
5.6 Concertation pour l'emploi

Généralités

Table des matières

Table des matières

CONCERTATION POUR L'EMPLOI - Généralités	3
1.1. Description.....	3
1.2. Objectif général	4
1.3. Entreprises et organismes admissibles.....	5
1.4. Activités admissibles	7
1.5. Frais admissibles.....	8
1.6. Aide financière.....	9
1.7. Durée des ententes.....	9

CONCERTATION POUR L'EMPLOI - Généralités

1.1. Description

Concertation pour l'emploi encourage les différents intervenants concernés par des problématiques du marché du travail à recourir à la concertation, comme moyen privilégié, pour trouver des solutions durables aux problèmes auxquels ils font face, plus particulièrement liés à la gestion des ressources humaines (GRH).

Le Ministère s'associe aux parties concernées en apportant une aide-conseil et une aide financière pour faciliter la mise sur pied et le fonctionnement de différentes activités de concertation d'une part, et la recherche de solutions et leur mise en œuvre, d'autre part. Concertation pour l'emploi offre de recourir aux services d'experts, pour réaliser des interventions visant l'amélioration de la GRH et de l'équilibre du marché du travail.

De plus, c'est dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi que le Ministère met en œuvre la Politique d'intervention sectorielle, une stratégie soutenant des structures partenariales parmi lesquelles on retrouve les comités sectoriels de main-d'œuvre. Ces comités visent à contrer les déséquilibres du marché du travail, entre autres, par le développement des compétences.

La mesure soutient en outre sept comités consultatifs qui éclairent et conseillent le Ministère dans le développement de stratégies liées à des clientèles cibles éloignées du marché du travail.

Concertation pour l'emploi (CPE) est une mesure qui s'inscrit dans la prestation de service, laquelle est soutenue par l'Approche d'intervention aux entreprises.

Les activités de cette mesure sont financées par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) et les dépenses sont entièrement imputées au compte de l'assurance-emploi.

La mesure se divise en dix volets regroupés selon trois catégories, afin de réaliser des interventions avec ou sans l'aide d'un comité de concertation.

Les interventions en entreprises

L'approche d'intervention aux entreprises est la démarche privilégiée par le personnel des services aux entreprises du Ministère pour évaluer la situation de l'entreprise et identifier ses défis au regard de la GRH en tenant compte de la situation du marché du travail. Elle favorise le maintien, la stabilisation et la création de l'emploi par l'amélioration de la GRH au sein de l'entreprise.

1.2. Objectif général

RÉFÉRENCES

Les interventions en entreprises comprennent les volets suivants, chacun traitant d'une problématique particulière :

- Coaching-développement des habiletés de gestion
- Comité d'aide au reclassement et comité d'aide au reclassement à entrées continues
- Soutien au recrutement a) mobilité de la main-d'œuvre et mobilité interprovinciale b) mobilité internationale;
- Soutien à la gestion des ressources humaines;
- Projet de stabilisation de l'emploi a) Prolongation de l'emploi saisonnier b) Partenariat et appariement de la main-d'œuvre;
- Aménagement et réduction du temps de travail

Les interventions en partenariat

Les interventions en partenariat s'effectuent avec différentes entreprises ou organismes considérés essentiellement comme partenaires du Ministère pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Les interventions en partenariat comprennent les volets suivants :

- Table ad hoc de concertation
- Support à l'exécution des mesures actives
- Autres projets de concertation

Les interventions sectorielles

Les interventions sectorielles ont pour objectif de consolider le partenariat sur une base sectorielle, de favoriser la prise en charge par le milieu du développement des secteurs économiques désignés et de développer des stratégies visant à apporter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi :

- Comités sectoriels de main-d'œuvre (29)
- Comités consultatifs (8).

1.2. Objectif général

La mesure *Concertation pour l'emploi* vise à favoriser la prise en charge, par les acteurs concernés, des problématiques auxquelles ils font face en les supportant dans le développement et l'application de stratégies qui permettront :

- de faire face aux changements du marché du travail et de répondre au besoin en main-d'œuvre;
- de satisfaire aux exigences en matière de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines;
- d'agir sur les problématiques liées au développement et à l'accès à l'emploi afin de lever les obstacles à l'insertion, au maintien et à la création d'emplois;

1.2. Objectif général

- d'appuyer et de faciliter l'exécution des mesures actives d'emploi.
- d'accroître la productivité des entreprises

1.3. Entreprises et organismes admissibles

Sont admissibles* :

- les entreprises privées
- les associations de travailleurs
- les associations d'employeurs
- les associations professionnelles
- les organismes à but non lucratif
- les coopératives
- les travailleurs autonomes
- les regroupements d'employeurs**
- les regroupements de travailleuses ou de travailleurs
- les établissements de formation (incluant les commissions scolaires, les centres de formation professionnelle, les cégeps et les universités); ***
- les administrations municipales (villes et MRC) ; ***
- les conseils de bande ***

***** Le réseau de la santé et des services sociaux, les centres de services scolaires, les cégeps, les universités, les administrations municipales et les conseils de bande; sont seulement admissibles aux volets Table ad hoc de concertation et Soutien à l'exécution des mesures actives et peuvent agir à titre d'organismes délégués dans les autres volets de CPE lorsqu'applicable.**

La priorité est cependant accordée à la **petite et moyenne entreprise de 6 à 99 employés.**

Les entreprises et organismes admissibles doivent obligatoirement détenir un *Numéro d'entreprise du Québec* (NEQ).

RÉFÉRENCES

*Sont énumérés ici les employeurs généralement admissibles à – ou exclus de la mesure CPE; les particularités relatives à chacun des volets de la mesure sont précisées dans les chapitres suivants consacrés à chacun des volets.

**Chacune des entreprises ou organismes membres d'un regroupement doit être admissible à la mesure.

*** Sous certaines conditions seulement. (voir la précision ci-dessous).

Description

RÉFÉRENCES

Ne sont pas admissibles :

- les partis ou associations politiques;
- les ministères et organismes du gouvernement du Québec assujettis au chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) et dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec (chapitre F-3.1.111)*; Dans le document ci-joint du Conseil du trésor* (Statut et obligations - Septembre 2012), si la colonne 6 de l'organisme est cochée, celui-ci est inadmissible.
- les ministères et organismes du gouvernement fédéral qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.CCC. ch.22, art. 12 et 13);**
- les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA);
- les organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers le Ministère, sauf ceux qui respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère;
- les requérants qui ont fait défaut de respecter leurs obligations auprès du Ministère, après avoir été dûment mis en demeure en lien avec l'octroi d'une aide financière antérieure;
- les organismes dont les activités portent à controverse et avec lesquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère;
- les organismes dont les activités sont en arrêt en raison d'une grève ou d'un lock-out.
- les entreprises assujetties qui ne respectent pas les obligations relatives au processus de francisation des entreprises de la Charte de la langue française (Chapitre V du titre II).

*https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf

**<http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/psealefp-fra.asp>

1.4. Activités admissibles

Sont généralement admissibles toutes les activités qui visent essentiellement à résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines notamment par la concertation en entreprise, entre les travailleurs et les employeurs.

À noter que les activités qui découlent d'une obligations (ex : loi, règlement, etc.) ne sont pas admissibles à la mesure CPE. Le Ministère ne peut se substituer à une responsabilité d'un employeur en finançant des activités obligatoires en tout ou en partie.

La mise sur pied d'un comité de concertation en entreprise favorise l'adhésion des employeurs et des employés dans une démarche structurée. Cet outil s'avère un socle déterminant le succès des activités en entreprise. À titre d'exemple, la mise sur pied d'un comité de concertation, lors du diagnostic, permet d'inclure les enjeux amenés par ceux qui génèrent la richesse : les travailleurs. Suite à ce diagnostic consensuel, les mandats de consultation ultérieurs peuvent s'orienter vers des plans d'action tangibles. Dans cet esprit, le comité de concertation facilite la réalisation des volets de la mesure concertation pour l'emploi. **Cet outil transversal s'applique non seulement à tous les volets de la mesure, mais également à tous les défis d'entreprises soucieuses de développer ses talents.**

Sont aussi admissibles les activités en partenariat entre le Ministère et des organismes ou entreprises directement interpellés par le marché du travail et la mission du Ministère.

Pour le volet *Partenariat* et pour les activités réalisées avec un organisme délégué, les dépenses liées à la publicité et au développement de matériel promotionnel sont admissibles. Pour toute autre activité, la publicité devra être réservée au budget de fonctionnement. L'achat de commandites est toutefois non-admissible.

Certaines activités liées au développement de compétences peuvent être admissibles dans la mesure Concertation pour l'emploi notamment :

- la formation ponctuelle destinée aux membres d'un comité pour assurer le bon déroulement des travaux;
- le développement des habiletés de gestion selon les balises mentionnées. (réf : Coaching- développement des habiletés de gestion)
- la formation d'appoint de très courte durée pour un travailleur licencié dans le cadre d'un comité d'aide au reclassement (réf : Comité d'aide au reclassement);
- la sensibilisation et le développement de bonnes pratiques en ressources humaines, notamment les sessions Meilleures pratiques d'affaires (réf : Soutien à la gestion des ressources humaines mandat de consultation GRH).

1.5. Frais admissibles

Les frais généraux admissibles dans la mesure Concertation pour l'emploi sont :

- ✓ les honoraires pour services professionnels de consultants retenus par l'entreprise, le mandataire ou l'organisme délégué pour la réalisation d'interventions ayant fait l'objet d'une entente de subvention entre le Ministère et l'entreprise ou l'organisme délégué;
- ✓ les honoraires liés à l'animation d'un comité de concertation par un consultant externe;
- ✓ les frais de déplacement et les frais de séjour des consultants réalisant les mandats prévus à l'entente;
- ✓ les frais de formation ponctuelle ou d'appoint destinés aux membres impliqués dans une activité de concertation (animation de groupes, tenue de réunions, gestion de conflits, etc.);
- ✓ les frais de formation reliés au transfert des connaissances des employés visés par le plan ARTT;
- ✓ le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités;
- ✓ la location ou l'achat d'équipement essentiel à la réalisation des activités*;
- ✓ la location des locaux et les frais afférents;
- ✓ les frais de promotion ou publicité dans le cadre d'une activité réalisée avec un organisme délégué ou dans le cadre du volet intervention en partenariat. Pour toute autre activité, la publicité devrait être réservée au budget de fonctionnement;
- ✓ les taxes (portion non remboursée);
- ✓ les incitatifs financiers versés dans le volet ARTT;
- ✓ le remboursement d'une partie du salaire du travailleur excluant les charges sociales de l'employeur dans « Aide à la mise sur pied d'un Service de ressources humaines » et dans « Projets de stabilisation de l'emploi – Prolongation de l'emploi saisonnier. Les vacances et les congés offerts ou dus par l'employeur, selon les normes du travail, sont des dépenses admissibles;
- ✓ le remboursement d'une partie du salaire du coordonnateur dans « Projet de stabilisation de l'emploi - Partenariat et appariement de la main-d'œuvre ».;
- ✓ Les frais d'administration et de gestion de l'entente, assumés par l'organisme délégué ou le mandataire d'un regroupement d'entreprises, **sont limités à 5 %** des frais admissibles, lorsqu'applicable, et devront être détaillés et justifiés à l'entente. (ex. : matériel, frais bancaires, temps

*Le ministère privilégie la location plutôt que l'achat.

**Le pourcentage de frais de gestion et d'administration doit être négocié entre le responsable de l'entente et l'organisme délégué ou le mandataire du regroupement en fonction du niveau de complexité et de la lourdeur du mandat de gestion et d'administration de l'entente.

investi pour la gestion des budgets, pour l'organisation de réunions, etc.) **

Des précisions sur les frais admissibles dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi sont apportées dans chacun des volets.

1.6. Aide financière

La subvention à l'employeur est établie en fonction de la nature du projet, de la capacité financière de l'employeur, des besoins des employeurs, des besoins des travailleurs s'il y a lieu, des résultats escomptés et des disponibilités budgétaires.

Le niveau d'aide financière du Ministère s'élève à un maximum de 40 % des dépenses admissibles. Ce taux maximal s'applique également lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

Des précisions sur l'aide financière prévue dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi sont apportées dans chacun des volets.

Une bonification de l'aide financière à 65% est actuellement en vigueur, dans certains volets de la mesure CPE, pour les secteurs :

- Travailleurs expérimentés
- Communautaires
- Technologies de l'information (TI)
- Plan d'économie verte (PÉV)

Par ailleurs, une bonification des ententes à 65% est aussi possible dans le volet Soutien à la gestion des ressources humaines et dans le volet Coaching – développement des habilités de gestion pour les projets amenant une augmentation de la productivité dans le cadre d'une démarche de transformation numérique.

Aucun soutien du revenu n'est accordé dans le cadre de la mesure *Concertation pour l'emploi*.

1.7. Durée des ententes

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois (3) ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite.