

**PLAN ÉCONOMIQUE
DU QUÉBEC**

Mars 2018

Emploi

BUDGET 2018-2019

Répondre aux défis du marché du travail

Québec 



NOTE

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée que pour alléger le texte.

Budget 2018-2019

Emploi : répondre aux défis du marché du travail

Dépôt légal – 27 mars 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-80890-9 (Imprimé)

ISBN 978-2-550-80891-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2018

TABLE DES MATIÈRES

Faits saillants	1
1. Maintenir un marché du travail équilibré et performant.....	5
1.1 Un marché du travail qui fonctionne à plein régime	5
1.2 Les défis pour le marché du travail.....	8
1.3 Les priorités d'intervention pour le marché du travail.....	10
2. 810 M\$ pour répondre aux défis du marché du travail.....	13
2.1 Mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre.....	15
2.1.1 Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions	16
2.1.2 Faire la promotion et la valorisation des emplois en demande.....	16
2.2 Disposer d'une main-d'œuvre suffisante	17
2.2.1 Faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail	18
2.2.2 Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi.....	29
2.2.3 Favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs	35
2.3 Assurer une main-d'œuvre compétente	39
2.3.1 Mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail	40
2.3.2 Bonifier le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	44
2.3.3 Développer l'offre de formation continue.....	48
2.3.4 Nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME.....	49
2.4 Adapter les milieux de travail.....	50
2.4.1 Favoriser l'activité physique en milieu de travail	51
ANNEXE : Impact financier des mesures pour répondre aux défis du marché du travail	53

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1	Évolution de l'emploi au Québec	5
GRAPHIQUE 2	Taux de chômage au Québec	6
GRAPHIQUE 3	Taux d'emploi pour les personnes âgées de 15 à 64 ans au Québec.....	6
GRAPHIQUE 4	Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans au Québec et dans le reste du Canada	7

Liste des tableaux

TABLEAU 1	Impact financier des mesures pour répondre aux défis du marché du travail prévues dans le cadre du Plan économique du Québec	1
TABLEAU 2	Sommaire des nouvelles mesures pour répondre aux défis du marché du travail prévues dans le Plan économique du Québec de mars 2018	2
TABLEAU 3	Impact financier des mesures pour répondre aux défis du marché du travail.....	13
TABLEAU 4	Impact financier des mesures pour mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre	15
TABLEAU 5	Impact financier des mesures pour disposer d'une main-d'œuvre suffisante.....	17
TABLEAU 6	Impact financier des mesures pour faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail.....	18
TABLEAU 7	Impact financier des mesures pour favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers.....	22
TABLEAU 8	Impact financier des mesures pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes	26
TABLEAU 9	Impact financier de la bonification du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et du soutien aux personnes expérimentées à la recherche d'emploi	29
TABLEAU 10	Bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience selon leur âge et l'année d'imposition	32
TABLEAU 11	Illustration des bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience selon leur âge – 2018	33
TABLEAU 12	Impact financier des bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience	34
TABLEAU 13	Impact financier des mesures pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs.....	35

TABLEAU 14	Impact financier des mesures pour assurer une main-d'œuvre compétente	39
TABLEAU 15	Impact financier des mesures pour mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail	40
TABLEAU 16	Principaux paramètres du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail – Après le Plan économique du Québec de mars 2018	47
TABLEAU 17	Impact financier des mesures pour développer l'offre de formation continue par ministère	48
TABLEAU 18	Principaux paramètres du crédit d'impôt pour la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME	50
TABLEAU 19	Impact financier de l'initiative pour adapter les milieux de travail	50
TABLEAU 20	Impact financier détaillé des mesures pour répondre aux défis du marché du travail	53

FAITS SAILLANTS

De mai 2014 à février 2018, il s'est créé 222 600 emplois au Québec. L'économie québécoise est en voie d'atteindre la cible de création d'emplois fixée à 250 000 sur cinq ans. Seulement pour l'année 2017, un gain de 90 200 emplois, en moyenne par rapport à 2016, a été enregistré et le taux de chômage au Québec a atteint 6,1 %, soit le plus bas taux observé sur une base annuelle depuis 1976. Ces résultats témoignent des importants gains économiques réalisés au cours de cette période.

Pour les prochaines années, la croissance économique du Québec sera en grande partie tributaire de la capacité du marché du travail à s'adapter aux besoins des travailleurs et des employeurs et à faire face aux défis que sont les changements démographiques et le développement rapide des nouvelles technologies.

À cet égard, le Plan économique du Québec a permis la mise en œuvre de mesures structurantes en faveur de l'emploi qui ont généré des résultats probants. Depuis juin 2014, près de 1,2 milliard de dollars ont été investis afin d'appuyer les travailleurs et les employeurs et d'améliorer la formation.

Afin de poursuivre sur cette voie et d'accompagner la transformation économique et sociale, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit des investissements additionnels de 810 millions de dollars qui s'inscriront dans le cadre de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Ces gestes additionnels portent à près de 2 milliards de dollars les sommes annoncées pour répondre aux défis du marché du travail.

La Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 encadrera les actions du gouvernement en faveur du marché du travail. À cet égard, le gouvernement prend dès maintenant des engagements forts afin d'améliorer ses façons de faire et d'obtenir des résultats tangibles rapidement, et ainsi améliorer la qualité de vie des Québécois.

La Stratégie permettra de poursuivre les actions déjà mises en place et d'instaurer de nouvelles initiatives. Les détails de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 seront annoncés au printemps 2018.

TABLEAU 1

Impact financier des mesures pour répondre aux défis du marché du travail prévues dans le cadre du Plan économique du Québec

(en millions de dollars)

	Total d'ici 2022-2023
Plan pour la relance économique du Québec de juin 2014	-141,1
Plan économique du Québec de mars 2015	-440,7
Plan économique du Québec de mars 2016	-310,5
Plan économique du Québec de mars 2017	-288,8
Sous-total	-1 181,1
Plan économique du Québec de mars 2018	-810,0
TOTAL	-1 991,1

Sommaire des nouvelles mesures pour répondre aux défis du marché du travail prévues dans le Plan économique du Québec de mars 2018

Mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre

- Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions
 - Faire la promotion et la valorisation des emplois en demande
-

Disposer d'une main-d'œuvre suffisante

- Personnes immigrantes
 - Bonifier les programmes de subventions salariales pour les personnes immigrantes
 - Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants et des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique
 - Augmenter l'offre de services en francisation
 - Favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers
 - Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes
 - Travailleurs d'expérience
 - Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience
 - Soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi
 - Intégration et maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs
 - Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail
 - Accompagner les groupements d'entreprises dans leurs démarches d'embauche
 - Bonifier les programmes d'Emploi-Québec
 - Mettre en place un nouveau programme de mentorat et d'activités de réseautage pour les femmes dans les emplois à prédominance masculine
-

Assurer une main-d'œuvre compétente

- Mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail
 - Augmenter la diplomation dans les domaines en demande
 - Bonifier l'appui aux CCTT, notamment pour appliquer l'approche de formation « trial »
 - Accorder plus de souplesse dans l'offre de formation en région
 - Bonifier le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages de la CPMT
 - Bonifier le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail
 - Développer l'offre de formation continue
 - Nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME
-

Adapter les milieux de travail

- Favoriser l'activité physique en milieu de travail
-

Rendez-vous national sur la main-d'œuvre

En février 2017, le gouvernement a tenu le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, qui a rassemblé des représentants de divers milieux du marché du travail. Le Rendez-vous a été l'occasion de faire le point sur la situation relative à la main-d'œuvre.

Le Rendez-vous a permis d'établir les grandes orientations gouvernementales afin de bien préparer la main-d'œuvre actuelle et future pour répondre aux besoins du marché du travail de demain et aux nouvelles réalités économiques liées notamment à l'innovation, aux technologies numériques et à la mondialisation.

- Des pistes d'action ont ainsi été identifiées sur la base des échanges tenus lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, et certaines d'entre elles ont déjà été mises de l'avant dans le cadre du Plan économique du Québec de mars 2017.

Suites du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre

Le Rendez-vous a servi d'introduction au déploiement de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, qui permettra notamment la bonification et la continuité des initiatives mises de l'avant par le gouvernement au cours des dernières années.

- Les orientations et mesures qui seront annoncées dans le cadre de la Stratégie seront notamment issues des constats et pistes d'action soulevés dans le cadre du Rendez-vous.

Les initiatives annoncées dans le cadre du Plan économique du Québec s'inscriront dans la future Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, qui sera dévoilée au printemps 2018 par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1. MAINTENIR UN MARCHÉ DU TRAVAIL ÉQUILIBRÉ ET PERFORMANT

1.1 Un marché du travail qui fonctionne à plein régime

Le marché du travail québécois est, sur une base historique, dans une situation très enviable, ce qui représente un changement considérable par rapport à des périodes où le Québec devait faire face à une sous-utilisation de la main-d'œuvre et à des taux de chômage élevés.

Cela démontre bien la capacité de l'économie québécoise à mobiliser les entreprises et les travailleurs et à tirer profit de ses atouts dans le but d'atteindre une plus grande prospérité.

▣ 222 600 emplois créés depuis mai 2014

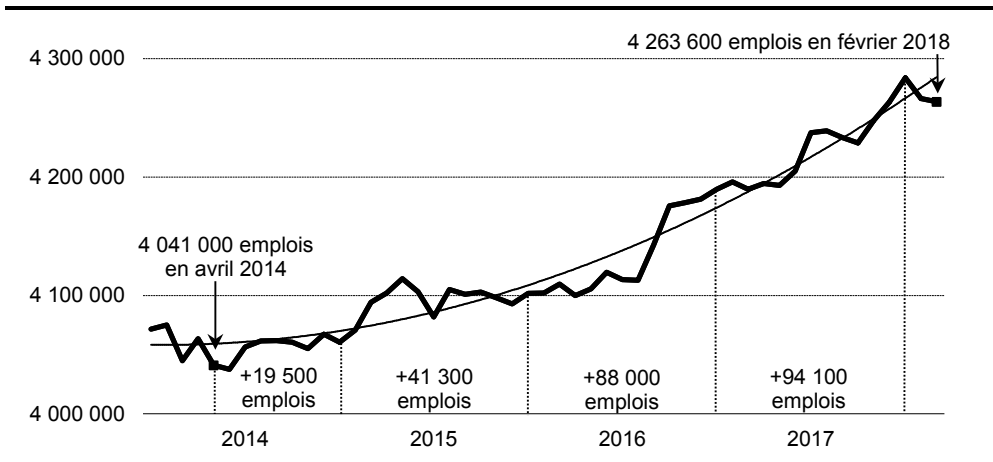
De mai 2014 à février 2018, 222 600 emplois ont été créés au Québec, dont 151 200 nouveaux postes dans le secteur privé.

— De plus, des emplois à temps partiel ont été remplacés par des emplois à temps plein. En effet, au cours de la même période, 240 600 emplois à temps plein ont été créés.

En février 2018, on comptait près de 4,3 millions d'emplois au Québec.

GRAPHIQUE 1

Évolution de l'emploi au Québec (en nombre d'emplois)



Sources : Statistique Canada et ministère des Finances du Québec.

☐ Un taux de chômage historiquement bas

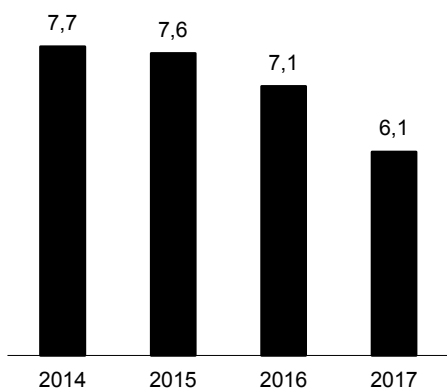
Le taux de chômage des dernières années a connu une diminution majeure pour passer de 7,7 % en 2014 à 6,1 % en 2017.

La vigueur de l'économie québécoise a également fait progresser de façon importante le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans, soit le principal bassin de main-d'œuvre, pour lui faire atteindre un sommet historique de 74,8 % en 2017.

GRAPHIQUE 2

Taux de chômage au Québec

(en pourcentage)

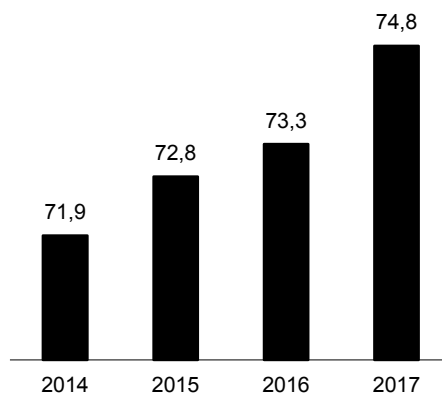


Source : Statistique Canada.

GRAPHIQUE 3

Taux d'emploi pour les personnes âgées de 15 à 64 ans au Québec

(en pourcentage)



Source : Statistique Canada.

2017, une année exceptionnelle pour le marché du travail au Québec

Le renforcement de l'activité économique observé au Québec se reflète dans l'évolution du marché du travail, qui a connu des résultats exceptionnels.

Pour l'année 2017, l'économie du Québec a enregistré un gain de 90 200 emplois en moyenne par rapport à 2016. Parmi ces emplois :

- 65 400 ont été des emplois à temps plein;
- 48 500 correspondent à de nouveaux postes dans le secteur privé.

En 2017, le taux de chômage a atteint 6,1 %, un record annuel depuis le début de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada en 1976.

De plus, en décembre 2017, il a atteint 5,0 % au Québec, un record mensuel historique.

❑ Le Québec champion en participation au marché du travail

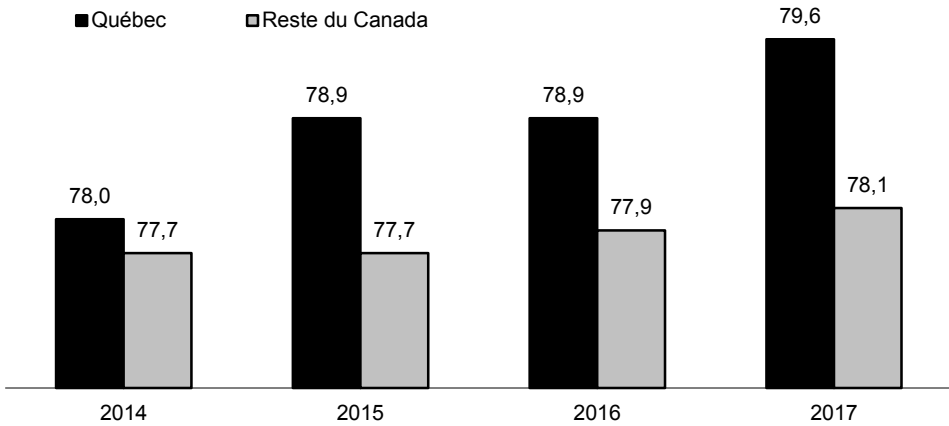
Le taux d'activité, qui considère les personnes détenant un emploi et celles à la recherche d'un travail, a connu une hausse considérable depuis 2014.

À l'égard de la participation au marché du travail, le Québec a su se démarquer en surpassant la moyenne du reste du Canada.

— Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans au Québec a connu une progression au cours des dernières années, passant de 78,0 % en 2014 à 79,6 % en 2017, tandis que ce taux était de 77,7 % et de 78,1 % pour ces deux années dans le reste du Canada.

GRAPHIQUE 4

Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans au Québec et dans le reste du Canada (en pourcentage)



Note : Le taux d'activité correspond à la population active en proportion de la population totale.
Source : Statistique Canada.

1.2 Les défis pour le marché du travail

La croissance de l'économie, conjuguée aux avancées technologiques qui s'accroissent, entraîne des modifications importantes du marché du travail.

Ces changements représentent de belles occasions pour le développement économique du Québec. Cependant, ceux-ci posent des défis en ce qui concerne la disponibilité d'une main-d'œuvre suffisante et compétente afin de combler les besoins des entreprises de toutes les régions.

Par ailleurs, le Québec fait face au phénomène du vieillissement de sa population. C'est pourquoi le gouvernement va accompagner tant les travailleurs que les entreprises dans la transformation de l'économie.

Nouvelles technologies et métiers d'avenir

Le développement rapide des technologies, telles que l'automatisation, les technologies numériques et l'intelligence artificielle, pose des défis pour le recrutement et le développement des compétences de la main-d'œuvre. Ces nouvelles technologies entraînent déjà un changement important du marché du travail.

La vitesse de déploiement de ces technologies est également appelée à s'accroître au cours des prochaines décennies, ce qui a une incidence significative sur les compétences et les qualifications dont auront besoin les travailleurs pour assurer le plein développement de leur potentiel.

Par conséquent, une attention particulière doit être apportée aux emplois pour lesquels la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée constitue un enjeu majeur. De plus, les travailleurs actuels devront pouvoir compter sur des formations adaptées qui pourront les appuyer tout au long de leur carrière.

Changements démographiques

L'impact des changements démographiques sur la population active au Québec, caractérisés notamment par le départ à la retraite d'une partie importante des travailleurs, pose un défi de disponibilité de main-d'œuvre.

Prévenir les difficultés de recrutement constitue une priorité pour que les régions du Québec réalisent leur plein potentiel de développement économique.

À cet effet, la clé du succès réside dans la capacité à mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles, notamment en augmentant le taux de participation au marché du travail des personnes faisant partie de groupes sous-représentés.

De plus, le Québec est caractérisé par une majorité de PME qui ne disposent pas toujours d'une expertise en gestion des ressources humaines. Pour les employeurs, la nouvelle réalité du marché du travail pose des défis importants pour recruter et retenir la main-d'œuvre. Un appui doit donc leur être apporté.

Une croissance économique reposant sur l'amélioration du taux d'emploi et la progression de la productivité

Le Québec fait face à un vieillissement démographique qui aura des conséquences sur l'économie et les finances publiques.

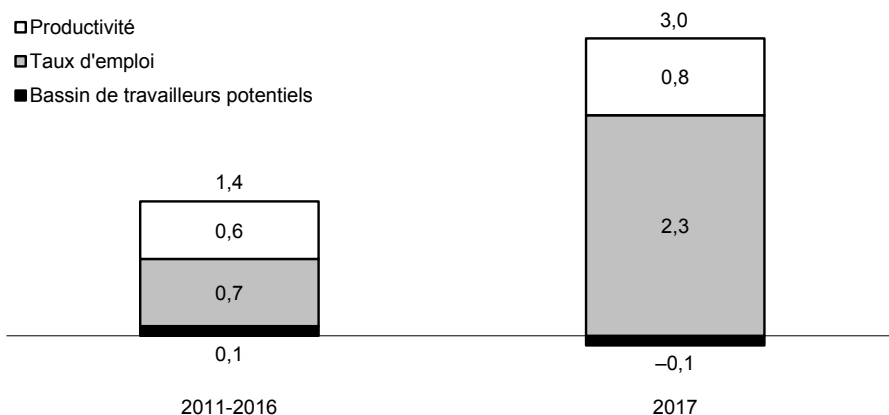
Le vieillissement de la population a fait en sorte que la démographie a cessé de contribuer à la progression du PIB réel.

- Après avoir contribué positivement à la croissance économique de 0,1 point de pourcentage en moyenne annuellement de 2011 à 2016, la diminution du bassin de travailleurs a retranché 0,1 point de pourcentage à la croissance du PIB réel en 2017.

Dans ce contexte, l'amélioration du taux d'emploi et la progression de la productivité, notamment par la formation des travailleurs, seront les facteurs qui soutiendront la croissance économique du Québec au cours des prochaines années.

Contribution des facteurs à la croissance économique du Québec

(variation annuelle moyenne en pourcentage et contribution en points de pourcentage)



Note : Les chiffres du haut indiquent la croissance économique annuelle moyenne en pourcentage.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et ministère des Finances du Québec.

1.3 Les priorités d'intervention pour le marché du travail

La tenue du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre a permis d'établir des actions à prioriser pour disposer d'une main-d'œuvre suffisante et compétente, et de répondre aux défis du marché du travail. En se basant sur les constats et pistes d'action soulevés dans le cadre du Rendez-vous, le Plan économique du Québec propose des interventions qui viseront à :

- mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre, notamment en région;
- favoriser l'intégration d'un plus grand nombre de personnes au marché du travail en misant sur l'immigration et l'augmentation de la participation des personnes plus éloignées du marché du travail;
- miser sur le développement des compétences pour améliorer la productivité du travail ainsi que pour tirer profit des changements technologiques et des procédés de l'avenir;
- disposer de milieux de travail qui favorisent une meilleure qualité de vie.

Une meilleure connaissance des besoins

Afin de bien cibler les actions permettant de relever les défis relatifs au marché du travail, il importe de mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre.

À cet égard, il est essentiel de disposer d'une information complète et à jour pour dégager les constats qui guideront les actions à entreprendre et permettront de s'adapter aux besoins.

Cette information doit par ailleurs être diffusée adéquatement pour que les employeurs soient bien au fait des enjeux et des possibilités et que les travailleurs soient bien orientés, en particulier en ce qui concerne les emplois en demande.

Une plus grande intégration au marché du travail

Les personnes immigrantes représentent un bassin de main-d'œuvre important pour combler les besoins actuels et futurs du marché du travail dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions du Québec.

- Au cours des dernières années, l'immigration totale a été la principale source de croissance de l'emploi.

Les actions qui seront mises en place doivent donc viser l'accélération de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

De plus, la contribution de certains groupes de personnes pourrait être augmentée afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Les besoins de main-d'œuvre se feront sentir dans tous les secteurs et pour tous les types d'emplois.

❑ **La formation et le développement des compétences**

Avec l'évolution du marché du travail, les travailleurs d'aujourd'hui et de demain doivent pouvoir disposer d'outils leur permettant d'être bien formés et de compétences qui répondent aux besoins des employeurs.

— Des programmes de formation adéquats doivent être offerts dans toutes les régions du Québec selon les besoins spécifiques du marché du travail.

Le développement des compétences doit être continu et bien ajusté selon les différents stades de carrière des travailleurs. Les programmes de formation et de développement doivent donc être flexibles et efficaces dans leur application afin de favoriser une plus grande adhésion et un meilleur succès pour les personnes qui y participent.

❑ **Des milieux de travail plus adaptés**

Une bonne qualité de vie au travail contribue à l'épanouissement professionnel et à la performance organisationnelle.

En ce sens, offrir des milieux de travail accueillants et bien adaptés permet une meilleure intégration au marché du travail et une plus grande rétention des personnes en emploi.

De plus, la pratique d'un sport constitue un moyen de prévention qui peut procurer des économies aux employeurs et au système de santé.

2. 810 M\$ POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution récente du marché de l'emploi au Québec est signe de prospérité économique et de création de richesse. Cette situation génère par ailleurs des défis importants à relever pour maintenir une main-d'œuvre suffisante et compétente afin de répondre aux besoins des différents secteurs économiques.

À cet égard, les initiatives mises en place au cours des dernières années ont généré des résultats probants.

Afin d'intensifier les interventions du gouvernement, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit des sommes additionnelles de 810 millions de dollars en faveur de la main-d'œuvre, soit :

- 24 millions de dollars pour mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre;
- 445,5 millions de dollars pour disposer d'une main-d'œuvre suffisante;
- 277,5 millions de dollars pour assurer une main-d'œuvre compétente;
- 63 millions de dollars pour adapter les milieux de travail.

TABLEAU 3

Impact financier des mesures pour répondre aux défis du marché du travail (en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre	—	-4,0	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-24,0
Disposer d'une main-d'œuvre suffisante	-29,9	-70,6	-83,4	-85,6	-87,2	-88,8	-445,5
Assurer une main-d'œuvre compétente	-20,0	-28,6	-46,1	-58,6	-61,5	-62,7	-277,5
Adapter les milieux de travail	—	-3,0	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0	-63,0
TOTAL	-49,9	-106,2	-149,5	-164,2	-168,7	-171,5	-810,0

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

❑ Des engagements en faveur du marché du travail

Le gouvernement prend les moyens pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises en matière d'emploi. À cet effet, trois engagements importants sont retenus, soit :

- mettre en place, dès l'automne 2018, un processus plus agile en matière de révision et de développement de programmes d'études professionnelles et techniques;
 - Ainsi, une fois le besoin de formation bien convenu entre les partenaires, la phase de conception et de production des programmes d'études se déroulera sur une période maximale de 18 mois, permettant ainsi aux établissements d'enseignement d'offrir la formation plus rapidement.
- mettre en place, en 2018, un nouveau système de réception et de traitement des demandes d'immigration dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés;
 - Avec ce nouveau système, la personne déclarera son intérêt à immigrer au Québec. Si sa déclaration d'intérêt satisfait aux critères établis, la personne sera invitée à remplir une demande d'immigration.
 - Ce nouveau système permettra une réduction importante du délai de traitement des demandes dans ce programme. Ainsi, le délai pour l'émission d'un certificat de sélection du Québec sera réduit à six mois pour les dossiers réguliers traités dans le système de déclaration d'intérêt.
- assurer annuellement, à terme, le soutien par Emploi-Québec à plus de 15 000 entreprises et à plus de 150 000 individus dans une démarche d'intégration en emploi.

Ces engagements feront partie des initiatives présentées lors du dévoilement de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, prévu au printemps 2018.

2.1 Mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre

Afin de bien cibler les actions permettant de relever les défis relatifs au marché du travail, il importe de mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre, notamment en région.

À cette fin, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit des mesures totalisant 24 millions de dollars pour :

- améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions;
- faire la promotion et la valorisation des emplois en demande.

TABLEAU 4

Impact financier des mesures pour mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre (en millions de dollars)

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions ⁽¹⁾	—	-3,5	-4,5	-4,5	-4,5	-4,5	-21,5
Faire la promotion et la valorisation des emplois en demande ⁽¹⁾	—	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-2,5
TOTAL	—	-4,0	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-24,0

(1) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

2.1.1 Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions

Le marché du travail au Québec est en constante évolution. Dans le but de mieux adapter les programmes d'appui aux travailleurs et aux employeurs, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 21,5 millions de dollars, notamment pour :

- réaliser une veille sur l'état du marché du travail ainsi que sur les emplois et les compétences du futur;
- réaliser de nouvelles enquêtes afin de cibler rapidement les emplois pour lesquels des difficultés de recrutement émergent;
- augmenter la taille de l'échantillon de l'Enquête sur la population active (EPA) afin de suivre avec plus de précision l'évolution du marché du travail régional et d'agir plus rapidement auprès des différentes clientèles.

Ces initiatives permettront notamment à Emploi-Québec de structurer plus rapidement ses actions en vue d'améliorer l'efficacité du marché du travail, et ce, avec l'ensemble des partenaires.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

2.1.2 Faire la promotion et la valorisation des emplois en demande

Les possibilités de carrière dans les secteurs d'avenir sont souvent mal connues des travailleurs actuels et futurs. Une promotion mieux ciblée et la valorisation de ces emplois sont nécessaires afin de permettre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Afin d'orienter les travailleurs disponibles et les jeunes vers des emplois en demande, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit la mise en ligne du Carrefour de l'emploi et de la formation.

Le Carrefour permettra de rassembler en un seul et même endroit :

- un espace « Emploi » pour les travailleurs et les employeurs, qui fournira notamment de l'information sur les mesures et services d'emploi offerts;
- un nouvel outil d'information sur le marché du travail et sur l'offre de formation, qui permettra d'orienter les jeunes vers les emplois en demande.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

2.2 Disposer d'une main-d'œuvre suffisante

La croissance économique génère de plus en plus de besoins en matière d'emploi. Pour assurer une main-d'œuvre suffisante, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit une somme additionnelle de 445,5 millions de dollars pour des initiatives visant à :

- faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail;
- bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi;
- favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs.

TABLEAU 5

Impact financier des mesures pour disposer d'une main-d'œuvre suffisante (en millions de dollars)

	2017- 2018 ⁽¹⁾	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail	-28,1	-25,4	-32,4	-34,0	-35,0	-36,0	-190,9
Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi	—	-36,6	-39,8	-40,4	-41,0	-41,6	-199,4
Favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs	-1,8	-8,6	-11,2	-11,2	-11,2	-11,2	-55,2
TOTAL	-29,9	-70,6	-83,4	-85,6	-87,2	-88,8	-445,5

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

2.2.1 Faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail

Il est prévu que plus de 1,3 million d'emplois seront à pourvoir d'ici dix ans, dont la majorité à l'extérieur de la région de Montréal. La participation au marché du travail des personnes immigrantes constitue un apport significatif pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit des investissements de 190,9 millions de dollars pour favoriser l'intégration sur le marché du travail des nouveaux arrivants, soit :

- 18,5 millions de dollars pour bonifier les programmes de subventions salariales pour les personnes immigrantes;
- 14 millions de dollars pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants et des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique;
- 50 millions de dollars pour augmenter l'offre de services en francisation;
- 92,1 millions de dollars pour favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers;
- 16,3 millions de dollars pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes, notamment en région.

TABLEAU 6

Impact financier des mesures pour faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail (en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Bonifier les programmes de subventions salariales pour les personnes immigrantes ⁽²⁾	—	-2,5	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0	-18,5
Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants et des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique ⁽³⁾	—	-2,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-14,0
Augmenter l'offre de services en francisation ⁽²⁾	—	-8,0	-9,0	-10,0	-11,0	-12,0	-50,0
Favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers ⁽²⁾	-22,1	-12,0	-14,5	-14,5	-14,5	-14,5	-92,1
Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes ⁽²⁾	-6,0	-0,9	-1,9	-2,5	-2,5	-2,5	-16,3
TOTAL	-28,1	-25,4	-32,4	-34,0	-35,0	-36,0	-190,9

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

(3) Cette mesure sera financée à même l'enveloppe de rémunération du gouvernement.

❑ **Bonifier les programmes de subventions salariales pour les personnes immigrantes**

Le gouvernement dispose de deux programmes de subventions salariales adaptés à la réalité des personnes immigrantes, soit le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et le Programme d'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP).

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 18,5 millions de dollars pour bonifier ces programmes et étendre leur portée afin d'augmenter les bénéfices qu'ils génèrent.

■ **Bonification du programme PRIIME**

Le PRIIME permet aux entreprises qui embauchent des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles de bénéficier d'un soutien financier.

- Les critères du programme prévoient un soutien financier aux entreprises pour l'accueil et l'intégration de travailleurs immigrants en milieu de travail lors de leur première expérience de travail au Québec dans leur domaine de compétence.
- L'aide financière peut également couvrir une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Afin de permettre l'augmentation du taux de participation des entreprises au PRIIME, la valeur maximale des montants remboursables sera augmentée et, pour les entreprises situées dans les régions connaissant un déficit de main-d'œuvre, la durée de l'aide sera prolongée au-delà des trente semaines actuelles.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion collaboreront pour élaborer les paramètres de cette bonification.

■ **Bonification du programme IPOP**

Pour sa part, le programme IPOP vise à faciliter l'obtention, pour une personne immigrante formée à l'étranger, d'un premier emploi dans sa profession en aidant financièrement l'employeur qui l'engage.

- Des modifications seront apportées au programme IPOP, notamment pour rendre admissibles les candidats en démarche d'obtention d'un permis d'exercice et augmenter le taux de subvention admissible au-delà du 50 % actuellement en vigueur.

Pour ces deux programmes, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

❑ Favoriser l'intégration en emploi des nouveaux arrivants et des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique

Afin de favoriser l'intégration en emploi des nouveaux arrivants et des minorités visibles et leur permettre d'acquérir une première expérience de travail au Québec, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 14 millions de dollars pour la mise en œuvre d'un nouveau programme d'intégration dans la fonction publique.

Les personnes admissibles seront notamment celles qui :

- ont obtenu le statut de résident permanent depuis moins de cinq ans;
- font partie des minorités visibles ou ethniques;
- répondent aux conditions d'admissibilité de la classe d'emploi visée;
- ont moins d'un an d'expérience de travail dans leur domaine d'expertise au Canada;
- possèdent une connaissance du français suffisante pour répondre aux exigences de l'emploi.

La mesure d'intégration en emploi permettra l'acquisition d'une expérience de travail considérable pour les participants, pour une période d'un an, dans un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications. Ceux-ci bénéficieront d'un accompagnement tout au long de l'emploi afin de leur permettre de développer leurs compétences.

Au terme de l'emploi, la mesure permettra la participation à un processus de qualification réservé, qui peut mener à un emploi permanent ou occasionnel dans la fonction publique.

❑ **Augmenter l'offre de services en francisation**

L'apprentissage et la compréhension du français sont essentiels à l'intégration et à la rétention des personnes immigrantes, notamment en région. La demande des dernières années pour des services en francisation n'a cessé de croître, autant de la part des personnes immigrantes que des employeurs les embauchant.

Afin de mettre en place une offre qui permet de combler la hausse de la demande pour ces services, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit :

- 40 millions de dollars pour accroître l'offre de services en francisation;
- 10 millions de dollars pour favoriser la francisation en entreprise.

■ **Bonification de l'offre de francisation**

Afin que les personnes immigrantes acquièrent un niveau de connaissance du français qui leur permettra une insertion rapide sur le marché du travail, une bonification de l'offre de services en francisation sera mise en place.

Par ailleurs, l'offre de services pour la clientèle ayant peu de compétences en littératie et en numératie sera également développée.

À cette fin, des crédits additionnels de 8 millions de dollars par année sur cinq ans seront octroyés au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

■ **Permettre davantage la francisation en entreprise**

Les services de francisation en entreprise du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permettent notamment aux employeurs de se voir rembourser l'achat de formations en francisation qu'ils offrent à leurs employés ainsi que les frais de salaires.

Les sommes additionnelles prévues dans le Plan économique du Québec de mars 2018 permettront d'accorder un soutien à davantage d'entreprises afin d'accroître la francisation en milieu de travail.

À cette fin, des crédits additionnels de 1 million de dollars en 2019-2020, de 2 millions de dollars en 2020-2021, de 3 millions de dollars en 2021-2022 et de 4 millions de dollars en 2022-2023 seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

❑ Favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers

La promotion des avantages qu'offre le Québec en ce qui concerne l'emploi et la qualité de vie, autant à l'étranger qu'auprès des personnes immigrantes déjà présentes au Québec, fait partie des outils clés pour favoriser l'attraction et une meilleure rétention des travailleurs et des étudiants étrangers.

Afin de mieux promouvoir ces avantages, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit une somme de 92,1 millions de dollars pour :

- revoir l'approche d'intervention du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion à l'international et en région et soutenir des organismes communautaires;
- favoriser le recrutement, l'attraction et la rétention des travailleurs et des étudiants étrangers dans le cadre de partenariats avec Montréal International et Québec International;
- bonifier l'entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal.

TABLEAU 7

Impact financier des mesures pour favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers (en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Révision de l'approche d'intervention à l'international et en région et soutien aux organismes communautaires ⁽²⁾	—	-12,0	-14,5	-14,5	-14,5	-14,5	-70,0
Partenariats avec Montréal International et Québec International	-10,1	—	—	—	—	—	-10,1
Bonification de l'entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal	-12,0	—	—	—	—	—	-12,0
TOTAL	-22,1	-12,0	-14,5	-14,5	-14,5	-14,5	-92,1

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

■ Révision de l'approche d'intervention à l'international et en région et soutien aux organismes communautaires

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion effectue depuis plusieurs années des activités de promotion à l'étranger afin d'encourager les personnes immigrantes potentielles à choisir le Québec comme destination.

Afin de bonifier son approche d'intervention à l'international, en positionnant avantageusement le Québec par rapport aux autres juridictions, et de mieux faire connaître les possibilités d'emplois en région, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit des investissements de 70 millions de dollars.

Ces investissements permettront de mettre en œuvre des stratégies de prospection, d'attraction et de rétention des candidats dans l'optique d'identifier les personnes dont le profil répond le mieux aux besoins du Québec.

— Ces stratégies seront adaptées aux besoins des entreprises de plusieurs secteurs et régions du Québec et permettront une plus grande attraction et une meilleure rétention de personnes immigrantes dont le profil correspond à ces besoins.

Par ailleurs, le soutien aux organismes de régionalisation sera bonifié afin de leur donner une plus grande capacité d'action pour mettre en relation des personnes immigrantes avec des employeurs en région. Cette initiative permettra de faire connaître aux personnes immigrantes les possibilités d'emplois qu'offrent les régions du Québec afin qu'elles puissent s'y installer de manière durable.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, créera et développera des projets pilotes et des stratégies de recrutement à l'international et de rétention des travailleurs étrangers temporaires.

À cette fin, des crédits additionnels seront versés au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Soutien des organismes communautaires

Les organismes partenaires sont essentiels à la qualité et à l'accessibilité des services offerts à la clientèle immigrante afin d'assurer une intégration réussie.

Au cours des dernières années, plus d'une centaine d'organismes financés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ont contribué à l'intégration de plus de 50 000 personnes immigrantes à la vie collective du Québec.

En matière de francisation, 72 organismes ont contribué à ce que près de 28 000 personnes immigrantes acquièrent les savoirs nécessaires en français.

■ **Partenariats avec Montréal International et Québec International**

L'attraction et la rétention des personnes immigrantes résultent également des efforts des organismes québécois actifs à l'étranger. C'est le cas notamment de Montréal International et de Québec International qui ont, depuis plusieurs années, mis en place des programmes et des initiatives d'attraction et de rétention des personnes immigrantes éprouvés.

Afin de poursuivre les travaux déjà entamés, le gouvernement entend renouveler et bonifier son partenariat avec ces organismes.

Les partenariats avec Montréal International et Québec International permettront notamment l'organisation de nouvelles actions en matière de recrutement, d'attraction, de réseautage et de mentorat. Elles viseront à favoriser l'accroissement du nombre de personnes qui sont sélectionnées pour répondre aux besoins des entreprises.

À cette fin, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un soutien financier de 10,1 millions de dollars pour ces organismes, soit 6,6 millions de dollars à Montréal International et 3,5 millions de dollars à Québec International.

■ **Bonification de l'entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal**

L'entente Réflexe Montréal, signée le 8 décembre 2016 entre le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal, constitue une reconnaissance du rôle unique que la Ville de Montréal joue à titre de métropole, notamment en matière d'immigration.

Grâce à sa capacité d'intervention de proximité, la Ville de Montréal peut contribuer à la pleine participation au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées.

À ce titre, dans le cadre de l'entente Réflexe Montréal, la Ville de Montréal souhaite offrir un service de référence et de suivi pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées s'installant sur son territoire et entreprendre des actions de concertation et de mobilisation pour favoriser une pleine participation, en français, sur le territoire de la métropole.

Pour ce faire, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 12 millions de dollars afin de soutenir la Ville de Montréal dans l'accueil, l'intégration, la francisation ainsi que la pleine participation des personnes immigrantes au développement du Québec.

— Par ailleurs, la Ville de Montréal s'engage à contribuer à hauteur équivalente, portant l'enveloppe totale de ce projet à 24 millions de dollars.

Soutenir le marché du travail par l'immigration des jeunes

Chaque année, le Québec accueille de nombreux immigrants qui détiennent un potentiel et un savoir-faire pouvant être mis à contribution. Pour la période de 2011 à 2016, le nombre total de jeunes de 15 à 29 ans venus s'établir au Québec a augmenté, pour atteindre près de 47 000 jeunes.

- Environ 23 000 de ces nouveaux arrivants étaient des immigrants économiques, c'est-à-dire des individus s'étant distingués par leur capacité à répondre aux besoins du Québec en matière de main-d'œuvre et d'entrepreneuriat.

De jeunes immigrants éduqués qui s'intègrent au marché du travail

En s'établissant au Québec, les jeunes immigrants soutiennent la croissance démographique et stimulent la création de richesse. Ils possèdent un bon niveau d'éducation, ce qui représente un atout à leur intégration au marché du travail. Ainsi, de 2011 à 2016, parmi les nouveaux arrivants âgés de 20 à 29 ans :

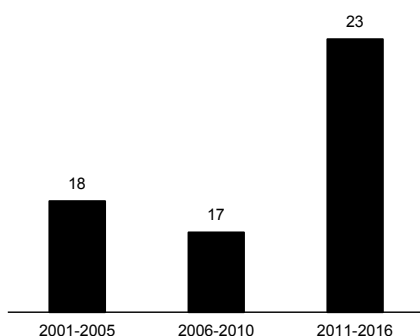
- 42 % détenaient un diplôme de grade universitaire;
- 23 % détenaient un diplôme d'études professionnelles ou collégiales.

Par ailleurs, les jeunes immigrants économiques de 20 à 29 ans ont un taux d'emploi plus faible que la moyenne des jeunes du Québec, mis à part ceux détenant un diplôme universitaire.

- Ainsi, les jeunes immigrants auraient besoin d'un appui supplémentaire afin qu'ils puissent combler les besoins de main-d'œuvre et réaliser leur plein potentiel au sein de la société québécoise.

Nombre d'immigrants économiques de 15 à 29 ans, au Québec

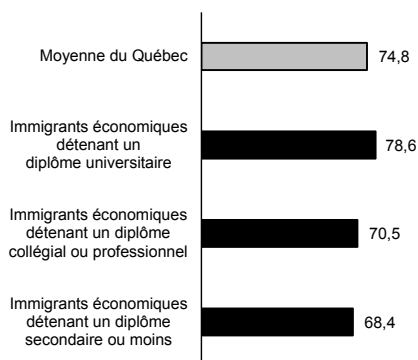
(en milliers d'individus)



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Taux d'emploi des 20 à 29 ans au Québec de 2011 à 2016, selon le statut et le niveau d'éducation

(en pourcentage)



Note : Les immigrants économiques sont les demandeurs principaux de résidence permanente.

Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

❑ Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes

Les entreprises québécoises, notamment celles situées en région, ont fort à gagner de l'apport des personnes immigrantes au marché du travail. En favorisant l'intégration en emploi des personnes immigrantes, le Québec contribue à assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre suffisante.

Ainsi, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 16,3 millions de dollars pour :

- rendre accessibles aux mesures d'emploi les travailleurs étrangers temporaires;
- accélérer la reconnaissance des compétences;
- bonifier le programme Un emploi en sol québécois de la Fédération des chambres de commerce du Québec;
- accorder un appui additionnel au programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et au développement de Interconnexion Laval.

TABLEAU 8

Impact financier des mesures pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes (en millions de dollars)

	2017- 2018 ⁽¹⁾	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Rendre accessibles aux mesures d'emploi les travailleurs étrangers temporaires ⁽²⁾	—	—	-1,0	-1,6	-1,6	-1,6	-5,8
Accélérer la reconnaissance des acquis et des compétences ⁽³⁾	—	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,5
Bonifier le programme Un emploi en sol québécois	-3,0	—	—	—	—	—	-3,0
Financer les programmes Interconnexion ⁽³⁾	-3,0	-0,8	-0,8	-0,8	-0,8	-0,8	-7,0
TOTAL	-6,0	-0,9	-1,9	-2,5	-2,5	-2,5	-16,3

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2019-2020 pour assurer le financement de cette initiative.

(3) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

■ **Rendre accessibles aux mesures d'emploi les travailleurs étrangers temporaires**

Actuellement, les résidents temporaires et leur conjoint ne sont pas admissibles à certaines mesures d'Emploi-Québec, telles que les services d'aide à l'emploi ainsi que certains programmes d'aide financière disponibles aux personnes immigrantes.

— Ces personnes constituent par ailleurs un apport en main-d'œuvre important pour le Québec. Il est important de les retenir à long terme et de leur faciliter l'obtention de la résidence permanente.

Dans ce contexte, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 5,8 millions de dollars pour étendre l'offre de services d'aide à l'emploi et les programmes d'aide financière aux travailleurs étrangers temporaires et à leur conjoint dans le but de favoriser leur intégration au marché du travail.

Pour ce faire, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

■ **Accélérer la reconnaissance des acquis et des compétences**

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est une démarche qui permet à une personne d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences au regard d'un programme d'études, notamment en formation professionnelle ou en formation technique.

— Il s'agit donc d'un levier majeur destiné à accélérer le parcours scolaire, notamment celui des personnes immigrantes, et leur intégration en emploi.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 0,5 million de dollars pour bonifier les mécanismes de reconnaissance des acquis en formation professionnelle. Cette somme permettra d'apporter des améliorations aux initiatives annoncées au Plan économique du Québec de mars 2017 en matière de reconnaissance des acquis et des compétences.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

■ **Bonifier le programme Un emploi en sol québécois**

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) travaille notamment avec les groupes communautaires pour favoriser l'accueil des immigrants en région et avec les organismes de développement économique régional pour déterminer les besoins des entreprises en réalisant des activités de jumelage en région.

— Elle assure également la promotion et la sensibilisation auprès des entreprises en région quant aux bénéfices que peuvent apporter les personnes immigrantes.

En novembre 2017, la FCCQ a lancé l'initiative Un emploi en sol québécois avec pour objectif de favoriser l'accès des personnes immigrantes au Québec à des emplois en région.

— La FCCQ organise des rencontres entre des employeurs en région et des personnes immigrantes arrivées depuis moins de cinq ans. Cette initiative permet de combler une partie des besoins de main-d'œuvre que peuvent présenter certaines régions.

Afin de maintenir ce service dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Estrie, de Lanaudière et de Chaudière-Appalaches, ainsi que pour l'élargir aux régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Capitale-Nationale, des Laurentides, de la Mauricie et de la Montérégie, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 3 millions de dollars. Ces sommes permettront notamment la mise en place d'un outil informatique de gestion des candidatures et des offres d'emplois.

■ **Financer les programmes Interconnexion**

Environ 85 % des personnes immigrantes s'établissent dans la région métropolitaine de Montréal. Pour faciliter leur intégration en emploi, le programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain a pour objectif de mettre directement en contact les entreprises montréalaises ayant des besoins de main-d'œuvre avec des personnes immigrantes en recherche d'emploi.

— Le programme répond autant aux besoins des entreprises qu'à ceux des personnes immigrantes grâce à une formule complète et flexible qui comprend des activités de jumelage.

— À ce jour, plus de 5 000 personnes immigrantes et plus de 1 000 entreprises ont participé au programme.

À cet effet, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 3 millions de dollars pour bonifier le programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain.

De plus, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit le versement, au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, de crédits additionnels de 4 millions de dollars sur cinq ans pour la mise en place du programme Interconnexion Laval.

Le programme permettra à des personnes immigrantes de trouver un premier emploi au Québec dans leur domaine, et ce, tout en comblant les besoins de main-d'œuvre des entreprises de la région de Laval.

2.2.2 Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi

Les travailleurs d'expérience ont, au cours de leur carrière, acquis des connaissances et des savoir-faire uniques qui bénéficient à la croissance des entreprises québécoises et au transfert de connaissances.

— Par ailleurs, les statistiques sur le marché du travail démontrent que les travailleurs d'expérience du Québec ont un plus faible taux d'emploi que les autres provinces.

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier de cette main-d'œuvre d'expérience, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un montant de 199,4 millions de dollars pour le maintien en emploi des travailleurs d'expérience par :

- la bonification supplémentaire du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience afin d'augmenter leur niveau de vie;
- le soutien aux personnes expérimentées à la recherche d'emploi.

TABLEAU 9

Impact financier de la bonification du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et du soutien aux personnes expérimentées à la recherche d'emploi (en millions de dollars)

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience	—	-31,6	-32,3	-32,9	-33,5	-34,1	-164,4
Soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi ⁽¹⁾	—	-5,0	-7,5	-7,5	-7,5	-7,5	-35,0
TOTAL	—	-36,6	-39,8	-40,4	-41,0	-41,6	-199,4

(1) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

□ **Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience**

Le Québec connaît un vieillissement accéléré de sa population, ce qui a pour effet de réduire le bassin de travailleurs. De plus, ce changement démographique est appelé à s'accélérer dans les années à venir. Pour faire face au défi de la rareté de la main-d'œuvre, le gouvernement a posé des actions pour inciter tous les Québécois à participer activement au marché du travail.

Conjuguées à la croissance économique, ces actions ont permis au Québec d'atteindre un taux d'emploi de la population de moins de 60 ans plus élevé que celui observé dans l'ensemble du Canada et d'afficher un taux de chômage inférieur à celui du Canada pour 2017.

Cependant, les statistiques sur le marché du travail démontrent que les travailleurs d'expérience du Québec ont un faible taux d'emploi comparativement aux autres provinces.

- Le taux d'emploi de la population âgée de 60 à 64 ans est de 45,7 % au Québec, alors qu'il est de 51,4 % pour l'ensemble du Canada en 2017.
- Pour la même période, le taux d'emploi de la population âgée de 65 ans ou plus est de 10,3 % au Québec, alors qu'il est de 13,5 % pour l'ensemble du Canada.

Le gouvernement réitère sa volonté d'encourager davantage les travailleurs d'expérience qui veulent demeurer ou retourner sur le marché du travail en bonifiant le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience à compter de 2018. Ainsi, le gouvernement prévoit :

- élargir la portée de l'incitatif au travail aux personnes âgées de 61 ans;
- augmenter de 1 000 \$ le revenu de travail admissible aux fins du calcul du crédit d'impôt pour les travailleurs âgés de 62 ans ou plus.

■ **Élargissement du crédit d'impôt aux travailleurs de 61 ans**

Afin de mieux cibler les personnes les plus susceptibles de prendre leur retraite et de les inciter à reconsidérer leur décision en demeurant encore quelques années sur le marché du travail, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit que l'âge d'admissibilité au crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience passera de 62 à 61 ans à compter de 2018.

- Les revenus de travail admissibles pour un travailleur âgé de 61 ans seront de 3 000 \$.

■ **Bonification des plafonds du revenu de travail admissible de 1 000 \$ pour tous les travailleurs d'expérience**

Les revenus de travail admissibles seront bonifiés de 1 000 \$ à compter de 2018 et atteindront :

- 5 000 \$ pour un travailleur âgé de 62 ans;
- 7 000 \$ pour un travailleur âgé de 63 ans;
- 9 000 \$ pour un travailleur âgé de 64 ans;
- 11 000 \$ pour un travailleur âgé de 65 ans ou plus.

Le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience

Le régime fiscal prévoit un crédit d'impôt non remboursable qui permet de compenser l'impôt à payer sur les premiers dollars de revenu gagné excédant 5 000 \$, jusqu'à concurrence du montant du revenu de travail admissible. Ce plafond varie selon l'âge du travailleur.

- La valeur du crédit d'impôt maximal correspond donc à 15 % du montant du revenu de travail admissible.
- Ce montant maximal est par la suite réduit en fonction du revenu de travail à compter d'un seuil de 34 030 \$, selon un taux de réduction de 5 %.

Il est à noter que les travailleurs âgés de 65 ans ou plus en 2015 sont protégés de la réduction. En effet, ces travailleurs conservent une aide fiscale d'au moins 600 \$.

TABLEAU 10

Bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience selon leur âge et l'année d'imposition

(en dollars)

	Avant le Plan					Après le Plan
	2014	2015	2016	2017	2018	2018 et plus
Revenu de travail admissible						
61 ans	—	—	—	—	—	3 000
62 ans	—	—	—	—	4 000	5 000
63 ans	—	—	—	4 000	6 000	7 000
64 ans	—	—	4 000	6 000	8 000	9 000
65 ans ou plus	3 000	4 000	6 000	8 000	10 000	11 000
Crédit d'impôt maximal⁽¹⁾						
61 ans	—	—	—	—	—	450
62 ans	—	—	—	—	600	750
63 ans	—	—	—	600	900	1 050
64 ans	—	—	602	900	1 200	1 350
65 ans ou plus	451	602	902	1 200	1 500	1 650

(1) Le crédit d'impôt maximal est calculé en appliquant au revenu de travail qui excède 5 000 \$ un taux de 15,04 % pour la période de 2014 à 2016 et un taux de 15 % pour les années 2017 et suivantes.

■ Illustration du gain pour les travailleurs

Les travailleurs nouvellement admissibles, soit ceux âgés de 61 ans, pourront bénéficier d'un nouvel avantage fiscal pouvant atteindre 450 \$ à compter de 2018 puisqu'ils auront droit à un montant de revenu de travail admissible de 3 000 \$ aux fins du crédit d'impôt.

— Par exemple, un travailleur de 61 ans ayant un revenu de travail de 30 000 \$ profitera d'un crédit d'impôt de 450 \$.

Quant aux travailleurs âgés de 62 ans ou plus, leur gain maximal sera de 150 \$ par année grâce à la bonification du revenu de travail admissible de 1 000 \$.

— À titre illustratif, un travailleur de 65 ans ayant un revenu de travail de 30 000 \$ bénéficiera d'un crédit d'impôt de 1 650 \$, ce qui représente un gain de 150 \$.

TABLEAU 11

Illustration des bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience selon leur âge – 2018 (en dollars)

Revenu de travail	Travailleur âgé de 61 ans			Travailleur âgé de 65 ans ou plus		
	Avant le Plan	Après le Plan	Gain	Avant le Plan	Après le Plan	Gain
5 000 ⁽¹⁾	—	—	—	—	—	—
10 000 ⁽¹⁾	—	—	—	—	—	—
20 000	—	318	318	906	906	—
30 000	—	450	450	1 500	1 650	150
40 000	—	152	152	1 202	1 352	150
50 000	—	—	—	702	852	150
75 000	—	—	—	600	600	—

(1) À ce niveau de revenu, le contribuable ne bénéficie pas de l'aide fiscale puisqu'il ne paie pas d'impôt.

La situation détaillée du revenu disponible des travailleurs d'expérience est illustrée dans le fascicule *Revenu disponible : plus d'argent pour chaque Québécois*.

■ Impact financier

Ces bonifications, visant à inciter les travailleurs d'expérience à demeurer sur le marché du travail, permettront à près de 170 000 de ces travailleurs de réduire leur impôt à payer. Au total, ils bénéficieront d'un gain de près de 32 millions de dollars par année.

- Plus du tiers du gain total ira aux travailleurs âgés de 65 ans ou plus.
- Près de 30 000 travailleurs âgés de 61 ans pourront se prévaloir pour la première fois en 2018 du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience.

TABLEAU 12

Impact financier des bonifications du crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience

(en millions de dollars)

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Admissibilité des travailleurs âgés de 61 ans	—	-11,6	-11,7	-11,8	-11,9	-12,0	-59,0
Bonification de 1 000 \$ du revenu de travail admissible pour les travailleurs de 62 ans et plus	—	-20,0	-20,6	-21,1	-21,6	-22,1	-105,4
TOTAL	—	-31,6	-32,3	-32,9	-33,5	-34,1	-164,4

□ Soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi

L'entente entre le Québec et le Canada à propos de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) avait pour objectif la réinsertion des personnes sans emploi âgées de 55 à 64 ans sur le marché du travail, notamment par la préparation de ceux-ci aux possibilités d'emploi existantes et par le rehaussement de leur employabilité.

Cette initiative était financée conjointement par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral. Or, l'entente de l'ICTA avec le gouvernement fédéral a pris fin le 31 mars 2017 et n'a pas été renouvelée.

Devant les résultats positifs générés par l'entente de l'ICTA, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 35 millions de dollars afin d'assurer la continuité de l'initiative de manière à préserver les meilleures pratiques pour soutenir les chercheurs d'emploi expérimentés.

À cet effet, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

2.2.3 Favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs

Le Québec est composé d'une majorité de PME qui n'ont pas toujours d'expertise en gestion des ressources humaines, ce qui peut causer des difficultés importantes relativement au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre. En parallèle, il est nécessaire de mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles en augmentant encore plus les taux d'activité.

Dans ce contexte, pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 55,2 millions de dollars pour :

- favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail;
- accompagner les groupements d'entreprises dans leurs démarches d'embauche;
- bonifier les programmes d'Emploi-Québec;
- mettre en place un nouveau programme de mentorat et des activités de réseautage pour les femmes dans les emplois à prédominance masculine.

TABLEAU 13

Impact financier des mesures pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs (en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail ⁽²⁾	—	-5,0	-6,0	-6,0	-6,0	-6,0	-29,0
Accompagner les groupements d'entreprises dans leurs démarches d'embauche	-1,8	—	—	—	—	—	-1,8
Bonifier les programmes d'Emploi-Québec ⁽²⁾	—	-3,5	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-23,5
Mettre en place un nouveau programme de mentorat et des activités de réseautage pour les femmes dans les emplois à prédominance masculine ⁽²⁾	—	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,9
TOTAL	-1,8	-8,6	-11,2	-11,2	-11,2	-11,2	-55,2

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

❑ Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail

L'intégration des personnes handicapées au marché du travail est un enjeu important, particulièrement en ce qui concerne la disponibilité de main-d'œuvre pour les entreprises.

Toutefois, pour de nombreuses personnes handicapées, la nature et la sévérité de l'incapacité rendent la participation au marché du travail difficile. L'intégration ou le maintien en emploi de ces personnes peut requérir des ajustements qui engendrent certains frais, tels que des ajustements de poste de travail ou de la supervision additionnelle.

Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, Emploi-Québec administre deux programmes permettant aux entreprises d'effectuer les ajustements nécessaires pour embaucher des personnes handicapées :

- le Programme de subvention aux entreprises adaptées, qui s'adresse aux entreprises dont au moins 60 % des effectifs sont des personnes handicapées;
- le Contrat d'intégration au travail, qui s'adresse à la plupart des entreprises publiques ou privées.

Par ailleurs, des travaux sont en cours pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie. Dans l'attente de cette nouvelle stratégie, la stratégie actuelle est prolongée, et des bonifications pour l'aide à l'embauche de personnes handicapées sont prévues.

Afin d'accroître le nombre de participants à ces programmes, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit investir 29 millions de dollars additionnels sur cinq ans.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

Les personnes handicapées pourront donc continuer de bénéficier des mesures destinées à l'ensemble de la main-d'œuvre tout en bénéficiant de mesures qui leur sont destinées. Les entreprises qui embaucheront des personnes handicapées bénéficieront elles aussi de ces mesures, qui les aideront à recruter la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

❑ **Accompagner les groupements d'entreprises dans leurs démarches d'embauche**

Plusieurs PME québécoises n'ont pas les ressources nécessaires pour se doter d'une structure interne de services en ressources humaines à la mesure de leurs besoins.

Ainsi, dans le but d'améliorer la productivité et l'agilité des organisations et d'accompagner les employeurs dans leurs besoins de main-d'œuvre, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) implantera un service d'accompagnement en gestion des ressources humaines à l'échelle provinciale pour les PME.

— Le CPQ offrira aux PME un diagnostic personnalisé de leurs besoins de main-d'œuvre et leur présentera une gamme de services de soutien en lien avec leurs ressources humaines, tant en matière de programmes disponibles que d'expertise.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un montant de 1,8 million de dollars pour le projet du CPQ.

❑ **Bonifier les programmes d'Emploi-Québec**

Les programmes d'Emploi-Québec sont appréciés des employeurs et des travailleurs qui y ont recours. En offrant des services aux entreprises et aux travailleurs, Emploi-Québec contribue à maintenir le marché du travail en équilibre.

Afin de faire profiter des services offerts par Emploi-Québec au plus grand nombre d'employeurs et de travailleurs, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 23,5 millions de dollars pour permettre d'étendre ses services à une clientèle plus large et diversifiée.

Ces sommes serviront notamment à accompagner les employeurs dans leur adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail et à assurer l'intégration et le maintien du plus grand nombre de travailleurs possible.

Par ailleurs, des activités de promotion sur les services offerts par Emploi-Québec seront effectuées afin d'accroître leur utilisation par les entreprises et les travailleurs.

Pour ce faire, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

❑ **Mettre en place un nouveau programme de mentorat et d'activités de réseautage pour les femmes dans les emplois à prédominance masculine**

Le Québec peut compter sur une main-d'œuvre féminine qui enrichit l'ensemble des régions sur les plans économique et social. Par ailleurs, certains domaines d'emplois à prédominance masculine présentent encore aujourd'hui des défis d'accès à ces emplois pour des femmes qualifiées.

Dans le cadre du Plan économique du Québec de mars 2018, 0,9 million de dollars sont prévus afin de mettre en place de nouvelles initiatives qui permettront à davantage de femmes de travailler dans des domaines à prédominance masculine, notamment par :

- l'adaptation et la mise en place d'activités de réseautage et de mentorat;
- la tenue d'activités de sensibilisation auprès d'entreprises de secteurs majoritairement masculins.

À ces fins, des crédits additionnels seront versés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

2.3 Assurer une main-d'œuvre compétente

L'évolution du marché du travail a une incidence significative sur les compétences et les qualifications nécessaires aux besoins des travailleurs. Pour qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel, ceux-ci devront notamment pouvoir compter sur des formations adaptées et flexibles qui pourront les appuyer tout au long de leur carrière.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 277,5 millions de dollars pour assurer une main-d'œuvre compétente, par :

- l'adaptation rapide de l'offre de formation aux besoins du marché du travail;
- la bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail;
- le développement de l'offre de formation continue;
- la mise en place d'un nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME.

TABLEAU 14

Impact financier des mesures pour assurer une main-d'œuvre compétente (en millions de dollars)

	2017- 2018 ⁽¹⁾	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Adaptation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ⁽²⁾	-20,0	-17,5	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-116,3
Bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	—	-1,2	-5,3	-9,3	-10,2	-10,6	-36,6
Développement de l'offre de formation continue ⁽²⁾	—	-7,6	-10,4	-10,4	-10,4	-10,4	-49,2
Nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME	—	-2,3	-10,7	-19,2	-21,2	-22,0	-75,4
TOTAL	-20,0	-28,6	-46,1	-58,6	-61,5	-62,7	-277,5

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

2.3.1 Mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail

Les réalités sectorielles et territoriales du marché du travail québécois appellent à une plus grande souplesse dans l'adaptation des programmes de formation du gouvernement.

De plus, plusieurs employeurs ont des difficultés à recruter de nouveaux candidats. Certaines professions présentent des déséquilibres à long terme entre le nombre d'emplois à pourvoir et le nombre de finissants des programmes d'études donnant accès à ces emplois.

Un meilleur équilibre entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de travail requiert notamment une offre de formation qui permet de répondre aux besoins du marché du travail.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 116,3 millions de dollars pour :

- augmenter la diplomation dans les domaines en demande;
- bonifier l'appui aux centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT), notamment pour appliquer l'approche de formation « trial »;
- accorder plus de souplesse dans l'offre de formation en région;
- bonifier le programme de formations de courte durée privilégiant les stages de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

TABLEAU 15

Impact financier des mesures pour mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail (en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Augmenter la diplomation dans les domaines en demande ⁽²⁾	—	-9,0	-9,5	-9,5	-9,5	-9,5	-47,0
Bonifier l'appui aux CCTT, notamment pour appliquer l'approche de formation « trial »	-20,0	—	—	—	—	—	-20,0
Accorder plus de souplesse dans l'offre de formation en région ⁽²⁾	—	-3,5	-5,2	-5,2	-5,2	-5,2	-24,3
Bonifier le programme de formations de courte durée privilégiant les stages de la CPMT ⁽²⁾	—	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-25,0
TOTAL	-20,0	-17,5	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-116,3

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

❑ **Augmenter la diplomation dans les domaines en demande**

Pour certains domaines en demande, tels que les sciences et génies, l'écart entre le niveau de diplomation des dernières années et les besoins futurs pourrait ne pas permettre de combler la demande de main-d'œuvre des organisations.

Dans ce contexte, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 47 millions de dollars pour augmenter la diplomation dans les domaines en demande.

■ **Favoriser la réussite dans les programmes d'études en demande**

Afin d'attirer les étudiants et d'assurer leur réussite jusqu'à l'obtention de leur diplôme, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 46 millions de dollars afin d'assurer une croissance annuelle de diplômés suffisante, en mettant par exemple l'accent sur la promotion des programmes d'études en demande et sur la mise en place d'incitatifs.

De même, une meilleure offre de passerelles entre les études professionnelles, techniques et universitaires est ainsi nécessaire pour permettre aux étudiants de faciliter leur cheminement académique.

À cette fin, des crédits additionnels de 8 millions de dollars en 2018-2019 et de 9,5 millions de dollars annuellement de 2019-2020 à 2022-2023 seront octroyés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

■ **Les sciences mathématiques appliquées pour appuyer les domaines liés à l'intelligence artificielle au Québec**

Le Québec est un chef de file mondial en intelligence artificielle. Pour permettre aux stratégies de développement économique liées à l'intelligence artificielle d'arriver à leur plein potentiel, il est nécessaire que l'offre de main-d'œuvre qualifiée, notamment en sciences mathématiques, soit adéquate.

Afin de développer cette capacité, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un appui au Centre de recherches mathématiques de l'Université de Montréal, qui collaborera avec le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), afin d'établir une stratégie pour favoriser le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée en mathématiques appliquées pour des domaines de pointe.

À cette fin, des crédits de 1 million de dollars seront octroyés au ministère des Finances en 2018-2019 pour soutenir les travaux. Les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

❑ **Bonifier l'appui aux CCTT, notamment pour appliquer l'approche de formation « trial »**

Les CCTT accompagnent les entreprises et les organismes en matière d'innovation, notamment par le soutien technique, le développement des technologies et la formation.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 20 millions de dollars, notamment pour permettre aux CCTT de mettre en œuvre une nouvelle approche de formation nommée « trial ».

À cet effet, l'approche de formation « trial », développée par les CCTT, permet d'intégrer les étudiants à la fois au marché du travail et au milieu de la recherche en leur offrant l'occasion de côtoyer les entreprises clientes des CCTT.

- En offrant des activités de formation appliquées pour lesquelles les étudiants côtoient directement les centres de recherche, cette formule peut être gagnante autant pour les étudiants que pour l'organisme d'accueil.
- La présence des CCTT dans les régions du Québec assure une accessibilité de cette approche de formation.

Par ailleurs, cette pratique s'inscrit dans le cadre d'une des recommandations proposées par le Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation visant à mettre en place des programmes de formation de niveau collégial en alternance travail-études.

❑ **Accorder plus de souplesse dans l'offre de formation en région**

Globalement, l'offre de formation permet de répondre aux besoins des participants, des travailleurs et des employeurs. Par ailleurs, certains besoins de formation demeurent non comblés dans certaines régions, notamment en raison du faible niveau d'inscription pour permettre le démarrage de cohortes.

Afin d'adapter l'offre de formation aux réalités des régions, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 24,3 millions de dollars pour mettre en place :

- de nouveaux modes de déploiement de l'offre de formation en réponse aux besoins régionaux;
- des mesures visant la mobilité interrégionale des élèves en formation.

De plus, les personnes formées pour exercer des métiers liés à la formation professionnelle et à la formation technique auront la possibilité d'intégrer un emploi en cours de formation le plus rapidement possible.

- À cet effet, le Plan économique du Québec de mars 2015 avait annoncé la mise en place de projets pilotes intégrant un volet de formation en emploi. Depuis l'année scolaire 2015-2016, quatorze programmes d'études techniques ont été adaptés ou sont en cours d'adaptation pour favoriser l'apprentissage en milieu de travail dans le cadre de ces projets. En formation professionnelle, ce sont 26 projets qui sont en cours.
- Le Plan économique du Québec de mars 2018 bonifie cette initiative.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

❑ **Bonifier le programme de formations de courte durée privilégiant les stages de la CPMT**

Le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été lancé en février 2017.

- Ce programme vise à assurer une main-d'œuvre compétente et à répondre aux besoins des entreprises qui vivent des difficultés liées à la formation, en offrant une subvention pour que leurs employés puissent suivre une formation professionnelle ou technique reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- Il permet également d'adapter un programme d'études existant pour qu'il réponde mieux aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs.

À la suite du lancement du programme de formations de courte durée, près d'une vingtaine de projets ont été acceptés. Ces projets permettront à 700 travailleurs de 200 entreprises de suivre une formation leur permettant de décrocher un diplôme reconnu.

Dans ce contexte, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 25 millions de dollars afin de financer davantage de projets en bonifiant le programme de formations de courte durée privilégiant les stages.

Pour ce faire, des crédits additionnels seront octroyés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

2.3.2 Bonifier le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

La réalisation de stages en milieu de travail comporte de nombreux avantages pour l'employeur et pour le stagiaire. En offrant aux employeurs un crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail, le gouvernement a notamment pour objectifs :

- d'encourager les entreprises à contribuer au développement des compétences des stagiaires;
- de faciliter l'intégration des étudiants et des apprentis au marché du travail.

L'aide fiscale permet de soutenir les coûts additionnels engagés par l'entreprise qui accueille un stagiaire. Or, depuis 2006, les taux horaires maximums et les plafonds hebdomadaires des dépenses applicables au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail sont demeurés inchangés.

De plus, l'exode des jeunes vers les grands centres urbains est un phénomène préoccupant pour les régions plus éloignées et pour les entreprises dont la croissance repose sur la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Dans ce contexte, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit une bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail pour :

- hausser les taux horaires maximums et les plafonds hebdomadaires des dépenses afin de considérer l'impact de l'inflation depuis 2006;
- majorer les taux du crédit d'impôt à l'égard :
 - des entreprises qui exercent leurs activités dans les régions ressources éloignées pour encourager les jeunes à y acquérir une expérience de travail dans leur domaine d'études,
 - des personnes autochtones afin d'encourager les entreprises du Québec à faciliter leur intégration en emploi.

Cette bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail s'appliquera à l'égard d'un stage qui commencera après le jour du discours sur le budget 2018-2019.

Cette initiative représentera une aide additionnelle atteignant plus de 10 millions de dollars par année à terme et pourra bénéficier à près de 6 000 entreprises qui accueillent environ 15 000 stagiaires annuellement.

□ Hausse des taux horaires maximums et des plafonds hebdomadaires des dépenses

Les dépenses admissibles au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail sont limitées par :

- le taux horaire maximal du stagiaire;
- le taux horaire maximal du superviseur et un nombre maximal d'heures consacrées à l'encadrement du stagiaire;
- un montant hebdomadaire maximal qui varie en fonction du statut du stagiaire et du programme de formation auquel il est inscrit.

Depuis 2006, ces limites sont demeurées inchangées, alors que l'inflation a été de 16,7 %. De plus, pour la majorité des entreprises ayant bénéficié du crédit d'impôt, il est observé que les salaires hebdomadaires versés à un stagiaire et à son superviseur dépassent le plafond hebdomadaire des dépenses applicables.

Dans ce contexte, une bonification équivalente à l'inflation observée depuis 2006 sera apportée à l'égard des taux horaires maximums et des plafonds hebdomadaires des dépenses. Ainsi :

- le taux horaire maximal du stagiaire passera de 18 \$ à 21 \$;
- le taux horaire maximal du superviseur passera de 30 \$ à 35 \$;
- les différents plafonds hebdomadaires des dépenses applicables seront haussés respectivement de 600 \$ à 700 \$, de 750 \$ à 875 \$ et de 1 050 \$ à 1 225 \$.

Soutenir les entreprises présentes dans les régions ressources éloignées

Une faible proportion des jeunes qui quittent leur région natale pour la poursuite de leurs études y reviennent pour entreprendre leur carrière professionnelle, alors que ceux habitant dans les grands centres urbains sont peu enclins à envisager de s'établir en région pour y travailler.

Afin d'encourager les entreprises des régions ressources éloignées à accueillir davantage de stagiaires et de favoriser la rétention des jeunes, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit augmenter les taux du crédit d'impôt à l'égard des stages réalisés dans ces régions. Ainsi :

- le taux de base passera de 24 % à 32 %;
- le taux majoré sera haussé de 40 % à 50 %.

Cette bonification représentera un incitatif complémentaire au crédit d'impôt pour les nouveaux diplômés travaillant dans une région ressource éloignée, puisqu'elle permettra d'y attirer les jeunes avant l'obtention de leur diplôme.

Améliorer l'accès au marché du travail des personnes autochtones

Les populations autochtones font face à des défis particuliers en matière de main-d'œuvre et de diplomation. Dans ce contexte, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit augmenter les taux du crédit d'impôt à l'égard des stagiaires autochtones. Ainsi :

- le taux de base passera de 24 % à 32 %;
- le taux majoré sera haussé de 40 % à 50 %.

TABLEAU 16

Principaux paramètres du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail – Après le Plan économique du Québec de mars 2018

Employeurs admissibles	– Sociétés et particuliers qui exploitent une entreprise au Québec.
Clientèles admissibles	– Étudiants inscrits à temps plein ou employés (apprentis) qui participent à l'un ou l'autre des programmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▪ programmes de formation professionnelle et technique; ▪ programmes universitaires de 1^{er}, 2^e et 3^e cycles; ▪ programmes visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes ou menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés; ▪ Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
Taux du crédit d'impôt	<p><u>Taux de base</u>⁽¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> – 24 %. – 32 % pour les personnes immigrantes, handicapées, autochtones ou celles effectuant un stage dans une région ressource éloignée⁽²⁾. <p><u>Taux majorés</u>⁽³⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> – 40 %. – 50 % pour les personnes immigrantes, handicapées, autochtones ou celles effectuant un stage dans une région ressource éloignée⁽²⁾. <p>Pour que les taux majorés soient applicables, les dépenses admissibles relatives à un ou plusieurs stagiaires inscrits à un programme de formation admissible, autre que le PAMT, doivent être d'au moins 2 500 \$ dans l'année d'imposition et dans chacune des deux années d'imposition précédentes.</p>
Dépenses admissibles	<ul style="list-style-type: none"> – Dépenses de salaires admissibles, soit : <ul style="list-style-type: none"> ▪ stagiaire ou apprenti (maximum de 21 \$/heure); ▪ superviseur (maximum de 35 \$/heure) pour les heures consacrées à l'encadrement du stagiaire, selon un maximum de 10 ou 20 heures par semaine selon le programme de formation admissible^{(4),(5)}. – Les dépenses admissibles sont limitées par un plafond hebdomadaire, qui est de 700 \$, de 875 \$ ou de 1 225 \$ selon le nombre d'heures maximales de supervision accordées^{(4),(5)}.
Autres modalités	<ul style="list-style-type: none"> – Le programme d'études doit comporter un ou plusieurs stages totalisant au moins 140 heures pendant la durée du programme (aucun minimum pour le PAMT). – Les établissements d'enseignement sont reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou par Emploi-Québec.

(1) Pour les particuliers en affaires, les taux sont de 12 % et de 16 % (personnes immigrantes, handicapées, autochtones ou celles effectuant un stage dans une région ressource éloignée).

(2) Sont comprises les régions administratives du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, les MRC d'Antoine Labelle, de La Vallée-de-la-Gatineau, de Pontiac et de Mékinac ainsi que l'agglomération de La Tuque.

(3) Pour les particuliers en affaires, les taux sont de 20 % et de 25 % (personnes immigrantes, handicapées, autochtones ou celles effectuant un stage dans une région ressource éloignée).

(4) Seuls les programmes visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes ou menant à l'exercice de métiers semi-spécialisés donnent droit au maximum de 20 heures par semaine, étant donné que les étudiants nécessitent une plus grande supervision de la part des employeurs.

(5) Le nombre maximal d'heures de supervision accordées à une personne handicapée est doublé, peu importe le programme de formation admissible.

2.3.3 Développer l'offre de formation continue

Pour intégrer efficacement les avancées technologiques dans plusieurs secteurs d'activité, les compétences des travailleurs doivent constamment être actualisées et bonifiées. À ce titre, la formation continue constitue un élément clé pour le maintien et le développement des compétences des travailleurs ainsi que pour la compétitivité des entreprises québécoises.

Devant la demande croissante pour développer l'offre de formation continue, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un soutien additionnel de 49,2 millions de dollars.

Ces investissements permettront de répondre plus rapidement aux besoins du marché du travail, en augmentant l'accessibilité à la formation continue offerte par les commissions scolaires et les établissements collégiaux.

— Ces formations visent principalement des adultes en situation de reconversion professionnelle, de réorientation ou de perfectionnement et leur permettent d'obtenir une attestation d'études professionnelles (AEP) ou une attestation d'études collégiales (AEC).

De plus, ces sommes permettront le développement de formations visant à répondre à des besoins spécifiques de certains secteurs, dont ceux de la santé, de la culture, du bioalimentaire et de la forêt.

TABLEAU 17

Impact financier des mesures pour développer l'offre de formation continue par ministère (en millions de dollars)

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ⁽¹⁾	—	-3,9	-5,7	-5,7	-5,7	-5,7	-26,7
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ^{(1),(2)}	—	-3,0	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0	-19,0
Ministère de la Culture et des Communications ^{(1),(2)}	—	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7	-0,7	-3,5
TOTAL	—	-7,6	-10,4	-10,4	-10,4	-10,4	-49,2

(1) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

(2) Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

2.3.4 Nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME

Les PME québécoises doivent s'assurer d'une main-d'œuvre qualifiée si elles veulent demeurer concurrentielles. Le marché du travail québécois est en mutation et les entreprises font face à une pénurie de main-d'œuvre. Dans un tel contexte, il est coûteux pour plusieurs PME québécoises de libérer du temps aux employés pour le développement de leurs compétences professionnelles.

Le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit la mise en place d'un crédit d'impôt remboursable aux PME afin qu'elles puissent encourager leurs employés à suivre une formation menant à l'obtention d'un nouveau diplôme. Ce nouveau crédit d'impôt contribuera notamment :

- à assurer une meilleure conciliation travail-études aux employés et à renforcer leur sentiment d'appartenance à l'organisation;
- à assurer une plus grande complémentarité entre les établissements d'enseignement et les besoins des entreprises;
- à favoriser l'innovation et à accroître la compétitivité des PME québécoises, particulièrement dans les secteurs d'activité les plus porteurs.

Environ 6 000 PME bénéficieront de la mise en place du crédit d'impôt. Au total, sur cinq ans, cette mesure représentera un allègement fiscal d'environ 75 millions de dollars.

Encourager le développement et le transfert des compétences de la main-d'œuvre

Un crédit d'impôt d'un taux de 30 % s'appliquera aux salaires versés par les PME à leurs employés pour les heures durant lesquelles ils seront libérés de leurs tâches régulières afin de suivre une formation qualifiante.

Un employé devra être considéré comme travaillant à temps plein, et les heures rémunérées pour lesquelles il sera libéré aux fins de sa formation devront être comprises à l'intérieur de la semaine normale de travail de l'employé.

L'employé devra être inscrit à un programme de formation conduisant à un diplôme, sans pour autant que son obtention soit une condition d'admissibilité au crédit d'impôt, et offert par un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

- L'objectif est de faire en sorte que les compétences acquises puissent être transférables, en plus de contribuer à rehausser le niveau global de qualification de la main-d'œuvre québécoise.

TABLEAU 18

Principaux paramètres du crédit d'impôt pour la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME

Sociétés admissibles	– Sociétés ayant un établissement au Québec et qui y exploitent une entreprise ⁽¹⁾ .
Employés admissibles	– Employés à temps plein ⁽²⁾ et inscrits à une formation menant à un diplôme et offerte par un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
Dépenses admissibles	– Salaire versé à un employé admissible pour la période de temps consacré à suivre une formation admissible durant sa semaine normale de travail ⁽³⁾ .
Plafond annuel	– Nombre d'heures annuelles libérées par employé limité à 520 heures, ce qui représente 25 % d'un horaire annuel de 2 080 heures. – Le salaire de l'employé admissible est limité à un taux horaire de 35 \$.
Taux	– Taux de 30 % pour une masse salariale inférieure ou égale à 5 M\$. – Réduction linéaire du taux jusqu'à 0 % pour une masse salariale supérieure à 5 M\$, mais inférieure à 7 M\$.
Durée	– Dépenses engagées après le jour du discours sur le budget 2018-2019 et avant le 1 ^{er} janvier 2023.

(1) Une société membre d'une société de personnes qui a un établissement au Québec et y exploite une entreprise peut aussi bénéficier de ce crédit d'impôt.

(2) Un horaire à temps plein correspond à un horaire d'au moins 26 heures par semaine prévu pour 40 semaines et plus.

(3) Une semaine normale de travail sera considérée comme ne pouvant excéder 40 heures.

2.4 Adapter les milieux de travail

Une entreprise qui désire accroître son efficacité et stimuler sa productivité doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et motivée.

Pour ce faire, les employeurs doivent offrir une bonne qualité de vie au travail, ce qui permettra d'améliorer le bien-être des employés et d'assurer leur épanouissement professionnel qui se reflétera, par le fait même, sur le climat de travail et la performance organisationnelle.

À cet égard, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit 63 millions de dollars pour adapter les milieux de travail en favorisant la pratique de l'activité physique en milieu de travail.

TABLEAU 19

Impact financier de l'initiative pour adapter les milieux de travail (en millions de dollars)

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Favoriser l'activité physique en milieu de travail ⁽¹⁾	—	–3,0	–15,0	–15,0	–15,0	–15,0	–63,0

(1) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

2.4.1 Favoriser l'activité physique en milieu de travail

L'activité physique joue un rôle important sur le bien-être et la qualité de vie des individus. De plus, la pratique d'un sport constitue un moyen de prévention qui peut procurer des économies aux employeurs et au système de santé.

Par ailleurs, les personnes qui font régulièrement de l'activité physique diminuent leur niveau de stress et améliorent leur efficacité au travail.

Les employeurs doivent saisir les bienfaits de ces effets en encourageant leurs employés à devenir plus actifs. Cette démarche, en plus de contribuer à la santé de leurs employés, permettra à l'entreprise de réaliser des gains de productivité et d'efficacité, notamment en :

- améliorant la qualité de vie au travail et les relations de travail;
- augmentant le sentiment d'appartenance et le dévouement des employés;
- réduisant le taux d'absentéisme;
- facilitant le recrutement et la rétention des employés.

À cet égard, le Bureau de normalisation du Québec offre la certification « Entreprise en santé » (norme BNQ 9700-800), qui vise le maintien et l'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail.

Afin d'encourager les entreprises à mettre en place des mesures ou des pratiques organisationnelles s'inspirant de la norme « Entreprise en santé » et pouvant mener à cette certification, le Plan économique du Québec de mars 2018 prévoit un montant de 63 millions de dollars sur cinq ans pour la création d'un programme d'aide innovant qui vise à favoriser l'activité physique en milieu de travail.

L'aide visera notamment les PME québécoises qui mettent en place, par l'entremise d'une démarche structurée, des initiatives favorisant la santé et le mieux-être de leur personnel et ayant pour objectifs :

- de sensibiliser et d'éduquer les employés sur les bénéfices de l'activité physique;
- d'organiser et de promouvoir des activités physiques sur les lieux de travail ou hors des lieux de travail;
- de créer un environnement physique, social ou organisationnel pour la pratique d'activités physiques.

En vue de l'élaboration du programme, un comité sera mis en place, composé de représentants du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, du ministère de la Santé et des Services sociaux, du ministère des Finances, ainsi que des intervenants et des spécialistes du milieu. Ce comité assurera le suivi du programme et pourra proposer des améliorations à la lumière des constats dégagés.

Les détails du programme seront rendus publics par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

À cette fin, des crédits additionnels seront octroyés au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Pour l'année 2018-2019, les sommes prévues seront pourvues à même le Fonds de suppléance.

ANNEXE : IMPACT FINANCIER DES MESURES POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

TABLEAU 20

Impact financier détaillé des mesures pour répondre aux défis du marché du travail

(en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Mieux connaître les besoins actuels et futurs de main-d'œuvre							
Améliorer la connaissance des besoins de main-d'œuvre dans toutes les régions ⁽²⁾	—	-3,5	-4,5	-4,5	-4,5	-4,5	-21,5
Faire la promotion et la valorisation des emplois en demande ⁽²⁾	—	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-2,5
Sous-total	—	-4,0	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-24,0
Disposer d'une main-d'œuvre suffisante							
Faire participer pleinement les personnes immigrantes au marché du travail							
— Bonifier les programmes de subventions salariales pour les personnes immigrantes ⁽²⁾	—	-2,5	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0	-18,5
— Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants et des minorités visibles ou ethniques dans la fonction publique ⁽³⁾	—	-2,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-14,0
— Augmenter l'offre de services en francisation ⁽²⁾	—	-8,0	-9,0	-10,0	-11,0	-12,0	-50,0
— Favoriser la prospection et le recrutement des travailleurs et des étudiants étrangers							
▪ Révision de l'approche d'intervention à l'international et en région et soutien aux organismes communautaires ⁽²⁾	—	-12,0	-14,5	-14,5	-14,5	-14,5	-70,0
▪ Partenariats avec Montréal International et Québec International	-10,1	—	—	—	—	—	-10,1
▪ Bonification de l'entente Réflexe Montréal avec la Ville de Montréal	-12,0	—	—	—	—	—	-12,0
— Favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes							
▪ Rendre accessibles aux mesures d'emploi les travailleurs étrangers temporaires ⁽⁴⁾	—	—	-1,0	-1,6	-1,6	-1,6	-5,8
▪ Accélérer la reconnaissance des acquis et des compétences ⁽²⁾	—	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,5
▪ Bonifier le programme Un emploi en sol québécois	-3,0	—	—	—	—	—	-3,0
▪ Financer les programmes Interconnexion ⁽²⁾	-3,0	-0,8	-0,8	-0,8	-0,8	-0,8	-7,0
Sous-total	-28,1	-25,4	-32,4	-34,0	-35,0	-36,0	-190,9

TABLEAU 20

**Impact financier détaillé des mesures pour répondre aux défis
du marché du travail (suite)**
(en millions de dollars)

	2017- 2018 ⁽¹⁾	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	Total
Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience et soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi							
– Bonifier le crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience	—	-31,6	-32,3	-32,9	-33,5	-34,1	-164,4
– Soutenir les personnes expérimentées à la recherche d'emploi ⁽²⁾	—	-5,0	-7,5	-7,5	-7,5	-7,5	-35,0
Sous-total	—	-36,6	-39,8	-40,4	-41,0	-41,6	-199,4
Favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleurs							
– Favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail ⁽²⁾	—	-5,0	-6,0	-6,0	-6,0	-6,0	-29,0
– Accompagner les groupements d'entreprises dans leurs démarches d'embauche	-1,8	—	—	—	—	—	-1,8
– Bonifier les programmes d'Emploi-Québec ⁽²⁾	—	-3,5	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-23,5
– Mettre en place un nouveau programme de mentorat et d'activités de réseautage pour les femmes dans les emplois à prédominance masculine ⁽²⁾	—	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,9
Sous-total	-1,8	-8,6	-11,2	-11,2	-11,2	-11,2	-55,2
Sous-total	-29,9	-70,6	-83,4	-85,6	-87,2	-88,8	-445,5

TABLEAU 20

Impact financier détaillé des mesures pour répondre aux défis du marché du travail (suite)
(en millions de dollars)

	2017-2018 ⁽¹⁾	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total
Assurer une main-d'œuvre compétente							
Adaptation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail							
– Augmenter la diplomation dans les domaines en demande ⁽²⁾	—	-9,0	-9,5	-9,5	-9,5	-9,5	-47,0
– Bonifier l'appui aux CCTT, notamment pour appliquer l'approche de formation « trial »	-20,0	—	—	—	—	—	-20,0
– Accorder plus de souplesse dans l'offre de formation en région ⁽²⁾	—	-3,5	-5,2	-5,2	-5,2	-5,2	-24,3
– Bonifier le programme de formations de courte durée privilégiant les stages de la CPMT ⁽²⁾	—	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-5,0	-25,0
Sous-total	-20,0	-17,5	-19,7	-19,7	-19,7	-19,7	-116,3
Bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	—	-1,2	-5,3	-9,3	-10,2	-10,6	-36,6
Développement de l'offre de formation continue ⁽²⁾	—	-7,6	-10,4	-10,4	-10,4	-10,4	-49,2
Nouveau crédit d'impôt pour favoriser la formation qualifiante des travailleurs en emploi dans les PME	—	-2,3	-10,7	-19,2	-21,2	-22,0	-75,4
Sous-total	-20,0	-28,6	-46,1	-58,6	-61,5	-62,7	-277,5
Adapter les milieux de travail							
Favoriser l'activité physique en milieu de travail ⁽²⁾							
	—	-3,0	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0	-63,0
Sous-total	—	-3,0	-15,0	-15,0	-15,0	-15,0	-63,0
TOTAL	-49,9	-106,2	-149,5	-164,2	-168,7	-171,5	-810,0

(1) Les subventions octroyées en 2017-2018 permettent de financer de nouvelles initiatives.

(2) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2018-2019 pour assurer le financement de cette initiative.

(3) Cette mesure sera financée à même l'enveloppe de rémunération du gouvernement.

(4) Des crédits supplémentaires seront octroyés à compter de 2019-2020 pour assurer le financement de cette initiative.

