle sur le fonctionnement du marché du travail. Toute la force de travail sera requise pour assurer la prospérité. Emploi-Québec s'est dotée d'une *Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus* notamment aux prises avec des périodes de chômage prolongé, afin de prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise.

➤ L'objectif visé par la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est de mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes. Il s'agit d'une politique qui, par l'introduction de mécanismes de mesures et de suivis des résultats, fait preuve de rigueur. Empreinte d'un idéal d'une société à l'avant-garde en matière d'égalité entre les sexes, cette politique se veut des plus mobilisatrices. Il s'agit également d'une politique ambitieuse par le rayonnement qu'elle se donne. Tous les ministères et organismes du gouvernement sont associés à cette politique et l'ensemble de la société est convié à faire la promotion de l'égalité, et ce, afin de léguer aux générations futures une société où l'égalité entre les femmes et les hommes sera exemplaire.

➤ À la suite de la tenue du *Forum socioéconomique des Premières nations*, en octobre 2006, notre ministère a pris plusieurs engagements envers les autochtones et travaille depuis ce temps à leur mise en œuvre en collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations (CRHPNQ) et le Regroupement des Centres d'amitiés autochtones (RCAAQ). Certains de ces engagements touchent directement les régions dont l'Abitibi-Témiscamingue. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue poursuivra sa collaboration avec les instances autochtones afin de favoriser l'insertion en emploi d'un bassin de main-d'œuvre important pour le développement économique de la région.

➤ Le *Plan gouvernemental en matière de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale* préconise le développement d'une approche territoriale intégrée pour lutter contre la pauvreté dans les milieux locaux à forte concentration de pauvreté. Il s'agit d'un enjeu important qui interpelle grandement la région, considérant que 67 % de notre territoire est identifié dans les territoires d'intervention jugés prioritaires au Québec. Des actions devront être entreprises pour améliorer la qualité de vie des personnes vivant en milieu défavorisé.

Pour répondre à ce défi, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend miser sur l'emploi comme solution première pour assurer la sécurité économique et sociale des individus, et ce, en passant par l'insertion et le maintien en emploi des personnes auprès desquelles elle réalise ses interventions. De plus, elle soutiendra l'émergence d'ententes et de projets de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale sur son territoire afin d'habiliter les milieux locaux à prendre en charge leur propre développement selon leur rythme et leurs particularités locales.

***Les travailleurs
de 45 ans
et plus***

Les femmes

Les autochtones

***Les personnes
démunies***



**LES ORIENTATIONS
DE L'AGENCE
EMPLOI-QUÉBEC**

2.

LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC

2.1 Les orientations et les axes d'intervention

En 2008-2009, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue structurera ses interventions autour des quatre orientations suivantes :

1. *Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et Québécois.* Cette orientation concerne spécifiquement les services publics d'emploi. Elle vise à apporter une solution au fait que, malgré d'importants progrès et qu'il se maintienne à un sommet historique, le taux d'emploi de la population du Québec reste inférieur à celui de l'Ontario et des États-Unis. De plus, le taux de chômage équivaut toujours au double de son niveau de plein emploi et le taux d'assistance sociale du Québec est de 30 % supérieur à la moyenne canadienne et se situe au second rang des provinces ayant le taux le plus élevé.
2. *Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.* Elle vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie et la création d'emplois. À cet effet, le rôle d'Emploi-Québec passe notamment par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

3. *Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.* Cette orientation, à la concrétisation de laquelle les actions des services publics d'emploi concourent également, concerne plus particulièrement les services de solidarité sociale.
4. *Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens.* Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat, en plus de mettre en œuvre une offre de service qui réponde du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyens et à la diversité des réalités régionales.

Le tableau suivant présente les orientations et les axes d'intervention. À cet égard, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a retenu plusieurs stratégies régionales qui guideront l'action d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au cours de la prochaine année, présentées au chapitre 2.2.

Orientations et axes d'intervention

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
<p>I. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. 2) Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 3) Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.
<p>II. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences. 2) Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.
<p>III. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité. 2) Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours. 3) Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.
<p>IV. Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale. 2) Renforcer le partenariat. 3) Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel.

Stratégies régionales retenues par le CRPMT

2.2 Les stratégies régionales 2008-2011

ORIENTATION I, axe 1

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

AXE
D'INTERVENTION

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

1. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le ré-emploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.

- | | |
|---|--|
| 1. Favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir augmenté le nombre d'entreprises et d'individus inscrits sur Placement en ligne; • Avoir augmenté le nombre de vacances signalées. |
| 2. Développer de nouvelles approches de placement assisté pour soutenir davantage les entreprises priorisées, dans leurs efforts de recrutement. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir défini les secteurs et les professions à prioriser; • Avoir augmenté, sur chaque territoire de CLE, le nombre d'entreprises qui utilisent Placement en ligne; • Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'une aide spécialisée en matière de recrutement. |
| 3. Offrir aux clientèles évaluées comme étant suffisamment autonomes, un service universel assisté en priorisant l'inscription des clientèles dans placement en ligne. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants inscrits dans placement en ligne. |
| 4. Développer de nouvelles approches de placement assisté pour soutenir davantage l'ensemble des individus participant à nos services et mesures et détenant des compétences en demande sur le marché du travail. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clients ayant bénéficié d'un placement assisté. |

ORIENTATION I, axe 2

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

AXE
D'INTERVENTION

2. Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

- | | |
|---|---|
| 1. Accroître nos activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes bénéficiant d'un parcours jusqu'à son insertion en emploi, notamment les prestataires des programmes d'assistance sociale. | <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du taux d'emploi; • Diminuer le nombre d'abandon des personnes ayant bénéficié d'un parcours en employabilité. |
| 2. Offrir de l'aide à la recherche d'emploi auprès des personnes qui peuvent immédiatement occuper un emploi par des services universels ou services et mesures de réemploi rapide. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint les cibles de l'assistance-emploi; • Avoir atteint les cibles reliées à l'entente Canada-Québec. |
| 3. Soutenir les clientèles détenant des compétences en les référant soit aux services de <i>Reconnaissance des acquis et des compétences</i> (RAC), soit au nouveau <i>Service d'évaluation et de reconnaissance</i> permettant de sanctionner leurs compétences développées en milieu de travail (modalités à venir), notamment auprès des clientèles nouvellement licenciées. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clients ayant bénéficié du service de la RAC à la suite d'une référence du CLE. |
| 4. Inciter les prestataires de l'aide de dernier recours à réintégrer le marché travail notamment en faisant connaître l'information sur les besoins de main-d'œuvre régionaux. | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale; • Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale en emploi ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. |

ORIENTATION I, axe 2

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

- | | |
|---|--|
| <p>5. Maximiser l'utilisation des leviers d'intervention destinés aux travailleurs du secteur forestier : mesure de formation (MFOR), Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA), Programme de soutien pour les travailleurs âgés (PSTA), Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT).</p> | <ul style="list-style-type: none">• Avoir accueilli et aidé un maximum de travailleurs forestiers licenciés dans le respect des budgets alloués. |
|---|--|

ORIENTATION I, axe 3

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

AXE
D'INTERVENTION

3. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

- | | |
|---|---|
| 1. Favoriser une intégration rapide au marché du travail des immigrants qui choisissent l'Abitibi-Témiscamingue comme milieu de vie. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir collaboré à la mise en place de projets d'accueil et d'intégration des immigrants. |
| 2. Mettre en œuvre la <i>Stratégie régionale et locale en matière d'accompagnement</i> développée pour les personnes participant à la mesure de formation ainsi que pour les participants ayant recours aux ressources externes en employabilité. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir conclu des ententes avec les partenaires et les ressources externes; • Avoir diminué les taux d'abandon en formation générale et professionnelle. |
| 3. Poursuivre nos actions auprès de la clientèle jeune en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi notamment : <ul style="list-style-type: none"> • en soutenant les jeunes décrocheurs dans des activités pouvant valider leur choix de carrière et de vivre une expérience de travail; • en mettant en place, un projet-pilote « équipe tactique jeunesse » sur un territoire de la région; • en collaborant à la mise en place de l'engagement jeunesse; * • en expérimentant une nouvelle approche quant à l'utilisation de la mesure Jeunes volontaires. | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint les cibles de résultats des stages Découvrir; • Avoir atteint les cibles de résultats d'Alternative jeunesse; • Avoir atteint les cibles prévues aux ententes de service Jeune en action; • Nombre de jeunes ayant participé aux différentes mesures et services d'Emploi-Québec. • Avoir réalisé l'implantation de l'équipe tactique. • Avoir collaboré à l'élaboration du plan d'action.* • Avoir développé un projet par territoire. |

ORIENTATION I, axe 3

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
4. Maintenir le programme Initiative ciblée pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus (ICTA).	<ul style="list-style-type: none">• Avoir renouvelé les deux ententes dans le cadre du programme ICTA; *• Avoir collaboré à l'atteinte du nombre de participants prévu aux deux ententes;• Avoir développé un projet-pilote dans le volet communautaire du programme.*
5. Mettre en œuvre le plan d'action régional dédié aux personnes handicapées.*	<ul style="list-style-type: none">• Avoir participé à la mise en œuvre du plan d'action des partenaires de la région.*
6. Collaborer à la mise en œuvre des engagements pris lors du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones.	<ul style="list-style-type: none">• Avoir conclu une entente spécifique autochtone et en assurer le suivi; *• Avoir conclu des ententes de service pour les travailleurs autonomes et service d'orientation pour la clientèle visée.

ORIENTATION I, axe 3

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

7. Accroître nos interventions à l'égard des situations de sous-emploi, principalement par du soutien à la recherche d'emploi en fonction des nouvelles réalités du marché du travail et adapter nos interventions à cet effet au niveau des clientèles visées suivantes :
- auprès des personnes occupant un emploi qui comporte une durée de travail plus courte que ce qu'elles souhaitent (emploi à temps réduit, période de chômage fréquente, etc.);
 - auprès des personnes qui n'occupent plus d'emploi dû à une retraite prématurée;
 - auprès des personnes diplômées qui rencontrent des problématiques d'intégration du marché du travail.
- Avoir augmenté nos interventions auprès de ces clientèles dans le but d'augmenter le taux d'emploi.

ORIENTATION II, axe 1

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

**AXE
D'INTERVENTION**

1. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, surtout au Québec, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences.

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
1. Collaborer à la mise en œuvre du Plan de rapprochement de la formation professionnelle, technique et universitaire visant à régionaliser l'offre de formation et à l'adapter aux besoins du marché de travail.*	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets réalisés.*
2. Collaborer à la mise en œuvre des volets découlant du plan d'action 2008-2013 de la politique des adultes et de formation continue en utilisant des modes de formation diversifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir participé à des mécanismes de concertation tels que table MEQ-MESS; * • Nombre de projets élaborés; * • Avoir atteint la cible des ententes de qualification.
3. Profiter de la saisonnalité des travailleurs dans les secteurs priorités dans chacun des CLE pour améliorer leur qualification : <ul style="list-style-type: none"> • en développant les compétences du travailleur dans son secteur d'activité; • en augmentant la formation de base principalement en formation générale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de travailleurs saisonniers aidés.
4. Promouvoir et mettre en œuvre la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, avec pour objectifs l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises qui ont été informées sur la nouvelle loi; • Nombre de sessions d'information (au besoin); • Nombre de grandes entreprises rencontrées pour la promotion du Certificat de qualité des initiatives en matière de formation; • Nombre de certificats et d'attestations émis.

ORIENTATION II, axe 1

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
5. Accompagner la main-d'œuvre et les entreprises dans le cadre de la qualification réglementée.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'entreprises accompagnées;• Nombre d'individus rencontrés.
6. Accorder une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre, en faisant la promotion et en soutenant la formation professionnelle initiale et la formation continue en entreprises.	<ul style="list-style-type: none">• Avoir développé un projet par territoire de CLE pour la formation de base;• Avoir collaboré aux campagnes de valorisation de métiers ou professions, notamment ceux ayant de bonnes perspectives professionnelles.*
7. Promouvoir l'apport des personnes immigrantes auprès des entreprises, en collaboration avec le MICC.	<ul style="list-style-type: none">• Avoir atteint la cible des nouveaux participants;• Avoir collaboré à l'organisation d'un événement majeur pour l'attraction de cette main-d'œuvre.*
8. Contribuer aux initiatives du gouvernement visant à assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre entre le Québec et l'Ontario et entre le Québec et la France.*	<ul style="list-style-type: none">• Avoir collaboré aux travaux des différents secteurs stratégiques de la région visés par cette mobilité (construction, mine, etc.);*• Avoir mis en place un comité de travail avec des membres du CRPMT afin d'identifier les problématiques régionales avec l'Ontario et de proposer des stratégies d'intervention.*

ORIENTATION II, axe 1

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

9. Contribuer activement à la réalisation des travaux relatifs à la mise en œuvre et au développement des créneaux ACCORD en région et jouer un rôle d'expert pour tout ce qui a trait à l'attraction, au développement et à la rétention de la main-d'œuvre impliquée dans chacun des créneaux ainsi que pour tout ce qui touche à la formation.*

- Techno-mines souterraines
- Systèmes de construction en bois
- Ressources hydriques
- Bœuf sous condition nordique

- Avoir collaboré à la mise en œuvre du plan d'action et au suivi de l'entente spécifique.*
- Avoir collaboré à la mise en œuvre du plan d'action 2008-2012, du plan stratégique 2008-2022 et à la création du conseil d'orientation « formation et main-d'œuvre ».*
- Avoir collaboré à la mise en œuvre et au suivi de l'entente spécifique.*
- Avoir influencé les travaux menés dans ce créneau notamment en terme de formation et de la main-d'œuvre.*

ORIENTATION II, axe 2

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

AXE
D'INTERVENTION

2. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
1. Offrir de manière proactive, les services d'Emploi-Québec, notamment au plan : du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines aux entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'interventions faites auprès des entreprises et des partenaires.
2. Soutenir l'adaptation, la reconversion et le reclassement de la main-d'œuvre des secteurs et entreprises en déclin, vers ceux en expansion, à plus forte valeur ajoutée et productivité et à risque de pénuries.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir collaboré aux comités de diversification de restructuration des municipalités mono industrielles; • Avoir collaboré à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental visant à assurer la prospérité des municipalités dévitalisées; • Avoir assuré une veille stratégique du secteur forestier.
3. Collaborer avec le MDEIE à la mise en œuvre des stratégies touchant les grands secteurs d'activité.*	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir convenu de mécanismes souples de références et d'accompagnement de la main-d'œuvre, notamment au niveau de la relance dans le secteur manufacturier et de la mise en œuvre de la Stratégie minérale.*
4. Soutenir les efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre, notamment aux changements technologiques, démographiques, commerciaux, législatifs, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations sur les <i>Meilleures pratiques d'affaires</i> (MPA) dispensé.

ORIENTATION II, axe 2

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

- | | |
|---|---|
| 5. Sensibiliser les entreprises à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et en conséquence, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés, de préparer la relève en assurant le transfert intergénérationnel de l'expertise. | • Avoir soutenu la formation liée aux transferts intergénérationnels des connaissances (relève de main-d'œuvre) et à la relève entrepreneuriale, par des modes diversifiés de formation. |
| 6. Soutenir les entreprises dans la gestion de la diversité culturelle de leur main-d'œuvre.* | • Avoir déployé sur chaque territoire de CLE, la session <i>Miser sur une main-d'œuvre diversifiée : un avantage compétitif pour les PME</i> s'adressant aux entreprises sur la gestion de la diversité ethnoculturelle.* |
| 7. Concrétiser des stratégies régionales, sectorielles ou corporatives d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre pour l'Abitibi-Témiscamingue.* | • Avoir déployé la Stratégie régionale d'attraction de main-d'œuvre dans le cadre de Valorisation Abitibi-Témiscamingue; *
• Avoir collaboré à la valorisation des métiers du secteur minier; *
• Avoir présenté aux entreprises et aux intervenants, un modèle conceptuel sur la rétention.* |

ORIENTATION III, axe 1

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

**AXE
D'INTERVENTION**

1. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
1. Mettre en place des initiatives locales afin d'accroître la présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint la cible des nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale.
2. Intensifier l'accompagnement vers l'emploi et en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale apte au travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint la cible de retour en emploi des nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale.
3. Expérimenter un projet-pilote visant la gestion efficace de certaines prestations spéciales.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir réalisé le projet-pilote.
4. Poursuivre la mise en œuvre du programme d'assurance qualité visant une saine gestion des fonds publics.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le niveau de conformité attendu par le programme d'assurance qualité.
5. Consolider l'utilisation de l'outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'analyses effectuées qui ont mené à une enquête; • Avoir maintenu le minimum requis de dossiers dans la banque d'enquêtes.

ORIENTATION III, axe 2

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

**AXE
D'INTERVENTION**

2. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours.

STRATÉGIES RÉGIONALES Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale	RÉSULTATS Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale
1. Favoriser le cheminement de la clientèle ayant bénéficié des volets du programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).	• Nombre de participations aux activités d'Emploi-Québec après avoir participé aux programmes Devenir et Interagir.
2. Maximiser le potentiel des clientèles éloignées du marché du travail par l'utilisation du PAAS principalement pour le volet Devenir.	• Avoir augmenté le nombre de participants au PAAS, volet Devenir.
3. Développer et rendre accessibles des ateliers spécialisés pour les participants du PAAS en favorisant le regroupement d'organismes pour l'ensemble des territoires.	• Nombre d'ententes conclues.

ORIENTATION III, axe 3

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

AXE D'INTERVENTION

3. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales.

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Favoriser l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'esprit de l'approche territoriale intégrée. | • Nombre de projets déposés. |
| 2. Faire connaître les projets découlant de l'approche territoriale intégrée afin de faciliter l'intégration sociale et professionnelle des clientèles visées. | • Nombre de participants par projet. |

ORIENTATION IV, axe 1

Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens

AXE D'INTERVENTION

1. Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

1. Dans le cadre de la Vision organisationnelle :

- Poursuivre l'implantation du continuum de services aux individus; *
- Procéder au renforcement stratégique des services aux entreprises; *
- Favoriser un meilleur arrimage entre les services d'emploi aux individus, les services d'emploi aux entreprises et les services de solidarité sociale; *
- Revoir la gestion administrative des dossiers de la clientèle ayant des contraintes sévères à l'emploi. *
- Avoir réalisé les formations appropriées. *
- Avoir établi et réalisé un plan d'action; *
- Avoir réalisé les formations appropriées. *
- Avoir identifié les dossiers communs aux divers services. *
- Avoir regroupé la gestion administrative des dossiers de la clientèle ayant des contraintes sévères à l'emploi. *

ORIENTATION IV, axe 2

Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens

AXE
D'INTERVENTION

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*)
relèvent de la responsabilité de la direction régionale

2. Renforcer le partenariat.

- | | |
|--|--|
| 1. Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement d'employabilité afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec. | • Avoir atteint les cibles de résultats prévues aux ententes et contrats de service. |
| 2. Diversifier l'offre de service des ressources externes et des organismes en développement d'employabilité afin de répondre aux besoins des clientèles identifiées par Emploi-Québec. | • Avoir conclu des ententes dans de nouveaux créneaux de services. |
| 3. Poursuivre les travaux du projet –pilote <i>Arrimage Secteur/région</i> , négocié entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, le comité sectoriel mine et Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue.* | <ul style="list-style-type: none"> • Avoir accompagné l'Association de l'exploration minière et autres associations pertinentes, dans leur démarche à se faire reconnaître au sein du comité sectoriel Mine;* • Avoir collaboré avec le Comité sectoriel au développement des normes professionnelles mineur et foreur.* |
| 4. Maximiser l'utilisation de la liste régionale des entreprises (Liste des industries et commerces [LIC]).* | • Nombre de partenaires utilisant LIC.* |
| 5. Identifier les besoins émergents des entreprises en formation afin d'ajuster l'offre de formation des réseaux d'enseignement en conséquence.* | • Avoir déterminé des mécanismes de consultation des entreprises.* |
| 6. Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, accompagner le Comité régional dans la réalisation de son mandat.* | • Avoir supporté le Comité régional dans l'élaboration, la mise en œuvre et le lancement public du Pacte régional.* |

ORIENTATION IV, axe 3

Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens

AXE
D'INTERVENTION

3. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel.

STRATÉGIES RÉGIONALES

Les stratégies marquées d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

RÉSULTATS

Les résultats marqués d'un astérisque (*) relèvent de la responsabilité de la direction régionale

1. Outiller davantage les CLE en terme de produits d'information sur le marché du travail (IMT).*

- Développer une session de groupe IMT; *
- Développer et prioriser certains produits IMT.*



LES RESSOURCES ALLOUÉES

3. LES RESSOURCES ALLOUÉES

3.1 Les ressources humaines

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte six centres locaux d'emploi (CLE) pour offrir ses services aux individus et aux entreprises de son territoire. Le bureau régional, par ses fonctions de développement de l'information sur le marché du travail, de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les centres locaux de la région.

En 2007-2008, quelque 140 personnes composaient l'équipe d'Emploi-Québec en Abitibi-Témiscamingue.

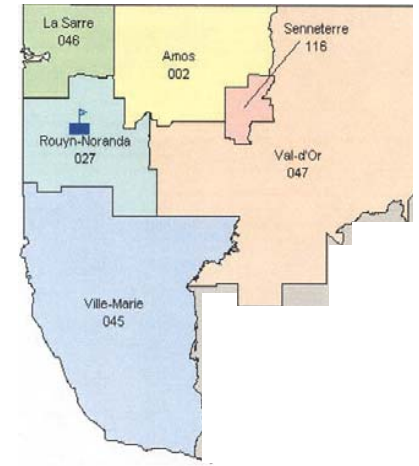
3.2 Le budget d'intervention des services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le cadre des mesures actives d'emploi du coffre à outils d'Emploi-Québec, pour répondre aux besoins de la clientèle et rencontrer divers objectifs du plan d'action régional.

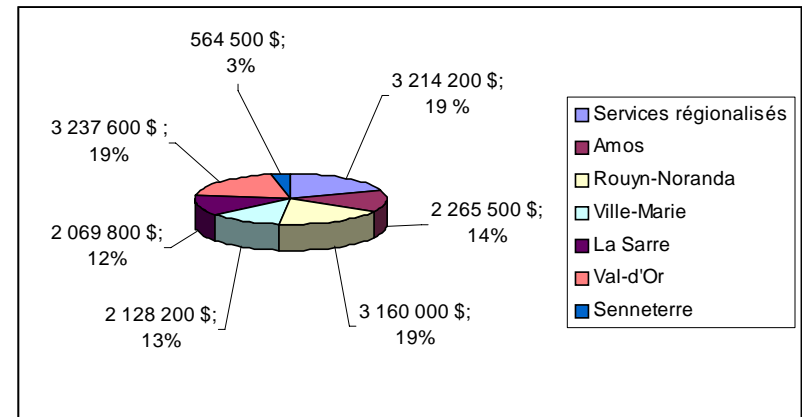
Le budget pour l'année 2008-2009 s'élève à **16 639 700 \$**. Ce budget est composé de 3 666 700 \$ en Fonds du Québec et de 12 973 000 \$ du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de *l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement, et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec tient compte de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emploi plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

Le budget d'intervention est réparti aux sept unités, soit les six CLE et le bureau de la direction régionale dont l'administration de certains services régionalisés lui est confiée.



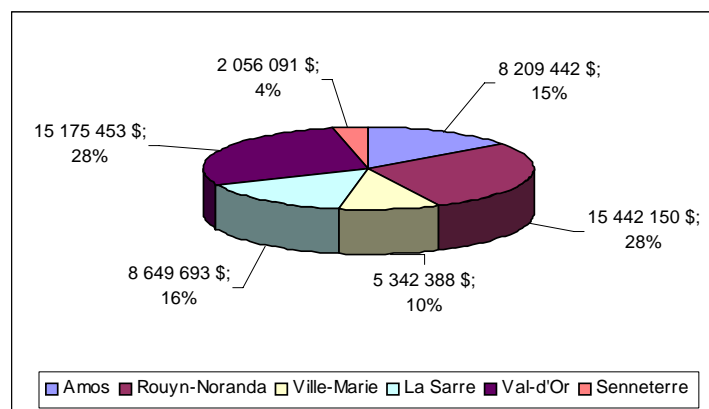
BUDGET TOTAL FDMT 16 639 700 \$



3.3 Le budget des services de la solidarité sociale

Le tableau ci-contre présente un estimé des budgets dont devrait disposer la région pour les services de solidarité sociale en 2008-2009.^{xxvii} Les budgets énoncés visent les deux programmes d'aide financière de dernier recours soit le *Programme d'aide sociale* et le *Programme de solidarité sociale*. S'ajoute des budgets spécifiques pour faire de l'intervention auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale : le programme *Alternative Jeunesse*, les programmes d'aide et d'accompagnement social pour les volets *Devenir*, *Interagir* et *Réussir* ainsi que le *Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources*.

BUDGET ESTIMÉ SOLIDARITÉ SOCIALE 54 875 217 \$



Alternative jeunesse est une approche adaptée pour les jeunes de moins de 25 ans qui les encourage à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle en leur offrant une alternative à l'aide financière de dernier recours.

Les programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) offrent un soutien et un accompagnement personnalisés aux prestataires des programmes d'assistance sociale qui ne sont pas prêts à intégrer à court ou à long terme le marché du travail grâce à des projets particuliers offerts par des organismes du milieu, afin soit de les préparer à participer à une mesure ou à un programme offert par les services publics d'emploi, soit à améliorer leur situation et aller de l'avant dans leur cheminement personnel et social.

En vigueur depuis le 1er mai 2003, le *Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources* permet d'aider financièrement les travailleurs qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif afin de leur permettre de demeurer dans la région où ils occupaient un emploi, de conserver leurs actifs (biens, avoir liquide) et de leur éviter de faire appel à l'aide financière de dernier recours.

**Alternative
jeunesse**

**Devenir
Interagir
Réussir**

**Programme de
soutien pour les
travailleurs
licenciés
collectivement
dans les régions
ressources**



LA REDDITION DE COMPTES

4

LA REDDITION DE COMPTES

4.1 Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi

Le tableau ci-dessous présente les seize indicateurs et cibles de résultats liés aux interventions des services publics d'emploi pour l'année financière 2008-2009, auxquels s'ajoutent des objectifs spécifiques dans le cadre du Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008. Les cibles de résultats sont révisées annuellement en fonction notamment des résultats obtenus lors de l'année financière précédente. Les cibles sont réparties par territoire de CLE au prorata des clientèles présentes sur leur territoire respectif, plus précisément le nombre de travailleurs en emploi, le nombre de prestataires de l'aide de dernier recours et le nombre de prestataires admissibles à l'assurance-emploi.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX INDIVIDUS	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senne-terre	Région
Nombre de nouveaux participants aidés par une intervention	1 102	1 700	778	1 019	1 686	262	6 162
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention	591	912	417	546	904	140	3 293
Taux d'emploi total	56,5 %	56,5 %	56,5 %	56,5 %	56,5 %	56,5 %	56,5 %
Nombre de nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi , aidés par une intervention	619	955	437	572	947	147	3 678
Nombre de nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi en emploi , aidés par une intervention	231	356	163	213	353	55	1 370
Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	810 365 \$	1 250 456 \$	572 022 \$	749 214 \$	1 240 344 \$	192 600 \$	4 815 000 \$
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale aidés par une intervention	358	552	252	331	547	85	1 846
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale en emploi ayant bénéficié d'une intervention	151	232	106	139	231	36	775
Taux d'emploi participants de l'assistance sociale.	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %	44,1 %
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention visant un retour en emploi	473 125 \$	730 069 \$	333 971 \$	437 423 \$	724 165 \$	112 448 \$	2 472 000 \$
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	132	204	93	122	202	31	784
Nombre de personnes immigrantes nouvellement aidées par une intervention	8	13	6	8	13	2	50
Taux d'emploi des personnes immigrantes	49 %	49 %	49 %	49 %	49 %	49 %	49 %
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX ENTREPRISES	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions	71	110	50	66	109	17	307
Nombre de nouvelles ententes de qualification	39	59	27	36	59	9	180

4.2 Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale

Le tableau ci-dessous présente les principaux objectifs de gestion attendus en 2008-2009 pour les services de solidarité sociale tels que prévus à la convention de performance et d'imputabilité. Les objectifs de gestion sont établis annuellement, notamment afin d'assurer une saine gestion de l'aide financière de dernier recours.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	238	367	168	220	364	56	1 255
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale en jours ouvrables	10	10	10	10	10	10	10
Ratio de plaintes pour 1 000 ménages	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'aide et d'accompagnement social	14	21	10	13	21	3	82



LES FACTEURS DE CONTINGENCE

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

➤ Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue est imputable des services publics d'emploi du point de vue des budgets d'intervention et des indicateurs de résultats ciblés. Cette imputabilité ne concerne pas les services de solidarité sociale.

➤ Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Ainsi, le fait que nous ne connaissons pas quel sera l'état réel du marché en travail au cours de l'année 2008-2009 peut influencer l'atteinte des cibles de résultats. Les cibles ont été établies en décembre 2007 et transmises alors aux régions pour l'élaboration de leur plan d'action régional. À ce moment, Emploi-Québec ne connaissait pas le niveau des ressources dont elle allait disposer en 2008-2009.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2008 pour tenir compte notamment des ressources finalement allouées à Emploi-Québec en 2008-2009, des prévisions économiques révisées pour 2008-2009 et des objectifs du Pacte pour l'emploi.

➤ En terme de ressources financières qui constituent un facteur important pour la réalisation des engagements inscrits au plan d'action, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue bénéficie d'une enveloppe budgétaire pour les interventions auprès de sa clientèle. Cependant, l'agence doit pouvoir compter sur un budget d'administration suffisant pour offrir les services dans les six centres locaux d'emploi.

➤ Quant à la réorganisation des services gouvernementaux, initiée dans le cadre de la modernisation de l'État, divers chantiers ont été initiés et seront menés au cours de la prochaine année afin de poursuivre les orientations à prendre et les réorganisations qui devraient s'ensuivre.

Le CRPMT imputable des services publics d'emploi

Les cibles sont préliminaires

Le budget d'intervention est stable

Les changements organisationnels se poursuivent



LES ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES CLE – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CLE D'AMOS

262, 1^{re} Avenue Est, Amos (Québec) J9T 1H3

Rose Henri, directrice

CLE DE ROUYN-NORANDA

189, avenue Murdoch, 1^{er} étage, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

Marc Deschesnes, directeur

CLE DE VILLE-MARIE

1B, rue Notre-Dame Nord, Ville-Marie (Québec) J9V 1W5

Fanny Tremblay, directrice

CLE DE LA SARRE

655, 2^e Rue Est, La Sarre (Québec) J9Z 2Y9

Solange Alain, directrice

CLE DE VAL-D'OR

186, avenue Perreault, Val-d'Or (Québec) J9P 2H5

Clément Lemieux, directeur

CLE DE SENNETERRE

481, 7^e Avenue Ouest, C.P. 818, Senneterre (Québec) J0Y 2M0

Clément Lemieux, directeur

DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC

180, boul. Rideau, RC 01
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9

Luc Dupuis, directeur régional.

Nancy Connelly, directrice régionale adjointe et directrice de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail, des services aux entreprises et des services à la gestion.

Rachel Huot, directrice du soutien aux opérations des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale.

ANNEXE 2

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Autres membres
Diane F. Raymond (présidente CRPMT) Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)	Marcel H. Jolicoeur, (vice-président CRPMT) Directeur du développement des affaires Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Génivar	Francine Séguin, (vice-présidente CRPMT) Notaires Corbeil, Séguin, Simard, Savoie et Associés (organisme communautaire)
Gilles Chapadeau, conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	Claude De Lachevrotière Directeur des ressources humaines Témisko	Gaétan Gilbert, président, Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (réseau de l'éducation)
Donald Rheault, président Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Dominic Valade, conseiller en relations industrielles agréé Dessureault, Savard, Caron et associés.	Francine Guertin, directrice générale Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue (organisme communautaire)
Marc Thibodeau, président Syndicat des Métallos, section locale 9292 (FTQ)	Chantal Francoeur, directrice ressources humaines, Xstrata Copper Fonderie Horne	Daniel Marcotte, directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Michel Tremblay, président, syndicat de l'UPA – secteur Nord Témiscamingue	Luc Boisvert, directeur finances et administration Centre d'interaction Proximédia inc.	Guy Savard, président, SEUAT (réseau de l'éducation)
Jacqueline Goyer, secrétaire et responsable de la formation, Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue - Ungava	Claude Deraps, directeur ressources humaines et projets spéciaux KEPA transport	Johanne Jean, rectrice Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Luc Dupuis, directeur régional Emploi-Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail, membre votant.

Membres non votants :

- Louise Bilodeau, directrice régionale, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).
- Denis Moffet, directeur régional, ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR).
- Pierre Legros, directeur régional, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).
- Martine Rioux, directrice générale, Conférence régionale des élus (CRÉ).
- Gilles Quintal, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

Notes de fin de document

- i Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Il s'agit des personnes sans emploi qui ont activement cherché du travail et qui étaient prêtes à travailler. Il ne s'agit pas des prestataires d'assurance-emploi.
- ii Institut de la Statistique du Québec, Démographie. Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions 2001-2051. 2004.
- iii L'indice de remplacement de la main-d'œuvre est le rapport des entrées potentielles sur le marché du travail sur les sorties potentielles ([20-29 ans/55-64 ans] x 100).
- iv Développement des ressources humaines Canada, Emploi-Québec et autres. *Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec*. 2003.
- v Institut de la Statistique du Québec à partir de Statistique Canada. *Recensement 2001*.
- vi Institut de la Statistique du Québec
- vii L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Portrait de la pauvreté et des inégalités*. Janvier 2007.
- viii Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.
- ix Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.
- x Statistique Canada. *Recensement 2001*.
- xi Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.
- xii Emploi-Québec. *Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, Perspectives professionnelles d'ici 2011*. 2007.
- xiii Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.
- xiv Québec Mines.
- xv Emploi-Québec. *Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, Perspectives professionnelles d'ici 2011*. 2007.
- xvi Banque de données de la Liste des entreprises et des commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC). Traitement : Emploi-Québec. Mars 2006.
- xvii Statistique Canada. *Recensement 2001*.
- xviii Statistique Canada. *Enquête sur la population active*.
- xix Emploi et Solidarité sociale. *Données administratives, moyenne de janvier à octobre 2007*.
- xx Service Canada. Compilation par Emploi-Québec (DGAPIMT). Ce nombre exclut les personnes en congé de maternité, parental ou maladie. De plus, il ne s'agit pas de prestataires distincts puisqu'une même personne peut avoir présenté plus d'une demande au cours d'une même année.
- xxi L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Personnes avec incapacités et handicaps*. Juin 2005.
- xxii Ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canada, Population indienne inscrite selon le sexe et la résidence.
- xxiii L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières Nations*. Mars 2005.
- xxiv Statistique Canada. *Recensement 2006*.
- xxv L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration*. Décembre 2005.
- xxvi Édition 2005 de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ).
- xxvii Basé sur les déboursés mars 2007 (Information de gestion - Tableau de bord), les engagements au 31 décembre 2007 (travailleurs licenciés) et 28 janvier 2008 (Alternative jeunesse, Programme d'aide et d'accompagnement social).