

L'emploi : passeport pour l'avenir

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU
PLAN GOUVERNEMENTAL POUR L'EMPLOI



Rédaction

Direction générale adjointe des politiques d'emploi
Avec la collaboration d'Emploi-Québec
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

**Les ministères et organismes suivants ont collaboré
à la réalisation de ce document :**

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs
Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche
Ministère du Travail
Régie des rentes du Québec
Secrétariat du Conseil du trésor

La Commission des partenaires du marché du travail a également été associée aux travaux.

Photographie de couverture

Jean-Daniel Cossette, *Vue aérienne de Terrebonne*
Québec, Point Du Jour Aviation Itée

Édition

Direction des communications
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
425, Saint-Amable, Québec (Québec) G1R 4Z1

Région de Québec : (418) 643-4721
Autres régions (sans frais) : 1-888-643-4721
Télécopieur : (418) 643-4855
Internet : www.messf.gouv.qc.ca

Le document peut être consulté sous la rubrique « Publications » dans la catégorie « Ministérielles » du site Internet du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Dépôt légal – 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-43663-6

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

Message du ministre



Le Québec vit présentement plusieurs changements déterminants pour son avenir économique. La population vieillit, la main-d'œuvre est beaucoup plus scolarisée, et les femmes sont plus actives sur le marché du travail. Les nouvelles technologies et les nouveaux courants en matière d'organisation du travail remodelent, au quotidien, le marché du travail. L'émergence de nouveaux compétiteurs en Asie et en Amérique du Sud stimule la compétitivité des entreprises québécoises. La marge de manœuvre financière de l'État québécois s'amenuise. Des changements semblables touchent aussi, à divers degrés, de nombreux pays occidentaux.

Jusqu'à maintenant, le Québec a fort bien tiré son épingle du jeu dans la redistribution des forces économiques à l'échelle mondiale. Son produit intérieur brut par habitant le place dans le peloton de tête de l'Organisation de coopération et de développement économiques, laquelle regroupe la majorité des États ayant les économies les plus développées. Les changements en cours sont toutefois profonds et ils se manifestent à un rythme rapide. Ils exigent de tous les États qu'ils révisent et adaptent de manière continue leurs politiques et leurs outils d'intervention afin d'assurer le maintien de leur prospérité ainsi que la poursuite de leur développement.

Cette démarche de révision et d'adaptation est de plus en plus complexe. Elle ne peut se faire sans l'implication de tous les acteurs concernés. Elle exige une analyse fine des tendances, un regard critique sur les politiques et outils d'intervention actuels, un bon diagnostic des problèmes ainsi qu'une démarche de concertation entre les acteurs afin de choisir les meilleures stratégies pour réussir à faire face aux changements.

Le présent document constitue, pour le gouvernement du Québec, un premier jalon dans l'élaboration d'une stratégie qui devrait permettre au Québec de maintenir ses acquis et de poursuivre son développement. Ce plan gouvernemental pour l'emploi propose d'entreprendre une démarche qui permettra au gouvernement et à ses partenaires de se donner un plan de match pour faire face aux changements en cours, saisir les occasions favorables qui se présenteront et mieux répondre ainsi aux besoins des entreprises. Le défi est grand. Il implique une vision stratégique de l'avenir économique du Québec et le choix d'objectifs précis contribuant à la baisse du chômage et à la hausse du nombre de Québécoises et de Québécois qui occupent un emploi.

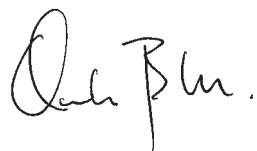
Pour entamer cette démarche, le gouvernement présente ici sa compréhension de la situation actuelle, des enjeux et des priorités qui s'en dégagent du point de vue de l'emploi, et il dessine un portrait de ses interventions en matière de développement de l'emploi ainsi que des développements en cours. Il identifie les principaux problèmes qui pourraient se poser au cours des prochaines années. Finalement, il suggère des pistes en matière d'actions à entreprendre afin de doter le Québec des meilleures stratégies pour s'attaquer aux défis qui pointent à l'horizon.

Dans mon champ de responsabilité, je me propose d'intensifier la contribution des services publics d'emploi au développement économique de l'ensemble des régions du Québec. Le coffre à outils d'Emploi-Québec sera révisé pour soutenir encore davantage l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre, la hausse de la productivité des entreprises et la mobilité de la main-d'œuvre. Les entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et suffisante, et ce, sur l'ensemble du territoire québécois.

Le développement de l'emploi est intimement lié au développement économique. En cette matière, le gouvernement du Québec est un acteur important, mais un acteur parmi d'autres. Il y a évidemment les entreprises, mais aussi les associations de travailleurs, les organismes communautaires du secteur de l'emploi, les autres paliers de gouvernement de même que les individus œuvrant sur le marché du travail.

C'est d'ailleurs dans cette perspective que le Forum des générations a retenu la diffusion d'un plan gouvernemental pour l'emploi comme l'une des actions principales contribuant à former et à adapter la main-d'œuvre. Le succès de la démarche repose sur la mobilisation de tous ces acteurs et leur implication active dans les principales étapes de la réflexion à laquelle ce plan les convie. À ce titre, les partenaires du secteur de l'emploi, regroupés au sein de la Commission des partenaires du marché du travail, auront un rôle clé dans les prochaines étapes de cette démarche.

Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille,



Claude Bécharde

Table des matières

Message du Ministre	3
Sommaire	7
Introduction	15
1 Le contexte social et économique	19
1.1 Le vieillissement de la population, les besoins de main-d'œuvre et les disparités régionales	20
1.2 Un marché du travail en mutation	21
1.3 Des problèmes structurels du marché du travail	23
1.4 Des finances publiques précaires	24
2 Le niveau de vie et ses composantes	27
2.1 La démographie	29
2.2 Le taux d'emploi	30
2.3 Le nombre d'heures travaillées	30
2.4 La productivité	31
3 Les orientations stratégiques	33
4 Les mesures et les interventions existantes et en développement, les pistes d'action proposées	37
Orientation stratégique : Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences	38
Mesures et interventions existantes	39
Interventions en développement	43
Pistes d'action proposées	44
4.1 Une stratégie de qualification de la main-d'œuvre	44
4.2 Une démarche d'amélioration de la connaissance des besoins du marché du travail	47
4.3 La relève entrepreneuriale	48
4.4 Le renouvellement des effectifs du secteur de la santé et desservices sociaux	49

Orientation stratégique :

Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec	51
Mesures et interventions existantes	52
Interventions en développement	55
Pistes d'action proposées	57
4.5 Les instruments d'intervention touchant le marché du travail	57
4.6 La retraite progressive	58
4.7 La conciliation travail-famille	59
4.8 L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées	61
4.9 L'accès à l'emploi pour les prestataires de l'aide sociale	62
4.10 Le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs âgés	62
4.11 L'Entente Canada-Québec relative au marché du travail	64
4.12 Un portail gouvernemental pour l'emploi	64
4.13 Un outil de placement en ligne enrichi	66
4.14 La situation des diplômés de niveau universitaire	66

Orientation stratégique :

Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi	68
Mesures et interventions existantes	68
Interventions en développement	73
Pistes d'action proposées	74
4.15 L'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises	74
4.16 Le développement des PME et de l'entrepreneurship	75
4.17 La consolidation et la croissance des différents secteurs économiques avec une préoccupation pour l'emploi présente dans chaque ministère et organisme du gouvernement québécois	75
4.18 Le développement régional	76
4.19 Le soutien à l'innovation sociale	77

Conclusion	79
----------------------	-----------

Annexes	81
-------------------	-----------

Sommaire

En guise d'introduction

Le Québec a su tirer profit de son dynamisme et d'un contexte nord-américain favorable pour afficher une bonne performance économique au cours des deux dernières décennies. Les taux d'emploi ont progressé et les taux de chômage ont reculé de manière significative. Même si les écarts entre indicateurs du marché du travail québécois et canadiens se sont rétrécis, ils n'ont toutefois pas disparu. Le Québec a encore du rattrapage à faire.

Les stratégies passées en matière d'emploi n'ont pas donné tous les effets attendus. Il faut donc ajuster l'approche gouvernementale en matière d'emploi en fonction des nouvelles réalités. Dans le contexte où le gouvernement revoit actuellement ses interventions et propose de nouvelles stratégies économiques et sociales dans son programme d'action *Briller parmi les meilleurs*, le moment est propice pour mettre de l'avant un plan gouvernemental pour l'emploi. Le plan adopte une perspective à long terme et il s'appuie sur le développement d'une plus grande synergie entre les différents intervenants gouvernementaux, et ce, en collaboration avec les principaux acteurs du marché du travail. Ce plan vise à faire le point sur la situation, il identifie les défis auxquels le Québec fait face, il rappelle les actions posées et il présente, sous forme de propositions, les interventions suggérées pour les prochaines années. La diffusion du présent document constitue une étape dans la démarche qui conduira à la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi qui permettra au Québec de faire face à son avenir avec confiance.

Un contexte qui oriente les choix

Le vieillissement de la population s'observe dans la plupart des pays industrialisés. Cependant, le Québec se distingue par la rapidité avec laquelle ces changements vont se produire. C'est autour de l'an 2012 que le volume de population âgée de 15 à 64 ans pourrait commencer à diminuer. Les jeunes arrivant sur le marché du travail ne seront pas assez nombreux pour remplacer les gens de la génération du baby-boom qui arriveront à l'âge de la retraite. Ce portrait démographique global prend des teintes qui varient selon les différentes régions du Québec. Certaines régions poursuivront leur croissance, alors que d'autres connaissent déjà une diminution de leur population.

Le taux de chômage varie aussi selon les régions. Il est sensiblement plus élevé dans les régions « ressources » (ex. : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord) comparativement aux régions « centres » (ex. : Montréal, Estrie, Outaouais). Parallèlement au vieillissement de la population, on anticipe des besoins importants de main-d'œuvre au cours des prochaines années en raison des perspectives de croissance économique favorable. Les perspectives professionnelles établies par Emploi-Québec pour la période 2004-2008 font état d'une possibilité de 640 000 postes à pourvoir.

Le marché du travail poursuivra les mutations qu'il a connues depuis quelques années sous l'influence de l'évolution technologique et de l'émergence de concurrents étrangers toujours plus nombreux et compétitifs. Le stress grandissant vécu par les familles relativement à la conciliation des responsabilités familiales et des obligations professionnelles continuera d'occuper l'attention des parents, des employeurs et de l'administration publique.

La croissance économique de la fin des années 1990 et du début des années 2000 a permis au Québec d'obtenir des résultats plus qu'intéressants, en particulier en matière d'emploi et de recul du chômage. Toutefois, il est également apparu que cette croissance ne permettait pas à elle seule de surmonter certains obstacles de nature plus structurelle. Ainsi, le taux de chômage n'a pu tomber sous la barre des 8 % malgré une forte création d'emplois. Le taux de dépendance de la population à l'égard de l'assistance-emploi est demeuré important, l'un des plus élevés en Amérique du Nord. La productivité du travail est demeurée inférieure à celle de nos voisins et elle n'a pas vraiment progressé en termes relatifs.

Le gouvernement doit aujourd'hui assumer les coûts récurrents de nombreuses interventions mises en œuvre dans le passé et faire face au problème structurel du déséquilibre fiscal qui caractérise toujours les relations financières fédérales-provinciales au Canada. La situation des finances publiques du Québec demeure donc toujours fragile, et la marge de manœuvre du gouvernement pour la mise en place de nouvelles interventions est limitée.

Une question de niveau de vie

Le niveau de vie est l'un des indicateurs fréquemment utilisé pour établir la prospérité d'une société et le bien-être de sa population. Ce niveau de vie est le résultat de la combinaison de quatre facteurs : la composition démographique de sa population, son taux d'emploi, la moyenne des heures travaillées par personne et la productivité de son économie.

Une variation de l'un de ces facteurs influence directement le niveau de vie. Ainsi, une réduction de la proportion de la population en âge de travailler par rapport à la population totale peut amener une diminution du niveau de vie. Mais ce scénario n'est pas inévitable. Les changements démographiques créent certes un défi de taille. Cependant, des interventions appropriées sur les autres composantes du niveau de vie peuvent compenser cette réduction dans la mesure où la société québécoise intervient rapidement, de manière cohérente, avec l'intensité et la persistance requises.

Reprenons, un à un, les quatre facteurs qui déterminent le niveau de vie. Au regard de la taille de la population active, le Québec peut agir à court terme sur le niveau d'immigration. Il devra cependant être plus performant pour faciliter l'intégration des immigrants dans des emplois correspondant davantage à leur qualification et à leur niveau d'expérience. Le Québec pourrait

aussi attirer plus de gens sur le marché du travail, en particulier parmi les personnes de plus de 55 ans. Le taux d'emploi de ce groupe de travailleurs est largement sous la moyenne. Une augmentation du taux d'emploi pourrait aussi être poursuivie pour les personnes handicapées, les prestataires de l'aide sociale et les mères ayant de jeunes enfants. Il serait possible d'augmenter le nombre moyen d'heures travaillées si le marché du travail devenait plus favorable aux personnes qui vivent involontairement des situations de travail à temps partiel. L'ensemble de ces mesures permettrait de diminuer en partie la baisse prévue du volume de main-d'œuvre.

Le gros des efforts devrait, par contre, porter sur l'amélioration de la productivité de l'économie québécoise. Une augmentation constante de la productivité au cours des prochaines décennies permettrait d'absorber en douceur les effets des changements démographiques et de pallier la précarité des finances publiques. Il faut toutefois être bien conscient des efforts importants et diversifiés que cela pourra exiger. En voici quelques exemples : intensifier la migration de l'activité économique des secteurs à faible productivité vers des secteurs à forte valeur ajoutée; consolider les entreprises et favoriser l'augmentation de leur taille; susciter la croissance des investissements privés pour moderniser la machinerie de production et améliorer l'organisation du travail; intensifier la recherche et le transfert de connaissances entre les centres de recherche et les entreprises; augmenter la formation de la main-d'œuvre en entreprise et le niveau de qualification des chercheurs d'emploi.

C'est un programme certes ambitieux, mais incontournable si le Québec veut se maintenir dans le peloton de tête des sociétés prospères. Le Plan gouvernemental pour l'emploi ne prétend pas s'attaquer à tous les aspects de ce programme. Il cible les éléments qui contribuent à influencer positivement le niveau de vie tout en étant à la portée des principaux intervenants du secteur de l'emploi.

Les orientations stratégiques retenues

Selon les analyses précédentes, les changements démographiques n'entraîneront pas obligatoirement une baisse du niveau de vie, et ce, dans la mesure où l'ensemble des acteurs québécois pose les gestes appropriés. Ainsi, en s'appuyant sur l'étude des éléments qui déterminent le niveau de vie, on peut conclure que les actions du plan pour l'emploi devront porter principalement sur la qualification de la main-d'œuvre, le taux d'emploi et les mesures qui contribuent au développement économique et régional afin de soutenir le développement de l'emploi.

Dans cette perspective, le Plan gouvernemental pour l'emploi suggère trois orientations stratégiques afin d'agir de manière adéquate pour s'assurer que le Québec brille parmi les meilleurs :

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1 :

Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2 :

Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3 :

Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Les pistes d'action proposées

Pour chacune de ces orientations stratégiques, cette section passe en revue les principales mesures et interventions existantes et énumère celles qui sont en développement avant de formuler des propositions qui permettraient au Québec de faire face aux défis émergents.

La qualification de la main-d'œuvre

Le Québec a fait des progrès importants en cette matière. De plus en plus de gens détiennent une formation postsecondaire, ce qui leur procure un avantage certain sur le marché du travail et ce qui rend le Québec plus compétitif pour attirer des investissements de l'étranger ou encore pour conserver ici des projets d'expansion.

Il faut toutefois être conscient du défi qui se profile à l'horizon. La grande majorité des individus qui composeront la main-d'œuvre en 2015 sont déjà sur le marché du travail, alors que certains experts prévoient que près de la moitié des emplois qui se créeront d'ici là correspondront à des tâches ou à des fonctions n'existant pas encore. Elles naîtront de l'évolution de la technologie et de l'amélioration des méthodes d'organisation du travail. Quelles seront les compétences émergentes? Comment aider les entreprises et la main-d'œuvre à se préparer à cette nouvelle demande? Quels dispositifs de formation permettront de répondre adéquatement et surtout rapidement aux besoins émergents? Quel rôle les entreprises devraient jouer dans la réponse à leurs besoins de main-d'œuvre?

Voilà quelques-unes des questions auxquelles nous devons trouver des réponses. C'est pourquoi le gouvernement pense que les ministères concernés ainsi que les partenaires du marché du travail doivent élaborer une stratégie de qualification de la main-d'œuvre qui permettra de relever ce défi et d'apporter des réponses aux questions précédentes. Cette stratégie fera l'objet d'une discussion publique d'ici la fin de l'année 2005. Le plan propose aussi d'améliorer et de mettre à jour régulièrement la connaissance des besoins de main-d'œuvre afin de répertorier les domaines et niveaux de compétence qui seront, au cours de la période considérée, en équilibre, en excédent ou en déficit de main-d'œuvre. L'exercice effectué pour l'ensemble du Québec sera complété par des analyses particulières des professions, des secteurs d'activité et des régions. Le document propose finalement des actions à plus court terme au regard de la relève entrepreneuriale et du renouvellement du personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

La participation au marché du travail

Les prévisions démographiques laissent présager une diminution du volume de main-d'œuvre disponible autour de 2012, ce qui pourrait occasionner des difficultés de recrutement. Le Québec dispose, par contre, de quelques bassins de main-d'œuvre qui n'ont pas encore atteint leur plein potentiel en termes de taux d'activité. On peut mentionner les personnes de plus de 55 ans, les prestataires de l'aide sociale aptes au travail, les immigrants, les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes ayant de jeunes enfants. Une hausse du taux d'activité de ces bassins contribuerait à compenser en partie la baisse prévisible du volume de main-d'œuvre. La prolongation de la durée de la vie active serait aussi un autre élément de solution pour atténuer cette réduction anticipée de la main-d'œuvre disponible.

Pour avoir une portée réelle et durable, les mesures favorisant la hausse du taux d'emploi doivent être appuyées par des actions complémentaires. Ainsi, une hausse du taux d'activité qui n'est pas accompagnée d'une croissance des emplois disponibles peut conduire à une augmentation du taux de chômage, principalement dans les régions où le marché du travail est moins dynamique. Par ailleurs, les mesures visant à hausser le taux d'emploi gagnent en efficacité si elles sont accompagnées de la mise en place d'une stratégie pour faire baisser le taux de chômage non inflationniste. L'OCDE indique qu'une telle stratégie doit comporter un effort permanent de réforme structurelle visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail pour en atténuer les dysfonctionnements.

C'est dans l'esprit de ce constat que le document propose une réflexion sur les instruments d'intervention touchant le marché du travail. Le Plan gouvernemental pour l'emploi propose que le gouvernement du Québec dépose, d'ici décembre 2005, des principes directeurs et une démarche structurée pour mettre à jour, de manière continue, l'ensemble de ses instruments d'intervention touchant le marché du travail. Le plan traite également de la question de la retraite progressive. Il rappelle également la volonté du gouvernement d'adopter, en 2005, une politique de conciliation travail-famille.

Le gouvernement dispose de quelques stratégies spécifiques pour favoriser la participation au marché du travail des personnes peu scolarisées, qui ont peu ou pas d'expérience de travail ou qui font face à des barrières à l'emploi multiples et persistantes. Mentionnons les stratégies à l'égard des personnes immigrantes, des femmes, des travailleurs de plus de 45 ans et des jeunes décrocheurs.

D'autres groupes ont un taux d'emploi passablement plus bas que la moyenne et pourraient bénéficier, à leur tour, d'actions ciblées visant à favoriser leur entrée ou leur retour sur le marché du travail. On pense ici aux personnes handicapées, aux prestataires de l'aide sociale et, plus particulièrement, aux travailleurs de plus de 55 ans. C'est pourquoi le Plan gouvernemental pour l'emploi formule diverses propositions qui permettront à ces groupes d'augmenter leur taux d'emploi. Le plan souligne finalement l'importance d'augmenter la contribution financière du gouvernement fédéral aux efforts déployés par les acteurs québécois pour hausser la participation de tous au marché du travail.

Le développement économique et régional

La mise en œuvre de ce plan pour l'emploi doit se faire en complémentarité avec les orientations gouvernementales en matière de développement économique et régional. À cet égard, les programmes et interventions du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche de même que ceux d'Emploi-Québec, du ministère des Finances, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, du ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs et du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration sont déterminants pour l'atteinte des objectifs de croissance économique et de développement des régions.

La croissance des entreprises, le développement des régions et celui de l'emploi reposent en grande partie sur une amélioration constante, au cours des prochaines années, de la productivité de l'économie québécoise. Même si ce plan ne s'intéresse qu'aux éléments qui favorisent le développement de l'emploi, le gouvernement et ses partenaires doivent se préoccuper, par ailleurs, des autres éléments qui influencent l'amélioration de la productivité.

C'est pourquoi le succès de ce plan repose en bonne partie sur les choix d'affaires et les décisions de gestion des entreprises. Il repose également sur la synergie que la mise en œuvre du plan favorisera entre les actions de tous les ministères et organismes qui disposent de leviers pour influencer le développement de l'emploi. Dans le cadre de ce dernier objectif, le contenu du plan porte sur les actions en cours et à venir qui contribuent à stimuler la demande de main-d'œuvre en favorisant la création, la consolidation et la croissance des entreprises de même que le développement des régions. Le document mentionne les travaux en cours au ministère du Développement économique et régional et de la Recherche de même que la stratégie de création de richesse par les ressources naturelles, en cours d'élaboration par le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs. Elle favorisera la création d'activités économiques et d'emplois dans les régions du Québec.

Parmi les pistes d'action évoquées pour soutenir le développement économique et régional, on trouve des mesures incitatives pour favoriser l'investissement et la productivité, une stratégie d'accompagnement des PME pour soutenir leur démarrage, un cadre général d'intervention en développement régional et une stratégie d'intervention en développement des coopératives et des entreprises d'économie sociale.

Et pour conclure

Le développement de l'emploi interpelle tant le gouvernement du Québec que les autres paliers de gouvernement de même que les entreprises et les individus œuvrant sur le marché du travail. Le contexte démographique et économique qui se profile sera exigeant. Ce document propose un plan de match pour y faire face avec succès.

Introduction

Introduction

Le gouvernement du Québec a rendu public, au printemps dernier, son programme d'action intitulé *Briller parmi les meilleurs*. Celui-ci repose sur la conviction que les valeurs d'autonomie, de responsabilisation et d'esprit d'entreprise des individus et des collectivités locales sont à la base de tout développement économique viable. C'est dans cet esprit de soutien à l'initiative que le gouvernement propose la démarche actuelle. Par l'entremise de forums régionaux, le gouvernement a conduit une vaste consultation pour recueillir les commentaires de la population sur la vision proposée. Cette consultation s'est terminée par la tenue d'un forum national. Par ces différents forums, la population a pu se prononcer sur les orientations que le gouvernement entend privilégier pour relever les défis de taille que posent les changements démographiques et l'assainissement des finances publiques.

Ces défis se présentent à un moment où le Québec fait face à des changements constants et de plus en plus rapides du marché du travail. Certains ouvrent de nouvelles perspectives de croissance, alors que d'autres apparaissent comme des contraintes. La libéralisation des marchés et l'augmentation de la concurrence mondiale, les changements technologiques, le vieillissement de la main-d'œuvre, la diminution pressentie du nombre de personnes en âge de travailler, le développement des emplois atypiques, pour ne nommer que ces facteurs, exigent de plus en plus que les entreprises soient capables d'adaptation et que la main-d'œuvre actualise et développe ses compétences pour se maintenir sur le marché du travail et progresser en carrière. Ces changements impliquent aussi que les politiques et les stratégies gouvernementales, particulièrement celles en matière d'emploi, soient révisées régulièrement afin qu'elles répondent adéquatement aux besoins et aux aspirations des Québécoises et des Québécois.

Au cours des dernières années, le Québec a fait des progrès au chapitre de l'emploi. La baisse des taux d'intérêt a eu un impact positif sur la demande intérieure, et la faiblesse du dollar canadien a jusqu'à récemment facilité la croissance des exportations, favorisant globalement la création d'emplois. Cependant, le taux de chômage demeure trop élevé, et des disparités régionales significatives subsistent. Les tendances démographiques laissent présager des manques potentiels de main-d'œuvre dans certains secteurs et professions, alors qu'il existe encore d'importants bassins de main-d'œuvre pour lesquels on pourrait augmenter la participation au marché du travail. Par ailleurs, le taux d'emploi au Québec demeure toujours inférieur à celui de l'Ontario et à la moyenne canadienne.

Les facteurs qui influencent le développement de l'emploi sont variés. Indéniablement, il y a la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Mais il y a aussi d'autres facteurs tels que la fiscalité liée aux coûts du travail, la réglementation du travail, les stratégies industrielles, les investissements en recherche et développement, la gouvernance des entreprises. Ces éléments dépassent le cadre d'intervention du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. En fait, l'ensemble des partenaires du marché du travail ainsi que de nombreux ministères et organismes gouvernementaux sont interpellés par la question de l'emploi. L'amélioration de l'emploi implique nécessairement l'adhésion et la concertation de tous les acteurs au regard des défis à relever et une gestion cohérente des actions qui vont permettre d'atteindre les résultats souhaités.

De ces constats se dégage la volonté de doter le Québec d'un plan pour l'emploi. De plus, le Québec n'est pas le seul État à emprunter cette voie. En effet, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a élaboré, il y a quelques années, une stratégie pour l'emploi qui guide ses analyses et ses interventions. Plus récemment, la Commission européenne a adopté des objectifs stratégiques pour favoriser le développement de l'emploi. Elle encourage fortement chacun de ses États membres à élaborer, à partir de ces objectifs, son propre plan pour l'emploi.

Le but ultime du plan gouvernemental pour l'emploi est de contribuer au mieux-être du Québec et de sa population. Ce plan poursuit à la fois des objectifs économiques et sociaux de croissance, d'équité et de contribution du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois à la production de la richesse. En ce sens, il est étroitement lié à d'autres initiatives, notamment en matière d'éducation, de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, d'immigration, d'aide à la famille, de fiscalité ou de développement économique et régional.

Les stratégies passées en matière d'emploi n'ont pas donné tous les effets attendus. Il faut donc ajuster l'approche gouvernementale en matière d'emploi en fonction des nouvelles réalités. Le plan adopte une perspective à long terme et il s'appuie sur le développement d'une plus grande synergie entre les différents intervenants gouvernementaux, et ce, en collaboration avec les principaux acteurs du marché du travail. La diffusion du présent document constitue une étape dans la démarche qui conduira à la mise en œuvre d'un plan gouvernemental pour l'emploi qui permettra au Québec de faire face à son avenir avec confiance.

Le plan a été élaboré par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille avec la collaboration de nombreux ministères et organismes qui détiennent chacun des leviers stratégiques pour influencer le développement de l'emploi¹. Ce plan vise à faire le point sur la situation, il identifie les défis auxquels le Québec fait face, il rappelle les actions posées et il présente, sous forme de propositions, les interventions suggérées pour les prochaines années.

1. Le ministère de l'Éducation, le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, le ministère des Finances, le ministère du Travail, le ministère du Revenu, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le Secrétariat du Conseil du trésor, le ministère de la Santé et des Services sociaux et la Régie des rentes du Québec ont collaboré activement à la réalisation de ce plan. La Commission des partenaires du marché du travail a également été associée aux travaux.

1. Le contexte social et économique

1. Le contexte social et économique

Cette section présente quelques-uns des phénomènes qui déterminent l'évolution de l'emploi. Parmi les plus connus, il y a les changements démographiques liés au vieillissement de la population, l'émergence de nouveaux compétiteurs à l'échelle mondiale, les effets des changements technologiques et des méthodes d'organisation du travail.

1.1 Le vieillissement de la population, les besoins de main-d'œuvre et les disparités régionales

Le vieillissement de la population s'observe dans la plupart des pays industrialisés. Cependant, le Québec se distingue par la rapidité avec laquelle ces changements vont se produire. En trente ans, de 1996 à 2026, le Québec aura doublé sa proportion de personnes âgées de 65 ans et plus alors que, dans le reste du Canada, cette même évolution se déroulera sur une période plus longue. En raison de leur fécondité égale au seuil de renouvellement de leur population et de leur forte immigration, les États-Unis seront moins influencés par le phénomène du vieillissement. Cela signifie que, beaucoup plus rapidement qu'ailleurs, le Québec devra faire preuve de leadership et mettre en œuvre des mesures adéquates pour s'adapter à ces changements.

C'est autour de l'an 2012 que le volume de population âgée de 15 à 64 ans pourrait commencer à diminuer. Les jeunes accédant au marché du travail ne seront pas assez nombreux pour remplacer les gens de la génération du baby-boom qui arriveront à l'âge de la retraite. Concomitamment, la population âgée de plus de 65 ans poursuivra sa croissance. Cette combinaison se traduira par un rapport de dépendance démographique² jamais atteint auparavant, du moins en ce qui concerne le ratio des personnes retraitées sur les personnes actives. Le vieillissement entraînera également une augmentation significative des personnes ayant une incapacité, ce qui ne sera pas sans nécessiter des aménagements dans les milieux de travail.

Parallèlement au vieillissement de la population, on anticipe des besoins importants de main-d'œuvre au cours des prochaines années en raison des perspectives de croissance économique favorable. Les perspectives professionnelles, établies par Emploi-Québec pour la période 2004-2008, font état d'une possibilité de 640 000 postes à pourvoir. Il s'agit de 260 000 nouveaux postes issus de la croissance économique et de 380 000 postes pour remplacer les gens prenant leur retraite. Des déséquilibres sur le marché du travail se font déjà sentir dans certaines professions ou secteurs d'activité.

2. Le rapport de dépendance démographique indique le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler (15-64 ans) et le nombre de personnes généralement inactives sur le marché du travail, soit celles ayant moins de 16 ans ou 65 ans et plus.

Ce portrait démographique global prend des teintes qui varient selon les différentes régions du Québec. De 1996 à 2002, on a assisté à une évolution de la population sensiblement différente d'une région à l'autre. Six régions ont enregistré une décroissance de leur population : la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (- 7,4 %), la Côte-Nord et l'Abitibi-Témiscamingue (- 5,1 %), le Bas-Saint-Laurent (- 3,6 %), le Saguenay—Lac-Saint-Jean (- 3,2 %) et la Mauricie (- 2 %). Cette situation se traduit par un potentiel plus faible de croissance économique, notamment pour les régions où le vieillissement sera particulièrement prononcé. La baisse de population dans ces régions s'est accompagnée également d'une diminution du nombre de familles avec enfants. Le taux de chômage varie aussi selon les régions. Il est sensiblement plus élevé dans les régions « ressources » (ex. : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord) comparativement aux régions « centres » (ex. : Montréal, Estrie, Outaouais). Dans les années à venir, les disparités régionales demeureront une source de préoccupation pour les pouvoirs publics.

Bien que, globalement, la population du Québec vieillisse, ce phénomène n'est pas encore avancé en ce qui concerne les premières nations. En effet, la population autochtone est beaucoup plus jeune. Le taux de natalité de cette population demeure très élevé, soit presque quatre fois supérieur à celui des non-autochtones.

En ce qui concerne l'évolution du volume de main-d'œuvre, la situation des peuples autochtones se démarque aussi de la situation générale du Québec. Les données du recensement de l'année 2001 montraient que ces nations comptaient plus de la moitié de leur population parmi la catégorie d'âge de 0 à 24 ans, ce qui laisse présager que leur population en âge de travailler va augmenter substantiellement. Ces données suggèrent un besoin de création d'emplois dans le futur, afin d'éviter une augmentation significative du taux de chômage au sein de cette population.

1.2 Un marché du travail en mutation

L'influence internationale

Outre les changements démographiques, d'autres transformations affectent l'équilibre du marché du travail québécois. Parmi celles-ci, on peut mentionner les changements technologiques, l'évolution de l'économie mondiale, l'augmentation de la concurrence internationale et la hausse de la valeur du dollar canadien. La montée de puissances économiques émergentes comme la Chine, l'Inde et le Brésil suscite déjà des inquiétudes quant à la délocalisation des entreprises et à la perte d'emplois qu'elle risque d'entraîner sur son passage. Toutefois, les entreprises québécoises pourront profiter de l'occasion pour investir dans de nouveaux et vastes marchés à l'exportation et diversifier leurs marchés, principalement situés aux États-Unis.

Le besoin de concilier le travail et la famille

Le contexte démographique particulier du Québec dans le proche avenir vient renforcer la nécessité d'adapter les conditions qui prévalent sur le marché du travail pour tenir compte des nouvelles réalités familiales. La forte scolarisation des femmes est un facteur qui pousse à la hausse leur taux d'activité. Au cours des prochaines années, une demande soutenue de main-d'œuvre pourrait agir comme un fort incitatif pour qu'encore plus de femmes, surtout les jeunes mères, entrent ou se maintiennent sur le marché du travail. Par ailleurs, les jeunes pères s'investissent davantage auprès de leur famille que le faisaient leurs aînés et ils revendiquent plus ouvertement des changements dans les conditions de travail. La conciliation du travail et des études, auxquels s'ajoute parfois la famille, fait partie de la réalité vécue par plusieurs jeunes. De 1983 à 2003, le pourcentage des jeunes de 15 à 24 ans ayant un emploi à temps partiel a presque doublé, passant de 27,5 % à 45 %³. La raréfaction de la main-d'œuvre forcera les employeurs à prévoir des mesures plus importantes de conciliation famille-travail-études et une forme de mentorat pour espérer attirer des recrues pour transmettre le savoir et demeurer compétitifs.

En outre, de plus en plus de personnes doivent prendre soin de proches parents âgés ou en perte d'autonomie. Il y a également un bon nombre de familles au sein desquelles vit une personne handicapée. Ces familles vivent de manière plus aiguë la difficulté de concilier le travail et la famille. La recherche d'un équilibre entre les responsabilités familiales et personnelles et les obligations professionnelles est une source de stress grandissante pour de nombreux adultes. Le gouvernement est profondément convaincu que toute approche efficace en matière d'emploi doit s'appuyer sur une prise en compte, par tous les intervenants, de cette réalité. C'est pourquoi il a récemment rendu public un document de consultation en vue de mettre en œuvre une politique de conciliation travail-famille visant à favoriser un équilibre de vie pour les familles québécoises.

L'expansion du secteur tertiaire et les transformations dans l'organisation du travail

Le secteur des services compte aujourd'hui presque les trois quarts des emplois. En 2003, il existait près de 23 % plus d'emplois dans les services qu'en 1990, alors que le secteur de la production des biens n'a crû que d'environ 1 % au cours de la même période. Ces années ont été marquées par un essor fulgurant des nouvelles technologies de l'information. Par contre, l'engouement pour la nouvelle économie s'est quelque peu refroidi au cours des dernières années. Le volume d'employés travaillant dans les entreprises manufacturières traditionnelles ne devrait pas connaître de croissance importante.

3. QUÉBEC, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, *Les chiffres clés de l'emploi au Québec. Édition 2004*, Québec, Emploi-Québec, 2004, p. 16.

La montée du secteur des services a provoqué d'importants changements sur le marché du travail. Dans le domaine de la haute technologie, le marché du travail s'est caractérisé par une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée, mais il a également été accompagné de nouveaux besoins des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre. L'innovation, la recherche et le développement ainsi que la constitution de relations en réseaux prennent plus d'importance. En fait, les nouveaux domaines de services nécessitent que les employés détiennent un ensemble de connaissances générales et spécialisées et de qualités personnelles. On cherche davantage chez les employés le sens des responsabilités et de l'initiative ainsi que l'autonomie, la polyvalence et la créativité. Dans ce contexte, la qualification devient un élément déterminant pour une insertion professionnelle réussie dans des emplois de qualité.

La diversification des formes d'emplois

La diversification des formes d'emplois constitue aussi un élément important des changements qui se produisent sur le marché du travail. Si l'emploi traditionnel demeure encore prépondérant au Québec, force est de constater l'importance des formes d'emplois non conventionnelles par rapport à l'emploi total, importance qui a crû entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990 pour se stabiliser par la suite. En 2003, près de 670 000 personnes travaillaient à temps partiel, plus de 430 000 personnes occupaient un emploi temporaire et environ 485 000 personnes se considéraient comme des travailleurs autonomes. Notons toutefois que ces données comportent un double comptage partiel, de sorte qu'environ 1,3 million de personnes, soit 36 % des personnes en emploi, ont un statut non traditionnel.

Cette diversification permet aux entreprises d'atteindre la flexibilité qu'exige le contexte de concurrence accrue. Pour plusieurs personnes intéressées à concilier de cette façon l'obtention d'un revenu de travail avec d'autres aspects de leur vie personnelle, l'occupation d'un emploi temporaire, autonome ou à temps partiel peut représenter un atout. Cependant, si la tendance à l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel au détriment des emplois à temps plein se maintient, on peut avancer l'hypothèse que la mouvance des jeunes en général sera d'autant plus forte et que la stabilisation en emploi des nouveaux diplômés pourrait être plus longue à se concrétiser, notamment pour les 20 à 24 ans. Ces emplois représentent malgré tout des occasions intéressantes comme portes d'entrée sur le marché du travail.

1.3 Des problèmes structurels du marché du travail

La croissance économique de la fin des années 1990 et du début des années 2000 a permis au Québec d'obtenir des résultats plus qu'intéressants, en particulier en matière d'emploi et de recul du chômage. Une partie du retard historique par rapport à l'Ontario et à d'autres provinces ou États voisins a pu être comblée. En ce qui concerne le taux d'emploi, l'écart entre le Québec et l'Ontario est passé de 5,4 points de pourcentage en 2000 à 3,7 points de pourcentage en 2003. En matière de taux de chômage, l'écart entre les deux provinces est

passé de 2,7 à 2,1 points de pourcentage au cours de la même période. Cette tendance, amorcée au cours des années 1980, s'est encore maintenue en 2004.

Toutefois, il est également apparu que cette croissance ne permettait pas à elle seule de surmonter certains obstacles de nature plus structurelle. Ainsi, le taux de chômage n'a pu tomber sous la barre des 8 % malgré une forte création d'emplois. Le taux de dépendance de la population à l'égard de l'assistance-emploi est demeuré important, l'un des plus élevés en Amérique du Nord. La productivité du travail est demeurée inférieure à celle de nos voisins et elle n'a pas vraiment progressé en termes relatifs.

La faiblesse de l'investissement privé, relativement à notre poids démographique ou économique au Canada, est l'une des causes du retard de productivité que connaissent les entreprises québécoises. Ainsi, entre 1994 et 2004, la part québécoise des investissements privés canadiens a varié entre 17,2 % et 18,4 % selon l'Institut de la statistique du Québec. Or, si cette part reflétait notre poids démographique relatif dans la fédération, elle serait de 23 % environ, et de 21 % si elle traduisait le poids relatif de l'économie québécoise dans l'ensemble canadien. Le retard québécois est particulièrement marqué dans la catégorie des investissements privés en machines et en équipement.

1.4 Des finances publiques précaires

La situation des finances publiques du Québec est fragile. L'atteinte de l'équilibre budgétaire a été facilitée, à la fin des années 1990, par une croissance économique vigoureuse. En effet, la croissance économique a été en moyenne de 4,3 % par an entre 1997 et 2000, reflétant notamment l'impact d'une croissance remarquable des exportations vers les États-Unis, de rendements boursiers exceptionnels et de faibles taux d'intérêt. La croissance des revenus autonomes qui en a résulté a permis d'amorcer une réduction des impôts et de maintenir l'équilibre budgétaire malgré un rythme élevé de croissance des dépenses.

Les facteurs qui ont permis à l'économie de croître à la fin des années 1990 joueront un rôle moins important au cours des prochaines années. De plus, le gouvernement doit aujourd'hui assumer les coûts récurrents de nombreuses interventions mises en œuvre dans le passé et faire face au problème structurel du déséquilibre fiscal qui caractérise toujours les relations financières fédérales-provinciales au Canada. Enfin, plusieurs problèmes structurels limitent fortement la capacité du gouvernement de maintenir l'équilibre budgétaire dans un horizon rapproché : le Québec dépense plus que les autres provinces canadiennes malgré un niveau de vie plus faible, il impose à ses citoyens le fardeau fiscal le plus élevé au Canada, il détient la dette la plus importante parmi les provinces canadiennes et il connaîtra un vieillissement particulièrement rapide de sa population.

La situation des finances publiques du Québec demeure donc toujours fragile, et la marge de manœuvre du gouvernement pour la mise en place de nouvelles interventions est limitée. Le recours à des hausses d'impôts, par exemple, pour financer de nouvelles mesures de dépenses, alourdirait un fardeau fiscal déjà très élevé et contribuerait à éroder davantage la compétitivité fiscale de la province. Dans ces circonstances, la mise en œuvre des éléments du Plan gouvernemental pour l'emploi repose sur l'identification des causes fondamentales des problèmes, le choix des moyens d'action les plus efficaces et la complémentarité qui doit se développer entre les actions des divers intervenants.

2. Le niveau de vie et ses composantes

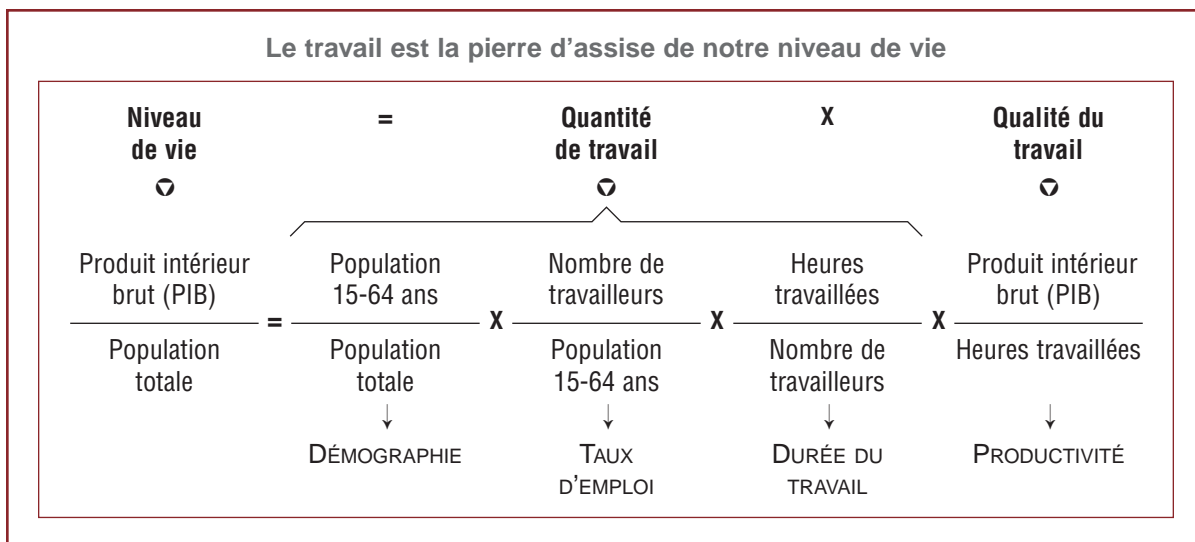
2. Le niveau de vie et ses composantes

On vient de le constater, le marché du travail québécois se transforme. Parmi les changements les plus structurants qu'il connaîtra au cours de la prochaine décennie, on peut mentionner la réduction du volume de main-d'œuvre. Les cohortes de jeunes arrivant sur le marché du travail ne suffiront probablement pas à pourvoir les postes qui se libéreront lors du départ à la retraite des personnes appartenant à la génération des baby-boomers. Selon la plupart des experts, la conjugaison de ces deux phénomènes laisse présager une diminution du volume de main-d'œuvre disponible autour de 2012. Cette diminution de main-d'œuvre ne sera pas non plus sans effet sur les recettes fiscales du gouvernement.

Cette situation mérite qu'on y porte attention dès maintenant. Globalement, la santé de l'économie ainsi que la prospérité et le bien-être pourraient possiblement en être affectés. Bien sûr, la prospérité et le bien-être d'une population ne s'évaluent pas qu'en termes économiques, ils comportent de multiples dimensions. Ils se mesurent par plusieurs indicateurs liés, par exemple, à la santé, à la culture, à l'éducation, à la solidarité sociale, à la sécurité, au développement durable et au niveau de vie. Quant au Plan gouvernemental pour l'emploi, il oriente ses actions vers les facteurs qui influencent le niveau de vie.

Le niveau de vie se mesure généralement à partir du produit intérieur brut (PIB) d'une économie divisé par le nombre d'habitants. En 2002, le niveau de vie des Québécois s'établissait à 25 302 \$⁴ par année. Cela place le Québec légèrement sous la moyenne canadienne (27 772 \$), mais au-dessus du Japon (24 414 \$), de la France (23 664 \$), de l'Allemagne (23 399 \$) et du Royaume-Uni (21 733 \$). Le Québec dispose d'un niveau de vie qui le situe dans le peloton de tête des États membres de l'OCDE. Le niveau de vie est le résultat de la combinaison de quatre facteurs : la composition démographique d'une population, son taux d'emploi, la moyenne des heures travaillées et la productivité de son économie. La figure suivante illustre bien les composantes du niveau de vie ainsi que leurs interactions.

4. Tous les montants indiqués dans ce paragraphe sont en dollars américains de 1995 ajustés pour la parité des pouvoirs d'achat (PPA).



À l'examen de cette figure, on découvre rapidement l'influence importante que la démographie peut exercer sur le niveau de vie. Une réduction de la proportion de la population en âge de travailler par rapport à la population totale peut amener une diminution du niveau de vie. Ce scénario n'est pas inévitable. Les changements démographiques créent certes un défi de taille. Cependant, des interventions appropriées sur les autres composantes du niveau de vie peuvent compenser cette réduction dans la mesure où la société québécoise intervient rapidement, de manière cohérente, avec l'intensité et la persistance requises. Voyons donc les moyens dont le Québec dispose pour agir sur les déterminants du niveau de vie.

2.1 La démographie

Nous avons déjà indiqué que la population du Québec vieillit et que le volume de sa main-d'œuvre risque de diminuer. Ce sont des tendances lourdes présentes dans la plupart des pays occidentaux. Les conséquences de ce phénomène se feront toutefois sentir au Québec plus tôt et plus intensément qu'ailleurs au Canada. Il y a cependant deux moyens d'infléchir cette tendance : l'augmentation du taux de natalité et l'augmentation du nombre d'immigrants reçus.

Bien que souhaitable sous l'angle social, une modification à la hausse du taux de natalité n'apporterait toutefois pas de solution à court ou moyen terme à la réduction du volume de main-d'œuvre, puisque les nouvelles cohortes de jeunes ne pourraient s'intégrer au marché du travail avant 2025. Une augmentation du nombre d'immigrants pourrait, par contre, avoir un effet à court terme dans la mesure où des actions efficaces seraient mises en œuvre pour permettre à ces nouveaux Québécois d'accéder rapidement au marché du travail, et ce, dans des emplois à la hauteur de leurs compétences. Le Québec entend agir en ce sens en portant

à 44 000, à partir de 2004, le nombre annuel d'immigrants qu'il accueille. Ce nombre fut en moyenne de 33 700 au cours des cinq dernières années⁵.

L'immigration joue aujourd'hui un rôle majeur dans la dynamique démographique québécoise. Elle représente, depuis 2002, le principal facteur de croissance de la population du Québec. Elle permet de planifier l'apport au marché du travail de volumes plus ou moins importants de main-d'œuvre jeune, scolarisée et qualifiée, ce qui en fait un instrument précieux pour toute stratégie d'emploi visant une meilleure adéquation qualitative et quantitative entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que bon nombre de ces immigrants qualifiés n'arrivent pas à obtenir des emplois qui sont à la hauteur de leur formation et de leur expérience. Il s'agit là d'un problème sérieux et persistant.

2.2 Le taux d'emploi

Le taux d'emploi représente la proportion de la population en âge de travailler qui occupe effectivement un emploi. Ce taux a passablement augmenté au Québec depuis trente ans. Il est passé de 60 % en 1976 à 70 % en 2003 chez les 15 à 64 ans. Le taux d'emploi du Québec dépasse maintenant ceux de l'OCDE, du G7 et de l'Union européenne. Par contre, il se situe légèrement sous le taux d'emploi de l'Ontario (73 %) et sous la moyenne canadienne (72 %).

Il reste toutefois place à l'amélioration parmi les groupes qui ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail. On pense bien entendu à la population immigrante, aux personnes handicapées, aux autochtones, à certains segments de la population féminine ainsi qu'aux prestataires de l'aide sociale qui n'ont pas de contraintes sévères à l'emploi. Il reste surtout beaucoup à faire, au Québec, auprès des segments plus âgés de la main-d'œuvre.

Une comparaison des taux d'emploi du Québec et des États membres de l'OCDE montre, à ce sujet, que les jeunes Québécois sont aujourd'hui parmi les plus actifs du monde industrialisé et que les Québécoises de moins de 55 ans se classent parmi le premier tiers des pays les plus avancés. Le Québec accuse par contre un retard manifeste chez les personnes de 55 ans et plus. En effet, dans un contexte où la population en âge de travailler pourrait diminuer et où la proportion des personnes de 55 ans et plus ira en augmentant, il y aurait lieu de mettre en œuvre des mesures pour hausser le taux d'emploi de cette partie de la main-d'œuvre. Les perspectives professionnelles favorables des prochaines années devraient contribuer au succès de ces mesures.

2.3 Le nombre d'heures travaillées

Au cours de l'année 2002, les Québécois ont travaillé en moyenne 1 721,2 heures. C'est un peu moins d'heures que les Ontariens et encore moins que les Américains. Les Québécois

5. QUÉBEC, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2005*, Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, novembre 2004.

se situent toutefois dans le premier tiers des États membres de l'OCDE et occupent un rang médian parmi les pays du G7. L'importance grandissante que prendront, au cours des prochaines années, des dossiers comme la conciliation travail-famille ou le développement continu des compétences ne permet pas d'entrevoir une augmentation importante du nombre d'heures travaillées.

Il serait cependant souhaitable, dans une optique de prospérité, de ne pas diminuer davantage la moyenne québécoise des heures travaillées. À ce sujet, il semble que les Européens, qui profitent depuis longtemps de semaines de travail plus courtes et de congés annuels plus longs, songent maintenant, pour contrer les effets du vieillissement et d'une croissance de productivité plus faible que par le passé, à augmenter leur nombre d'heures travaillées. En fait, le temps dont nous pourrions disposer à l'avenir en dehors des heures de travail dépendra pour beaucoup de la croissance future de notre productivité. Par contre, des gains au regard de la durée du travail pourraient être réalisés si le marché du travail devenait plus favorable aux personnes qui vivent involontairement des situations de travail à temps partiel.

2.4 La productivité

L'un des indicateurs les plus courants pour mesurer la productivité est la valeur produite par un travailleur, par heure travaillée. Ainsi, en 2002, selon des données compilées par le ministère des Finances du Québec, la productivité de l'économie québécoise s'établissait à 30,50 \$⁶ par heure travaillée. Le Canada se situait à 31,90 \$, l'Ontario, à 33,60 \$, et les États-Unis, à 35,30 \$. On constate qu'il y a place pour de l'amélioration.

Sur une période de vingt ans, la croissance de la productivité du Québec a été inférieure à celle de ses voisins. L'écart du produit intérieur brut (PIB) réel par heure travaillée s'est élargi de plus de 8,6 points de pourcentage par rapport à l'Ontario, passant de 99,4 % à 90,7 % de 1982 à 2002, et s'est élargi de 8 points de pourcentage par rapport aux États-Unis, passant de 96,4 % à 88,4 %. Depuis vingt ans, on discerne clairement une tendance au déclin relatif de la productivité au Québec⁷.

Il n'est sans doute pas inutile de répéter ici que le niveau de productivité d'une économie ne repose pas uniquement sur les performances de sa main-d'œuvre. Il y a une foule d'autres facteurs tous aussi importants qui influencent tout autant la productivité.

En premier lieu, la structure industrielle d'une économie détermine en bonne partie sa productivité globale. Par exemple, les activités liées à la fabrication de produits pétroliers (379 \$ en 1999), à l'aéronautique (137 \$ en 1999) et à la fabrication des médicaments (249 \$ en 1999) produisent largement plus par heure travaillée que celles liées à la fabrication de vêtements (27 \$ en 1999), de meubles (32 \$ en 1999) ou à la mise en conserve de fruits et

6. Voir la note n° 4 au sujet des montants ajustés pour la parité du pouvoir d'achat.

7. QUÉBEC, Ministère des Finances, *Analyse et conjoncture économiques 2003-2004*, vol. 1, n° 6, 27 février 2004, p. 2.

de légumes (51 \$ en 1998), et ce, sans égard à la compétence et à l'efficacité des personnes qui travaillent dans ces secteurs.

Parmi les autres facteurs importants qui déterminent la productivité, on peut mentionner la taille des entreprises, les investissements en recherche et en développement, le progrès technologique, le taux de remplacement de la machinerie de production, l'organisation du travail, la fiscalité et la réglementation. Il y a aussi la qualité du capital humain ou, dit autrement, le niveau de qualification de la main-d'œuvre. En matière de productivité, le Plan gouvernemental pour l'emploi s'intéresse plus particulièrement à la qualité du capital humain.

La qualité du capital humain dans la société d'aujourd'hui est devenue un facteur stratégique. Depuis une quarantaine d'années, le Québec a investi considérablement dans l'éducation, et les taux d'obtention d'un diplôme ont augmenté de manière sensible à tous les ordres d'enseignement. Il reste cependant encore du rattrapage à faire. Par rapport aux juridictions voisines, qui constituent ses principaux compétiteurs, le Québec a une plus forte proportion de sa main-d'œuvre n'ayant pas de diplôme d'études secondaires et une plus faible proportion de main-d'œuvre détenant une formation universitaire. Ainsi que l'a souligné récemment le Conseil de la science et de la technologie, le taux de scolarité universitaire des personnes de 25 à 64 ans se situait à 19 % au Québec en 2001, alors qu'il était de 28 % aux États-Unis et de 23 % en Ontario. De plus, le taux d'obtention du baccalauréat a régressé sensiblement, passant de 29 % au milieu des années 1990 à 25,6 % en 2001.

Toujours sous l'angle de la qualification de la main-d'œuvre, le développement continu des compétences s'avère un élément très important. Les adultes québécois bénéficient de moins d'heures de formation que les travailleurs du reste du Canada. Les entreprises investissent également moins dans la formation de leur main-d'œuvre. Ces lacunes peuvent constituer un frein à l'innovation et à l'introduction de nouvelles technologies.

Bref, on constate que le Québec pourrait faire des progrès importants en matière de productivité. Ces gains de productivité permettraient certainement de compenser en bonne partie la diminution du volume de main-d'œuvre. Il faut toutefois être bien conscient des efforts importants et diversifiés que cela pourra exiger. En voici quelques exemples : intensifier la migration de l'activité économique des secteurs à faible productivité vers des secteurs à forte valeur ajoutée; consolider les entreprises et favoriser l'augmentation de leur taille; susciter la croissance des investissements privés pour moderniser la machinerie de production et améliorer l'organisation du travail; intensifier la recherche et le transfert de connaissances entre les centres de recherche et les entreprises; augmenter la formation de la main-d'œuvre en entreprise et le niveau de qualification des chercheurs d'emploi. C'est un programme certes ambitieux, mais incontournable si le Québec veut se maintenir dans le peloton de tête des sociétés prospères.

Le Plan gouvernemental pour l'emploi ne prétend pas s'attaquer à tous les aspects de ce programme. Il cible les éléments qui contribuent à influencer positivement le niveau de vie tout en étant à la portée des principaux intervenants gouvernementaux.

3. Les orientations stratégiques

3. Les orientations stratégiques

Le chapitre précédent a permis de constater que les changements démographiques n'entraîneront pas obligatoirement une baisse du niveau de vie, et ce, dans la mesure où l'ensemble des acteurs québécois pose les gestes appropriés. Les effets de la baisse appréhendée du volume de main-d'œuvre pourraient être contrés en bonne partie en ajustant les niveaux d'immigration, en haussant le taux d'emploi de certains sous-ensembles de la main-d'œuvre ainsi qu'en agissant de manière vigoureuse sur les éléments qui déterminent la productivité de l'économie québécoise.

Une récente étude⁸, publiée par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, arrive à des conclusions assez semblables. Les auteurs avancent que rien n'appuie les prévisions relatives à une pénurie générale imminente de main-d'œuvre causée par les changements démographiques en cours. Ils indiquent que le vieillissement de la population active n'est ni le seul ni nécessairement le plus important déterminant des pénuries de compétences. Les niveaux de salaire, les conditions de travail et les politiques d'éducation peuvent avoir une influence tout aussi importante. Voici quelques exemples de mesures suggérées par les auteurs aux gouvernements canadien et ontarien pour améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre : agir sur les niveaux d'immigration, hausser les taux d'activité de certains groupes cibles, éliminer les obstacles à la formation continue, promouvoir la retraite progressive et la flexibilité en milieu de travail.

La mise en œuvre de telles mesures est tout à fait à la portée des intervenants québécois et dans la lignée des orientations du gouvernement. On verra d'ailleurs, dans le chapitre suivant, que plusieurs des mesures proposées par les chercheurs ontariens sont en préparation, voire existent déjà dans le coffre à outils des différents ministères du gouvernement du Québec. Afin d'améliorer l'efficacité des interventions, il faudra renforcer la synergie entre les politiques et les stratégies sectorielles de même que la complémentarité entre les programmes gouvernementaux et les actions des autres acteurs du marché du travail.

Ainsi, en s'appuyant sur l'analyse des éléments qui déterminent le niveau de vie, on peut conclure que les actions du Plan gouvernemental pour l'emploi devront porter principalement sur la qualification de la main-d'œuvre, le taux d'emploi et les mesures qui contribuent au développement économique et régional afin de soutenir le développement de l'emploi.

8. Julie Ann McMULLIN et Martin COOKE, *Labour Force Ageing and Skills Shortages in Canada and Ontario*, London, University of Western Ontario, août 2004.

Dans cette perspective, le plan suggère trois orientations stratégiques afin d'agir de manière adéquate pour s'assurer que le Québec brille parmi les meilleurs :

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1 :

Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2 :

Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3 :

Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Considérant la diversité des moyens d'action à mettre en œuvre pour s'adapter aux changements démographiques que le Québec vivra au cours des prochaines années, le Plan gouvernemental pour l'emploi ne couvre qu'une partie de cette réalité. C'est pourquoi il s'inscrit en complémentarité avec de nombreuses autres orientations du gouvernement, énoncées dans le document *Briller parmi les meilleurs*.

4. Les mesures et les interventions existantes et en développement, les pistes d'action proposées

4. Les mesures et les interventions existantes et en développement, les pistes d'action proposées

C'est généralement par l'emploi que les individus contribuent au développement de leur société et réalisent leurs aspirations personnelles et professionnelles. L'emploi est également le meilleur outil pour favoriser l'autonomie financière personnelle et pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Finalement, sous l'angle de la gestion de leurs ressources humaines, l'emploi est au cœur des préoccupations des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, tous les gouvernements qui se sont succédé aux commandes du Québec se sont préoccupés de l'emploi. Il n'est donc pas surprenant de trouver, dans l'offre de service du gouvernement, un grand nombre de mesures et d'interventions en matière de développement de l'emploi et de soutien à l'emploi.

Pour chacune des orientations stratégiques formulées précédemment, le présent chapitre passe en revue les principales mesures et interventions existantes, énumère celles qui sont en développement avant de formuler des propositions qui permettraient au Québec de faire face aux défis émergents. Le Plan gouvernemental pour l'emploi se veut une proposition de stratégie pour aborder avec confiance les prochaines années et s'adapter avec succès aux changements en cours. À cette fin, le présent document propose d'amorcer, pour un certain nombre de problématiques, une démarche d'analyse qui conduira, au cours de la prochaine année, à l'élaboration de plans d'action ciblés permettant aux différents acteurs du marché du travail de convenir des gestes à poser.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences

Dans un document publié en 2003, l'OCDE formulait l'énoncé suivant : « *S'il est vrai que la formation initiale doit demeurer une priorité pour favoriser la croissance à long terme, les stratégies mises en œuvre par les pouvoirs publics pour accroître le capital humain devraient aussi accorder une grande importance à la formation des adultes. Dans 10 ou 15 ans, l'essentiel de la main-d'œuvre sera encore constitué par des personnes qui sont déjà présentes sur le marché du travail. En outre, du fait du vieillissement de la population et des politiques destinées à prolonger la durée de la vie active, la plupart de ces personnes auront achevé leur formation initiale bien des années auparavant, et le changement technologique rapide aura rendu obsolètes une partie de leurs compétences. La formation que les travailleurs reçoivent après avoir commencé leur vie active est donc déterminante à la fois pour la croissance de la production et pour les perspectives de carrière individuelles⁹.* »

9. OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, OCDE, 2003, p. 260.

MESURES ET INTERVENTIONS EXISTANTES

Au chapitre des mesures et interventions existantes pour favoriser la qualification et la formation continue, la liste est longue et variée :

- En premier lieu, il y a évidemment tout le dispositif de formation du ministère de l'Éducation¹⁰ au regard de la formation de base et de la formation professionnelle, technique et universitaire. Il est largement reconnu, à l'échelle internationale, que le dispositif scolaire de formation initiale constitue l'outil le plus adéquat pour former une main-d'œuvre qualifiée. Cette première qualification, obtenue dans le réseau scolaire, fournit une base solide sur laquelle on peut asseoir, par la suite, des pratiques de développement continu des compétences. Des centaines de programmes¹¹ sont offerts pour répondre aux aspirations des individus et aux besoins du marché du travail. Ces programmes sont revus régulièrement afin de les adapter à l'évolution des compétences recherchées par les employeurs. Ce travail de conception et d'actualisation est souvent réalisé avec la collaboration active de représentants du secteur de l'emploi regroupés dans des comités sectoriels de main-d'œuvre.

De plus, le ministère de l'Éducation et ses réseaux planifient le volume et la distribution de leur offre de service en matière de formation professionnelle et technique en travaillant avec Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail à partir d'un modèle visant l'adéquation formation-emploi. Le ministère de l'Éducation soutient aussi l'offre de service en formation continue des établissements de formation des réseaux publics et privés particulièrement aux niveaux collégial et universitaire. Il a également mis en place, en collaboration avec les commissions scolaires, des programmes visant à combattre le décrochage scolaire. Enfin, le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires développent et mettent en œuvre des programmes d'alphabétisation, de formation générale et d'insertion socioprofessionnelle s'adressant à des adultes.

- La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, laquelle est entrée en application en 1996, a précisément comme objectif d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre. Elle prend appui, dans ses différents moyens de mise en œuvre, sur l'action concertée des partenaires du marché du travail et sur l'accroissement de l'investissement privé dans la formation des salariés. La Loi a eu pour effet, par l'entremise des différentes dispositions qu'elle comporte, de développer la formation en emploi non seulement sur le plan du volume d'activités ou de l'argent investi, mais principalement en termes d'effets structurants. On constate un renforcement du rôle des responsables de la

10. Pour connaître les interventions du ministère de l'Éducation et de ses réseaux d'enseignement en matière de qualification de la main-d'œuvre québécoise, on peut consulter son site Internet : www.meq.gouv.qc.ca.

11. L'annexe 1 présente un portrait sommaire des principaux programmes et interventions des ministères du gouvernement québécois en matière de développement de l'emploi ainsi que des budgets qui y sont rattachés.

formation dans les entreprises. De plus, celles-ci ont été amenées à inventorier l'ensemble des sommes investies et à retracer la formation donnée, tant à l'interne qu'à l'externe. Cette demande de systématisation des données a permis de reconnaître la diversité de la formation. Les dispositions adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail ont favorisé, de plus, le développement d'interventions à effet multiplicateur telles que la formation de formateurs dans les milieux de travail, l'analyse et le diagnostic des besoins de formation ainsi que la planification et l'organisation de la formation en fonction des différentes catégories de salariés.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre s'applique présentement aux entreprises dont la masse salariale annuelle dépasse un million de dollars. Elle rejoint ainsi 76 % des salariés du Québec. L'objectif de qualification et les stratégies adoptées à cet égard reposent principalement sur l'approche sectorielle mise de l'avant par la Commission des partenaires du marché du travail. L'adoption et la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, en remplacement du régime d'apprentissage prévu à la Loi, constituent une avancée significative dans le développement de la qualification de la main-d'œuvre. Ce cadre, fondé sur des normes professionnelles établies par les acteurs du marché du travail et qui servent de standards à la formation en emploi, procure aux différents intervenants du milieu un outil essentiel pour soutenir le développement des compétences pour les travailleurs en emploi tout autant que la reconnaissance de celles qu'ils ont acquises au cours de leur cheminement professionnel. La certification d'État qui vient sanctionner la maîtrise de ces compétences définies par le marché du travail confirme la qualification obtenue. Un registre d'État collige les normes reconnues et les certificats décernés. Ce dispositif a reçu un accueil très favorable de la part du marché du travail et il est en forte expansion. L'apprentissage par compagnonnage a été le premier mode de formation implanté. D'autres modes d'acquisition des compétences liés au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences sont en cours d'élaboration par les comités sectoriels de main-d'œuvre.

Parmi les autres dispositions de la Loi, les ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre soutiennent aussi la formation. Elles sont constituées des contributions des entreprises qui n'atteignent pas l'investissement de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leurs salariés. Ces ressources sont principalement orientées vers des interventions structurantes et qualifiantes en matière de formation, qu'elles soient régionales, sectorielles ou destinées à des regroupements d'entreprises.

- Les services publics d'emploi, gérés par Emploi-Québec¹², disposent également d'une gamme importante de mesures pour favoriser la formation de la main-d'œuvre, principalement celle cherchant un emploi ou une possibilité d'amélioration de carrière. Emploi-Québec

12. Pour connaître la mission, les services offerts et l'approche partenariale d'Emploi-Québec, on peut consulter le site Internet www.emploi.quebec.net.

oriente et soutient financièrement les chercheurs d'emploi admissibles pour leur permettre d'acquérir les qualifications requises pour obtenir un emploi durable et de qualité. Afin de guider les chercheurs d'emploi et de mieux cibler ses interventions, Emploi-Québec recueille, analyse et diffuse de l'information sur le marché du travail.

De plus, Emploi-Québec encadre la certification dans le domaine des métiers réglementés. Elle soutient la Commission des partenaires du marché du travail dans la mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Emploi-Québec finance aussi de la formation pour les personnes en emploi afin de prévenir le chômage.

- Au fil des ans, le ministre des Finances a introduit une gamme variée d'incitatifs fiscaux visant à encourager les individus et les entreprises qui s'engagent dans une démarche de formation. Par exemple, on peut mentionner l'exonération à l'égard des bourses, les crédits d'impôt non remboursables pour frais de scolarité, le régime enregistré d'épargne-études, l'exonération dans le cadre du régime d'encouragement à l'éducation permanente, les crédits d'impôt pour stage en milieu de travail à l'intention des individus et des entreprises. En 2004, le ministre a introduit des bonifications au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail pour les entreprises situées dans les régions ressources ainsi qu'un crédit d'impôt pour les nouveaux diplômés travaillant dans ces mêmes régions. Au cours des cinq prochaines années, l'ensemble de ces mesures totalisera plusieurs centaines de millions de dollars.
- Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a rendu public, en mai 2004, un plan d'action intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. Plusieurs mesures de ce plan visent la formation de la main-d'œuvre immigrante. On peut mentionner, entre autres, l'instauration de mécanismes et d'outils d'accompagnement personnalisés pour les immigrants entreprenant une démarche de formation. Ce ministère travaille aussi avec ses partenaires pour améliorer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Il actualise ses approches et ses contenus pour l'enseignement du français; ces travaux se font par ailleurs en collaboration avec les employeurs. Il mettra également en place des outils pour faciliter, aux candidats de l'immigration, l'apprentissage du français alors qu'ils se trouvent encore dans leur pays d'origine.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation contribue à la qualification de la main-d'œuvre de son secteur en finançant notamment les activités de l'Institut de technologie agroalimentaire (campus de La Pocatière et de Saint-Hyacinthe) et celles du Collège MacDonald, de l'Université McGill, qui lui est associé. De plus, il s'assure de l'évolution de la main-d'œuvre de son secteur par des activités de veille et, le cas échéant, il intervient, souvent en concertation avec ses partenaires, pour s'assurer de l'amélioration des compétences ou encore, pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre.

- La Financière agricole du Québec, par une mesure de soutien financier, encourage la relève agricole à acquérir une formation adéquate. En effet, une subvention à l'établissement pouvant atteindre 40 000 \$ est accordée aux détenteurs de diplômes en agriculture.
- Le ministère de la Santé et des Services sociaux a introduit des programmes de bourses pour faire face à la rareté d'infirmières praticiennes et a participé au développement de différents programmes de formation collégiale et universitaire.
- À titre d'employeur majeur, la fonction publique québécoise s'est donné récemment une stratégie pour soutenir et accompagner les employés de l'État dans les changements anticipés en raison du renouvellement de l'effectif et des travaux de modernisation. En juin 2004, le Secrétariat du Conseil du trésor a rendu public le Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007, dans lequel il prévoit des mesures pour permettre le transfert des connaissances et de l'expertise du personnel, notamment par la préparation de la relève et le recours ponctuel au personnel retraité. Des plans pluriannuels de développement des compétences seront élaborés et mis en œuvre dans une perspective de développement continu. De la formation sur mesure sera également développée pour faciliter, lorsque requis, la requalification des personnes dans le cadre de la modernisation de l'appareil administratif de l'État.

Globalement, l'ensemble de ces mesures et interventions a donné des résultats probants. Malgré les difficultés à faire des comparaisons sur le plan international, il ressort tout de même que le Québec se compare avantageusement aux États membres de l'OCDE en ce qui concerne la proportion de sa population ayant obtenu une certification postsecondaire. Notons ainsi qu'en 2002, 54,4 % de la population québécoise âgée de 25 à 64 ans possédait une telle qualification. Cette proportion était de 54,7 % en moyenne au Canada et de 55,7 % en Ontario¹³.

En ce qui concerne la formation des adultes en emploi, les données sont plus fragmentaires. Il est difficile d'établir un portrait précis de la situation. Plusieurs s'entendent toutefois pour affirmer que les qualifications liées à la formation en entreprise évoluent peu depuis plusieurs années. Cependant, les données de l'enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003, menée par Statistique Canada, indiquent que le taux québécois de participation à des activités de formation officielles liées à l'emploi s'est rapproché sensiblement de la moyenne canadienne entre 1997 et 2002. Toutefois, au cours de la même période, on constate parallèlement une diminution notable des heures consacrées à la formation au Québec par rapport au reste du Canada.

13. Comité d'experts sur le financement de la formation continue, *Cap sur l'apprentissage tout au long de la vie*, Québec, Ministère de l'Éducation, 2004, p. 11 et 14.

Comme le suggère l'OCDE, c'est à ce chapitre qu'il faudrait concentrer les efforts. À ce titre, l'accès à la formation à temps partiel ainsi que la reconnaissance des acquis et des compétences font partie des maillons faibles des interventions actuelles du gouvernement. La reconnaissance à leur juste valeur des connaissances et des compétences acquises par les immigrants dans leur pays d'origine mérite également qu'on y prête attention. Une plus grande concertation entre les ministères, les ordres professionnels et les employeurs pourrait apporter des solutions pratiques à des problèmes qui réduisent la portée des efforts déployés pour accueillir avec succès davantage d'immigrants. Des expériences prometteuses sont en cours présentement.

INTERVENTIONS EN DÉVELOPPEMENT

- En juin 2005, le ministre responsable de l'Emploi doit déposer à l'Assemblée nationale un bilan de mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Emploi-Québec travaille présentement à l'élaboration de ce bilan avec la participation active de la Commission des partenaires du marché du travail. Cette dernière souhaite profiter de la démarche globale d'évaluation pour suggérer des modifications à la loi et à ses règlements.

Plusieurs engagements pris dans le cadre du Plan d'action de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue requerront des ajustements réglementaires ou des modifications à la Loi. Mentionnons, à titre d'exemples, les éléments essentiels du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, dont les certifications identifiées dans la politique à titre de qualification de base. La Commission des partenaires du marché du travail souhaite aussi profiter de ce processus pour revenir à l'objectif premier de la Loi et en recentrer les dispositions en fonction de l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre. La Commission des partenaires du marché du travail réitère enfin sa préoccupation quant aux effets de la Loi et à la possibilité d'en mesurer les résultats.

- À la demande de la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation développent actuellement un mécanisme de veille sur l'adéquation formation-emploi à l'échelle régionale. Couplé aux activités de connaissance du marché du travail développées par Emploi-Québec et au modèle d'adéquation formation-emploi développé par ces deux partenaires à l'échelle provinciale, ce mécanisme permettra de mieux arrimer l'offre de formation aux besoins du marché du travail. Cet élément s'avérera un outil fondamental pour le fonctionnement du système de formation québécois et son adaptation, en raison des changements démographiques qui touchent plusieurs régions.

- Le ministère de l'Éducation développe un programme d'aide pour favoriser le retour en formation des jeunes de 16 à 24 ans. Ce programme sera offert par les commissions scolaires en partenariat avec le milieu communautaire. Le ministère de l'Éducation revoit également le curriculum de formation de base des adultes ainsi que ses mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences. Ces travaux permettront de mieux répondre aux besoins des adultes qui veulent compléter leur formation par la voie scolaire.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation mettra en œuvre sous peu un programme d'appui aux initiatives de formation en agriculture; 4 500 000 \$ sur quatre ans (2004-2008) y seront consacrés. Le programme apportera un soutien aux agricultrices et aux agriculteurs pour qu'ils puissent améliorer la rentabilité de l'entreprise agricole et accroître leur revenu familial en révisant certaines pratiques, en créant de nouvelles occasions d'affaires ou des possibilités d'emplois. De plus, pour la même période, le Ministère soutiendra financièrement (700 000 \$) le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole afin qu'il puisse réaliser des activités qui contribueront au développement de la main-d'œuvre des entreprises du secteur.

On constate, d'une part, que les mesures et interventions visant à favoriser la qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences sont nombreuses et variées et, d'autre part, que plusieurs ministères et organismes sont impliqués, de même que les partenaires du marché du travail représentés par la Commission des partenaires du marché du travail. De plus en plus de gens détiennent une formation postsecondaire, ce qui leur procure un avantage certain sur le marché du travail et ce qui rend le Québec plus compétitif pour attirer des investissements de l'étranger ou encore pour conserver ici des projets d'expansion.

Il faut cependant noter que la diminution prochaine du volume de main-d'œuvre et l'augmentation du nombre d'emplois disponibles qui en découlerait pourraient engendrer un effet d'attraction sur les jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas terminé leur formation. Le défi à relever sera donc de miser sur les facteurs qui ont un impact positif sur l'adaptation des entreprises et des travailleurs tels que l'obtention d'une première qualification expérience professionnelle, le développement des compétences, la reconnaissance des acquis et des compétences, la formation des travailleurs et la généralisation de la formation au sein des entreprises.

PISTES D'ACTION PROPOSÉES

4.1 Une stratégie de qualification de la main-d'œuvre

Il faut être conscient du défi qui se profile à l'horizon. La grande majorité des individus qui composeront la main-d'œuvre en 2015 est déjà sur le marché du travail, alors que certains experts prévoient que près de la moitié des emplois qui se créeront d'ici là correspondront à des tâches ou à des fonctions n'existant pas encore. Elles naîtront de l'évolution de la

technologie et de l'amélioration des méthodes d'organisation du travail. Quelles seront les compétences émergentes? Comment aider les entreprises et la main-d'œuvre à se préparer à cette nouvelle demande? Quels dispositifs de formation permettront de répondre adéquatement et surtout rapidement aux besoins émergents? Quel rôle les entreprises devraient jouer dans la réponse à leurs besoins de main-d'œuvre? Comment éviter l'exclusion de celles et ceux qui n'auront même pas les compétences de base requises pour s'intégrer dans ce marché plus exigeant ou s'y maintenir? Comment l'immigration peut répondre aux besoins de main-d'œuvre? Comment soutenir les régions et préparer la main-d'œuvre dont elles auront besoin pour mettre en œuvre leur plan de développement? Quels seront les niveaux de formation nécessaires pour compétitionner avec les meilleurs?

Voilà des questions auxquelles il faut trouver des réponses. C'est pourquoi le gouvernement pense que les ministères concernés ainsi que les intervenants du marché du travail doivent élaborer une stratégie de qualification de la main-d'œuvre qui permettra de relever ce défi et d'apporter des réponses aux questions précédentes. Dans les secteurs où existent des comités sectoriels de main-d'œuvre, une attention particulière devrait être portée au rôle stratégique que ces comités pourraient jouer en ces matières.

Proposition 1

Le gouvernement du Québec proposera, d'ici à la fin de l'année 2005, une stratégie de qualification de la main-d'œuvre.

La coordination de l'élaboration de cette stratégie sera confiée conjointement au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ainsi qu'au ministre de l'Éducation. Sans vouloir limiter à l'avance le champ de réflexion conduisant à l'élaboration de cette stratégie, elle devrait certainement se préoccuper de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre. Pour ce faire, elle pourrait s'attaquer aux dossiers suivants :

- Les mécanismes de prospective nécessaires pour lire l'évolution du marché du travail et identifier les compétences émergentes.
- Les processus visant à adapter rapidement les programmes de formation aux besoins du marché ainsi que leur distribution territoriale en fonction des plans stratégiques adoptés par les régions.
- L'identification des secteurs d'activité et des types de métiers ou de professions pour lesquels les dispositifs actuels de formation ne pourraient répondre à la demande.
- La participation des entreprises à l'élaboration et à la mise en œuvre des moyens pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

- Les méthodes d'intervention les plus efficaces pour relever le niveau des compétences de base de la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, et ce, principalement dans les bassins de main-d'œuvre à risque, soit dans des secteurs économiques en déclin et dans des villes ou des régions dites mono-industrielles dont l'industrie motrice pourrait être en difficulté.
- Les moyens à prendre pour augmenter le taux de scolarisation universitaire de la main-d'œuvre québécoise.
- Les solutions pour lever les barrières à l'implication plus grande des adultes en formation continue. On peut mentionner l'accès à la formation à temps partiel, les formules pour faciliter les ententes entre les employés et leurs employeurs, les services-conseils, les dispositifs incitatifs d'ordre fiscal, financier ou réglementaire.
- La reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que l'accès à la formation manquante.
- La place à accorder à la formation à distance et, plus particulièrement, à l'apprentissage en ligne.
- Les moyens à mettre en œuvre pour permettre à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre d'atteindre son plein potentiel d'influence. Les employeurs investissent annuellement plus d'un milliard de dollars en formation. Comment mieux reconnaître ces formations? Comment améliorer leur caractère qualifiant et transférable? Comment mettre davantage dans le coup les petites entreprises? Comment joindre les travailleurs autonomes et ceux qui travaillent dans des entreprises qui ne sont pas assujetties à la Loi?
- Les moyens de sensibilisation à déployer pour que la formation en milieu de travail devienne pour les entreprises un outil de recrutement et de rétention de leurs employés.
- Les dispositions à prendre pour moduler l'ensemble des interventions liées à la qualification de la main-d'œuvre en fonction de la nature du besoin :
 - dans le cas d'un secteur aux prises avec des besoins constants de qualification de la main-d'œuvre;
 - dans le cas d'un secteur connaissant des pénuries chroniques de main-d'œuvre soit en raison d'une forte croissance de l'emploi, soit en raison de problèmes d'attraction ou de maintien en emploi;
 - dans le cas d'importants changements anticipés dans un secteur, changements qui entraîneront des besoins majeurs de recrutement de main-d'œuvre qualifiée.

S'inspirant de la démarche réalisée récemment par le Conseil de la science et de la technologie¹⁴, les concepteurs de la stratégie examineront chacun de ces dossiers et élaboreront des solutions en utilisant les quatre moyens d'intervention à leur disposition, soit les programmes offerts par le système d'éducation, le perfectionnement des ressources humaines par l'entremise de la formation continue, l'augmentation de la population active par l'immigration et l'augmentation du taux d'emploi des personnes ayant les compétences désirées et qui se sont retirées du marché.

De plus, cette stratégie devrait s'inscrire en continuité avec la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et ainsi permettre d'actualiser ses principaux diagnostics et de suggérer des solutions adaptées aux défis posés par les changements démographiques et l'assainissement des finances publiques. Elle devrait également tenir compte de la Politique québécoise de la science et de l'innovation et de la Politique québécoise à l'égard des universités.

4.2 Une démarche d'amélioration de la connaissance des besoins du marché du travail

Les participants au Forum des générations ont recommandé de développer une connaissance du marché du travail qui permettrait de répertorier les métiers et professions qui seront, au cours des prochaines années, en équilibre, en excédent ou en déficit de main-d'œuvre. Les résultats de cet exercice seront donc l'un des éléments déterminants tant pour l'élaboration de la stratégie de qualification de la main-d'œuvre que pour son ajustement, sur une base régulière, à la réalité changeante du marché du travail.

Les services publics d'emploi, gérés par Emploi-Québec, réalisent présentement un exercice de prévision qui s'approche du souhait formulé par le Forum des générations. Cet exercice pourrait donc servir de point de départ pour la suite des travaux. Emploi-Québec établit chaque année des perspectives professionnelles triennales pour plus de cinq cents métiers et professions. Ces perspectives tiennent compte à la fois des nouveaux emplois qui seront créés par la croissance économique ainsi que des postes à pourvoir à cause des départs à la retraite et des mouvements naturels de personnel sur le marché du travail. Les résultats de cet exercice sont, par la suite, adaptés à la réalité propre à chacune des directions régionales d'Emploi-Québec. De plus, certains comités sectoriels de main-d'œuvre font un exercice de planification des besoins de main-d'œuvre de leur secteur. Quelques ministères font aussi ce type de projection pour leurs propres besoins.

Le contexte démographique des prochaines années sera exigeant. La main-d'œuvre sera moins abondante. Il faudra chercher à mettre en contact, le plus rapidement possible, les chercheurs d'emploi et les entreprises qui cherchent à embaucher. L'efficacité du marché du

14. Conseil de la science et de la technologie, *L'avenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Une question d'ajustement*, Sainte-Foy, Conseil de la science et de la technologie, mai 2004, 218 p.

travail gagnerait à la mise en place d'une démarche large, régulière et à moyen terme de connaissance des besoins du marché du travail québécois.

Proposition 2

Le gouvernement du Québec propose d'élargir le mandat d'Emploi-Québec pour qu'elle réalise, sur une base régulière, un exercice de connaissance des besoins du marché du travail pour l'ensemble du territoire québécois. L'horizon de cette prévision devrait aller au-delà de celui des perspectives professionnelles pour couvrir une période de cinq à dix ans. Le premier rapport sera disponible en juin 2006.

Cet exercice pourra être complété par des analyses particulières des professions, des secteurs d'activité et des régions. Certains ministères pourront être associés à la réalisation de ces analyses particulières en fonction de leurs préoccupations. L'information issue de cet exercice de connaissance des besoins du marché du travail sera largement diffusée et deviendra un outil de base pour la prise de décision pour les individus, les entreprises et les organisations. Elle deviendra également un outil pour mieux arrimer la sélection des immigrants travailleurs et les besoins de main-d'œuvre du Québec.

Des actions ciblées à plus court terme

Les participants au Forum des générations se sont entendus pour identifier deux problématiques de main-d'œuvre qui, tout en étant liées au dossier de la formation et de la qualification, devraient toutefois être traitées en complément de la stratégie de qualification de la main-d'œuvre parce qu'elles nécessitent des actions ciblées à plus court terme. Il s'agit des questions de la relève entrepreneuriale et du renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.

4.3 La relève entrepreneuriale

La croissance du nombre de départs à la retraite, attendue au cours des prochaines années, touchera autant les dirigeants d'entreprise que le personnel salarié. Il arrivera de plus en plus souvent que le fondateur d'une entreprise sera encore aux commandes alors qu'il verra arriver le moment de la retraite. Il se demandera à qui passer le relais et comment assurer la pérennité des activités de son entreprise. Ce phénomène mérite qu'on lui porte attention, et ce, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

Au sein des entreprises, la transmission des responsabilités de gestion d'une génération à l'autre doit être planifiée et gérée de manière adéquate afin d'assurer la pérennité et la croissance de l'entreprise. À l'échelle de la communauté, il faut susciter le goût de l'entrepreneurship chez les jeunes et préparer la relève de la génération actuelle de dirigeants.

Quelques organismes publics travaillent déjà dans ce sens. Ils offrent des programmes visant à faciliter la relève familiale, le rachat par des cadres de l'entreprise, le rachat par des tiers ou une solution mixte. On peut mentionner, à titre d'exemples :

- La Caisse de dépôt et placement du Québec. Elle offre le programme Accès Relève.
- La Banque de développement du Canada. Elle offre le programme PME relève pour la pérennité de votre entreprise.
- La Financière agricole. Elle offre des mesures pour faciliter la relève dans le secteur de l'agriculture.
- L'Institut québécois pour les familles en affaires. Il offre de la formation et de l'accompagnement pour faciliter la transmission des responsabilités de gestion.
- Les centres locaux de développement. Ils interviennent pour soutenir le développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes avec le programme Jeunes Promoteurs.
- Le programme d'immigration d'affaires. Il peut contribuer à la relève entrepreneuriale.

Il faut agir rapidement en cette matière parce que certaines caractéristiques du Québec le rendent plus sensible aux impacts du vieillissement. D'une part, la structure économique du Québec repose sur un très grand nombre de petites et de moyennes entreprises. L'âge moyen des dirigeants de ces entreprises augmente graduellement, de sorte qu'au cours des prochaines années, la question de la relève prendra de plus en plus d'importance. D'autre part, l'esprit d'entrepreneur semble moins présent chez les jeunes au Québec que dans le grand ensemble nord-américain. Il y a moins de jeunes qui songent à démarrer leur propre entreprise ou à s'identifier dans leur milieu de travail comme les prochains dirigeants. À cet égard, des orientations ont été rendues publiques l'hiver dernier dans le cadre de Défi de l'entrepreneuriat jeunesse. Malgré cette démarche, le recrutement de la relève des dirigeants actuels pourrait parfois poser des problèmes. C'est pourquoi il y aurait lieu de réunir autour d'une même table les acteurs principaux dans ce domaine, soit les ministères et organismes publics à vocation économique, les ministères œuvrant dans le domaine de la formation et les associations d'affaires, pour identifier les principales actions à poser et s'entendre sur les stratégies de mise en œuvre.

Proposition 3

Le gouvernement du Québec proposera, en concertation avec ses partenaires, des initiatives et des mesures pour faciliter la planification de la relève dans les entreprises.

4.4 Le renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux

Au cours des prochaines années, le vieillissement de la population aura des impacts majeurs sur le secteur de la santé et des services sociaux. Parmi les plus connus, on peut sûrement mentionner la croissance continue de la demande de services et l'augmentation des besoins de main-d'œuvre pour y répondre. Il y a également l'évolution de l'âge moyen du personnel travaillant dans ce secteur qui occasionne de plus en plus de départs à la retraite.

On constate donc que les besoins de main-d'œuvre du secteur de la santé et des services sociaux seront importants. Il faudra à la fois embaucher du personnel supplémentaire pour répondre à la croissance de la demande de services et remplacer les personnes qui quittent leur emploi pour prendre leur retraite. La réponse à ces besoins nécessite le développement d'une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre à l'échelle de chaque établissement et la planification des besoins de formation et de recrutement pour la relève dans l'ensemble du réseau.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux dispose déjà d'un mécanisme systématique de planification des besoins de main-d'œuvre de son réseau pour les professions prioritaires, principalement dans les domaines de la médecine et des soins infirmiers. Le processus de planification met à contribution les ordres professionnels, les dirigeants d'établissement, les associations syndicales ainsi que le ministère de l'Éducation et les établissements d'enseignement.

Il faudrait étendre progressivement cette démarche à l'ensemble des métiers et professions qui existent tant dans le secteur de la santé que dans celui des services sociaux. Emploi-Québec réalise un exercice annuel d'identification des perspectives professionnelles. Elle a développé, avec le ministère de l'Éducation, un modèle d'adéquation formation-emploi. L'expertise acquise dans ces deux démarches pourrait servir de point de départ pour élargir la portée des mécanismes présentement utilisés par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

La mise en commun de l'expertise des unités de planification des secteurs de l'emploi, de l'immigration, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux sera requise pour bien identifier les besoins et développer les stratégies adéquates pour y répondre. Cette démarche devra nécessairement impliquer les réseaux de chacun des ministères concernés de même que les associations syndicales, les ordres professionnels et les dirigeants d'établissement.

Proposition 4

Le gouvernement du Québec élaborera, d'ici à juin 2005, une stratégie pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre que connaîtra, au cours des prochaines années, le secteur de la santé et des services sociaux. Une attention particulière sera portée aux mesures requises pour assurer le renouvellement des personnes qui quitteront leur emploi.

Un groupe de travail interministériel, coordonné par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, pourrait être mis en place pour procéder à l'élaboration de cette stratégie. Ce groupe de travail pourra compter sur les travaux déjà amorcés par le ministère de l'Éducation et le ministère de la Santé et des Services sociaux. Ces travaux portent actuellement sur la veille sectorielle de chacune des professions en milieu hospitalier ainsi que sur l'ajustement régulier entre la formation et l'emploi pour chacune de ces professions. Il faudra progressivement élargir ces travaux à l'ensemble des besoins du secteur de la santé et des services sociaux.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2

Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec

Alors que des difficultés de recrutement se dessinent à l'horizon, le Québec dispose de quelques bassins de main-d'œuvre qui n'ont pas encore atteint leur plein potentiel en termes de taux d'activité. On peut mentionner les prestataires de l'aide sociale aptes au travail, les immigrants, les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones, les femmes ayant de jeunes enfants et les personnes de plus de 55 ans. Une hausse du taux d'activité de ces bassins contribuerait à compenser en partie la baisse prévisible du volume de main-d'œuvre. La prolongation de la durée de la vie active serait aussi un autre élément de solution pour atténuer cette réduction anticipée de la main-d'œuvre disponible.

Les deux éléments précédents, hausse du taux d'activité et prolongation de la durée de la vie active, sont à la base de toute stratégie cherchant à atténuer les conséquences du vieillissement de la population. Ils visent à amener plus de personnes sur le marché du travail et à les maintenir actives plus longtemps. L'augmentation du nombre de personnes en emploi a également un effet corollaire intéressant sur les finances publiques puisqu'elle accroît les recettes fiscales de l'État et améliore sa capacité à faire face à ses obligations.

À titre d'exemples du potentiel de certains bassins de main-d'œuvre, pour l'année 2003, on peut avancer les données suivantes :

- Si les femmes avaient atteint le même taux d'emploi que les hommes, il y aurait environ 377 000 personnes de plus sur le marché du travail.
- Il y avait mensuellement environ 175 000 ménages sans contraintes à l'emploi inscrits à l'aide sociale. Ces personnes ne demandent pas mieux que d'obtenir un emploi.
- Quelque 28 % des 650 000 personnes travaillant à temps partiel aimeraient mieux occuper un poste à temps plein.
- Environ 70 000 personnes ont pris leur retraite, et 45 % l'ont fait avant d'avoir atteint 60 ans.
- Le Québec a accueilli environ 37 600 immigrants. En 2007, ils seront 48 000. Plusieurs d'entre eux éprouvent des difficultés à trouver un emploi de qualité.

De nombreuses actions peuvent être posées pour attirer et conserver davantage de gens sur le marché du travail. L'OCDE effectuait en 2003 une revue des bonnes pratiques en cette matière¹⁵. Parmi les mesures les plus largement répandues, on peut mentionner celles qui

15. OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, OCDE, 2003, chapitre 3.

visent à rendre le travail plus avantageux, soit les législations fixant un salaire minimum et la supplémentation du revenu pour les travailleurs à faible revenu; les congés de maternité rémunérés et les services de garde à contribution financière réduite pour les parents; la formation professionnelle, les emplois protégés et les subventions à l'emploi pour les personnes handicapées peu ou pas qualifiées; la combinaison de mesures de formation, d'aide à la recherche d'emploi et d'incitations financières au travail pour les prestataires des régimes publics de soutien du revenu; l'amélioration des perspectives d'emploi, la réduction des incitations à la retraite anticipée et des modalités de travail flexibles pour les travailleurs âgés; la décentralisation, la concertation avec les partenaires du marché du travail et leur prise en charge de certaines responsabilités en ce qui concerne l'efficacité des services publics d'emploi.

MESURES ET INTERVENTIONS EXISTANTES

Au chapitre des mesures et des interventions existantes, voyons ce que le Québec met en œuvre présentement pour favoriser une hausse du taux d'activité de la population.

- En premier lieu, il faut mentionner les services publics d'emploi, gérés par Emploi-Québec, qui constituent le principal outil d'intervention du gouvernement du Québec pour favoriser l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. La mission d'Emploi-Québec est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social.

Outre l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec offre aux chercheurs d'emploi une gamme de mesures et de services tels le placement, l'aide à la recherche d'emploi, la préparation à l'emploi, les subventions salariales, la formation ainsi que l'établissement, par un conseiller spécialisé, d'un parcours individualisé vers l'emploi combinant, selon les besoins et le potentiel de chaque individu, une ou plusieurs des mesures précédentes. Emploi-Québec offre également un soutien financier du revenu aux personnes qui y sont admissibles. En 2003-2004, Emploi-Québec a desservi 266 459 nouveaux clients, dont plus de 132 700 se sont trouvé un emploi après avoir bénéficié de l'une ou de plusieurs des mesures offertes. Une évaluation récente, réalisée par le Ministère, a démontré l'efficacité des mesures actives d'emploi offertes par Emploi-Québec.

Lorsque les spécialistes en évaluation ont comparé les résultats des clients d'Emploi-Québec n'ayant pas participé aux mesures de longue durée, tels les subventions salariales, la formation de la main-d'œuvre ou les projets de préparation à l'emploi, à ceux des clients qui ont participé à ces mesures (effets nets), ils ont constaté que les participants prestataires de l'assistance-emploi et ceux admissibles à l'assurance-emploi (anciens prestataires actifs, trois ans) ont davantage réussi à obtenir un emploi et à s'y maintenir. Pour les prestataires de l'assistance-emploi, ces mesures ont aussi davantage entraîné une augmentation de leur revenu personnel. En ce qui concerne les prestataires actifs de

l'assurance-emploi, on a observé des effets nets positifs seulement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre, et ce, tant pour l'obtention d'un emploi que pour l'augmentation de leur revenu personnel. On explique l'obtention d'effets nets plus marqués pour les prestataires de l'assistance-emploi par le fait qu'ils ont généralement plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail et à s'y maintenir, alors que la participation leur permet de lever ces difficultés.

De plus, au cours des dernières années, Emploi-Québec a développé des stratégies d'intervention spécifiques à l'égard de la main-d'œuvre féminine, des travailleuses et travailleurs de plus de 45 ans et des personnes handicapées. Ces stratégies visent à adapter l'offre de service d'Emploi-Québec aux besoins particuliers de ces personnes afin de les aider à surmonter les barrières spécifiques qu'elles rencontrent pour s'intégrer au marché du travail, s'y maintenir et progresser dans leur carrière.

- Afin de favoriser la participation active des parents au marché du travail, et particulièrement de ceux avec de jeunes enfants, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille encadre et finance un réseau de services de garde éducatifs qui offrira 200 000 places d'ici à la fin mars 2006.
- Le gouvernement a mis en place une procédure de révision annuelle du salaire minimum dont l'évolution est maintenant principalement basée sur celle du salaire horaire moyen au Québec. À la suite de cette démarche, le ministre du Travail annonçait, en janvier dernier, une hausse générale de 0,15\$ l'heure du salaire minimum en mai 2004. Une nouvelle hausse équivalente est prévue pour mai 2005. Le salaire minimum québécois¹⁶ se situe au quatrième rang parmi les provinces et territoires canadiens.
- Dans son plan d'action intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration inclut de nombreuses mesures pour favoriser une meilleure intégration socioéconomique des personnes immigrantes. Pour ce faire, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration établit une planification triennale des besoins du Québec en immigration. Il mettra en place des mécanismes favorisant l'adéquation entre les postes vacants et l'offre d'immigration et il reverra ses modalités de sélection en conséquence. Il intensifiera les efforts d'information et de promotion du Québec à l'étranger. Il conduira auprès des employeurs des actions pour soutenir l'intégration en emploi des immigrants ainsi que des membres des minorités visibles. Il a également conclu avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille une entente afin d'intensifier l'insertion professionnelle et l'intégration économique des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles.

16. Taux général, 7,45\$ l'heure et salariés au pourboire, 6,70\$ l'heure.

- En juin 2004, dans le cadre de la modernisation de l'État québécois et du Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007 qui en découle, le Secrétariat du Conseil du trésor annonçait la mise en place de mesures afin de faciliter l'embauche et l'intégration des membres des communautés culturelles, des autochtones et des anglophones au sein de la fonction publique québécoise. Une priorité au recrutement sera accordée aux membres de ces groupes. Des séances d'information sur le processus de sélection et sur les examens de la fonction publique leur seront offertes. Un budget sera alloué pour soutenir leur mobilité à l'extérieur de la métropole, et des modifications législatives seront apportées afin de faciliter leur intégration en emploi. De plus, l'ensemble des gestionnaires publics participera à des séances de sensibilisation à la gestion de la diversité.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation apporte également sa contribution à l'effort d'intégration des personnes immigrantes en leur permettant de vivre des expériences qui leur font découvrir les réalités régionales de même que les particularités de la production bioalimentaire.

Toutes ces interventions ont contribué à la hausse importante des taux d'activité et d'emploi que le Québec a connue au cours des dernières années. Rappelons que le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans a progressé de 10 points de pourcentage depuis 1976, pour atteindre 70 % en 2003. La majeure partie de cette progression est attribuable à l'augmentation importante du nombre de femmes présentes sur le marché du travail. En 1976, 42 % des femmes de 25 à 54 ans étaient actives sur le marché du travail; ce taux atteint maintenant presque 75 %.

Il y aurait lieu ici d'ouvrir une parenthèse sur l'évolution qu'a connue, au cours des dernières années, la situation de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Sans être alarmante, la situation mérite qu'on y prête attention. Les écarts de taux de chômage et de taux d'emploi qui favorisaient les personnes les plus scolarisées ont ainsi diminué sensiblement au cours des dernières années. C'est le cas, plus particulièrement, des diplômés universitaires. En 1976, le taux de chômage des diplômés universitaires était, à 3,3 %, beaucoup plus faible que celui de l'ensemble de la population active (8,7 %). En 2003, il avait doublé à 6,6 % et était l'un des plus élevés des vingt dernières années alors qu'à 9,1 %, le taux de chômage de l'ensemble de la population active demeurait le plus faible des vingt dernières années. Un article récent de Statistique Canada indique par ailleurs que la durée du chômage des diplômés universitaires canadiens était aussi, en 2003, plus élevée que celle de l'ensemble de la population active¹⁷.

Contrastant avec la progression du taux d'emploi chez les 15-64 ans, on note une stagnation du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans depuis 1976, qui demeurait inférieur à 50 % en 2003. Cette stagnation s'explique par la baisse sensible du taux d'emploi chez

17. Vincent DUBÉ, « Les mal-aimés du marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 4, avril 2004.

les hommes sur l'ensemble de la période. Des travaux réalisés par la Régie des rentes du Québec démontrent qu'entre 1970 et 2000, l'âge moyen de retrait du travail chez les hommes a diminué plus rapidement au Québec en comparaison avec le reste du Canada, les États-Unis et les pays du G7, passant de 64,6 ans en 1970 à 60 ans en 2000. Selon l'OCDE, un des principaux défis auquel nous devons faire face sera de relever l'âge effectif de départ à la retraite afin de mieux équilibrer la durée de vie active et la durée de la retraite.

Selon Statistique Canada, le pourcentage de Québécois âgés de 55 à 64 ans ayant un niveau faible de formation passera de 65 % en 1990 à 25 % en 2010. La tendance au départ hâtif est donc un aspect sur lequel nous devons nous attarder afin de favoriser la rétention des travailleurs âgés en emploi et de conserver une expertise indéniable. Les données récentes sont encourageantes puisqu'on observe, depuis 1996, un relèvement important de ce taux chez les hommes de 55 à 64 ans. Les femmes du même âge ont, pour leur part, augmenté leur participation au marché du travail tout au cours des trente dernières années.

Outre les travailleurs âgés, il y a d'autres bassins de main-d'œuvre qui devraient faire l'objet d'interventions ciblées. Le chapitre précédent a souligné le cas des immigrants qui arrivent difficilement à s'intégrer au marché du travail dans des emplois qui correspondent à leurs compétences. Les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Les prestataires de l'aide sociale rencontrent aussi de nombreuses barrières à l'emploi. Le Québec a d'ailleurs le deuxième taux le plus élevé de dépendance à l'aide sociale parmi l'ensemble des provinces canadiennes.

INTERVENTIONS EN DÉVELOPPEMENT

- Depuis le 1^{er} janvier 2005, la nouvelle Prime au travail permet aux travailleurs à faible revenu de profiter d'un crédit d'impôt remboursable. Le crédit maximal variera de 510 \$ pour une personne seule à 2 800 \$ pour un couple avec enfants. Cette mesure devrait profiter à plus de 536 000 ménages, dont 200 000 avec enfants. Ils se partageront 510 millions de dollars au cours des cinq prochaines années. Cette mesure de supplémentation du revenu contribuera à rendre le travail plus payant ainsi qu'à valoriser la participation au marché du travail des travailleurs à faible revenu.
- Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille négocie présentement avec le gouvernement fédéral la mise en œuvre d'un régime québécois d'assurance parentale. Une entente de principe a été conclue en mai 2004. Le régime devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Cette mesure importante contribuera à mieux soutenir financièrement les personnes qui désirent avoir ou adopter des enfants et constituera une mesure structurante de la politique gouvernementale de conciliation travail-famille.
- Afin de faciliter la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a déposé récemment le projet de loi sur l'aide aux personnes et aux familles.

Celui-ci a été discuté en commission parlementaire au cours de l'automne. Il comporte, entre autres, des propositions pour valoriser le travail et rendre l'intégration en emploi plus attrayante. Il propose aussi, pour les jeunes demandeurs d'aide sociale, une nouvelle approche qui table sur les éléments de succès de l'expérience Solidarité jeunesse. Cette approche vise à développer l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans.

- Le gouvernement du Québec entreprendra des discussions avec le gouvernement fédéral pour apporter des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite afin de faciliter la mise en œuvre de mesures favorisant la retraite progressive et la retraite tardive.
- La Régie des rentes du Québec a conduit des consultations en vue d'apporter des modifications au Régime de rentes. Ces modifications ont été formulées dans un document intitulé *Adapter le Régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*. Certaines modifications auraient pour effet de bonifier la retraite des gens qui continuent de travailler après 60 ans ainsi que des gens qui demandent leur rente après 65 ans. D'ailleurs, un projet de loi donnant suite à cette consultation devrait être déposé en 2005.
- Le Secrétariat à la jeunesse élabore actuellement la Stratégie d'action jeunesse 2005-2009.

Bien qu'intéressantes et nécessaires, ces actions ont une efficacité limitée. Pour avoir une portée réelle et durable, les mesures favorisant la hausse du taux d'emploi doivent être appuyées par des actions complémentaires qui en font presque des conditions indispensables à leur succès. Ainsi, les actions favorisant l'augmentation du taux d'emploi doivent s'accompagner d'une hausse de la demande globale de travail. Une croissance du taux d'activité qui n'est pas accompagnée d'une augmentation des emplois disponibles peut conduire à une augmentation du taux de chômage, principalement dans les régions où le marché du travail est moins dynamique. C'est pourquoi le Plan gouvernemental pour l'emploi s'inscrit en complémentarité avec les orientations du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche visant à stimuler et à soutenir la croissance des entreprises ainsi que le développement des régions. Nous en présenterons la nature lorsque nous aborderons la troisième orientation stratégique de ce plan.

Par ailleurs, les actions visant à hausser le taux d'emploi gagnent en efficacité si elles sont accompagnées de la mise en place d'une stratégie pour faire baisser le taux de chômage non inflationniste. L'OCDE indique qu'une telle stratégie doit comporter un effort permanent de réforme structurelle visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail pour en atténuer les rigidités et les dysfonctionnements.

PISTES D'ACTION PROPOSÉES

4.5 Les instruments d'intervention touchant le marché du travail

C'est dans l'esprit de ce constat que le document propose une réflexion sur les instruments d'intervention touchant le marché du travail. Parmi ceux dont le gouvernement québécois est le maître d'œuvre, on retrouve un bon nombre de politiques sectorielles de même que les programmes et les mesures qui en découlent.

Ceux-ci agissent à la fois sur l'offre et la demande de main-d'œuvre, sur l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi que sur la recherche de la meilleure utilisation des ressources humaines dans une optique de prospérité. Ils incluent, entre autres, les programmes et les mesures du service public d'emploi, les lois et la réglementation régissant le marché du travail, les politiques de l'éducation et de l'immigration et les politiques de développement économique et régional.

Plusieurs ministères et organismes disposent de leviers pour influencer le fonctionnement du marché du travail. Dans un contexte de changements de plus en plus rapides sur le marché du travail et de marge de manœuvre budgétaire limitée, plus que jamais, un arrimage entre les diverses interventions publiques est essentiel. Dans ce sens, le Plan gouvernemental pour l'emploi propose l'élaboration d'un cadre général permettant la mise à jour des instruments d'intervention du marché du travail.

Proposition 5

Le gouvernement du Québec proposera, d'ici à décembre 2005, des principes directeurs et une démarche structurée pour mettre à jour, de manière continue, l'ensemble de ses instruments d'intervention touchant le marché du travail.

Cette démarche proposera une approche systémique et continue de révision des interventions du gouvernement du Québec touchant le marché du travail. Elle identifiera les acteurs impliqués et proposera un processus de résolution des problèmes favorisant la concertation. La démarche devrait être appuyée par un calendrier de réalisation précis. À partir de l'identification des problèmes à examiner en priorité et des contraintes à prendre en considération, il examinera les solutions possibles et proposera des avenues de solution à privilégier.

Déjà, on peut identifier certains sujets auxquels les acteurs devraient s'attarder :

- Les contraintes à la mobilité de la main-d'œuvre et à la reconnaissance des acquis et compétences des personnes immigrantes.
- L'amélioration de la qualité du travail et l'aide à la gestion des ressources humaines.
- Le cadre fiscal pour encourager le travail et soutenir le développement des entreprises.

- Les outils d'intervention des services publics d'emploi pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Des mandats issus du Forum des générations

En lien avec la problématique de la révision des instruments d'intervention touchant le marché du travail, le Forum des générations a confié au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille deux mandats qui contribueront à maintenir et même à attirer davantage de gens sur le marché du travail. Il s'agit de la retraite progressive et de la conciliation travail-famille.

4.6 La retraite progressive

La retraite progressive couvre une série de réalités permettant aux travailleuses et aux travailleurs âgés de se maintenir au travail au-delà de l'âge habituel de la retraite ou de se retirer graduellement du marché du travail, par opposition à une retraite complète ou même anticipée. Ces mesures se traduisent, notamment, par une réduction du temps de travail tout en permettant la participation aux régimes de retraite et, dans certains cas, par la mise en service d'une partie de la rente de retraite.

La retraite progressive peut s'appliquer tant à un régime public (Régie des rentes du Québec) qu'à un régime privé et poursuit plusieurs objectifs pour les parties impliquées.

Pour l'employé, elle vise :

- la réduction du temps de travail pour des motifs divers (état de santé, besoins familiaux, projets personnels, transition harmonieuse du travail à la retraite);
- le maintien d'un revenu suffisant;
- la possibilité de prolonger sa présence sur le marché du travail en bonifiant sa rente de retraite.

Pour l'employeur, elle permet :

- le maintien en emploi du personnel plus âgé détenant une expertise ou un savoir-faire important dans l'entreprise;
- le transfert de connaissances à la relève;
- l'augmentation de la productivité;
- la diminution de l'absentéisme.

Il faut se rappeler que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre a formulé un certain nombre de recommandations au gouvernement pour faciliter la retraite progressive.

Ces recommandations pourront servir de points de départ à des travaux interministériels visant à favoriser l'adoption de cette formule par les travailleurs approchant l'âge de la retraite.

Proposition 6

Le gouvernement du Québec présentera, d'ici à juin 2005, des propositions de mesures visant à adapter les régimes de retraite en vue de favoriser la retraite progressive.

Ces travaux, sous la coordination du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, se feront en collaboration avec la Régie des rentes du Québec, le ministère des Finances, le ministère du Travail et le Secrétariat du Conseil du trésor.

4.7 La conciliation travail-famille

Désormais, une majorité de femmes et d'hommes assument autant un rôle de travailleuse ou de travailleur qu'un rôle de parent, de conjoint ou de proche aidant auprès de parents vieillissants. Ce cumul des rôles sociaux contribue à l'épanouissement personnel, mais il est parfois la source de conflits : interférence entre les différentes responsabilités, attentes non comblées, surcharge d'obligations, conflits d'horaire.

Parallèlement à l'arrivée des femmes sur le marché du travail, les autres facteurs qui ont influencé ce marché, soit la globalisation des marchés et l'évolution des technologies, ont fortement accru les pressions sur la compétitivité des entreprises. Pour prospérer, les entreprises ont dû se moderniser, revoir l'organisation du travail et rechercher la flexibilité et la polyvalence du personnel. Les besoins des entreprises et ceux de la main-d'œuvre semblent avoir pris des voies divergentes.

Cette évolution n'est pas sans créer de multiples tensions. Celles-ci, à leur tour, se répercutent sur la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs, sur la qualité de leur vie familiale et sur leur performance au travail. Des coûts en soins de santé et en services sociaux y sont rattachés, de même que des pertes de productivité. Les employeurs doivent assumer des coûts attribuables aux retards au travail, à l'absentéisme, à la baisse de performance, au roulement élevé du personnel ainsi qu'au recrutement et à la formation des nouveaux employés.

La conciliation du travail et de la famille est la facilité, pour les travailleuses et les travailleurs, de même que pour les étudiantes et les étudiants, à articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et à conserver la maîtrise de leur temps. Les mesures de conciliation travail-famille ne visent pas seulement à soutenir les parents dans l'exercice de leurs responsabilités à l'égard de leurs enfants, elles s'adressent également aux personnes en emploi qui assument des obligations à l'égard de leur conjoint, d'un parent ou d'un proche malade ou ayant des incapacités.

On parle maintenant de la « génération sandwich ». Il s'agit de personnes qui ont des enfants à la maison tout en assumant des responsabilités auprès de parents ou de proches âgés. Présentement, 25 % de la main-d'œuvre québécoise, surtout des femmes, prodigue des soins à un parent ou à un proche plus âgé. Ce pourcentage risque de s'élever de manière importante avec le vieillissement de la population.

La conciliation du travail, des études et de la famille ne peut reposer sur la seule responsabilité des individus concernés. Le gouvernement du Québec et l'ensemble de la collectivité doivent se mobiliser autour de cette question.

Proposition 7

Le gouvernement du Québec déposera pour consultation publique, d'ici le printemps 2005, un projet de politique de conciliation travail-famille.

Des actions pour les gens loin du marché du travail

L'ensemble des actions précédentes pourront contribuer à dynamiser le marché. Mais ce champ d'intervention ne suffira sans doute pas, à lui seul, à attirer et à conserver davantage de personnes sur le marché du travail, particulièrement en ce qui concerne les personnes peu scolarisées, qui ont peu ou pas d'expérience de travail ou qui font face à des barrières à l'emploi multiples et persistantes. Il faudra élargir le champ d'intervention et toucher à d'autres instruments d'intervention.

On vient de présenter les actions qui sont posées actuellement auprès d'une partie de ces personnes. Mentionnons le récent plan d'action du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, et l'entente de collaboration qu'il a signée avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, les stratégies d'Emploi-Québec à l'égard des femmes et des travailleurs de plus de 45 ans, le développement d'un réseau de services de garde éducatifs, les différentes mesures du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et du ministère de l'Éducation à l'égard des jeunes pour lutter contre le décrochage scolaire et favoriser leur intégration durable au marché du travail. À bien des égards, ces interventions atteignent leurs objectifs, et la situation de ces groupes commence à s'améliorer.

D'autres groupes ont un taux d'emploi passablement plus bas que la moyenne et pourraient bénéficier, à leur tour, d'actions ciblées visant à favoriser leur entrée ou leur retour sur le marché du travail. On pense ici aux personnes handicapées, aux prestataires de l'aide sociale et, plus particulièrement, aux travailleurs de plus de 55 ans. La disponibilité et l'accessibilité de l'information sur le marché du travail et d'outils pour faciliter la recherche d'emploi font également partie des éléments importants pour simplifier les démarches des gens qui veulent être actifs. C'est pourquoi le gouvernement formule les propositions qui suivent.

4.8 L'accès à l'emploi pour les personnes handicapées

En ce qui concerne la situation de l'emploi chez les personnes handicapées, le gouvernement québécois a confié au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, par la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, le mandat de mettre en œuvre une stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie devrait permettre d'améliorer le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité. Ce groupe de personnes reste encore, en 2005, l'un des groupes de citoyens les plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Le gouvernement entend développer cette stratégie en concertation avec les autres ministères et les milieux patronaux et syndicaux.

Proposition 8

Le gouvernement du Québec élaborera et mettra en œuvre une stratégie globale visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a le mandat de coordonner, en collaboration avec les ministères et organismes concernés, l'élaboration de cette stratégie et d'assurer le suivi de sa mise en œuvre. Une telle stratégie gouvernementale permettrait la mise en commun des interventions de divers secteurs de l'État et des partenaires du marché du travail afin d'assurer aux personnes handicapées une chance égale d'accéder à un emploi dans un milieu régulier de travail. Des mesures appliquées isolément ne pourraient atteindre les objectifs souhaités, d'où la pertinence et même la nécessité d'une stratégie globale. Sans limiter à l'avance la réflexion conduisant à l'élaboration de cette stratégie, on peut indiquer quelques-uns des sujets auxquels elle devrait s'intéresser :

- Programmes adaptés de formation et financement des mesures d'accommodement des programmes réguliers.
- Programmes de stages qualifiants rémunérés pour la formation des personnes handicapées qui ne peuvent bénéficier de mesures de formation traditionnelles.
- Mesures antidiscriminatoires.
- Formules de parrainage et d'accompagnement dans la recherche d'un emploi et à l'embauche.
- Réadaptation et soutien psychosocial à certaines personnes dans leur parcours en emploi.

- Objectifs de résultats dans l'embauche de personnes handicapées dans les organismes publics, la fonction publique et les entreprises financées par l'État.
- Mesures fiscales incitatives pour les entreprises privées favorisant l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Ajustement de certaines mesures du régime de la Sécurité du revenu pour favoriser la participation au marché du travail des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.
- Actions d'information et de sensibilisation des partenaires sociaux, dont les syndicats.
- Soutien à la création d'emplois adaptés en entreprises.
- Accès à un service de transport adapté, notamment au transport interurbain.

4.9 L'accès à l'emploi pour les prestataires de l'aide sociale

Au cours des années 1990, le gouvernement du Québec, comme plusieurs gouvernements en Occident, a entrepris de transformer une partie de ses budgets de soutien passif du revenu en mesures actives afin qu'elles deviennent un levier pour la préparation à l'emploi ainsi que pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes inscrites à l'aide sociale. Par la suite, l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail et la création d'Emploi-Québec ont permis de conforter cette approche. Le nombre de ménages inscrits à l'aide sociale a diminué de manière très importante durant cette période qui a été particulièrement favorable en matière de développement économique et de demande de main-d'œuvre de la part des entreprises. Le taux de dépendance à l'aide sociale reste toutefois plus élevé au Québec que dans la plupart des provinces canadiennes. Afin de poursuivre les efforts et de favoriser encore plus l'intégration au marché du travail des prestataires de l'aide sociale, le gouvernement examinera la possibilité de transformer, pour les prestataires qui veulent obtenir un emploi, les prestations qui leur sont présentement versées en subventions salariales.

Proposition 9

Le gouvernement du Québec examinera avec ses partenaires la manière la plus appropriée d'utiliser une partie des fonds consacrés à l'aide sociale pour faciliter, dans un contexte d'emplois rémunérés et réguliers, l'acquisition d'expériences de travail et de compétences permettant aux prestataires de l'aide sociale de s'intégrer de manière durable au marché du travail.

4.10 Le maintien et la réinsertion en emploi des travailleurs âgés

Au cours des dernières années, Emploi-Québec et le gouvernement fédéral ont conduit des projets pilotes pour les travailleurs âgés. Ces projets ont permis d'expérimenter diverses manières de prolonger la vie active des travailleurs de plus de 55 ans victimes de licenciement,

et ce, principalement par des essais d'adaptation de mesures et de services d'emploi. Les expériences ont été positives, car elles ont permis d'intervenir de façon significative pour favoriser la réinsertion et la rétention en emploi des travailleurs proches de la retraite. Elles ont de plus permis d'identifier des façons d'élargir l'application des mesures et de permettre leur adaptation aux besoins des travailleurs âgés. Bien que certains outils et approches ainsi développés aient pu être utilisés auprès de plusieurs d'entre eux, des fonds supplémentaires alloués pour ce groupe permettraient de couvrir plus équitablement l'ensemble du territoire.

Proposition 10

Le gouvernement du Québec favorisera la réinsertion et le maintien sur le marché du travail des travailleurs âgés et, à cet effet, cherchera à obtenir la participation financière du gouvernement fédéral pour investir davantage en matière de mesures et de services d'emploi auprès de cette clientèle.

Tel que signalé dans la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, celles et ceux âgés de 55 ans et plus rencontrent davantage d'obstacles lors d'une réinsertion en emploi. Leur période de chômage excède fréquemment la durée des prestations d'assurance-emploi, et le nouvel emploi procure souvent un salaire inférieur. Il est important de s'attaquer aux obstacles à la réinsertion en emploi auxquels font face les travailleurs québécois de 55 ans et plus, parce que leur taux d'emploi et leur taux d'activité sont sensiblement plus bas que dans les juridictions voisines. De plus, les situations personnelles varient énormément, alors qu'une intervention réussie doit tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de ceux du marché du travail dans une région donnée. Sans limiter à l'avance la réflexion concernant les approches à utiliser, les éléments suivants gagneront à être examinés :

- Souplesse d'utilisation.
- Amélioration de l'offre de services d'emploi, tant à l'interne qu'à l'externe.
- Intensification de l'utilisation des mesures actives.
- Disponibilité accrue de mesures de formation de courte durée.
- Expérimentation d'une forme de supplément du revenu adapté.
- Réponse à des besoins identifiés à la suite des fermetures d'entreprises.
- Intervention lors des licenciements permanents dans des secteurs fragilisés, tels le textile et les vêtements.
- Négociations avec le gouvernement fédéral pour un investissement plus important en faveur des travailleurs âgés en matière de mesures actives. Les discussions pourraient aussi examiner l'opportunité de moduler les prestations d'assurance-emploi en fonction

de l'âge, des contributions versées et des prestations reçues précédemment afin de tenir compte des difficultés propres aux travailleurs de plus de 55 ans lorsqu'ils sont victimes d'une perte d'emploi.

4.11 L'Entente Canada-Québec relative au marché du travail

Bon nombre de personnes qui font partie des groupes cités précédemment doivent pouvoir compter sur un appui afin de mettre leurs connaissances à jour ou d'acquérir les compétences requises si elles sont peu ou pas qualifiées. Sans cette aide, le retour en emploi risque d'être insatisfaisant et de courte durée. Elles ont aussi parfois besoin d'un soutien pour la recherche d'emploi. C'est le rôle des services publics d'emploi de fournir cet appui. Or, les ressources actuelles d'Emploi-Québec sont utilisées à leur maximum.

De plus, l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail n'accorde pas au Québec la souplesse nécessaire pour étendre davantage son offre de service aux personnes qui sont absentes du marché du travail depuis longtemps et pour lesquelles les évaluations ont démontré des effets importants, notamment parmi les prestataires de l'aide sociale. Des améliorations devront être apportées à cette entente afin de permettre au Québec de mieux répondre aux besoins.

Il faut se rappeler que toutes les provinces canadiennes, sauf l'Ontario, ont des ententes sur le développement du marché du travail. Les discussions avec le gouvernement fédéral sur ce sujet se feront dans un cadre provincial-territorial qui regroupera l'ensemble des ministres concernés, soit le Forum des ministres du marché du travail.

Proposition 11

Le gouvernement du Québec, de concert avec les autres provinces et territoires, réitérera ses demandes auprès du gouvernement fédéral pour un accroissement du financement des Ententes de développement du marché du travail provenant du Compte d'assurance-emploi et des autres fonds fédéraux consacrés aux mesures actives, dont la Stratégie emploi jeunesse. Ces discussions viseront également à obtenir une flexibilité accrue dans l'utilisation de ces fonds.

4.12 Un portail gouvernemental pour l'emploi

La disponibilité d'une information sur l'orientation professionnelle, les programmes et les lieux de formation, les choix de carrière et la retraite est indispensable pour toute personne intéressée par le marché du travail. Afin de permettre à tous d'avoir un accès convivial et rapide à l'information pertinente pour l'organisation de leur vie professionnelle, le gouvernement propose de créer un portail de l'emploi.

Proposition 12

Le gouvernement du Québec mettra en place un portail gouvernemental pour l'emploi regroupant en un seul lieu virtuel l'information relative à l'emploi provenant de tous les ministères et organismes sous sa responsabilité.

Ce portail constituerait un point d'accès unique aux renseignements et services gouvernementaux liés à l'emploi et au marché du travail ainsi qu'à l'ensemble des sites ministériels qui y sont associés.

De nombreux ministères et organismes sont concernés par l'emploi et le marché du travail. Selon que les citoyens ou les entreprises désirent s'informer sur des questions comme l'orientation professionnelle, la gestion des ressources humaines, la formation en emploi, les emplois disponibles, les normes du travail ou encore les règles de santé et sécurité du travail, ils doivent s'adresser à de multiples ministères et organismes.

Les objectifs de ce projet sont :

- Améliorer et simplifier les relations du gouvernement avec les citoyens et les entreprises pour ainsi mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes liés à l'emploi et au marché du travail :
 - Faciliter aux citoyens et aux entreprises l'accès à l'information et aux transactions gouvernementales en fonction de la diversité des clientèles;
 - Proposer un service à la clientèle efficace et adapté;
 - Proposer une vision intégrée et cohérente de la prestation de services.
- Augmenter l'accessibilité des programmes et services gouvernementaux;
- Favoriser un meilleur fonctionnement du marché du travail.

L'information présentée dans le portail pourrait être organisée selon les cycles de vie et en lien avec l'emploi et le marché du travail, par exemple :

- Se former et faire ses choix de carrière.
- Se trouver un emploi.
- Être son propre patron.
- Être en emploi.
- Perdre un emploi.
- À l'heure de la retraite.

Pour ce qui est du cycle de vie de l'entreprise en lien avec l'emploi et le marché du travail, un arrimage devra être fait avec le portail des services aux entreprises. Ce portail fait référence à plusieurs aspects liés à l'emploi et au marché du travail, notamment dans le volet « Gestion des ressources humaines », dont les thèmes sont : recruter du personnel, gérer vos ressources humaines et remplir vos obligations d'employeur.

4.13 Un outil de placement en ligne enrichi

La diffusion et l'accès rapides et simples à de l'information relative aux emplois disponibles sont essentiels tant pour les chercheurs d'emploi que pour les employeurs à la recherche de main-d'œuvre. Le placement fait partie des éléments prioritaires de la mission des services publics d'emploi. Les services d'Emploi-Québec liés au placement contribuent directement à faciliter les contacts entre les chercheurs d'emploi et les employeurs qui ont des postes à pourvoir.

Depuis presque deux ans, Emploi-Québec offre sur son site Web un service de placement en ligne. C'est l'un des sites électroniques les plus fréquentés au Québec. Il a reçu en 2004 plus de 38 millions de visites. Emploi-Québec a d'ailleurs remporté au printemps 2004, lors du Gala des OCTAS organisé par la Fédération de l'informatique du Québec, le prix « Services gouvernementaux en ligne ». Les OCTAS sont remis annuellement à des personnes, à des organismes et à des entreprises afin de souligner des réalisations dans le développement de l'informatique qui présentent des aspects novateurs et qui ont des retombées significatives sur la clientèle¹⁸.

Proposition 13

Le gouvernement du Québec regroupera les offres d'emploi de tous les ministères et organismes sous sa responsabilité dans l'actuel site Placement en ligne administré par Emploi-Québec.

4.14 La situation des diplômés de niveau universitaire

Il a été mentionné précédemment que, depuis environ trois ans, la situation sur le marché du travail des détenteurs de diplômes universitaires connaît une détérioration relative. Ce fait est observable non seulement au Québec, mais également dans les autres provinces canadiennes

18. Emploi-Québec a aussi remporté le 2 novembre 2004, à Toronto, deux prix d'excellence décernés par la Canadian Information Productivity Award, soit le *Silver award of excellence*, dans la catégorie « Services à la clientèle », et le *Gold best of category award*, parmi les dix-huit gagnants dans quatre catégories. Ces distinctions visent à souligner une réalisation exceptionnelle dans le développement de l'informatique qui a eu des retombées majeures sur la clientèle. La catégorie « Services à la clientèle » regroupait plusieurs candidatures de prestige, dont celles de Bell Canada, d'Hydro One Ontario et d'ING direct. Emploi-Québec a mérité ces prix pour sa réalisation « Le marché du travail en ligne ». Au cours des prochains mois, Emploi-Québec élargira la portée du site Placement en ligne.

ainsi qu'aux États-Unis. Les taux d'activité sont en baisse chez les universitaires, principalement chez les travailleurs de 55 ans et plus, une évolution contraire à celle de l'ensemble de ce groupe d'âge; leur taux de chômage, bien que toujours inférieur à ceux des autres catégories de travailleurs moins scolarisés, se rapproche sensiblement de la moyenne; les nouveaux diplômés sont fréquemment contraints d'accepter des emplois exigeant une scolarité inférieure à celle qu'ils détiennent.

Cette évolution est sans aucun doute attribuable à diverses causes, certaines probablement passagères, comme la chute des valeurs boursières et la crise dans les technologies de l'information et des communications, qui ont ralenti ou interrompu momentanément la croissance d'emplois prometteurs pour les diplômés universitaires. D'autres causes ont peut-être des effets plus durables. Parmi celles-ci, il y a le fait que l'offre des diplômés universitaires a crû de façon soutenue depuis plus de quinze ans, alors que la demande n'a pas progressé au même rythme. Entre-temps, le bassin des travailleurs faiblement qualifiés se rétrécissait, ce qui a contribué à améliorer leur situation relative sur le marché du travail. Il semble donc opportun d'examiner plus à fond ces tendances, leurs causes probables ainsi que leurs effets potentiels, dans le but d'éclairer les choix publics et privés en la matière.

Proposition 14

Le gouvernement du Québec réalisera une étude sur l'évolution de la situation de l'emploi des diplômés de niveau universitaire en examinant les causes de cette évolution et en proposant, au besoin, des mesures pour corriger la situation.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3

Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi

Un plan pour l'emploi doit comprendre des orientations gouvernementales en matière de développement économique et de développement régional. Les efforts pour augmenter la qualité et le volume de main-d'œuvre seraient vains s'ils n'étaient pas accompagnés d'un élan aussi grand pour stimuler la demande de main-d'œuvre ou, dit autrement, accroître le nombre d'emplois disponibles.

La création et le maintien d'emplois de qualité passent avant tout par l'investissement, en particulier celui du secteur privé. Alors que la population québécoise représente 23 % de la population canadienne et 21 % du produit intérieur brut canadien, notre part de l'investissement privé au Canada fluctue entre 17 % et 19 % par année. Il faut donc stimuler l'investissement privé pour accroître le développement économique du Québec.

En lien avec l'analyse des composantes du niveau de vie réalisée dans la seconde partie de ce document, il serait intéressant de rappeler que la croissance des entreprises et le développement des régions et de l'emploi reposeront en grande partie sur une amélioration constante, au cours des prochaines années, de la productivité de l'économie québécoise. Le gouvernement et ses partenaires doivent se préoccuper, par ailleurs, des autres éléments qui influencent l'amélioration de la productivité.

C'est pourquoi la réussite de ce plan repose en bonne partie sur les choix d'affaires et les décisions de gestion des entreprises. Elle repose également sur la synergie que la mise en œuvre du plan favorisera entre les actions de tous les acteurs qui disposent de leviers pour influencer le développement de l'emploi.

MESURES ET INTERVENTIONS EXISTANTES

Au chapitre des mesures et des interventions existantes, on peut mentionner :

- L'ensemble des mesures et interventions du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche. Ce dernier dispose, sans nul doute, des principaux outils pour favoriser et consolider la demande de main-d'œuvre; nous pouvons en mentionner les principaux.

Le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche consacrera, en 2004-2005, environ 400 millions de dollars à différentes mesures destinées à soutenir le développement économique qui seront regroupées selon dix thématiques. Les objectifs généraux de chacune de ces mesures et les sommes qui y sont allouées sont présentés brièvement à l'annexe 2. Le Ministère a procédé à une révision et à une simplification majeures de ses programmes et mesures. Ses interventions étaient antérieurement

autorisées en vertu de plus de 162 programmes, mesures, décrets et autres autorisations préalables du gouvernement. Cette imposante infrastructure normative a été remplacée par dix programmes souples et adaptables aux besoins spécifiques des entreprises, des organismes de recherche, des organismes de développement régional et des acteurs du secteur touristique.

En plus des efforts considérables du gouvernement en matière de recherche et développement (les crédits d'impôt à la recherche et au développement coûtent entre 500 millions et 600 millions de dollars au gouvernement du Québec), le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche consacre aussi plus de 240 millions de dollars par année à la recherche, en concertation avec les autres institutions publiques, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation, avec le secteur privé et le gouvernement fédéral.

Par ailleurs, certaines sociétés d'État, comme la Société générale de financement et Investissement Québec, représentent des leviers importants pour le développement économique du Québec. Ainsi, la Société générale de financement appuie des projets privés d'investissement majeur au Québec qui ont un impact significatif sur la création d'emplois de qualité. C'est ainsi qu'elle prend des participations minoritaires dans des projets structurants pour un montant de 350 millions à 400 millions de dollars par année.

Pour sa part, Investissement Québec offre du financement aux entreprises québécoises, en particulier aux PME. Annuellement, elle offre des prêts et des garanties de prêts à environ mille PME et s'associe à des investissements privés coopératifs de l'ordre de 4 milliards de dollars par année. De plus, Investissement Québec gèrera sous peu un nouveau programme d'appui stratégique à l'investissement (PASI) qui viendra remplacer le programme FAIRE qui se terminera en 2005. Les objectifs de ce programme sont d'attirer des investissements étrangers au Québec, de réaliser des gains de productivité et de stimuler la croissance des entreprises. Avec une enveloppe d'engagements de 75 millions de dollars, il permettra aux entreprises de faire face aux changements majeurs qui s'opèrent dans l'économie.

Le gouvernement procède actuellement à la transformation des sociétés Innovatech en des sociétés privées ou en des sociétés mixtes privées-publiques de capital de risque qui investissent dans des entreprises de haute technologie dans les diverses régions du Québec. L'objectif est d'attirer du capital privé qui, associé aux mises de fonds déjà consenties par le gouvernement dans ces sociétés, contribuera à élargir l'accès à des capitaux pour les entreprises de la nouvelle économie.

En octobre dernier, le plan d'action du gouvernement du Québec en matière d'allégement réglementaire et administratif fut dévoilé. Ce plan met de l'avant un ensemble de mesures qui conduiront à une réduction de 20 % du coût des formalités administratives que doivent assumer les entreprises et il cible délibérément une série d'actes répétitifs et coûteux.

Il faut se rappeler que, jusqu'à maintenant, si un entrepreneur désirait ouvrir un restaurant avec permis de vente d'alcool, il devait s'adresser à six ministères et organismes différents, remplir seize formulaires et répéter vingt-sept fois ses nom et adresse. De plus, on s'adressait à lui, par formulaires interposés, en l'appelant de vingt et une manières différentes. Il est tantôt un requérant, tantôt un demandeur, un exploitant, un entrepreneur, un fondateur, un associé, un propriétaire, un responsable administratif, un signataire, une personne morale, etc.

C'est pourquoi la mise en ligne récente du Portail gouvernemental de services aux entreprises est la clé de voûte de ce plan d'action gouvernemental, puisqu'elle facilitera toutes les étapes subséquentes de l'allégement réglementaire et administratif pour ainsi permettre des gains de productivité pour nos PME.

Outre les interventions du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, il faut aussi mentionner les interventions suivantes :

- En mars dernier, le ministre des Finances a annoncé que l'exemption de taxe sur le capital sera portée à un million de dollars à compter du 1^{er} janvier 2005. Par ce geste, 75 % des entreprises du Québec ne paieront plus cette taxe.
- Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration apporte son soutien aux intervenants régionaux et locaux pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action régionaux visant à favoriser l'attraction, l'accueil et l'intégration d'immigrants sur leur territoire respectif afin de contribuer à répondre aux besoins de main-d'œuvre formulés par les entreprises. Plusieurs ententes de régionalisation avec le milieu sont en vigueur.
- La Capitale Financière agricole inc. et SGF-Soquia mettent à la disposition des entreprises agricoles et du secteur bioalimentaire du capital-actions pour soutenir leurs projets d'expansion. SGF-Soquia projette des investissements d'environ 220 millions de dollars pour la période 2002-2006.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation a mis en œuvre une série de programmes pour soutenir la croissance du secteur bioalimentaire. Ils touchent la transformation des produits bioalimentaires, le financement des pêches et de l'aquaculture commerciales, l'appui à l'innovation, l'appui au développement de l'agriculture et de l'agroalimentaire en région, l'appui à la diversification et à la transformation dans les régions ressources et le financement du déplacement des travailleurs agricoles journaliers. Dans l'ensemble, sur cinq ans, ces programmes totalisent plusieurs dizaines de millions de dollars.
- Le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs a mis en place différentes stratégies et mesures pour favoriser la mise en valeur des ressources naturelles et du territoire public, en collaboration avec plusieurs partenaires. Ces initiatives ont des impacts sur l'activité économique et la création d'emplois dans les régions du Québec.

Dans le secteur des forêts, trois principaux programmes sont en place pour favoriser la création d'emplois ainsi que la mise en valeur des forêts publiques et privées, soit le Programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier (PMVRMF), le Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées ainsi que le Programme de création d'emplois en forêt. En réponse aux attentes régionales, la gestion du volet II du PMVRMF est en voie d'être confiée aux élus locaux et régionaux.

Dans le secteur minier, des efforts sont faits pour appuyer l'exploration et l'exploitation minières ainsi que la mise en valeur du potentiel du diamant québécois. Au cours des derniers mois, le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs a annoncé des interventions spécifiques à ces égards : Stratégie d'accélération de la mise en valeur du potentiel du diamant au Québec, Stratégie pour la relance et l'efficacité accrue de l'exploration minière et Stratégie de soutien à l'exploitation minière. Le Ministère représente aussi le Québec, qui assure le leadership avec les Territoires du Nord-Ouest dans le cadre de la Stratégie pancanadienne sur le diamant.

Des mesures encouragent aussi l'utilisation, par les collectivités locales et les promoteurs, des terres publiques pour le développement des bleuetières, l'implantation d'éoliennes et la création de parcs régionaux. Des ententes sont signées avec les municipalités régionales de comté intéressées pour la mise en valeur des terres publiques intramunicipales. Des plans régionaux de développement du territoire public sont élaborés, avec les partenaires régionaux, pour favoriser la réalisation d'activités économiques sur le territoire public (récrétotourisme, etc.).

La consolidation et le développement des entreprises et des régions passent également par l'appui aux employeurs dans la gestion de leur ressource principale, soit leurs ressources humaines. Dans un contexte de diminution du volume de la population en âge de travailler, la gestion des ressources humaines devient, pour les employeurs, un facteur stratégique de recrutement, de rétention et de développement de leur main-d'œuvre. Les services publics d'emploi offrent aux entreprises des services-conseils en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, en matière de gestion des travailleuses et des travailleurs plus âgés ainsi que sur le plan du transfert des savoir-faire acquis par l'expérience. Les difficultés à ce chapitre sont importantes, comme l'est l'ajustement requis dans l'organisation du travail.

Devant une main-d'œuvre moins abondante, l'amélioration de la qualité des emplois constitue l'une des avenues à explorer afin de permettre la pleine utilisation des compétences et des qualifications des travailleurs, et ce, dans des conditions de travail avantageuses. La qualité des emplois se mesure aussi par un travail qui répond aux aspirations et aux qualifications des individus, qui offre également un potentiel d'amélioration dans le temps, notamment au moyen de la mise à jour continue des qualifications. Un travail de qualité facilite aussi la conciliation entre les obligations professionnelles et les responsabilités personnelles et familiales. Les entreprises soucieuses de la qualité des emplois qu'elles offrent seront plus compétitives en matière de recrutement et de rétention de leurs employés.

Au chapitre des mesures et des interventions existantes en matière d'accompagnement des entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, on peut mentionner les suivantes :

- Emploi-Québec offre un service de placement qui soutient les entreprises dans leurs démarches de recrutement. Elle donne aussi accès à de l'aide-conseil spécialisée en gestion et en développement des ressources humaines. Dans certaines circonstances, elle offre également de l'aide financière pour soutenir des démarches, tels la mise en place d'un service de ressources humaines, la création d'un comité de concertation, la réalisation d'un plan de développement des ressources humaines, l'implantation d'un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail, la mise en place de comités d'aide au reclassement, la réalisation de projets de stabilisation en emploi, la réalisation de projets majeurs créateurs d'emplois ou stabilisant l'emploi et le recours au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Emploi-Québec finance et soutient les travaux de trois tables sectorielles de main-d'œuvre et de vingt-six comités sectoriels de main-d'œuvre. Ces deux types d'organisations sont chargés de circonscrire les problèmes et les stratégies de développement de la main-d'œuvre et de créer les conditions propices au développement des entreprises et de la main-d'œuvre de leur secteur respectif.

Dans le cadre de sa Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, Emploi-Québec met l'accent sur l'importance, pour les entreprises, de se préoccuper de la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. Entre autres choses, cette stratégie recommande aux employeurs de se préoccuper de la relève des employés proches de la retraite et du maintien des compétences des travailleurs dans la cinquantaine. Bien épaulés, ces derniers peuvent mettre leur expérience au profit de l'entreprise pour de nombreuses années encore.

De plus, au cours des dernières années, les projets pilotes conjoints avec le gouvernement fédéral ont permis d'explorer différentes approches de gestion prévisionnelle bénéficiant davantage aux travailleurs âgés. Alors que certains outils élaborés dans le cadre de ces projets sont diffusés dans le réseau des centres locaux d'emploi, le Plan d'action en gestion prévisionnelle d'Emploi-Québec prévoit, notamment, le développement de formations et d'outils en vue d'améliorer l'offre de service aux employeurs.

- En outre, Emploi-Québec a enrichi son site Placement en ligne en y intégrant, le 31 octobre 2004, le Placement étudiant, qui est maintenant sous la responsabilité du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.
- Le ministère du Travail réalise des interventions de prévention qui consistent à aider les parties à améliorer la qualité des relations de travail au sein des entreprises et à prévenir les conflits.
- Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, par des actions le plus souvent en concertation, contribue à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des entreprises de son secteur. On peut mentionner, par exemple, sa participation au développement de sessions pour les dirigeants d'entreprise dans le cadre de la Stratégie

québécoise pour améliorer la compétitivité des entreprises du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, la production de documents sur les bonnes pratiques d'affaires ou encore le déploiement de services-conseils en gestion des ressources humaines.

- Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration vient de mettre sur pied le Service-conseil en relations interculturelles. Celui-ci a pour mission d'accompagner les employeurs dans leurs démarches d'intégration des personnes immigrantes et des personnes issues des communautés culturelles. Ce centre s'adresse autant aux gestionnaires du secteur privé qu'à ceux du secteur public.

INTERVENTIONS EN DÉVELOPPEMENT

Afin de poursuivre les actions en cours en matière de développement économique et régional, d'autres interventions sont aussi en préparation.

- Sur le plan du développement régional et sectoriel, le ministre du Développement économique et régional et de la Recherche rendra publiques, incessamment :
 - la création du nouveau Fonds d'intervention économique régional (FIER). Afin d'étendre et de décentraliser le financement des entreprises, le gouvernement, avec quelques partenaires financiers, lancera le FIER, doté d'un capital de 300 millions de dollars. Cette initiative servira notamment à soutenir la création de fonds mixtes privés-publics dans les régions ou dans certains secteurs d'activité. Ces fonds, gérés en mode privé, pourront participer au financement de projets de développement et de diversification économique dans les régions du Québec;
 - la mise en place du guichet multiservice aux entreprises en région, qui offrira un service plus personnalisé aux entreprises et une coordination nettement plus étroite des ministères à vocation économique sur le terrain.
- Il faut également mentionner d'autres interventions en préparation : le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille élabore et soutient, en collaboration avec ses partenaires ministériels, dont le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, le ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir et le ministère de la Santé et des Services sociaux, une approche territoriale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui s'inscrit en continuité avec les interventions de développement social et qui constitue une condition de succès pour favoriser le développement économique des régions et du Québec. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs prépare présentement une stratégie de création de richesse par les ressources naturelles, laquelle favorisera la création d'activités économiques et d'emplois dans les régions du Québec. Cette initiative constitue un engagement gouvernemental annoncé dans le document *Briller parmi les meilleurs*.

Cette stratégie vise à développer les ressources énergétiques, minières, fauniques et forestières ainsi qu'à mettre en valeur le potentiel du territoire public et des parcs. Elle mise sur une gestion intégrée et durable des ressources naturelles et du territoire public. Cette stratégie sera réalisée en partenariat avec les intervenants sectoriels et régionaux ainsi qu'avec les communautés autochtones. Elle prendra en compte les attentes exprimées, au cours des dernières années, par les régions.

- Emploi-Québec élabore des critères pour améliorer son repérage des entreprises à risque. Cette démarche permettra une intervention plus rapide et augmentera d'autant les chances de succès de l'intervention et le taux de survie des entreprises desservies. Emploi-Québec révisé également son plan d'action concerté avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche en matière de services offerts aux entreprises.

PISTES D'ACTION PROPOSÉES

Au-delà des interventions présentes et en développement que nous venons d'examiner, d'autres actions doivent être mises de l'avant afin de créer davantage d'emplois au Québec. Avant de poursuivre plus avant dans la formulation des propositions, il faut rappeler qu'une multitude d'actions peuvent être envisagées en matière de développement économique et régional. Le présent document ne présente que celles susceptibles de contribuer le plus au développement de l'emploi.

Le gouvernement propose de prioriser les pistes d'action suivantes : l'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises, le développement des PME et de l'entrepreneuriat, la consolidation ainsi que la croissance du secteur touristique et le développement régional.

4.15 L'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises

Dans une étude récente de l'OCDE intitulée *Les sources de croissance économique dans les pays de l'OCDE* (2003), les auteurs indiquaient que les changements qui interviennent notamment dans le niveau des investissements, le capital humain, la recherche et le développement, l'exposition aux échanges, les structures financières et les conditions macroéconomiques peuvent se traduire assez rapidement par des modifications du niveau de vie.

Par exemple, le niveau de l'investissement dans le PIB est l'un des principaux facteurs qui déterminent le niveau de vie. Les auteurs estimaient qu'une augmentation d'un point de la part de l'investissement entraîne en moyenne un relèvement d'environ 1,3 % du PIB par habitant.

Proposition 15

Dans le cadre des consultations prébudgétaires, certaines propositions concernant des mesures favorisant la productivité et l'investissement seront étudiées.

4.16 Le développement des PME et de l'entrepreneurship

Cette même étude de l'OCDE mentionnait que l'activité entrepreneuriale favorise grandement l'innovation, l'adoption de nouvelles technologies et, en définitive, la croissance de la productivité. Elle ajoute que le meilleur moyen d'exploiter efficacement ces technologies est souvent la création d'entreprises et le remodelage de celles qui existent, ces deux facteurs étant fonction du contexte entrepreneurial.

Proposition 16

Le gouvernement préparera une stratégie de développement des PME et de l'entrepreneurship qui aura comme objectif de soutenir les entrepreneurs dans leurs démarches de démarrage d'entreprise ou d'amélioration de leur compétitivité et de leur productivité.

Cette stratégie cherchera à favoriser une utilisation accrue des meilleures pratiques d'affaires, une plus grande rapidité et efficacité dans le développement de produits distinctifs qui trouveront preneurs sur les marchés internationaux, un renforcement de l'implantation des technologies de pointe et l'adoption de stratégies d'exportation mieux adaptées et mieux ciblées.

De plus, ce plan visera à stimuler et à soutenir la création d'entreprises par le développement de la culture entrepreneuriale, le soutien à des clientèles spécifiques comme les jeunes, les femmes ou les personnes défavorisées, la valorisation de la recherche, la promotion de nouvelles formules, l'amélioration de l'accès au financement local et régional et le développement de services transactionnels en ligne.

4.17 La consolidation et la croissance des différents secteurs économiques avec une préoccupation pour l'emploi présente dans chaque ministère et organisme du gouvernement québécois

Plusieurs ministères et organismes du gouvernement québécois se sont donné, en concordance avec leur mission, des politiques, des orientations et des stratégies pour influencer, soutenir ou stimuler le développement de leur secteur d'activité. Elles visent à accompagner leurs partenaires privés dans la réalisation de leurs projets, à favoriser le transfert de connaissance entre les centres de recherche et les entreprises, à stimuler la croissance de l'investissement, à faciliter la prospection de nouveaux marchés et à consolider des partenariats d'affaires avec des compagnies étrangères.

L'action gouvernementale peut ainsi avoir des incidences positives sur le développement économique et les besoins de main-d'œuvre de chacun des secteurs concernés. On peut rappeler, à titre d'exemple, les stratégies du ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs pour favoriser la mise en valeur des ressources naturelles et du territoire public,

les programmes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation pour soutenir la croissance du secteur bioalimentaire, les programmes du ministère de la Culture et des Communications pour soutenir la création et la diffusion des produits culturels québécois ou les politiques fiscales du ministère des Finances.

L'industrie touristique est aussi un bon exemple de politique sectorielle qui a une incidence intéressante sur l'emploi. Cette industrie a connu une croissance substantielle dans toutes les régions du Québec. Les investissements dans l'infrastructure hôtelière et dans la mise en valeur des attraits naturels et culturels, l'émergence d'une gastronomie régionale, la concertation entre les entreprises en ce qui concerne la promotion et l'élaboration de formules de forfaits ainsi que les percées intéressantes sur les marchés européen et asiatique ont permis de stimuler le développement de ce secteur et la création de nombreux emplois, tant dans les grands centres urbains que dans les régions. Il faut s'appuyer sur ces succès et poursuivre dans cette voie.

Pour renforcer l'impact de ce plan gouvernemental pour l'emploi et tirer profit encore plus de l'effet de levier des interventions gouvernementales, il faudrait que chacun des ministères et organismes du gouvernement du Québec intègre de manière formelle la préoccupation de l'emploi dans la mise à jour ou l'élaboration, selon le cas, de leurs politiques sectorielles. Ces politiques devront se donner des objectifs spécifiques en matière de développement de l'emploi et de préparation de la main-d'œuvre requise pour répondre à cette demande. Un tel partage de la préoccupation de l'emploi par l'ensemble de l'appareil gouvernemental ne pourra que permettre un développement économique et régional encore plus vigoureux.

Proposition 17

Le gouvernement mettra à contribution l'ensemble des ministères et des organismes du gouvernement du Québec pour qu'ils intègrent des objectifs spécifiques favorisant l'emploi dans leurs politiques sectorielles, leurs orientations et leurs stratégies d'action.

4.18 Le développement régional

Le développement économique du Québec et l'amélioration du marché du travail ne peuvent se concevoir sans la contribution de régions fortes économiquement, plus compétitives et innovatrices, tant à l'échelle nord-américaine que mondiale. C'est pourquoi le gouvernement accorde une valeur stratégique à toutes ses interventions qui contribuent au renforcement et au développement des régions.

Proposition 18

Le gouvernement proposera, au cours de l'année 2005, un cadre général d'intervention en développement régional précisant les nouvelles orientations et la vision gouvernementale en matière de développement régional qui s'applique à l'ensemble des régions du Québec.

Le cadre proposera plusieurs priorités, dont certaines sont susceptibles de générer un impact sur le développement de l'emploi, notamment l'émergence et le développement de créneaux d'excellence dans chacune des régions, le développement durable et intégré des ressources naturelles, le soutien aux communautés mono-industrielles en danger de déstructuration économique et la consolidation et l'harmonisation des services aux entreprises en région.

4.19 Le soutien à l'innovation sociale

Dans le domaine du développement économique, l'innovation a longtemps été synonyme de nouvelles technologies et de nouvelle machinerie de production. On s'aperçoit cependant que les innovations technologiques qui ne s'appuient pas sur des changements dans l'organisation du travail n'atteignent pas leur plein potentiel de transformation. C'est pourquoi les participants au Forum des générations ont accordé une attention particulière au champ de l'innovation sociale comme outil d'adaptation au changement. À ce chapitre, le secteur coopératif et celui de l'économie sociale constituent depuis longtemps au Québec un terreau riche et fertile. Le gouvernement propose de poursuivre dans cette voie.

Proposition 19

Le gouvernement propose d'élaborer une stratégie d'intervention en développement des coopératives et des entreprises d'économie sociale.

Cette stratégie implique la poursuite de la mise en œuvre de la Politique de développement des coopératives. Le soutien aux entreprises d'économie sociale devrait se traduire aussi par la révision du cadre législatif, un accès accru aux mesures d'aide destinées aux entreprises et des efforts d'arrimage avec les interventions du gouvernement fédéral.

Conclusion

Conclusion

Après avoir tracé un portrait sommaire du contexte social et économique actuel du Québec, ce document a examiné les différents facteurs qui influencent le niveau de vie. Ces facteurs sont la démographie, le taux d'emploi, le nombre d'heures travaillées et la productivité. L'examen a permis de conclure que les pistes les plus intéressantes devraient cibler l'augmentation du taux d'emploi et l'amélioration de la productivité.

Le Québec a fait des gains importants au cours des dernières années en matière de qualification de la main-d'œuvre. La comparaison avec les bonnes pratiques internationales permet de constater que le Québec met en œuvre la grande majorité des mesures jugées efficaces pour améliorer le taux d'emploi. Le Québec a encore des progrès à faire en ce qui concerne le taux d'emploi de certains bassins de main-d'œuvre, particulièrement dans le cas des travailleurs de plus de 55 ans. Les travailleurs québécois se retirent du marché du travail plus tôt que dans les autres provinces. L'évolution de la situation des travailleurs détenant une formation universitaire mérite également de retenir l'attention. Elle semble avoir connu un recul depuis quelques années. L'insertion des immigrants qualifiés dans des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs aptitudes paraît également poser des défis importants. Par ailleurs, le document constate que l'amélioration de la productivité permettrait de compenser une bonne partie des effets de la baisse du volume de main-d'œuvre. C'est pourquoi plusieurs pistes proposent des mesures de soutien au démarrage et à la croissance des entreprises, des mesures favorisant l'investissement ainsi que des actions stimulant le développement des régions et de l'économie sociale.

Pour alimenter la réflexion et la discussion, le plan formule quelques propositions que le gouvernement du Québec pourrait mettre en œuvre : le développement d'une stratégie de qualification de la main-d'œuvre, des représentations auprès du gouvernement fédéral pour bonifier l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail ainsi que pour obtenir sa contribution financière à la mise en œuvre d'une stratégie favorisant la réinsertion et la rétention en emploi des travailleurs âgés à risque de licenciement. Le plan propose de développer un cadre général pour mettre à jour les instruments d'intervention touchant le marché du travail. Il suggère également d'élaborer une stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de même que l'accès à l'emploi des prestataires de l'aide sociale. Les perspectives favorables des prochaines années devraient contribuer à maintenir une demande de main-d'œuvre importante. Il faut s'assurer que cette dernière soit au rendez-vous.

On aura compris que le développement de l'emploi interpelle tant le gouvernement du Québec que les autres paliers de gouvernement de même que les entreprises et les individus œuvrant sur le marché du travail. Le contexte démographique et économique qui se profile sera exigeant. Ce document propose un plan de match pour y faire face avec succès. Il reste à le bonifier pour que chacun se sente concerné et mobilisé, au bénéfice de la prospérité du Québec et du bien-être de sa population.

Le prochain rendez-vous sera pour la mise en œuvre des propositions formulées dans le présent document. La collaboration de tous les acteurs sera essentielle au succès de la démarche.

Annexes

Annexe 1

Cette annexe présente les programmes, mesures et interventions que le gouvernement du Québec déploie présentement pour favoriser le développement de l'emploi. L'information est regroupée par ministère, et ce, pour chacune des orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi. Les montants d'argent inscrits pour chacune des interventions sont arrondis. Ils représentent les meilleures estimations à ce jour.

Mesures, programmes et interventions favorisant la qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences (Orientation stratégique 1)

- **Ministère de l'Éducation**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Formation professionnelle, collégiale et universitaire	2 800 000 000 \$
Programme d'aide pour favoriser le retour en formation des 16 à 24 ans	2 000 000 \$
Diversification des parcours au secondaire	10 000 000 \$

- **Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille**

- **Emploi-Québec**

Programme ou service	Budget annuel
Information sur le marché du travail – IMT en ligne	22 500 000 \$
Mesure de formation de la main-d'œuvre	381 500 000 \$ (2002-2003)

- **Emploi-Québec et Commission des partenaires du marché du travail**

Programme ou service	Budget annuel
Les normes professionnelles	3 000 000 \$ (2004-2005)
Fonds national de formation de la main-d'œuvre	31 000 000 \$ (2004-2005)

- **Ministère des Finances du Québec**

Programme ou service	Impact monétaire
Exonération à l'égard des bourses d'études ou toute autre aide financière semblable (particuliers)	36 000 000 \$
Crédit d'impôt non remboursable pour frais de scolarité ou d'examen (particuliers)	52 000 000 \$
Régime enregistré d'épargne-études (particuliers)	ND ¹
Déduction de l'aide financière accordée pour le paiement des frais de scolarité relatifs à la formation de base des adultes (particuliers)	ND ²
Crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail (particuliers)	ND ²
Crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail (entreprises)	12 700 000 \$
Bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (entreprises)	3 000 000 \$ (2005-2006)
Crédit d'impôt pour nouveaux diplômés travaillant dans une région ressource éloignée	13 000 000 \$ (2005-2006)

- **Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Accompagnement personnalisé aux personnes immigrantes	13 000 000 \$
Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger	1 600 000 \$
Francisation des nouveaux arrivants	42 200 00 \$

- **Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Formation agroalimentaire	20 000 000 \$
Plan de soutien en formation agricole (programme à frais partagés avec le ministère de l'Éducation et Emploi-Québec)	125 000 \$ (part du MAPAQ)

1. Coût non disponible en raison de données insuffisantes ou manquantes.
2. Coût fiscal inférieur à 2 000 000 \$.

- **Ministère de la Santé et des Services sociaux**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Programme de bourses dans le domaine de la médecine et des technologies de l'information	9 000 000 \$
--	--------------

- **Secrétariat du Conseil du trésor**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Service de soutien au redéploiement et à la requalification	} 3 000 000 \$
Stratégie de transfert de connaissances et de l'expertise	
Plan de relève de gestion	

Mesures, programmes et interventions permettant d'attirer et de conserver davantage de personnes sur le marché du travail, en particulier celles en provenance des bassins de main-d'œuvre qui ont une plus faible présence en emploi, et de contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec (Orientation stratégique 2)

- **Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille**

- **Emploi-Québec**

Programme ou service	Budget annuel
Placement	20 000 000 \$
Projets de préparation à l'emploi	61 000 000 \$ (2002-2003)
Activités d'aide-conseil à la recherche d'emploi	1 700 000 \$ (2002-2003)
Subventions salariales	75 000 000 \$ (2002-2003)
Contrat d'intégration au travail et centre de travail adapté	18 800 000 \$ (2002-2003)

- **Agence des services à la famille**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Places en services de garde	1 332 000 000 \$
-----------------------------	------------------

- **Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi	ND ¹
Mise en place des mécanismes favorisant l'adéquation entre postes vacants et offre d'immigration et actualisation des mécanismes de sélection	18 500 000 \$

- **Secrétariat du Conseil du trésor**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Allocation pour frais de déménagement à l'intention des membres de communautés culturelles, des autochtones et des anglophones	150 000 \$

- **Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Soutien à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante	20 000 \$

Mesures, programmes et interventions appuyant le développement économique et régional et favorisant le développement de l'emploi (Orientation stratégique 3)

- **Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille – Emploi-Québec**

Programme ou service	Budget annuel
Services aux entreprises	41 500 000 \$
Concertation pour l'emploi	33 000 000 \$ (2002-2003)
Programme d'aménagement et de réduction du temps de travail	2 000 000 \$ (2002-2003)
Projets majeurs et projets d'envergure	35 000 000 \$ (2004-2005)
Programme d'apprentissage en milieu de travail découlant du développement des normes professionnelles	3 000 000 \$ (2002-2003)
Stratégie d'intervention sectorielle	13 000 000 \$ (2004-2005)
Projets pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) – Entente Canada-Québec	3 300 000 \$ (2004-2005)

¹ Le budget consacré au programme 2004-2005 dépendra de la date d'implantation du programme, qui est prévue pour février 2005. Sur une base annuelle, le budget du programme est estimé à 5 300 000 \$.

- **Ministère du Travail**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Interventions de prévention	1 182 000 \$
-----------------------------	--------------

- **Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Création du Service-conseil en relations interculturelles	170 000 \$
---	------------

Élaboration et mise en œuvre de plans d'action régionaux – Programme régional d'immigration	2 000 000 \$
--	--------------

- **Ministère des Finances du Québec**

Programme ou service	Impact monétaire 2005-2006
----------------------	----------------------------

Augmentation à un million de dollars de l'exemption de la taxe sur le capital (entreprises)	74 000 000 \$
--	---------------

- **Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
----------------------	---------------------------

Programme de financement de la pêche commerciale	550 000 \$
--	------------

Programme d'appui à l'innovation et au développement du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales	3 308 000 \$
--	--------------

Appui à la diversification et à la transformation en agriculture et en agroalimentaire dans les régions ressources et dans les territoires ciblés 2002-2006	2 100 000 \$
---	--------------

Programme de déplacement des travailleuses et des travailleurs agricoles	510 000 \$
---	------------

Appui aux services-conseils et à l'établissement	4 676 000 \$
--	--------------

Programme Transformation à l'action	200 000 \$
-------------------------------------	------------

Appui au développement de l'agriculture et de l'agroalimentaire en région	3 400 000 \$
--	--------------

- **Capitale Financière agricole inc.**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2009
----------------------	---------------------------

Capital-actions en soutien aux projets d'expansion	24 000 000 \$, dont une avance de 12 000 000 \$ du gouvernement du Québec
--	---

- **SGF-Soquia**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Investissements dans les entreprises agroalimentaires	220 000 000 \$ (projection de 2002-2006)

- **Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs**

Programme ou service	Budget consacré 2004-2005
Programme de délégation de la gestion foncière et forestière du territoire public intramunicipal. Aide au démarrage versée aux municipalités régionales de comté	450 180 \$
Programme de mise en valeur des ressources du milieu forestier : volets I et II	33 500 000 \$
Programme d'aide à la mise en valeur des forêts privées	30 000 000 \$
Programme de création d'emplois en forêt	16 000 000 \$

Objectifs généraux des mesures offertes par le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

Mesures regroupées 2004-2005

<p>Aide à l'entrepreneuriat (5,4 M\$)</p>	<p>Aide aux entreprises (22,7 M\$)</p>	<p>Soutien aux partenariats et aux filières industrielles (7,4 M\$)</p>	<p>Soutien aux instances locales et régionales (83,5 M\$)</p>	<p>Soutien au développement local et régional (58,4 M\$)</p>
<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'intérêt pour l'entrepreneuriat • Favoriser la création d'entreprises • Aider les inventeurs • Aider les créateurs d'entreprise à faire un succès de leur projet 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rehausser la compétitivité et accélérer la croissance des entreprises • Favoriser l'innovation et l'exportation • Favoriser le réseautage • Assurer le redressement et la rétention d'entreprises stratégiques 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser financièrement les partenaires du MDERR • Mailler et concerter des acteurs pour développer des filières et des grappes industrielles 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décentralisation des pouvoirs • Prise en charge du développement des territoires par les instances locales et régionales • Rapprochement des services des clientèles • Adaptation des services aux spécificités locales et régionales 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer et assurer la mise en œuvre de stratégies de développement territorial • Renforcer les pôles économiques régionaux • Soutenir le développement des milieux fragiles et la reconversion des villes mono-industrielles • S'associer aux acteurs économiques du milieu dans l'identification et le développement de créneaux d'excellence des régions
<p>Fonds subventionnaires (148,8 M\$)</p>	<p>Soutien à la recherche (13,1 M\$)</p>	<p>Soutien à la valorisation et au transfert (15,0 M\$)</p>	<p>Soutien à la promotion de la culture scientifique et à la relève en science et en technologie (4,9 M\$)</p>	<p>Soutien au développement et à la promotion touristiques (20,5 M\$)</p>
<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les résultats de la recherche • Assurer la diffusion des connaissances • Former des chercheurs dans les domaines de la santé, des sciences et des arts et des lettres 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le système québécois de recherche et d'innovation • Accroître la recherche et l'innovation dans différents domaines ou secteurs • Initier ou consolider les partenariats entre la recherche et l'industrie • Infrastructures de pointe 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximiser les résultats de la recherche aux plans économique, social et culturel au Québec • Contribution au développement de stratégies d'innovation 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la culture scientifique et technique • Assurer la relève en science et technologie • Augmenter le nombre de jeunes qui se tournent vers des carrières en science et technologie 	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les ventes d'activités, de P/S et de séjours touristiques au Québec • Augmenter le taux de participation aux manifestations touristiques • Améliorer la notoriété du Québec comme destination touristique à l'étranger

Liste des pistes d'action proposées dans le Plan gouvernemental pour l'emploi

ORIENTATIONS 1

Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences.

Proposition 1

Le gouvernement du Québec proposera, d'ici à la fin de l'année 2005, une stratégie de qualification de la main-d'œuvre.

Proposition 2

Le gouvernement du Québec propose d'élargir le mandat d'Emploi-Québec pour qu'elle réalise, sur une base régulière, un exercice de connaissance des besoins du marché du travail pour l'ensemble du territoire québécois. L'horizon de cette prévision devrait aller au-delà de celui des perspectives professionnelles pour couvrir une période de cinq à dix ans. Le premier rapport sera disponible en juin 2006.

Proposition 3

Le gouvernement du Québec proposera, en concertation avec ses partenaires, des initiatives et des mesures pour faciliter la planification de la relève dans les entreprises.

Proposition 4

Le gouvernement du Québec élaborera, d'ici à juin 2005, une stratégie pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre que connaîtra, au cours des prochaines années, le secteur de la santé et des services sociaux. Une attention particulière sera portée aux mesures requises pour assurer le renouvellement des personnes qui quitteront leur emploi.

ORIENTATIONS 2

Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec.

Proposition 5

Le gouvernement du Québec proposera, d'ici à décembre 2005, des principes directeurs et une démarche structurée pour mettre à jour, de manière continue, l'ensemble de ses instruments d'intervention touchant le marché du travail.

Proposition 6

Le gouvernement du Québec présentera, d'ici à juin 2005, des propositions de mesures visant à adapter les régimes de retraite en vue de favoriser la retraite progressive.

Proposition 7

Le gouvernement du Québec déposera pour consultation publique, d'ici le printemps 2005, un projet de politique de conciliation travail-famille.

Proposition 8

Le gouvernement du Québec élaborera et mettra en œuvre une stratégie globale visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Proposition 9

Le gouvernement du Québec examinera avec ses partenaires la manière la plus appropriée d'utiliser une partie des fonds consacrés à l'aide sociale pour faciliter, dans un contexte d'emplois rémunérés et réguliers, l'acquisition d'expériences de travail et de compétences permettant aux prestataires de l'aide sociale de s'intégrer de manière durable au marché du travail.

Proposition 10

Le gouvernement du Québec favorisera la réinsertion et le maintien sur le marché du travail des travailleurs âgés et, à cet effet, cherchera à obtenir la participation financière du gouvernement fédéral pour investir davantage en matière de mesures et de services d'emploi auprès de cette clientèle.

Proposition 11

Le gouvernement du Québec, de concert avec les autres provinces et territoires, réitérera ses demandes auprès du gouvernement fédéral pour un accroissement du financement des Ententes de développement du marché du travail provenant du Compte d'assurance-emploi et des autres fonds fédéraux consacrés aux mesures actives, dont la Stratégie emploi jeunesse. Ces discussions viseront également à obtenir une flexibilité accrue dans l'utilisation de ces fonds.

Proposition 12

Le gouvernement du Québec mettra en place un portail gouvernemental pour l'emploi regroupant en un seul lieu virtuel l'information relative à l'emploi provenant de tous les ministères et organismes sous sa responsabilité.

Proposition 13

Le gouvernement du Québec regroupera les offres d'emploi de tous les ministères et organismes sous sa responsabilité dans l'actuel site Placement en ligne administré par Emploi-Québec.

Proposition 14

Le gouvernement du Québec réalisera une étude sur l'évolution de la situation de l'emploi des diplômés de niveau universitaire en examinant les causes de cette évolution et en proposant, au besoin, des mesures pour corriger la situation.

ORIENTATIONS 3

Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Proposition 15

Dans le cadre des consultations prébudgétaires, certaines propositions concernant des mesures favorisant la productivité et l'investissement seront étudiées.

Proposition 16

Le gouvernement préparera une stratégie de développement des PME et de l'entrepreneuriat qui aura comme objectif de soutenir les entrepreneurs dans leurs démarches de démarrage d'entreprise ou d'amélioration de leur compétitivité et de leur productivité.

Proposition 17

Le gouvernement mettra à contribution l'ensemble des ministères et des organismes du gouvernement du Québec, pour qu'ils intègrent des objectifs spécifiques favorisant l'emploi dans leurs politiques sectorielles, leurs orientations et leurs stratégies d'action.

Proposition 18

Le gouvernement proposera, au cours de l'année 2005, un cadre général d'intervention en développement régional précisant les nouvelles orientations et la vision gouvernementale en matière de développement régional qui s'applique à l'ensemble des régions du Québec.

Proposition 19

Le gouvernement propose d'élaborer une stratégie d'intervention en développement des coopératives et des entreprises d'économie sociale.