

RAPPORT ANNUEL DE GESTION
POUR LA RÉGION DE L'ESTRIE

2001-2002

Juillet 2002

Publication réalisée par la : Direction régionale d'Emploi-Québec Estrie

Direction : Liette Tessier-Allard

Recherche et rédaction : Jacques Bernard

Collaborations : Pierre Desbiens
Gilles Lecours
Roger Tremblay

Emploi-Québec
Direction régionale de l'Estrie

Téléphone : (819) 569-9761

Télécopieur : (819) 566-0005

Table des matières

Message de la directrice régionale	4
L'année 2001-2002 en bref	5
Le marché du travail en Estrie	6
Présentation d'Emploi-Québec Estrie	7
Faits saillants des réalisations 2001-2002	8
Bilan des résultats 2001-2002	13
Résultats budgétaires 2001-2002	14
Activités partenariales et autres projets	15
Perspectives 2002-2003	19

Les annexes

Organigramme d'Emploi-Québec Estrie	21
Résultats régionaux et locaux selon les indicateurs	22
Les engagements budgétaires régionaux et locaux	25
Caractéristiques des participants	26
Les participations selon les mesures	28
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail au 31 mars 2002	29
Liste des CLE de l'Estrie	30

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

Message de la directrice régionale

Le rapport annuel de gestion démontre qu'Emploi-Québec Estrie a consolidé l'offre de services publics d'emploi en 2001-2002 et atteint le niveau de performance recherché.

Trois données illustrent plus que tout autre propos, les efforts déployés par les personnes qui œuvrent au sein de notre organisation et dans les organismes externes avec lesquels nous avons conclu des ententes :

- plus de 11 000 adultes et de 300 entreprises ont bénéficié de nos mesures et services;
- plus de 6 500 personnes occupent un emploi après avoir participé à des mesures ou reçu des services;
- la presque totalité des cibles de résultats qui avaient été fixées a été dépassée.

La mission d'Emploi-Québec est d'assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de contribuer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage. L'emploi est donc la finalité de toutes nos actions. Les informations contenues dans ce rapport témoignent que les services dispensés,

tant par les huit centres locaux d'emploi que par les dix-sept organismes externes d'emploi, sont de plus en plus utilisés que ce soit pour trouver un emploi, pour acquérir des compétences professionnelles ou pour combler des postes vacants.

Emploi-Québec Estrie a misé sur la concertation avec les partenaires du milieu pour relever le défi que pose l'amélioration du marché du travail. Tout au long de l'année nous avons travaillé étroitement avec le ministère de l'Éducation et avec les établissements scolaires afin que l'offre de formation réponde davantage aux nouvelles réalités du marché de l'emploi. Les mécanismes de collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce ont été redéfinis et accentués afin que l'éventail de services offerts aux entreprises soit enrichi et que ces services soient plus accessibles. Dans le but d'augmenter l'effet de levier de plusieurs projets, des actions concertées ont été menées avec le ministère des Régions. Les centres locaux d'emploi et les centres locaux de développement ont maintenu un fructueux partenariat qui leur permet de jouer un rôle majeur en matière de dévelop-

pement local. La complicité avec nos collègues de la Sécurité du revenu a été précieuse pour la mise en œuvre d'activités visant la lutte à l'exclusion et à la pauvreté.

Je remercie les partenaires du marché du travail regroupés au sein du Conseil régional pour leur soutien indéfectible. Leurs avis éclairés, le niveau d'exigence élevé dont il font preuve, incitent à poursuivre les efforts pour améliorer constamment la qualité de services dispensés à la clientèle. Au cours de la dernière année, sous leur leadership, une vaste consultation a été menée auprès de représentants des sept municipalités régionales de comté afin d'avoir une meilleure connaissance des problématiques du marché du travail estrien. À la lumière des priorités retenues, les membres du Conseil ont activement contribué à l'élaboration du Plan d'action annuel 2002-2003.

C'est avec fierté que je vous présente le rapport annuel de gestion 2001-2002 qui témoigne du dynamisme et de l'engagement de l'équipe d'Emploi-Québec Estrie et des partenaires du marché du travail.

L'année 2001-2002 en bref

11 434 adultes ont constitué notre clientèle :

- De ce nombre, 5 329, soit 47 %, sont des femmes;
- 1 238, soit 11 %, sont des personnes responsables de familles monoparentales;
- 35 % sont âgés de moins de 30 ans, ce qui représente 3 972 individus;
- 56 % des clients ont un secondaire 5 ou moins;
- 7 217 personnes, soit 61 % de la clientèle, étaient prestataires actifs ou admissibles à l'assurance-emploi;
- 6 539 personnes sont retournées en emploi après avoir participé à des mesures actives. C'est 1 352 personnes de plus qu'en 2000-2001.
- Seulement 46 plaintes, soit 1,6 % des 2 811 plaintes acheminées au Bureau des renseignements et plaintes, provenaient de la région. Cela représente 4 plaintes par 1 000 clients.

Soulignons également que 1 790 personnes ont bénéficié de la mesure de formation, que 52 jeunes ont participé à la mesure «Jeunes volontaires» et que 213 personnes de la région ont bénéficié de la mesure de «Soutien au travail autonome».

- Plus de 26 millions de dollars, soit la totalité du budget courant d'intervention, ont été investis en région pour des services aux individus et aux employeurs, dont 39 % des budgets d'intervention investis en formation de la main-d'œuvre.

- 91 projets touchant 62 entreprises ont été acceptés au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ces 91 projets représentent un montant de plus de 3 850 000 \$ investi en formation dans notre région.
- Le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail a, quant à lui, soutenu à travers des investissements de plus de 3 500 000 \$, 73 projets permettant la création de 270 emplois.
- 262 entreprises ont été aidées par la mesure «concertation pour l'emploi». Ce résultat place notre région au 4^e rang au Québec, après les régions beaucoup plus peuplées de Montréal, de la Montérégie et de la Capitale-Nationale.
- 245 plans de développement des ressources humaines ont été réalisés dans 209 entreprises.

De façon générale, l'Estrie obtient un pourcentage d'atteinte de ses cibles supérieur à la moyenne provinciale pour la presque totalité des indicateurs de résultats. Soulignons maintenant quelques autres dossiers qui ont retenu l'attention au cours de la dernière année :

- La poursuite de notre contribution à l'émission «Objectif Emploi»;
- La tenue, en avril 2001, du salon «Priorité Emploi» où plus de 4 000 chercheurs d'emplois sont venus rencontrer 52 employeurs offrant plus de 1 500 emplois;
- Des investissements d'environ 750 000 \$ pour des projets économiques d'envergure touchant 4 entreprises;

- La vaste consultation du Conseil régional à l'automne 2001, auprès du personnel d'Emploi-Québec et de quelques 80 partenaires, pour réviser l'ensemble des problématiques régionales du marché du travail et élaborer le Plan d'action annuel 2002-2003;
- L'implantation de «Placement en ligne»;
- La réalisation d'un plan d'action concerté avec les ressources externes dans le cadre du Forum régional;
- La réalisation du projet d'harmonisation des enquêtes auprès des entreprises de l'Estrie dont nous avons assumé la maîtrise d'œuvre;
- La réorganisation des services aux employeurs dans la MRC de Sherbrooke;
- La poursuite de la publication et de la diffusion, à plus de 400 lecteurs et lectrices, du mensuel «L'Actualité économique»;
- L'implantation de la déclaration des services aux citoyens;
- La production d'un document synthèse de vulgarisation et de diffusion du Plan d'action régional;
- Enfin, en matière de reddition de comptes, l'implantation du «Rapport annuel de gestion» et sa diffusion aux partenaires lors de la consultation de l'automne 2001.

Sources :
Statistiques sur les individus et organisations participant aux mesures actives d'Emploi-Québec, DRES, données préliminaires au 31 mars 2002. Système PEQ, données officielles au 31 mars 2002 et diverses compilations régionales, notamment pour les données concernant les fonds.

Le marché du travail en Estrie

La situation économique de l'Estrie, particulièrement au chapitre de l'emploi, s'est grandement détériorée au cours de l'année 2001-2002.

De fait, du deuxième trimestre de 2001 au premier trimestre de 2002, l'ensemble des indicateurs économiques régionaux étaient négatifs. L'emploi est passé de 137 900 à 130 900 postes, le taux de chômage qui était à 7,6% en début de période est passé à 9,4% en mars 2002, le taux d'activité et le taux d'emploi ont suivi la même tangente. La RMR de Sherbrooke s'en tire à peine mieux avec un gain de 400 emplois, tous à temps partiel.

Bien sûr, l'Estrie n'a pas fait exception et fut entraînée comme l'ensemble des économies libérales dans la tourmente de l'après 11 septembre. Mais l'économie estrienne fut également plus lente à réagir et nous sortons à peine du climat délétère que ces événements ont provoqué.

L'actualité économique au premier trimestre de 2002 fut particulièrement éprouvante avec des annonces successives de fermetures d'entreprises et des licenciements massifs. Cette conjoncture particulière fut d'ailleurs l'occasion de réfléchir sur la propriété des entreprises et le contrôle effectif que nous avons, ici en région, sur les décisions déterminantes pour notre économie. On se rappellera également la fermeture de

INDICATEURS	2T2001	3T2001	4T2001	1T2002
Population	235,9	236,4	236,8	237,3
Population active	149,3	148	148	144,5
Emploi	137,9	138,5	137,2	130,9
Temps plein	111,5	118	117,3	107
Temps partiel	26,4	20,6	19,9	23,9
Chômeurs	11,4	9,4	10,8	13,6
Population inactive	86,6	88,4	88,8	92,8
Taux d'activité	63,3	62,6	62,5	60,9
Taux de chômage	7,6	6,4	7,3	9,4
Taux d'emploi	58,5	58,6	57,9	55,1

Source: Statistique Canada 2002.

Chaussures H.H. Brown entraînant plus de 300 travailleurs au chômage. Mais Emploi-Québec fut pro-actif dans ce dossier en soutenant l'ensemble des employés, par un comité de reclassement, avec le résultat qu'un grand nombre sont aujourd'hui de retour sur le marché du travail.

Aussi, et sans faire une revue de l'actualité, mentionnons que plusieurs projets structurants pour la région ont été annoncés: pensions à l'Institut de pharmacologie ou aux Championnats mondiaux d'athlétisme jeunesse 2003...

- Pour notre période d'analyse, la majorité des emplois perdus étaient à temps plein (-4500), pour une variation en pourcentage de -9,6%.
- Les pertes d'emplois chez les hommes sont pratiquement le double que chez les femmes.
- Le taux d'activité et le taux d'emploi régional demeurent parmi les plus bas au Québec.

- Ce sont les 30 à 49 ans qui ont accusé les plus lourdes pertes d'emplois, autant chez les hommes que chez les femmes.
- Pour la période de référence, c'est le secteur tertiaire qui a perdu le plus d'emplois.
- Le transport et l'entreposage, le commerce de gros, la fabrication de vêtements et de machines sont tous des secteurs qui ont souffert d'une conjoncture d'exportation au ralenti.
- La fabrication de produits en bois, la fabrication d'aliments et boissons et le commerce de détail affichent des gains, soutenus par la consommation des ménages.

En conclusion, le dernier trimestre de l'année 2001-2002 a été assez difficile pour l'Estrie. Par contre, le deuxième trimestre de 2002 s'annonce prometteur et l'économie régionale devrait afficher de remarquables gains dans la prochaine année.

Présentation d'Emploi-Québec Estrie

La mission d'Emploi-Québec Estrie est de :

Contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail :

- par un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- par la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle;
- par la réduction de l'instabilité d'emploi, des pertes d'emplois et des obstacles à la création d'emploi;
- ainsi que par la réduction des coûts économiques et sociaux qui y sont associés

Cette mission s'articule autour des services suivants :

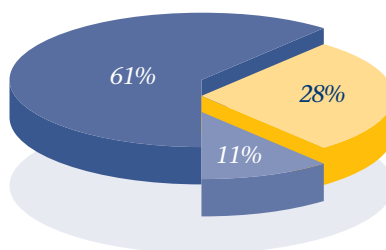
- les services de placement;
- les mesures actives d'emploi;
- l'information sur le marché du travail.

Le partenariat est privilégié dans la mise en œuvre des mesures qui se répartissent selon les axes suivants :

- Axe de préparation à l'emploi: Service d'aide à l'emploi, Projets de préparation à l'emploi, Mesure de formation;

- Axe d'insertion en emploi: Subventions salariales, Supplément de retour au travail;
- Axe de maintien et de stabilisation de l'emploi: Concertation pour l'emploi, Mesure de formation de la main-d'œuvre;
- Axe de création d'emplois: Soutien au travail autonome;
- Mesures hors axes: activités d'aide à l'emploi, Insertion sociale, Fonds de lutte contre la pauvreté.

Les clientèles sont composées, notamment, de chercheurs d'emploi qui se répartissent comme suit :



- Prestataires actifs ou admissibles à l'assurance-emploi (61 %)
- Prestataires de l'assistance-emploi (28 %)
- Personne sans soutien public de revenu (11 %)

Pour desservir cette clientèle et assumer ses mandats, la région de l'Estrie dispose des ressources suivantes :

- Une équipe composée de 130 personnes;
- Huit centres locaux d'emploi (CLE) répartis sur l'ensemble du territoire;
- Des services régionaux de support aux opérations (DSO) et de planification, partenariat et information sur le marché du travail (DPPIMT);
- Un budget global d'intervention pour l'année 2001-2002 de plus de 26 millions de dollars;
- Un réseau de partenaires régionaux dont 18 ressources spécialisées avec qui nous avons conclu 21 ententes de services complémentaires à ceux qui sont dispensés par les CLE.

Note: Le lecteur trouvera à l'annexe 1 l'organigramme d'Emploi-Québec Estrie.

Faits saillants des réalisations 2001-2002

Sommaire des réalisations en lien avec les orientations et les problématiques du marché du travail du Plan d'action régional 2001-2002.

Les orientations régionales

En 2001-2002, l'Estrie s'est donné cinq grandes orientations qui ont constitué la toile de fond des interventions. Voici ces orientations accompagnées d'un bref commentaire illustrant quelques réalisations associées à chacune d'elles.

1. Assurer une insertion maximale en emploi pour les personnes en situation de chômage.

Malgré un contexte économique incertain en cours d'année, globalement l'Estrie s'est bien tirée d'affaire en 2001-2002. Le taux de chômage est demeuré relativement bas et, bien que faiblement, le nombre d'emplois a continué de croître une bonne partie de l'année. Ce contexte favorable a sûrement contribué aux excellents résultats dans la région.

En effet, la région a atteint un taux de retour en emploi inégalé

jusqu'alors de 53,3 % (cible à 40 %). Cela représente plus de 6 500 personnes, en situation de chômage, qui recouvrent un emploi grâce à nos interventions (soit 145 % de la cible de 4 500). S'ajoutent à cela, les nombreux emplois comblés grâce au Salon de l'emploi et au service de placement.

2. Apporter une attention particulière aux personnes à risque de chômage de longue durée.

Plusieurs clientèles demeurent défavorisées sur le plan de l'emploi. C'est notamment le cas de nombreux prestataires de l'assistance-emploi ou de personnes peu expérimentées ou peu scolarisées.

En 2001-2002, 77,2 % de la clientèle régionale correspondait aux critères de risque de chômage prolongé et 69,2 % des participants aux mesures de longue durée

répondaient aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée. De plus, si l'on considère les participants actifs à l'assistance-emploi (incluant également ceux qui sont à la fois actifs à l'assistance-emploi et actifs ou admissibles à l'assurance-emploi), nous obtenons 40 % de la clientèle régionale.

Soulignons également qu'au sein de la clientèle régionale les personnes de moins de 30 ans comptent pour 35 %, et les personnes possédant un secondaire 5 ou moins comptent pour 56 %. Notons aussi que les taux de retour en emploi s'établissent respectivement à 48,1 % pour la clientèle monoparentale et à 54,4 % pour la clientèle de moins de 30 ans. Enfin, les projets financés par le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail ont permis la création de 270 emplois.

3. Aider les entreprises de la région à maintenir ou à créer des emplois.

Plusieurs entreprises connaissent des difficultés pour recruter une main-d'œuvre qualifiée, d'autres n'investissent pas suffisamment dans la formation de leur personnel, ce qui les amène à cotiser au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Enfin, plusieurs ont des pratiques déficientes en gestion des ressources humaines.

En 2001-2002, 262 entreprises ont été aidées par la mesure Concertation pour l'emploi et 245 plans de développement des ressources humaines ont été réalisés. Près de 2 600 entreprises ont reçu de l'aide-conseil concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et, malgré une augmentation du nombre d'employeurs assujettis, le pourcentage d'employeurs cotisants est en diminution. Au Régime de qualification, 113 nouvelles ententes ont été signées et, au service de placement, 16 443 emplois vacants ont été signalés.

4. Améliorer la gestion par résultats.

Qui dit gestion par résultats dit engagements et reddition de comptes. En matière de nouveaux engagements, l'année 2001-2002 a connu l'implantation de la déclaration des services aux citoyens.

En matière de reddition de comptes, nous avons poursuivi le développement du tableau de bord de gestion en y intégrant des données de suivi budgétaire. De nouveaux outils ont été mis au

point, afin notamment d'améliorer l'arrimage entre les planifications régionales et locales et la planification budgétaire opérationnelle. D'autres outils ont été développés (dont on verra les répercussions en 2002-2003) concernant le cycle annuel de planification et un suivi spécifique (au-delà des indicateurs de résultats) des pistes d'action contenues dans les plans d'action locaux et régionaux. Parallèlement à cela, les suivis de clientèles ont été régionalisés afin de standardiser la mesure des résultats. Notons, enfin, que c'est en 2001-2002 que l'Estrie a réalisé son premier rapport annuel de gestion.

5. Poursuivre le développement d'une culture de concertation et soutenir l'initiative partenariale dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Tout en poursuivant ses participations habituelles aux diverses tables, comités et commissions régionales, Emploi-Québec Estrie a maintenu ses engagements et partenariats tant auprès de nombreux ressources externes qu'au niveau d'ententes spécifiques ou autres.

Par ailleurs, en matière de partenariat, la région a également innové en 2001-2002. Ainsi, trois projets retiennent particulièrement l'attention.

- La tenue, par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, d'une vaste consultation auprès des partenaires socio-économiques régionaux, à l'automne 2001, afin de réviser les

problématiques régionales du marché du travail pour alimenter le plan d'action 2002-2005.

- La réalisation d'un plan d'action en collaboration avec le Forum des ressources externes.
- Enfin, la réalisation, avec des partenaires régionaux, du projet d'harmonisation des enquêtes auprès des entreprises de l'Estrie.

Les problématiques du marché du travail

La programmation 2001-2002 comptait 92 pistes d'actions articulées autour de 31 stratégies visant à contrer 11 grandes problématiques régionales du marché du travail. Voici sommairement les réalisations relatives à chacune de ces 11 problématiques.

1. Les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commandent la poursuite d'efforts soutenus.

Sur les 10 pistes d'action planifiées, 2 se réalisent en continu, 3 sont totalement réalisées, 3 sont partiellement réalisées, une a été abandonnée et une dernière a été reportée en 2002-2003.

- Par ailleurs, d'autres actions sont à signaler. Citons par exemple les sessions d'information sur le marché du travail (IMT) offertes régulièrement dans les CLE ainsi qu'auprès des finissants des DEP du Centre 24 juin, le Salon Priorité Emploi du printemps 2001, l'implantation de Placement en ligne et l'amélioration des modalités de repérage et de référence des clientèles de l'assurance-emploi.

- L'établissement d'une véritable veille locale du marché du travail demeure l'enjeu de fond afin d'intervenir encore plus adéquatement sur cette problématique. La mise en place d'un réseau de répondants locaux ainsi que le tableau de bord Éducation-Emploi, développé en projet pilote, devraient faciliter l'exercice de cette veille du marché du travail.

2. Le faible taux de scolarisation d'un bon nombre de jeunes sans emploi et l'arrimage inadéquat entre la formation et l'emploi provoquent des difficultés d'intégration au marché du travail chez cette clientèle. Par ailleurs, les disparités locales, le vieillissement de la population et l'exode des jeunes diplômés menacent le développement et la création d'emplois.

Sur les 10 pistes d'action prévues à cette problématique, 5 sont totalement réalisées, voire dépassées dans 2 cas, 4 pistes d'action se réalisent en continu et une dernière n'est que partiellement réalisée.

- Toutefois, les résultats concernant les clients de moins de 30 ans sont probants. La cible de participation du Plan d'action régional a été dépassée (127,3 %) et le taux de retour en emploi atteint 54,4 % pour les moins de 30 ans. Comptant pour 35 % de l'ensemble de nos clients, les jeunes représentent plus de 42 % des participations

en formation et 49 % des participations dans les projets de préparation à l'emploi. Soulignons aussi qu'Emploi-Québec Estrie a poursuivi son engagement dans une entente spécifique sur la réussite scolaire et dans le projet Solidarité Jeunesse.

3. La restructuration industrielle suscite des besoins de formation continue en entreprise pour assurer le maintien de la main-d'œuvre en emploi. La diversification industrielle, l'exportation et certains projets économiques d'envergure demandent une main-d'œuvre aux qualifications multiples. Par ailleurs, le travail précaire et les emplois saisonniers constituent une menace de chômage prolongé.

Sur les 20 pistes d'action planifiées pour cette problématique, 16 se réalisent en continu, 3 sont réalisées à 100 % ou plus et une dernière est partiellement réalisée.

- En matière d'intervention auprès des entreprises, l'Estrie poursuit sa belle performance en se classant 4^e au Québec, tout juste derrière des régions beaucoup plus peuplées. La cible d'intervention aux entreprises a été très largement dépassée. La région a participé à 4 projets économiques d'envergure et à 1 projet majeur. Par ailleurs, l'aide-conseil auprès de quelque 2 600 entreprises concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-

d'œuvre porte fruit, puisque, parmi les entreprises assujetties, le pourcentage d'entreprises régionales cotisant au Fonds national est en diminution.

4. Le faible taux de scolarisation et le manque de qualification professionnelle de la main-d'œuvre sans emploi (notamment les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi) constituent toujours des entraves à l'intégration au marché du travail.

Sur les 6 pistes d'action prévues à cette problématique, 4 se réalisent en continu et 2 sont totalement réalisées.

- L'année 2001-2002 a permis une consolidation du dispositif de repérage des prestataires de l'assurance-emploi. Les modalités ont été précisées et les volumes de référence sont maintenant mieux contrôlés.
- Par ailleurs, du côté des prestataires de l'assistance-emploi, il nous faut poursuivre, avec la Sécurité du revenu, la bonification du dispositif de repérage dans le cadre de la gestion des dossiers actifs. Notamment, en lien avec les cibles élevées de références demandées et les réelles capacités d'insertion socioprofessionnelle d'un nombre important de prestataires qui sont aux prises avec divers problèmes psychosociaux. Quelques projets de mise en mouvement ont aussi été offerts à cette clientèle.

5. Les femmes participent de plus en plus à l'essor économique de la région. Toutefois, elles connaissent un traitement différent des hommes sur le marché du travail. Les jeunes femmes responsables de familles monoparentales constituent, quant à elles, une clientèle particulièrement à risque de chômage prolongé.

Sur les 11 pistes d'action concernant cette clientèle spécifique, 5 se réalisent en continu, 5 sont terminées et une dernière n'est que partiellement réalisée.

- La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est en cours d'implantation, dont un plan d'intervention régional. Certaines activités prévues se complèteront en 2002-2003. Nous publions déjà des données sexuées mais l'analyse différenciée reste à implanter. En vertu de Destination Emploi, les personnes responsables de familles monoparentales demeurent une clientèle priorisée.

6. Les personnes actives âgées de 45 ans et plus, en particulier si elles sont victimes de licenciement et faiblement scolarisées, représentent un groupe à risque de chômage prolongé.

Sur les 6 pistes d'action spécifiques à cette clientèle, 4 se réalisent en continu et les 2 autres sont totalement réalisées.

- Les 2 projets expérimentaux touchant les 55 ans et plus (PPTA) et les 45 ans et plus (Option 45) se poursuivent. Par ailleurs, la mesure de subvention salariale d'insertion en emploi (SSIE) a été privilégiée pour la réintégration des extravailleurs de l'usine Chaussures H.H. Brown de Richmond. Notons que les personnes de 45 ans et plus comptent pour 24% de notre clientèle régionale.

7. Les personnes handicapées vivent l'exclusion sociale en raison d'un ensemble de contraintes liées à la formation et au milieu de travail.

Cette clientèle comptait également 6 pistes d'action spécifiques. De ce nombre, 3 se réalisent en continu, 2 sont terminées et une dernière demeure à réaliser.

- En 2001-2002, les efforts ont porté surtout sur le transfert et l'opérationnalisation des contrats d'intégration au travail (CIT), de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) à Emploi-Québec. Un plan d'implantation de la stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées a aussi été développé et le partenariat, intensifié.

8. Les différences culturelles et les difficultés d'arrimage des compétences engendrent une problématique particulière d'intégration au travail pour les personnes immigrantes.

Quatre pistes d'action concernant cette clientèle. De ce nombre, 2 se réalisent en continu et les 2 autres sont terminées.

- Les 2 CLE de Sherbrooke ont investi d'importants efforts de partenariat avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) ainsi qu'avec le Centre de formation Saint-Michel, afin d'améliorer les services destinés aux personnes immigrantes.

9. Les personnes judiciarisées rencontrent toujours des difficultés particulières d'intégration au marché du travail.

Trois pistes d'action couvraient cette clientèle précise. De ce nombre, deux se réalisent en continu et l'autre a été réalisée.

- Afin de respecter les termes de l'entente nationale entre le ministère de la Sécurité publique (MSP) et Emploi-Québec, la révision de l'entente régionale avec la ressource externe, couvrant cette clientèle, a permis l'ouverture d'un poste d'intervenant auprès de la clientèle en détention.

10. Plusieurs projets de création d'entreprises connaissent des difficultés de démarrage ou ne réussissent pas à maintenir leurs activités une fois en exploitation.

Sur les 6 pistes d'action planifiées pour cette problématique, 4 se réalisent en continu, une est totalement réalisée et la dernière n'est que partiellement terminée.

- En regard du mandat sur l'entrepreneuriat dévolu au Centre local de développement (CLD), Emploi-Québec a annoncé la non-reconduction du service «Jepars à mon compte» et a référé cette clientèle vers le CLD.

11. Le partenariat, la collaboration et la concertation constituent, pour Emploi-Québec, un mode d'action inscrit au cœur même de sa mission et de son organisation, comme en témoigne d'ailleurs la Commission des partenaires du marché du travail et ses conseils régionaux. C'est pourquoi Emploi-Québec Estrie entend accentuer, de façon plus précise, l'ap-proche partenariale dans les interventions prévues à son plan d'action 2001-2002.

Une dizaine de pistes d'action couvraient cet objectif régional. De ce nombre, 6 ont été complètement réalisées, 3 partiellement réalisées et une reportée.

- Le partenariat demeure au cœur des modes d'intervention d'Emploi-Québec Estrie. La quasi-totalité des pistes d'action du plan d'action 2001-2002, se sont réalisées en collaboration avec des partenaires locaux et régionaux. Toutefois, la présentation de la typologie du partenariat, développé par Emploi-Québec, demeure en suspens.

Globalement, sur les 92 pistes d'action composant le Plan d'action régional 2001-2002, 46 (50 %) se réalisent en continu, 32 (35 %) ont été complètement réalisées, 10 (11 %) ont été partiellement réalisées et 4 (4 %) ont été soit reportées, soit abandonnées ou non réalisées.

Nous pouvons donc conclure que nous avons réalisé complètement ou partiellement plus de 95 % de nos actions planifiées.

Par ailleurs, 50 % des actions se réalisent en continu. Cela signifie qu'elles font partie des services courants, déjà dispensés en réponse à la demande des clientèles. Nous pouvons donc en déduire que ces actions pourraient être intégrées dans un chapitre commun de service aux clientèles. Cette façon de faire nous permettrait de cibler et de suivre plus facilement les actions propres aux problématiques particulières (allant au-delà des services courants) du plan d'action.

Bilan des résultats 2001-2002

Les résultats quantitatifs détaillés, pour chacun des indicateurs de résultats et chacun des CLE, se retrouvent dans les 3 tableaux de l'annexe 2.

Toutefois, en ce qui concerne les indicateurs aux entreprises, nous pouvons constater que :

- À une exception près, les CLE ont dépassé leurs cibles du nombre d'entreprises visées et, globalement, la région atteint, avec 262 entreprises aidées, 146 % de sa cible.
- La cible des vacances signalées a elle aussi été dépassée (149 %), cependant le signalement des emplois n'est pas réparti équitablement sur le territoire et est davantage concentré dans les zones plus urbanisées, ce qui correspond aux zones de plus forte création d'emplois.
- La cible régionale du nombre d'apprentis au régime de qualification était de 85 ententes. Avec les 113 ententes conclues, elle a été dépassée de 33 %.

Il s'agit donc d'une très belle performance pour 2001-2002 à ce chapitre.

Pour les indicateurs financiers, la situation est différente. Il faut toutefois constater qu'aucune région n'arrive à atteindre les cibles fixées d'économies à la caisse de l'assistance-emploi et qu'un consensus est établi sur la nécessité de réviser ces cibles afin d'en établir de plus réalistes.

- Sur la base des données préliminaires, la région a tout de même atteint 81 % de la cible d'économies à la caisse de l'assurance-emploi. Cela représente quelque

4 992 000 \$. Un CLE a même dépassé sa cible (voir note ci-dessous).

- La cible d'économies à la Sécurité du revenu a, pour sa part, été atteinte à 73 %. C'est pour cette cible qu'une révision à la baisse est prévue en 2002-2003.
- Globalement, sur la base des données préliminaires, 10 972 000 \$ d'économies sur une cible de 14 400 000 \$ ont été engendrées par les interventions estriennes en 2001-2002. C'est tout de même 76 % de la cible (voir note ci-dessous).

Le pourcentage estrien d'atteinte des cibles d'économies de caisse est supérieur aux résultats de l'ensemble du Québec. Dans le contexte, nous pouvons donc considérer ce résultat comme positif.

Quant aux résultats concernant les individus, ils s'avèrent, dans l'ensemble, très positifs.

- Les résultats ont dépassé les cibles pour 9 des 11 indicateurs aux individus.
- Un 10^e indicateur concernant les retours en emploi pour les prestataires de l'assurance-emploi pourrait, lui aussi, dépasser sa cible. En effet, nous atteignons déjà 87 % de cette cible avec des données non encore comptabilisées (voir note ci-dessous).

- La cible de 75 % des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de risque élevé de chômage de longue durée a été atteinte à 92 %.
- En matière d'efficience, les taux de retour en emploi ont atteint des sommets jusqu'alors inégalés. Plus de 53 % pour l'ensemble des clientèles, plus de 54 % pour les clients de moins de 30 ans et plus de 48 % pour les personnes responsables de familles monoparentales.
- De plus, l'Estrie obtient, avec un coût moyen de 2 487 \$ par participant actif, le 2^e meilleur résultat parmi les 17 régions du Québec. La moyenne québécoise s'établissant à 2 993 \$. Quant au coût moyen par personne en emploi, avec un coût de 4 956 \$ alors que la moyenne provinciale s'établit à 6 532 \$, la région se classe au 4^e rang parmi les 17 régions.
- Enfin, l'Estrie affiche une belle performance avec seulement 46 plaintes enregistrées au Bureau des renseignements et plaintes, en provenance de la région. Cela représente 4 plaintes par 1 000 clients, soit 1,6 % de l'ensemble des plaintes enregistrées provincielement. Et, de ce nombre, seulement 21 dossiers, soit l'équivalent de 2 plaintes par 1 000 clients, ont nécessité un traitement spécialisé.

Donc, avec plus de 11 400 nouveaux participants, l'année 2001-2002 a été très active et c'est d'un bilan très positif dont nous pouvons rendre compte à ce chapitre.

Note: Un récent calcul de répartition régionale provenant de données centrales et non ventilées par CLE établirait, pour l'Estrie, les prestations non versées à l'assurance-emploi à 8 046 312 \$ soit 130 % de la cible de 6 200 000 \$. En conséquence, à partir de ce résultat, la somme des prestations non versées aux 2 régimes totaliserait 14 026 312 \$ soit 97,4 % de la cible globale de 14 400 000 \$. Ces données ne sont toutefois ni ventilées par MRC, ni validées par le vérificateur interne. C'est pourquoi le présent texte ne traite que les données préliminaires. Les données finales ne seront disponibles qu'une fois validées par le vérificateur. Par ailleurs, ce même calcul établirait à 52,7 % le taux de retour en emploi pour les prestataires de l'assurance-emploi (PAE). Ce qui nous donnerait un résultat de 3 193 PAE de retour en emplois. Soit 128 % de la cible de 2 500.

Résultats budgétaires 2001-2002

D'autres résultats budgétaires détaillés, selon les enveloppes locales et régionale, ou ventilés selon les grands axes d'intervention de la politique active du marché du travail, se retrouvent dans les tableaux de l'annexe 3.

Notons que l'Estrie a engagé, en 2001-2002, la totalité de son budget.

Les engagements de l'année, incluant les reports de l'année précédente, ont atteint 26 058 400\$ (voir le tableau ci-dessous), ce qui représente 3,2% des engagements nationaux totaux.

Le budget du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2001-2002 ainsi que les montants associés aux projets économiques d'envergure ont été inférieurs à ceux de l'année 2000-2001. En conséquence, les engagements régionaux sont demeurés inférieurs à ceux de l'année précédente, qui s'élevaient à 32 820 600\$.

Au cours de la dernière année, les projets majeurs et économiques d'envergure (Shermag, H.H. Brown...) ont généré des engagements, excluant les reports, de près de 750 000\$. Cependant, il faut noter que plusieurs projets en

développement n'ont pu être concrétisés qu'après le 31 mars 2002. Ils ne figurent donc pas ici.

Finalement, notons que, dans l'ensemble de la région, 32% des engagements ont été directement versés aux participants, sous forme de soutien du revenu, pour un montant qui représente quelque 8 440 900\$. Le 68% restant des engagements, soit 17 619 000\$ a été dirigé vers les intervenants externes que sont les établissements scolaires, les organismes d'emploi et les employeurs. Le tableau ci-dessous illustre cette situation, tant pour les CLE, que pour la région.

Budgets FDMT et engagements totaux en 2001-2002

Unité administrative	Budget FDMT ajusté (000\$)	Engagements totaux (000\$)	Taux d'engagement en %
Services régionalisés	9 063,7	9 123,3	100,7
Asbestos	1 315,7	1 354,3	102,9
Coaticook	755,9	760,7	100,6
East Angus	1 558,1	1 496,9	96,1
Lac-Mégantic	1 194,0	1 086,7	93,4
Magog	2 443,9	2 415,7	98,8
Sherbrooke-Est	3 489,3	3 420,2	98,0
Sherbrooke-Ouest	4 552,3	4 621,6	101,5
Windsor	1 717,1	1 779,0	103,6
Total régional	26 060,0	26 058,4	100,0

Réf.: Rapport final préliminaire 2001-2002, version 2.

Proportion des engagements selon les bénéficiaires

	Proportion destinée directement aux individus	Proportion destinée aux intervenants externes
CLE seulement	50%	50%
Région Estrie	32%	68%

Activités partenariales et autres projets

Au-delà des activités habituelles que l'on retrouve dans les principaux bilans statistiques, chaque année récolte son lot de réalisations dignes de mention tant à la Direction régionale que dans chacun des huit CLE. Voici un bref portrait illustrant la variété de ces activités pour l'année 2001-2002.

Faits saillants d'activités réalisées à la Direction régionale

- En 2001-2002, la Direction régionale d'Emploi-Québec Estrie a participé activement à différentes instances partenariales, notamment au Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), au Conseil régional de développement (CRD) et à ses commissions, à la Conférence administrative régionale (CAR), au Forum régional des ressources externes, aux comités sectoriels et aviseurs de main-d'œuvre, aux comités conjoints DRHC-Emploi-Québec et Sécurité du revenu-Emploi-Québec, ainsi qu'à bien d'autres.
- Les efforts ont été maintenus afin d'améliorer, d'implanter ou de modifier différentes mesures ou certains processus, notamment le tableau de bord des indicateurs de résultats, le suivi et les analyses budgétaires du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), la mesure de formation (MFOR), etc. La Direction régionale a

également poursuivi la planification, l'organisation et l'exécution de l'ensemble de la formation corporative, l'animation de la table opérationnelle, des comités de gestion, de la table des répondants en IMT et des autres tables de coordination régionale.

- Par ailleurs, l'implantation du libre-service dans l'inscription des offres d'emplois vacants et des candidatures des chercheurs d'emploi a canalisé de nombreuses heures de travail. S'y sont ajoutées la gestion des contrats d'intégration au travail (CIT) pour les personnes handicapées de même que la mise sur pied des suivis régionalisés.
- La Direction régionale de l'Estrie a aussi continué de travailler au développement de la connaissance du marché du travail, notamment par la parution trimestrielle du Bulletin régional sur le marché du travail, de 10 numéros de L'Actualité économique en Estrie, du bilan 2001 de l'emploi régional et par la poursuite des projets pilotes en IMT.

Faits saillants d'activités réalisées dans les CLE

Voici quelques exemples d'activités réalisées dans les CLE, qui illustrent la diversité des dossiers et des partenariats tant internes qu'externes que l'on peut retrouver dans le réseau d'Emploi-Québec Estrie.

Réalisations du CLE d'Asbestos

- Le CLE a appuyé une formation s'adressant à l'ensemble du personnel des ressources communautaires de la MRC, sur la gestion des ressources humaines dans leurs organisations.
- Le CLE a organisé, pour son personnel, une visite d'entreprise chez un important employeur du territoire, les Serres Savoura. Cette initiative a été partagée avec les partenaires en employabilité de la MRC, soit le Club de placement régional et le Carrefour Jeunesse Emploi

Réalisations du CLE de Coaticook

- La contribution du CLE au Fonds de création d'emplois se poursuit, mais sa contribution financière a considérablement diminué, considérant la situation beaucoup plus favorable de l'emploi. Par ailleurs, les orientations du fonds ont été modifiées et sont un stimulant à l'embauche pour des emplois mieux rémunérés. Le CLE désire aussi souligner l'aide très significative qu'il a apportée à Plastiques TPI, de Coaticook, permettant la sauvegarde de plus de 200 emplois.
- Le CLE a également participé, en collaboration avec un établissement scolaire et des entreprises, à un projet de formation de courte durée en entreprise (9 semaines). Ce projet a permis la formation et l'embauche de 14 personnes, comme peintres-finisseries (semi-spécialisés) dans 3 entreprises.
- Un projet fort intéressant a vu le jour dans le secteur de l'agriculture. Il a pour objectif l'élaboration d'une charte de qualité en gestion des ressources humaines et d'outils divers pour la gestion des ressources humaines. Ce projet vise aussi la rétention de la main-d'œuvre par une meilleure perception du travail agricole et de meilleures conditions de travail.

Réalisations du CLE d'East Angus

- En collaboration avec quatre partenaires, il y a eu la réalisation d'un sondage sur les besoins de formation et de main-d'œuvre des entreprises du secteur du bois. Pour donner suite à une étude réalisée l'an dernier sur l'avenir en région des entreprises en confection, un bottin des ressources en confection a été élaboré en collaboration avec les CLE d'Asbestos et de Windsor de même que les CLD de ces MRC. Dans la poursuite de la Table régionale (CAMO éducation-formation du Haut-St-François), deux sous comités ont été créés: celui de l'employabilité (regroupant six partenaires) qui se penche sur les difficultés de mise en mouvement des clientèles éloignées du marché du travail, et le comité employeur, regroupant trois partenaires et des représentants d'entreprises, qui vise le développement de la gestion des ressources humaines.
- Le CLE a renouvelé sa participation à la réalisation de l'activité «Place aux jeunes» organisée par le CJE en collaboration avec plusieurs partenaires régionaux et organisé une formation visant l'intégration en emploi pour la clientèle handicapée en collaboration avec la CS des Hauts-Cantons. Les activités du plateau de travail visant l'intégration des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi se sont poursuivies. Enfin, en collaboration avec l'Office franco-québécois pour la Jeunesse et le

CJE, des jeunes partent au Honduras pour un voyage de collaboration, après avoir cheminé dans des ateliers de préparation à l'emploi et suivi une formation en espagnol.

- Plusieurs activités destinées aux employeurs se sont tenues: ateliers d'information sur la Loi sur l'équité salariale, poursuite des dîners rencontres s'adressant aux dirigeants de PME et traitant de la gestion des ressources humaines, mise sur pied d'un groupe réseau en GRH, formé de directeurs des ressources humaines des entreprises du Haut-Saint-François et visant à aider les dirigeants des PME dans la gestion des ressources humaines. Enfin, il y a eu amélioration de l'offre de service à la mesure de soutien au travailleur autonome, en intégrant des ateliers de comptabilité et une simulation d'entreprise dans leur démarche de démarrage.

Réalisations du CLE de Lac-Mégantic

- En collaboration avec le CJE local, le CLE a participé aux 30 heures de l'emploi qui a permis de détecter et de diffuser des emplois cachés du territoire. Il a aussi poursuivi les activités du plateau de travail qui vise l'intégration de personnes n'ayant pas réussi à profiter des autres mesures de développement de leur employabilité.

- Le CLE a organisé une formation à l'intention des dirigeants d'organismes communautaires avec l'aide de la CDC du Granit. Il a aussi participé, avec la Commission scolaire des Hauts-Cantons et des entreprises de fabrication métallique, à une étude des besoins de formation en soudure. Le CLE a également participé à la concrétisation d'une formation pilote, pour des commis de magasins, avec la coopération du CAMO commerces et services et du Conseil québécois du commerce de détail.
- Le CLE a continué de soutenir un groupe de travail qui vise à faciliter le recrutement de la main-d'œuvre agro-forestière. Il a également participé à une table de concertation amorcée par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) régional du Granit, regroupant les partenaires socio-économiques du territoire. Il a enfin participé à une étude sur la diversification économique de la MRC avec la collaboration du CLD, du MIC et du CRD.

Réalisations du CLE de Magog

- Le CLE a, pour une deuxième année consécutive, participé aux projets Jeunes Stagiaires Canada, en partenariat avec la Chambre de commerce, le CJE, Développement des ressources humaines Canada et à «Place aux Jeunes» qui a pour principaux partenaires le CLD et le CJE. Ces projets visent principalement l'intégration des jeunes en emploi dans la MRC de Memphrémagog.

- L'appui du CLE au Comité des événements se poursuit pour démontrer le soutien au développement touristique de la MRC, par la tenue notamment de la Traversée internationale du lac Memphrémagog et la Fête des Vendanges. Dans ce dossier, les partenaires sont fort nombreux, dont la Ville de Magog, le CLD, le Canton de Magog, la municipalité d'Orford et quelques entreprises de la région.
- Soulignons également l'aide soutenue du CLE au développement local de la ville de Stanstead et aux travaux du CAMO des entreprises manufacturières qui vise à soutenir l'emploi dans la MRC et de mieux faire connaître la région. Le CLE a aussi participé à un projet majeur du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) sur la qualité de l'accueil et du service des entreprises du secteur touristique. Ce projet touche 17 entreprises et des centaines d'employés.
- Mentionnons enfin l'initiative originale, auprès d'organismes à but non lucratif (OBNL) de la MRC, en finançant une session de formation d'introduction à la gestion stratégique des OBNL et des entreprises d'économie sociale.

Réalisations du CLE de Sherbrooke-Est

- Le CLE a procédé à des travaux d'équipe, dans le cadre de l'approche d'intervention, afin de déterminer l'intervention la plus appropriée pour solutionner le premier obstacle à l'em-

ploi du client. Des travaux ont été réalisés conjointement, par les 2 CLE de la MRC, en vue d'harmoniser la prestation de services, principalement pour la stratégie d'intervention en matière de formation. Un suivi qualitatif a été exercé sur les services dispensés, en matière d'orientation, pour la clientèle référée par le CLE vers les organismes du milieu incluant les établissements d'enseignement. En vertu de «Destination Emploi», il y a eu mise sur pied d'un comité conjoint, avec la Sécurité du revenu, en vue d'améliorer la prestation de services.

- Pour l'ensemble de la MRC il y a eu mise sur pied de l'équipe intégrée des conseillers aux employeurs, au CLE de Sherbrooke-Est, et l'embauche d'une quatrième conseillère en main-d'œuvre en vue de compléter cette équipe. Les deux CLE de la MRC ont également réalisé une planification conjointe des interventions auprès des employeurs tant pour la mesure de concertation pour l'emploi que pour les mesures d'insertion sociale et de subventions salariales.

Réalisations du CLE de Sherbrooke-Ouest

- En offrant aux employeurs de la MRC des services regroupés, la réorganisation favorise l'utilisation plus cohérente de l'ensemble des mesures et services et facilite l'arrimage entre les services main-d'œuvre et employeurs. Afin d'offrir des services plus uniformes sur le même ter-

ritoire dans le respect des partenaires et des clientèles, des orientations communes ont été définies grâce à l'harmonisation des interventions avec le CLE Sherbrooke-Est. Le CLE s'est également assuré d'une présence accrue lors de comité de reclassement et les interventions ont permis d'améliorer les services offerts dans les cas de mises à pied massives.

- En collaboration avec la direction régionale, des dépliants ont été conçus pour guider les clients, individus et employeurs, lors de leur auto-inscription à Placement en ligne. Une session de groupe, pour faciliter l'inscription, a aussi été élaborée. Cette session était en 2001-2002, la seule offerte en Estrie.
- En partenariat avec le MRCL, les façons de faire ont été revues

afin de faciliter le cheminement et l'accompagnement de la clientèle immigrante. Des activités ont aussi été développées, en partenariat avec les ressources du milieu, pour faciliter la mise en mouvement de clientèles éloignées du marché du travail. Ainsi, ces ressources ont été invitées à présenter leurs services à la clientèle repérée au CLE. Finalement, dans une approche de type coaching, des ateliers touchant l'intervention ont été développés et transmis aux agents d'aide à l'emploi du CLE pour leur permettre d'acquérir des outils afin d'enrichir, valider, solidifier ou questionner leurs interventions auprès des clients, tout en favorisant les échanges de groupe.

Réalisations du CLE de Windsor

- Le CLE a obtenu, lors de la fermeture de l'entreprise Chaussures H. H. Brown, un projet majeur lui permettant d'offrir 150 subventions salariales.
- Le CLE a aussi procédé, en utilisant la mesure d'insertion sociale, à la mise sur pied d'une formation pour les prestataires de l'assistance-emploi. Pour cette formation, une ressource externe, le Club de placement, s'est associée à l'institution d'enseignement et les résultats se sont avérés améliorés.
- Enfin, le CLE a organisé deux achats de formation en collaboration avec la Commission scolaire des Sommets. Sans cette action, ces formations n'auraient pu se donner, faute d'un nombre suffisant d'inscriptions.

Perspectives 2002-2003

La mission d'Emploi-Québec d'améliorer les mécanismes d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande la mise en œuvre d'une offre de service diversifiée, capable de s'adapter rapidement aux multiples événements du marché du travail régional et aux nombreux besoins d'une clientèle variée. Les défis pour l'année 2002-2003 s'annoncent donc tout aussi nombreux que diversifiés.

Deux préoccupations dominantes continueront à nous animer au cours de la prochaine année.

1. Aider les personnes en chômage à décrocher les emplois disponibles et aider les entreprises à combler rapidement les postes vacants.
2. Contribuer, par différentes stratégies, à préparer les personnes plus éloignées du marché du travail à occuper un emploi et soutenir les entreprises afin d'assurer le maintien en emploi des travailleurs.

D'autre part, une troisième préoccupation pointe à l'horizon et commandera, pour les prochaines années certainement, une série de mesures et de gestes concrets afin d'en atténuer les effets sur notre marché du travail. Il s'agit de la problématique de la relève de la main-d'œuvre qui a été retenue comme étant la plus importante par l'ensemble des partenaires consultés à l'automne 2001. Emploi-Québec Estrie entend documenter cette problématique et mettre de l'avant plusieurs initiatives afin d'assumer un certain leadership régional dans ce dossier.

Par ailleurs, d'autres dossiers, projets et activités nécessiteront une participation importante du personnel d'Emploi-Québec Estrie, notamment :

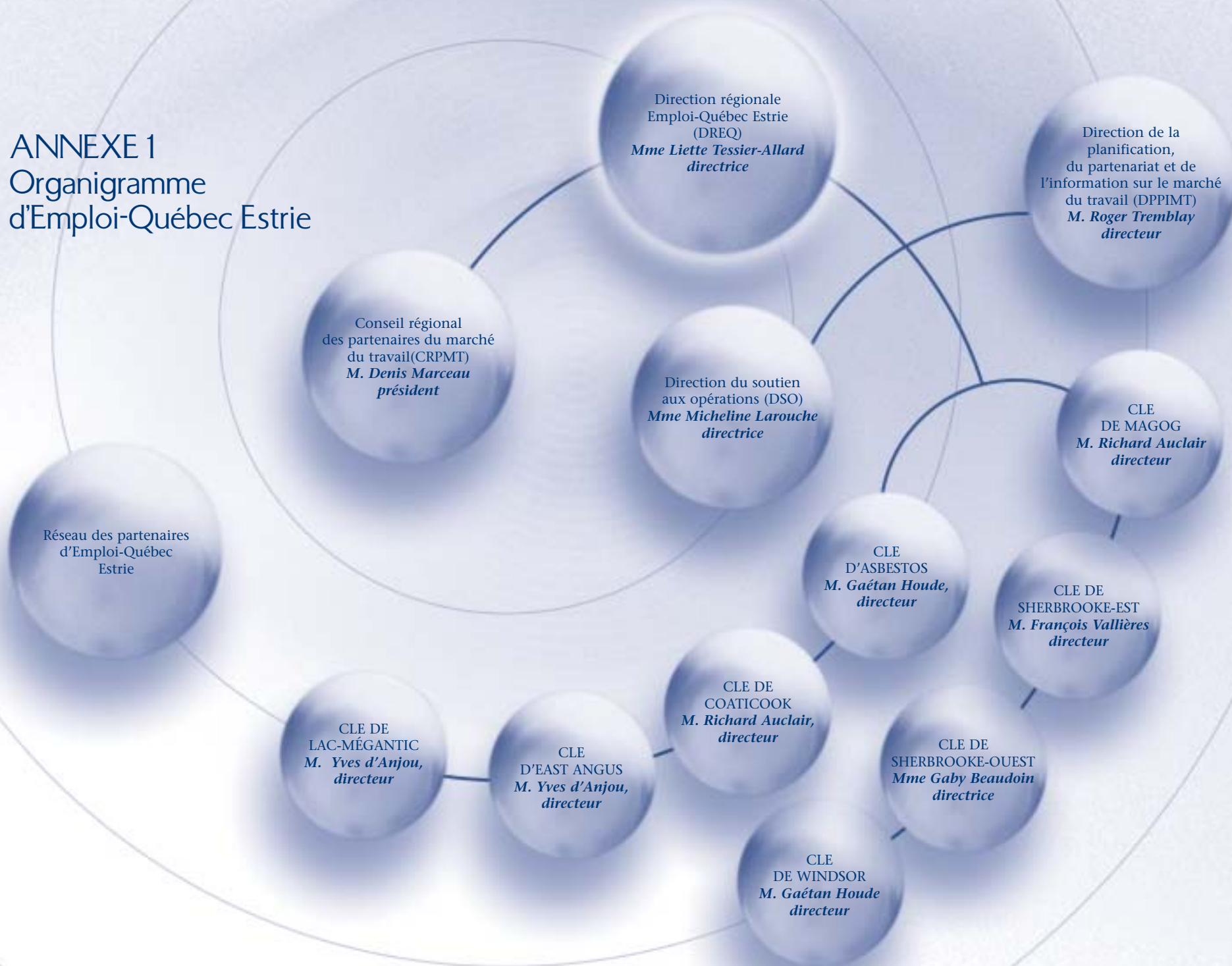
- L'implantation de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui entraînera des efforts accrus en formation de base et un développement accéléré de l'apprentissage en milieu de travail;

- La poursuite de la consolidation des services universels que sont le placement et l'information sur le marché du travail (IMT);
- L'amélioration de la diffusion de l'IMT auprès du personnel, des partenaires et des diverses clientèles d'Emploi-Québec par le développement d'un site Internet;
- L'offre de services adaptés aux prestataires de longue date à l'assistance-emploi ainsi que l'appropriation de la stratégie à l'intention des personnes de plus de 45 ans.

Enfin, l'amélioration des services à la clientèle demeurera au centre de nos préoccupations et s'inscrira dans la démarche de modernisation de la fonction publique.

ANNEXE 1

Organigramme d'Emploi-Québec Estrie



ANNEXE 2

Résultats régionaux et locaux selon les indicateurs

Les trois tableaux suivants illustrent les cibles et les résultats obtenus (en nombre et en pourcentage d'atteinte de la cible) pour chacun des indi-

cateurs, au 31 mars 2002. Le tableau 1 porte sur les indicateurs aux entreprises, le tableau 2 sur les indicateurs financiers et le tableau 3 sur les indi-

cateurs aux individus. Pour ces trois tableaux, nous appliquons le code de couleur suivant :

Cibles = Cibles 2001-2002 révisée septembre 2001

- Cible atteinte ou dépassée
- Cible atteinte entre 75 % et 99 %
- Cible atteinte à 74 % et moins

TABLEAU 1																		
	Estrie		Asbestos		Coaticook		East Angus		Lac-Mégantic		Magog		Sherbrooke-Est		Sherbrooke-Ouest		Windsor	
Indicateurs aux entreprises	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats
Nombre de nouvelles entreprises aidées par une mesure active ¹ (Données PEQ)	180	262 ³ 146 %	8	18 225 %	12	21 175 %	13	15 115 %	13	20 154 %	27	42 156 %	35	38 109 %	51	67 131 %	21	20 95 %
Nombre de vacances signalées au Service de placement ¹ (Données régionales)	11 000	12 176 111 %	465	257 55 %	710	449 63 %	730	385 53 %	800	458 57 %	1680	3 175 189 %	2150	2 616 122 %	3195	3 923 123 %	1270	913 72 %
Nombre d'apprentis du régime de qualification ² (Données régionales)	85	113 133 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Note : Les données régionales de vacances signalées diffèrent des données centrales qui incluent le «Placement en ligne», sans toutefois être ventilées par territoire de CLE. Ainsi, la donnée figurant au rapport national sera de 16 443 vacances signalées.

- 1 Cible répartie selon le modèle de répartition du PAR 01-02
- 2 Service régionalisé, cible non ventilée par CLE
- 3 Dont 21 entreprises aidées par les services régionaux

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

Cibles = Cibles 2001-2002 révisée septembre 2001

- Cible atteinte ou dépassée
- Cible atteinte entre 75 % et 99 %
- Cible atteinte à 74 % et moins

TABLEAU 2																		
Indicateurs financiers	Estrie		Asbestos		Coaticook		East Angus		Lac-Mégantic		Magog		Sherbrooke-Est		Sherbrooke-Ouest		Windsor	
	Cibles ²	Résultats ²	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats
Prestations PAE non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi. ¹ (Voir note ci-dessous)	6200 K\$	4992 K\$ 81 %	448 K\$	209 K\$ 47 %	360 K\$	216 K\$ 60 %	505 K\$	401 K\$ 79 %	448 K\$	303 K\$ 68 %	868 K\$	687 K\$ 79 %	1230 K\$	851 K\$ 69 %	1704 K\$	1413 K\$ 83 %	637 K\$	908 K\$ 143 %
Prestations PSR non versées suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ¹	8200 K\$	5980 K\$ 73 %	593 K\$	429 K\$ 72 %	481 K\$	112 K\$ 23 %	667 K\$	397 K\$ 60 %	592 K\$	325 K\$ 55 %	1148 K\$	812 K\$ 71 %	1627 K\$	1527 K\$ 94 %	2250 K\$	1910 K\$ 85 %	842 K\$	469 K\$ 56 %
Total des prestations non versées par les deux régimes suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi ¹ (Voir note ci-dessous)	14400 K\$	10972 ³ K\$ 76 %	1041 K\$	638 K\$ 61 %	841 K\$	328 K\$ 39 %	1172 K\$	798 K\$ 68 %	1040 K\$	628 K\$ 60 %	2016 K\$	1499 K\$ 74 %	2857 K\$	2378 K\$ 83 %	3954 K\$	3323 K\$ 84 %	1479 K\$	1377 K\$ 93 %

1 Données provenant du système PEQ (Planification Emploi-Québec).

2 Cibles et résultats arrondis au millier de dollars près (K\$).

3 Incluant 3,6 K\$ d'économies générées par les services régionalisés.

PAE Prestations d'assurance-emploi.

PSR Prestations de l'assistance-emploi (sécurité du revenu).

Note : Un récent calcul de répartition régionale provenant de données centrales et non ventilées par CLE établirait, pour l'Estrie, les prestations non versées à l'assurance-emploi à 8 046 312 \$, soit 130% de la cible de 6 200 000 \$. En conséquence, à partir de ce résultat, la somme des prestations non versées aux 2 régimes totaliserait 14 026 312 \$., soit 97,4% de la cible globale de 14 400 000 \$. Ces données n'étant toutefois ni ventilées par MRC, ni validées par le vérificateur, le présent tableau n'affiche que les données préliminaires. Les données finales ne seront disponibles qu'une fois qu'elles seront validées par le vérificateur.

Cibles = Cibles 2001-2002 révisée septembre 2001

- Cible atteinte ou dépassée
- Cible atteinte entre 75 % et 99 %
- Cible atteinte à 74 % et moins

Indicateurs aux individus	Estrie		Asbestos		Coaticook		East Angus		Lac-Mégantic		Magog		Sherbrooke-Est		Sherbrooke-Ouest		Windsor	
	Cibles ¹	Résultats ²	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats	Cibles	Résultats
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives.	8 800	11 434 130 %	690	675 98 %	375	368 98 %	715	827 116 %	635	677 107 %	1320	1431 108 %	1745	2651 152 %	2415	3662 152 %	905	1066 118 %
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une mesure active.	4 500	6 539 145 %	350	493 141 %	200	218 109 %	365	487 133 %	325	456 140 %	675	725 107 %	890	1523 171 %	1235	1879 152 %	465	741 159 %
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure active.	40 %	53,3 % 133 %	40 %	64,4 161 %	40 %	58,6 146 %	40 %	53,2 133 %	40 %	60,9 152 %	40 %	47,9 120 %	40 %	53,3 133 %	40 %	47,4 118 %	40 %	67,7 167 %
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives responsables de familles monoparentales.	930	1 238 133 %	65	84 129 %	25	33 132 %	55	75 136 %	55	58 105 %	110	166 151 %	210	300 143 %	315	403 128 %	95	117 123 %
Taux d'emploi des responsables de familles monoparentales ayant bénéficié d'une mesure active.	37 %	48,1 % 130 %	37 %	58,4 158 %	37 %	64,3 174 %	37 %	54,5 147 %	37 %	55,6 150 %	37 %	43,1 116 %	37 %	44,2 119 %	37 %	45,6 123 %	37 %	53,8 145 %
Nombre de nouveaux participants aux mesures actives de moins de 30 ans.	3 120	3 972 127 %	225	224 100 %	150	127 85 %	200	265 132 %	215	176 82 %	350	425 121 %	750	991 132 %	950	1332 140 %	280	404 144 %
Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une mesure active. (Taux de 35,6 % arrondi à 36 %)	36 %	54,4 % 153 %	36 %	62,7 176 %	36 %	56,6 159 %	36 %	52,2 147 %	36 %	69,4 195 %	36 %	51,2 144 %	36 %	55,4 156 %	36 %	46,2 130 %	36 %	72,5 204 %
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi ³ aux mesures actives. (répartition selon les fonds utilisés)	5 000	7 217 144 %	360	452 126 %	240	253 105 %	400	566 142 %	360	564 157 %	750	954 127 %	1000	1488 149 %	1375	2119 154 %	515	842 163 %
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi ⁴ après avoir bénéficié d'une intervention.	2 500	2 175 ⁴ 87 %	180	149 83 %	120	73 61 %	200	177 89 %	180	171 95 %	375	246 66 %	500	434 87 %	690	620 90 %	255	302 118 %
Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de risque de chômage prolongé.	75 %	77,2 % 103 %	75 %	85,2 114 %	75 %	83,8 112 %	75 %	66,4 89 %	75 %	86,0 115 %	75 %	88,7 118 %	75 %	81,8 109 %	75 %	70,1 93 %	75 %	71,3 95 %
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de risque élevé de chômage de longue durée.	75 %	69,2 % 92 %	75 %	68,0 91 %	75 %	85,4 114 %	75 %	40,0 53 %	75 %	40,2 54 %	75 %	69,7 93 %	75 %	80,1 107 %	75 %	67,3 90 %	75 %	71,6 95 %

1 Cibles réparties selon le modèle de répartition du PAR 2001-2002.

2 Résultats provenant du système PEQ au 31 mars 2002.

3 Donnée incluant les doubles statuts et provenant de la DRES, la donnée PEQ du 31 mars 2002 étant non disponible. Par ailleurs un récent calcul de répartition régionale, provenant de données centrales et non ventilées par CLE, établirait le résultat de l'Estrie à 6 541 participants (en excluant les doubles statuts), soit 131 % de la cible.

4 Un autre calcul récent établit à 52,7 % le taux d'emploi des PAE. Ce qui nous donnerait 3 193 prestataires de l'assurance-emploi en emploi, suite à une intervention, soit 128 % de la cible. Ces données n'étant toutefois pas ventilées par MRC, le présent tableau n'affiche que les données préliminaires, car les données finales ne seront disponibles qu'une fois qu'elles seront validées par le vérificateur.

Note: Les activités réalisées par les services régionalisés expliquent certains écarts existant entre le cumul des résultats des CLE et le total régional

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

ANNEXE 3 Les engagements budgétaires

Sommaire des engagements¹ comparaison entre les CLE pour les 3 dernières années.

1. Les engagements représentent les montants qui font l'objet d'une entente avec un partenaire ou avec un client pour réalisation durant l'année 2001-2002. Ils incluent donc les portions réalisées en 2001-2002 de projets amorcés en 2000-2001.
2. Montants arrondis à la centaine de dollars près.

Unités administratives	Engagements ² 1999-2000	Engagements ² 2000-2001	Engagements ² 2001-2002
Asbestos	1 780 200 \$	1 613 000 \$	1 354 300 \$
Coaticook	771 800 \$	840 000 \$	760 700 \$
East Angus	1 620 100 \$	1 479 000 \$	1 496 900 \$
Lac-Mégantic	984 200 \$	1 117 000 \$	1 086 700 \$
Magog	2 082 100 \$	2 379 000 \$	2 415 700 \$
Sherbrooke-Est	3 405 400 \$	2 956 000 \$	3 420 200 \$
Sherbrooke-Ouest	3 858 700 \$	4 446 000 \$	4 621 600 \$
Windsor	1 645 600 \$	2 166 000 \$	1 779 000 \$
Total CLE	16 148 000 \$	16 996 600 \$	16 935 100 \$

Comparaison entre les prévisions initiales et les engagements réels pour l'enveloppe régionale.

Note : Près de 1 200 000 \$ de transferts ont été faits aux CLE en cours d'année. Ces argents provenant pour une part de ces 2 postes budgétaires et pour la majeure partie des quelques 777 000 \$ de budget additionnel.

Mesures/services	Budget estimé	Engagements réels
Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT)	306 900 \$	354 000 \$
Financement des organismes offrant des services d'emploi	5 800 000 \$	5 712 600 \$
Formation établissements et Employeurs	2 150 000 \$	2 452 400 \$
Concertation et intervention sectorielle	750 000 \$	537 100 \$
Reclassement	150 000 \$	Voir note
Réserve régionale incluant 2 ententes spécifiques: participation sociale et réussite scolaire.	400 000 \$	Voir note
Jeunes Volontaires	50 000 \$	98 900 \$
Total:	9 606 900 \$	9 705 000 \$

Comparaison entre les prévisions initiales et la répartition budgétaire réelle entre les axes de la politique active du marché du travail.

Axes	Mesures	% budget estimé	% budget réel
Préparation pour l'emploi	Mesure de formation (MFOR)	28 %	38 %
	Projets de préparation à l'emploi (PPE)	12 %	3 %
	Services d'aide à l'emploi (SAE)	15 %	1 %
	Activités d'aide à l'emploi (AAE)	0 %	0 %
	Total de l'axe :	55 %	42 %
Insertion en emploi	Insertion sociale	2 %	3 %
	Subventions salariales d'insertion en emploi (SSIE)	20 %	23 %
	Supplément de retour au travail (SRT)	2 %	3 %
	Total de l'axe:	24 %	29 %
Maintien et stabilisation d'emploi	Concertation pour l'emploi (CPE)	16 %	20 %
	Total de l'axe:	16 %	20 %
Création d'emploi	Soutien au travail autonome (STA)	5 %	9 %
	Total de l'axe:	5 %	9 %
	Grand total:	100 %	100 %

ANNEXE 4

Caractéristiques des participants

Dans les tableaux qui suivent, certains participants ont, en cours de période, changé de groupe d'âge, de scolarité ou de statut. C'est pourquoi l'addition des nombres ne totalise pas toujours les

11 451 adultes distincts qui ont constitué notre clientèle (selon les données de la DRES, le système PEQ nous donne, quant à lui, 11 434, soit 17 de moins) dans la dernière année. De même, les pour-

centages ont été arrondis et leur somme ne donne pas toujours exactement 100 %.

Les 11 451 nouveaux participants pour l'année 2001-2002 se répartissent ainsi :

Selon le sexe	Nombre 00-01	% 00-01	Nombre 01-02	% 01-02
Femmes	5 122	45%	5 329	47 %
Hommes	6 242	55%	6 122	53 %

Notons que la diminution de proportion des femmes, de 4 à 5 %, constatée en 2000-2001, par rapport aux années antérieures, est moins prononcée en 2001-2002. La situation semble revenir à la normale.

Par groupe d'âge	Nombre 00-01	% 00-01	Nombre 01-02	% 01-02
Moins de 30 ans	4 312	37%	4 017	35 %
30 à 44 ans	4 741	42%	4 835	42 %
45 ans et plus	2 472	22%	2 754	24 %

La clientèle des moins de 30 ans est légèrement en baisse. Ce phénomène reflète sans doute la santé de l'économie. Par ailleurs, les personnes de 45 ans et plus forment 24 % de la clientèle, une hausse de 2 %.

Selon la scolarité	Nombre 00-01	% 00-01	Nombre 01-02	% 01-02
Secondaire 5 et moins	6 417	56%	6 434	56 %
Collégiale	1 201	10%	1 274	11 %
Universitaire	834	7%	920	8 %
Indéterminée	3 041	26%	2 963	26 %

La proportion des clients dont on ne connaît pas la scolarité demeure très élevée à 26 %. Il s'agit là d'un problème à corriger. Depuis 2 ans, la répartition des clientèles, selon la scolarité, semble se stabiliser.

Selon le statut	Nombre 00-01	% 00-01	Nombre 01-02	% 01-02
PAE (assurance-emploi) ¹	6 974	59%	7 217	61 %
PSR (assistance-emploi)	3 362	29%	3 276	28 %
SSR (sans soutien du revenu)	1 389	12%	1 251	11 %

Pour une quatrième année consécutive, la proportion des clients prestataires de l'assurance-emploi est en hausse. Elle est passée de 34 % en 1998-1999 à 41 % en 1999-2000 puis à 59 % en 2000-2001 pour finalement atteindre 61 % en 2001-2002. L'amélioration et la stabilisation du repérage des clientèles avec DRHC ne sont sans doute pas étrangères à cette observation.

¹ Répartition des prestataires à double statut selon l'imputation aux fonds.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

Caractéristiques de la clientèle selon les CLE

Caractéristiques des clientèles selon les CLE (en %)	Etrie	Asbestos	Coaticook	East Angus	Lac-Mégantic	Magog	Sherbrooke-Est	Sherbrooke-Ouest	Windsor
Femmes	47 %	50 %	53 %	45 %	49 %	48 %	42 %	46 %	50 %
Hommes	53 %	50 %	47 %	55 %	51 %	52 %	58 %	54 %	50 %
Moins de 30 ans	35 %	34 %	35 %	32 %	25 %	29 %	37 %	36 %	38 %
30 à 44 ans	42 %	40 %	39 %	45 %	44 %	43 %	40 %	42 %	42 %
45 ans et plus	24 %	26 %	25 %	23 %	31 %	28 %	23 %	22 %	21 %
Secondaire 5 et moins	56 %	75 %	39 %	61 %	61 %	51 %	61 %	45 %	73 %
Collégial	11 %	10 %	5 %	8 %	9 %	10 %	13 %	12 %	10 %
Universitaire	8 %	5 %	3 %	4 %	4 %	8 %	8 %	12 %	5 %
Scolarité indéterminée	26 %	11 %	53 %	27 %	26 %	30 %	18 %	32 %	13 %
PAE (prestataires d'assurance-emploi)	61 %	64 %	68 %	66 %	80 %	65 %	54 %	56 %	76 %
PSR (prestataires d'assistance-emploi)	28 %	27 %	17 %	23 %	15 %	25 %	37 %	31 %	16 %
SSR (sans soutien public du revenu)	11 %	10 %	15 %	11 %	5 %	10 %	8 %	13 %	7 %

■ Les cases ombrées illustrent les principaux écarts entre les plus forts et les plus faibles pourcentages, pour chacune des caractéristiques de la clientèle, selon les CLE.

Nous pouvons constater des écarts très importants entre les CLE. De plus, certains profils se dégagent. Ainsi, à titre d'exemple pour l'année 2001-2002, le CLE de Lac-Mégantic a travaillé auprès d'une clientèle plus âgée et composée à très forte majorité de prestataires de l'assurance-emploi, tandis que le CLE de Windsor connaissait une clientèle beaucoup plus jeune et moins scolarisée.

ANNEXE 5

Les participations selon les mesures ¹

Répartition comparative des participations selon les axes de la Politique active du marché du travail (PAMT), en pourcentage pour l'ensemble de l'Estrie, au cours des quatre dernières années. Nous

pouvons constater la diminution constante du poids relatif de l'axe d'insertion en emploi, tandis que l'axe de préparation en emploi est en remontée dans la dernière année. Les sessions de groupe cons-

tituent toujours le tiers de l'ensemble des activités régionales. Les cases ombrées soulignent les points marquants.

Axes	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Préparation à l'emploi	59,6%	58,7%	42,3%	48,5%
Insertion en emploi	29,4%	27,1%	11,6%	10,7%
Création d'emploi	2,2%	2,6%	1,6%	1,4%
Mesures hors axes	8,8%	11,6%	44,5%	39,4%

Répartition des participations en nombre et en pourcentage, selon les mesures, pour l'année 2001-20021 :

Mesures de formation	1 912	13 %	Soutien à l'emploi autonome	213	1 %
Projets de préparation à l'emploi	413	3 %	Activités d'aide à l'emploi (sessions de groupe)	5 049	34 %
Services d'aide à l'emploi	4 916	33 %	Insertion sociale	382	3 %
Subventions salariales	742	5 %	Fonds de lutte contre la pauvreté	295	2 %
Supplément de retour au travail	855	6 %	Contrats d'intégration au travail	122	1 %

Répartition des participations, pour 2001-2002, selon les axes de la PAMT et les CLE¹ :

CLE	Préparation pour l'emploi	Insertion en emploi	Création d'emploi	Mesures hors axes	Total par CLE
Asbestos	367 (5 %)	103 (6 %)	25 (12 %)	423 (7 %)	918 (6 %)
Coaticook	207 (3 %)	39 (2 %)	9 (4 %)	225 (4 %)	480 (3 %)
East Angus	503 (7 %)	105 (7 %)	76 (36 %)	426 (7 %)	1110 (7 %)
Lac-Mégantic	398 (5 %)	65 (4 %)	12 (6 %)	397 (7 %)	872 (6 %)
Magog	933 (13 %)	229 (14 %)	26 (12 %)	705 (12 %)	1893 (13 %)
Sherbrooke-Est	1640 (23 %)	360 (23 %)	16 (8 %)	1370 (23 %)	3386 (23 %)
Sherbrooke-Ouest	2610 (36 %)	544 (34 %)	23 (11 %)	1631 (28 %)	4808 (32 %)
Windsor	577 (8 %)	152 (10 %)	26 (12 %)	622 (11 %)	1377 (9 %)
Total Estrie ²	7241 (100 %)	1597 (100 %)	213 (100 %)	5892 (100 %)	14943 (100 %)

Répartition des participations selon les activités aux entreprises pour 2001-2002 en Estrie¹ :

MESURES	PDRH	COMITÉ M-O	MFOR employeurs	AUTRES	TOTAL
Participations	245	28	26	40	339
Pourcentages	72 %	8 %	8 %	12 %	100 %

1 Données DRES, mars 2002.

2 Incluant les participations réalisées par les services régionalisés.

ANNEXE 6

Le conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie (2002-03-31)

Membres représentant la main-d'œuvre	
M. Réal Marcoux	Union des producteurs agricoles
M. Yves Viens	Vice-président régional, Conseil central de l'Estrie (CSN)
M. Denis Forgues	Centrale des syndicats démocratiques
M. Gilles Léveillé	Représentant régional, Conseil régional FTQ Estrie
M. Gérard Séguin	Président du syndicat, Métallos, local 9395
Membres représentant les entreprises	
Mme Andrée Déry	Directrice de la formation en ressources humaines, Waterville
M. Carol Lapointe	Directeur des opérations, Centre d'affaires Windsor, Domtar inc.
Mme Renelle Anctil	Directrice générale, RONA l'Entrepôt
Mme Lynn Charpentier	Présidente-directrice générale, Réseau CLIC
Membres représentant le milieu formation	
Mme Manon Roberge	Vice-présidente, Commission scolaire des Sommets
M. Denis Marceau *	Vice-recteur à l'enseignement, Université de Sherbrooke
Mme Micheline Roy	Directrice générale, Collège de Sherbrooke
Mme Christine Bellavance	Commission scolaire des Hauts-Cantons
Membre représentant les organismes communautaires	
M. Denis Simard	Directeur, Club de Placement régional inc. Asbestos
Mme Suzanne Blache	Consultante en communautaire
Observateur - observatrices	
M. Pierre Deland	Sous-ministre adjoint, ministère des Régions
M. Vincent Bourassa	Directeur régional, ministère de l'Industrie et du Commerce
Mme Carole Thibault	Directrice régionale, ministère de l'Éducation du Québec
M. René Gendron	Directeur général, Maison régionale de l'industrie
Membre d'Emploi-Québec Estrie	
Mme Liette Tessier Allard	Directrice régionale
Mme Micheline Larouche	Directrice des opérations
M. Roger Tremblay	Directeur de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail
Support au conseil régional	
Mme Suzanne Charron	Secrétaire de direction, Emploi-Québec Estrie

* Président du Conseil.

ANNEXE 7

Liste des CLE de l'Estrie

Territoire	Adresse	Téléphone	Direction
Asbestos	597, boul. Simoneau Asbestos (Québec) J1T 4G7	(819) 879-7141	Gaétan Houde
Coaticook	29, rue Main Est, bureau 201 Coaticook (Québec) J1A 1N1	(819) 849-7080	Richard Auclair
East Angus	120, rue Angus Nord, C.P. 610 East Angus (Québec) J0B 1R0	(819) 832-2403	Yves D'Anjou
Lac-Mégantic	5527, rue Frontenac, bureau 111 Lac-Mégantic (Québec) G6B 1H6	(819) 583-1500	Yves D'Anjou
Magog	1700, rue Sherbrooke, bureau 235 A Magog (Québec) J1X 5B4	(819) 843-6588	Richard Auclair
Sherbrooke-Est	1235, rue King Est Sherbrooke (Québec) J1G 1E6	(819) 820-3680	François Vallières
Sherbrooke-Ouest	2130, rue King Ouest Sherbrooke (Québec) J1J 4P2	(819) 820-3411	Gaby Beaudoin
Windsor	3, rue Saint-Georges Windsor (Québec) J1S 1J2	(819) 845-2717	Gaétan Houde