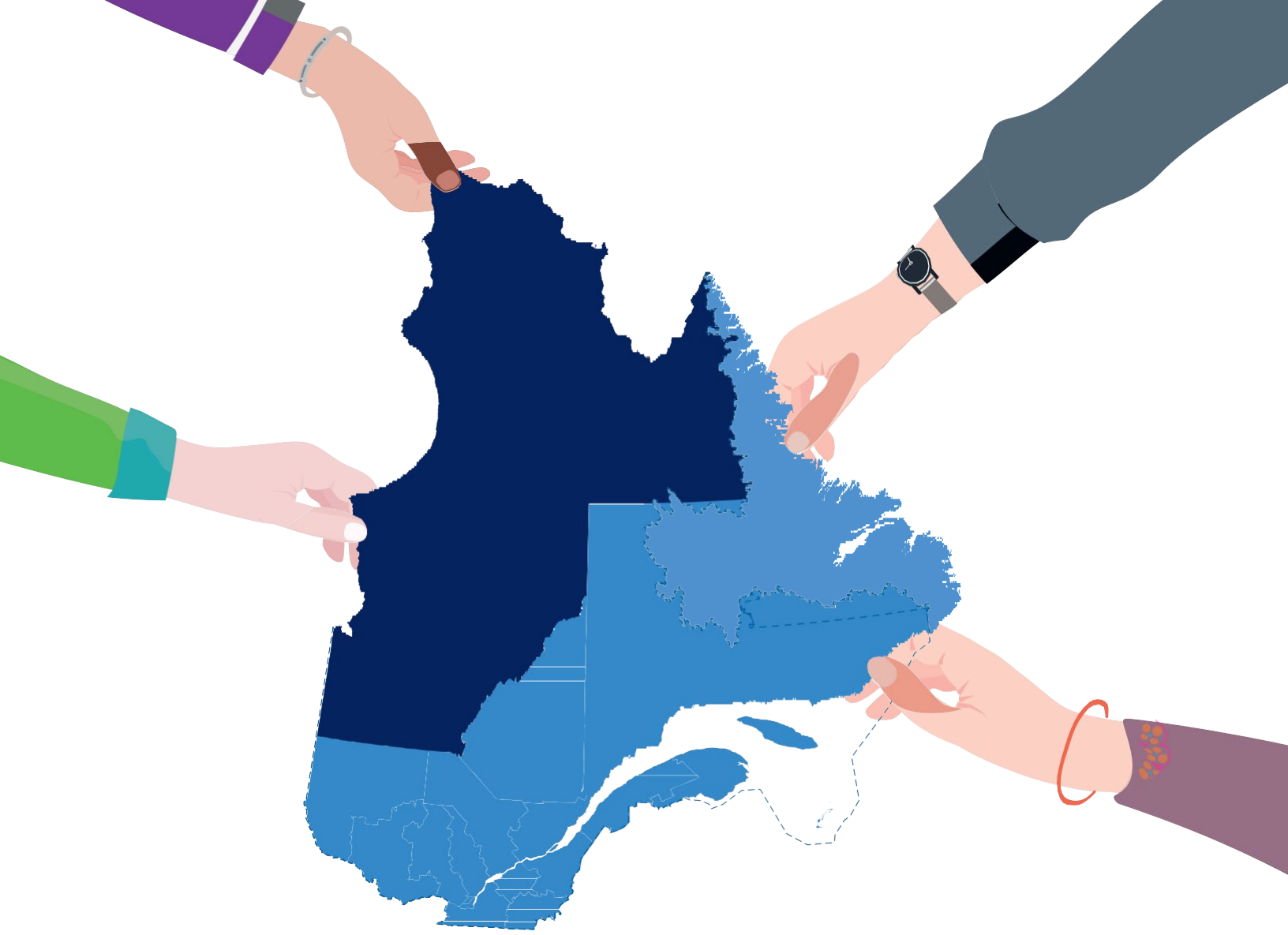


DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

À VOTRE PORTÉE

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC DU NORD-DU-QUÉBEC 2023-2024

Votre gouvernement

Québec

Avis au lecteur

Direction

Renée Claude Baillargeon, directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec

Coordination

Catherine Michaud, conseillère à la planification, reddition de comptes et budgets

Collaboration

Équipe de la Direction générale

Équipe des bureaux de Services Québec

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec
129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Téléphone : 418 748-8622
Télécopieur : 418 748-8683

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse : (à venir)

Adopté le 18 mai 2023 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.

Le Plan d'action régional de Services Québec du Nord-du-Québec peut être consulté sur le site Internet du gouvernement du Québec : https://quebec.ca.

Note au lecteur : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte, les graphiques et les tableaux.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-95113-1

Table des matières

Avis au lecteur 1

Mot de la directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie 3

Présentation de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec 5

L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec 8

Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs 14

Annexes 23

1 Mot de la directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Au nom de l'équipe de Services Québec du Nord-du-Québec et du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Jamésie, nous vous présentons le Plan d'action régional 2023-2024 de Services Québec.

Nous avons l'occasion de démarrer cette année avec une nouvelle planification stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2023-2027. Celle-ci a été élaborée en fonction de la situation du marché du travail à laquelle nous faisons face actuellement. La pénurie de main-d'œuvre touche un très grand nombre de professions et de secteurs d'activité économique au Québec, mais les retombées sont encore plus importantes dans la région du Nord-du-Québec : plusieurs entreprises et organisations peinent à maintenir leurs activités et la situation fait pression sur la productivité régionale. D'ailleurs, les partenaires du marché du travail en Jamésie ainsi que les élus dénoncent depuis quelques années déjà le solde migratoire négatif du territoire et le « manque d'humains »; une condition qui ne manque pas de créer des effets négatifs dans nos organisations, dont la diminution et même la disparition de certains services. Cette situation difficile se produit également au Nunavik et en Eeyou Istchee, malgré un indice de remplacement positif entraîné par le nombre de jeunes en hausse dans les communautés autochtones.

Considérant ce contexte, notre planification régionale propose d'ores et déjà des solutions à la situation du Nord-du-Québec. Les équipes déploieront des efforts constants auprès des employeurs pour leur permettre d'accroître leur niveau de productivité grâce à l'implantation de moyens novateurs. La formation et le développement des compétences des personnes sans emploi ainsi que des travailleurs sont d'ailleurs essentiels autant à une intégration réussie qu'à un maintien durable en emploi, compte tenu des transformations du marché du travail. Les employeurs de la région sont également de plus en plus sensibles en ce qui concerne l'accueil d'une main-d'œuvre diversifiée, issue de l'immigration; nos équipes sont outillées afin d'accompagner ces employeurs lors de l'intégration en emploi durable de cette main-d'œuvre.

Enfin, les activités de nos services publics d'emploi (SPE) viseront principalement à qualifier les clientèles éloignées et à rehausser leur niveau d'employabilité, mais elles serviront également à adapter davantage nos services pour être en mesure de rejoindre et de soutenir les clientèles sous-représentées sur le marché du travail.

C'est en outre avec la force de nos partenariats que nous saurons mettre en œuvre des projets qui nous permettront de traverser de manière adéquate et proactive ces périodes de turbulences. Le Nord-du-Québec offre de grandes opportunités sur le plan de l'emploi et du développement économique et social. La mobilisation de tous les acteurs demeure une priorité de tous les instants afin d'intégrer notre main-d'œuvre au marché du travail de manière durable et d'accroître la performance économique de nos organisations.

Ce Plan d'action régional vous présente donc notre organisation et vous brosse un portrait du marché du travail régional. Notre organisation poursuit son mandat d'assurer l'offre de services publics d'emploi, de services de solidarité sociale ainsi que de services gouvernementaux à l'ensemble de la population du Nord-du-Québec.

En terminant, nous souhaitons reconnaître et féliciter la contribution des équipes de la Direction générale et des bureaux de Services Québec pour leur engagement envers la mission de l'organisation, l'agilité dont ils font preuve et leur inaltérable dévouement envers la clientèle. Merci également aux membres du CRPMT de la Jamésie de leur soutien et de leur participation au développement du marché du travail régional.

Bonne lecture!

Frédéric Verreault
Président du CRPMT de la Jamésie

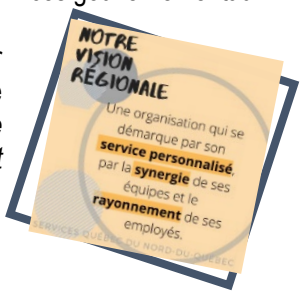
Renée Claude Baillargeon
Directrice générale de Services Québec
du Nord-du-Québec

2 Présentation de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

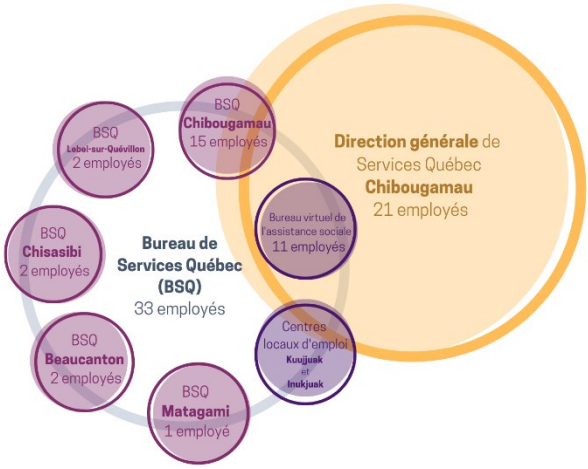
La mission et la vision

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec (DGSQ) prend part à la mission du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le « Ministère ») afin de soutenir la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Elle accompagne ses clientèles, favorise leur autonomie, et enfin, elle déploie des efforts pour offrir un accès simplifié aux services gouvernementaux.

De plus, la Direction générale endosse la vision du Ministère et s'emploie également à aider les gens et à cultiver les talents. En outre, la Direction générale est fière d'avoir développé une vision régionale qu'elle place au cœur de ses activités : être *« une organisation qui se démarque par son service personnalisé, par la synergie de ses équipes et le rayonnement de ses employés ».*



L'organisation



La région compte une Direction générale de Services Québec, cinq bureaux locaux de Services Québec (BSQ), deux bureaux localisés au Nunavik, appelés Centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak, qui sont sous la responsabilité de l'Administration régionale Kativik et un bureau virtuel de l'assistance sociale (BVAS), nouvellement mis en place en 2022-2023.

Au total, la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec est composée de 54 employés.

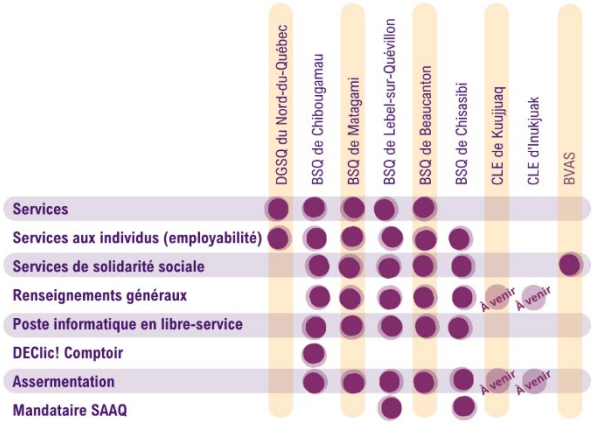
Voir l'organigramme à l'annexe C.

Les services offerts

Les objectifs de notre équipe sont les suivants :

- offrir des services gouvernementaux de proximité, soit un service d'accompagnement dans les démarches administratives effectuées auprès du gouvernement, une aide pour les services offerts en ligne (entre autres, sur Québec.ca) et une assistance élargie pour trouver l'information gouvernementale liée au commissaire à l'assermentation, au Directeur de l'état civil, au Registraire des entreprises du Québec et au Service québécois de changement d'adresse;
- fournir des services de solidarité sociale au bénéfice de toutes les personnes admissibles;
- fournir des services publics d'emploi (SPE) qui permettent de rendre accessible de l'information sur le marché du travail et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;

- soutenir les personnes en mesure d'entreprendre une démarche qui les aidera à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi;
- fournir des services aux entreprises qui désirent améliorer leur productivité en misant sur la formation, le développement des compétences, le recrutement, la mobilisation et la rétention de leur main-d'œuvre ainsi que sur l'amélioration des pratiques de gestion de leurs ressources humaines;
- fournir des services de partenaires dans certains bureaux (SAAQ et DEC[1]).



Les ressources financières

Afin d'offrir les services publics d'emploi, la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes conclues avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget d'intervention 2023-2024 s'élève à 5 454 434 $. La répartition de notre budget régional est présentée à l'annexe : *Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail*. La Direction générale de Services Québec peut également compter sur un budget de transfert pour les versements de l'aide financière prévue par les programmes d'assistance sociale, pour les programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale, ainsi que les transferts pour les projets spécifiques.

Conformément au mode de gestion, les indicateurs de résultats liés aux services d'emploi sont déterminés en fonction du budget accordé et de l'effectif autorisé. Ils sont présentés à l'annexe : *Indicateurs de résultats et cibles.*

L'environnement partenarial

Notre Direction générale et certains de nos bureaux de Services Québec accueillent des partenaires gouvernementaux, favorisant la collaboration entre nos équipes, notamment :

- Investissement Québec (situé à la DGSQ du Nord-du-Québec);
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (situé à la DGSQ du Nord-du-Québec, au BSQ de Chibougamau et au BSQ de Lebel-sur-Quévillon);
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (situé à la DGSQ du Nord-du-Québec).

De plus, la Direction générale est un acteur important au regard du partenariat en région. Nous travaillons avec plusieurs partenaires locaux et régionaux et le succès de nos interventions repose sur leur implication et leur engagement. Voici certains de nos précieux partenaires :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie;
- les organismes spécialisés en employabilité;
- les établissements du réseau d'enseignement pour des projets régionaux de formation adaptés aux besoins des entreprises, et ce, en cohérence avec les besoins du marché du travail;
- l'Administration régionale Baie-James, l'Administration régionale Kativik et le Gouvernement de la Nation Crie.

[1] Société de l'assurance automobile du Québec et Directeur de l'état civil

Les stratégies

En vertu de sa mission, sa vision et de ses valeurs, le Ministère s'est doté de moyens pour soutenir la mise en œuvre d'interventions spécifiques pour certains types de clientèle. Effectivement, les priorités d'action de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec pour l'année 2023-2024 cibleront des groupes qui sont non seulement sous-représentés sur le marché du travail, mais qui peuvent également être plus vulnérables sur le plan de l'emploi. Ainsi, nos équipes s'activeront à mettre en œuvre des initiatives pour soutenir les orientations, notamment celles

- de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024;
- du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023;
- du plan de mise en œuvre des engagements auprès de la main-d'œuvre féminine de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027;
- de l'Opération main-d'œuvre;
- de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.

La région collabore également à la coordination de trois Alliances pour la Solidarité, soit avec l'Administration régionale Baie-James, l'Administration régionale Kativik et le Gouvernement de la Nation Crie. Ces ententes, issues du Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale (PAGIEPS), visent à soutenir la concertation autour d'actions prioritaires en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en région.

3 L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

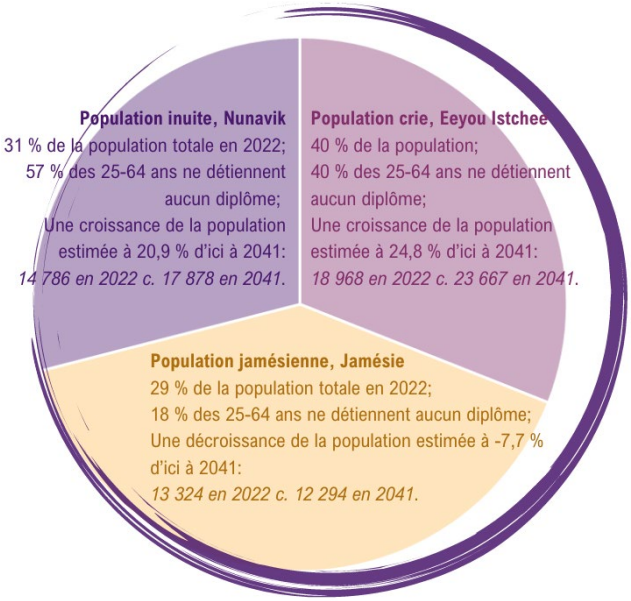
Le marché du travail en transformation

En 2022, l'économie mondiale a été marquée de quelques événements dont les effets se sont fait ressentir à plusieurs niveaux. Les différents indicateurs économiques, c'est-à-dire le produit intérieur brut (PIB), le chômage, l'immobilier, l'inflation et les taux directeurs, ont été affectés non seulement par la pandémie, mais également par la perturbation de la chaîne d'approvisionnement et les pénuries de main-d'œuvre. D'ailleurs, le marché du travail demeurait restreint en 2022, avec un taux de chômage de plus en plus bas et une hausse continue du nombre de postes vacants au Canada et au Québec.

Une région, trois réalités

Trois communautés cohabitent sur le territoire (les communautés jamésienne, crie et inuite) mais leurs réalités politiques, économiques, démographiques et socioéconomiques sont distinctes à bien des égards. En effet, les données actuelles nous démontrent que les populations crie et inuite vivent une croissance démographique d'année en année, alors que la population jamésienne, pour sa part, affiche annuellement un solde migratoire négatif (graphique 3) qui induit une décroissance continue de sa population depuis ces deux dernières décennies.

Graphique 1 : Caractéristiques de la population du Nord-du-Québec, 2022



Comme présenté dans ce graphique, il existe également des différences marquées entre ces trois communautés, notamment au niveau de la scolarisation ainsi que des langues parlées, pour ne nommer que celles-ci. Ces caractéristiques disparates, combinées aux particularités géographiques d'une région aussi vaste et si faiblement peuplée, font en sorte que les individus de la Jamésie, d'Eeyou Istchee et du Nunavik vivent des enjeux bien différents.

Langues en Eeyou Istchee
- 76 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement;
- 0,6 % sont capables de soutenir une conversation en français seulement;
- 19,8 % sont capables de soutenir une conversation en anglais et français;
- 3,6 % ne parlent ni anglais ni français.

Langues au Nunavik
- 62,8 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement;
- 1,3 % sont capables de soutenir une conversation en français seulement;
- 24,8 % sont capables de soutenir une conversation en anglais et français;
- 11,1 % ne parlent ni anglais ni français.

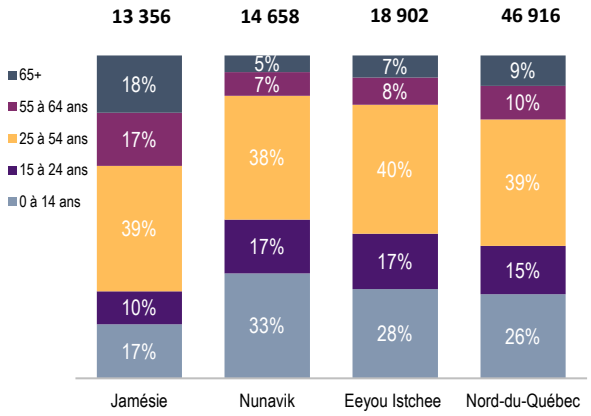
Langues en Jamésie
- 7,8 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement;
- 64,7 % sont capables de soutenir une conversation en français seulement;
- 27,4 % sont capables de soutenir une conversation en anglais et français;
- 0,1 % ne parlent ni anglais ni français.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016 et Institut de la statistique du Québec, mise à jour en juillet 2022, compilation spéciale par la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

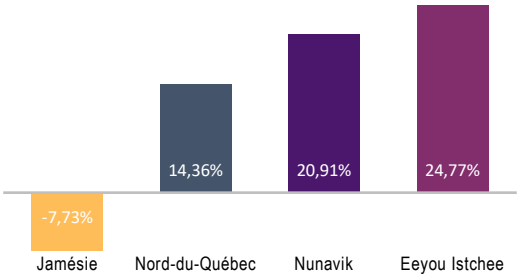
Une population plus jeune chez les Autochtones

La population du Nord-du-Québec est jeune : la plus jeune de la province, avec un âge moyen de 33,3 ans. Cette population, essentiellement influencée par la structure démographique autochtone, demeurera la plus jeune à l'horizon 2041. Cette structure laisse donc présager d'excellentes perspectives quant à la constitution d'un bassin potentiel de main-d'œuvre. De plus, selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec[2], la population du Nord-du-Québec devrait croître de 14,4 % entre 2022 et 2041, croissance démographique essentiellement causée par une forte natalité chez les populations autochtones.

Graphique 2 : Population au Nord-du-Québec, 2022



Graphique 3 : Variation projetée de la population de 15 ans et + au Nord-du-Québec, entre 2022 et 2041



Source : Institut de la statistique du Québec, mise à jour en juillet 2022, compilation spéciale par la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

Un marché du travail qui se heurte à une offre de main-d'œuvre limitée

La quasi-totalité des secteurs est touchée par les difficultés de recrutement au Nord-du-Québec : les secteurs de la santé, du commerce de détail, de la restauration et des services sociaux. C'est pourquoi les employeurs ont recours à des agences de placement de personnel, font appel à des consultants pour faciliter les démarches visant à embaucher de la main-d'œuvre à l'international et embauchent désormais des personnes de plus en plus jeunes. Plusieurs entreprises, notamment dans le secteur de la restauration et celui du commerce au détail, réduisent les heures d'ouverture et le nombre d'employés. Enfin, le manque de logements disponibles ainsi que le manque de places en services de garde influencent les efforts de rétention de la main-d'œuvre et la participation au marché du travail d'une partie de la population.

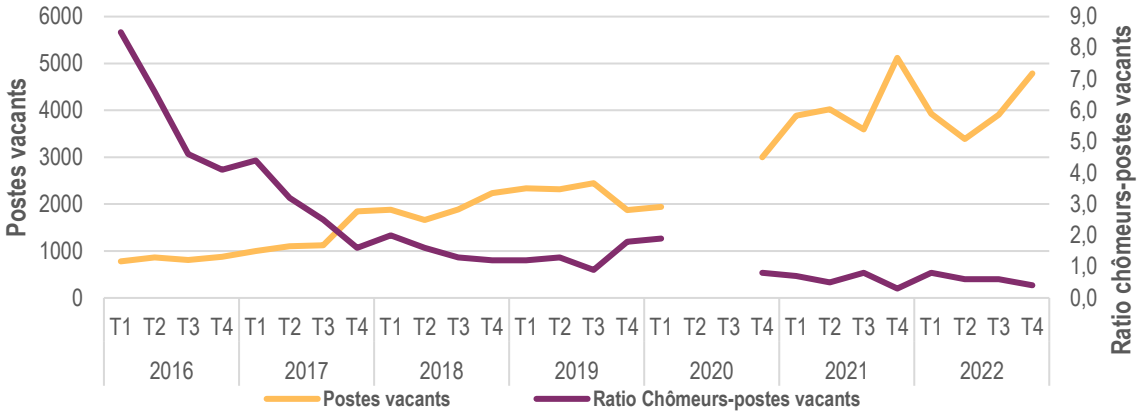
Selon les données désaisonnalisées de l'EPVS[3] pour les régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord :

- le nombre de postes vacants est passé de 3 905 à 4 790[4] à la fin de 2022, soit une hausse de 22,7 %;
- le taux de postes vacants était le plus élevé de la province à la fin de 2022 (6,8 %);
- environ deux postes vacants sur cinq ne requéraient pas de niveau d'études (38,3 %), quatre postes vacants sur cinq étaient à temps plein et la moitié des postes vacants l'étaient depuis plus de 90 jours[5];
- le regroupement des deux régions offrait le deuxième meilleur salaire horaire (25,30 $/heure) au Québec pour leurs postes vacants, après la région de Montréal (26 $/heure)[5].

2. Si la tendance se maintient au niveau de la fécondité, de la mortalité et des migrations.
3. Enquête sur les postes vacants et les salaires : l'EPVS, créée en 2015, permet de suivre l'évolution du nombre de postes vacants au Québec et au Canada.
4. Entre 3Q2022 et 4Q2022.
5. Selon les données non désaisonnalisées de l'EPVS au 4e trimestre 2022.

Selon les estimations du Secteur de l'emploi du Ministère, 83 professions seront en déficit ou en déficit léger à court et moyen termes (2023 et 2026 respectivement) pour le regroupement de régions. Cela signifie que la main-d'œuvre projetée à court et moyen termes sera insuffisante pour répondre aux besoins prévus des employeurs quant à ces professions[6]. Enfin, entre 2022 et 2026, la demande totale de main-d'œuvre prévue s'élève à 10 100, dont 88,1 % seront à pourvoir pour remplacer les départs prévus à la retraite[7].

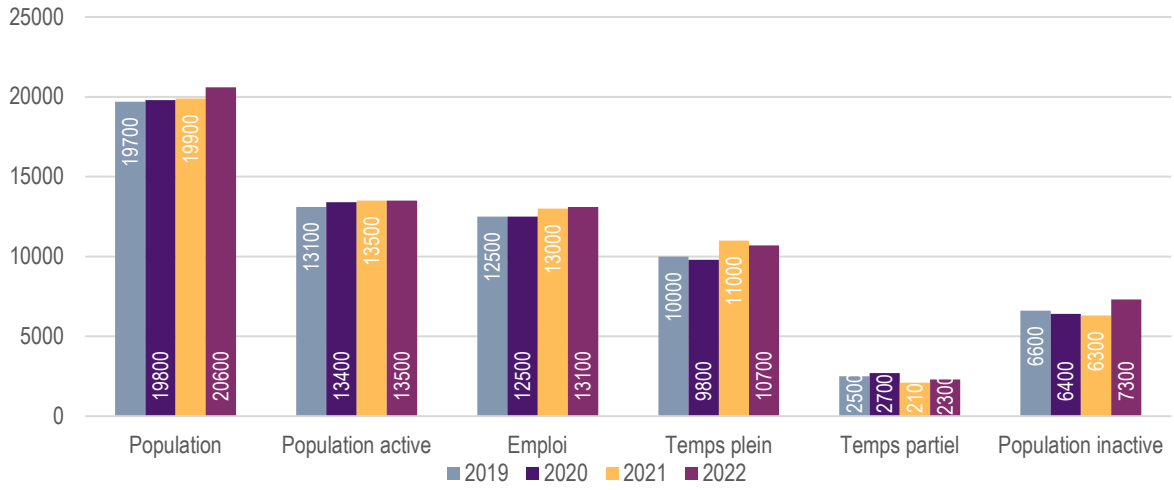
Graphique 4 : Évolution du nombre de postes vacants et ratio des chômeurs par poste vacant, pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, de 2016 à 2022[8]



Sources : Enquête sur les postes vacants et les salaires, Enquête sur la population active, compilation spéciale de la Direction générale de services Québec du Nord-du-Québec. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

Hausse de la population inactive dans un contexte de rareté de main-d'œuvre

Graphique 5 : Indicateurs du marché du travail, région du Nord-du-Québec, 2022



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle, compilation spéciale de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

6. Services Québec du Nord-du-Québec, Perspectives d'emploi 2022-2026 de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec.

7. Retraite Québec, publication statistique RRQ de 2021 (pour les années 2013 à 2021), données au 31 décembre 2021; Retraite Québec, Évaluation actuarielle du Régime des rentes du Québec au 31 décembre 2018 (pour les années 2022 et subséquentes). Compilation de la Direction de l'analyse et du marché du travail (DAIMT), ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Secteur de l'emploi.

8. La collecte des données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires a été suspendue pour les deuxième et troisième trimestres de 2020. Par conséquent, les données pour ces périodes de référence ne sont pas offertes. Les données sont désaisonnalisées.

La population active au Nord-du-Québec[9], qui était en hausse depuis 2015, est demeurée stable entre 2021 et 2022[10] (13 500 personnes). Le nombre de personnes en emploi s'est établi à 13 100 personnes, une augmentation de 0,8 % (100 personnes) par rapport à 2021. Cette hausse demeure toutefois bien inférieure à celle de la moyenne provinciale (+3,0 %).

Dans la région, le nombre d'emplois occupés a augmenté de 4,8 %, comparativement à 2019, année prépandémique. On a aussi constaté que l'emploi est stable chez les femmes de 15 ans et plus tandis qu'il est en hausse chez les hommes (+2,9 %). L'emploi est toutefois en diminution dans toutes les catégories d'âge, sauf dans le groupe des 25-34 ans (+63,2 %). Les groupes les plus touchés par ce recul sont les 35-44 ans (-23,3 %) et les 55-64 ans (-1,1 %).

En 2022, environ 13,0 % des emplois de la région n'exigeaient aucun diplôme. Toutefois, de 2021 à 2022, le nombre d'emplois dans les professions requérant un diplôme d'études secondaires et ceux qui nécessitaient un diplôme d'études collégiales ont augmenté, alors que les emplois exigeant un niveau d'éducation universitaire étaient moins en demande.

En 2022, le taux d'activité s'est établi à 80,5 %, un recul de 4,5 points de pourcentage comparativement à 2021; il s'agissait du taux le plus bas observé pour la région depuis 2016. Le taux d'activité de la région était également plus bas que celui de l'ensemble du Québec, qui s'élevait à 81,0 % en 2022. Le Nord-du-Québec, qui jadis avait le meilleur taux d'activité, se classe désormais à la 10e place parmi les 17 régions administratives. Enfin, en 2022, 34,5 % de la population de plus de 15 ans (soit 7 100 personnes) ne participaient pas au marché du travail. Cette population est en hausse de 700 personnes par rapport à l'année 2021.

Graphique 6 : Taux d'activité et taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans

	2019	2020	2021	2022
Taux d'activité (15-64 ans)	**82,2**	**83,3**	**85,0**	**80,5**
Rang parmi les régions du Québec	*3*	*2*	*1*	*10*
Taux d'emploi (15-64 ans)	**78,3**	**78,2**	**81,7**	**78,0**
Rang parmi les régions du Québec	*4*	*2*	*1*	*6*

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle, compilation spéciale de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

Quant au taux d'emploi, il a pour sa part diminué de 3,7 points de pourcentage, ayant atteint 78,0 % : la région a donc reculé de la 1re place jusqu'à la 6e place en ce qui concerne le taux d'emploi. Bien que le taux d'emploi régional soit supérieur à celui de la province (78,0 % contre 77,5 %), ces indicateurs sont néanmoins inférieurs à leurs niveaux prépandémiques.

Enfin, le taux de chômage associé aux régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec[11] s'est établi à 4,6 % contre 4,3 % pour ce qui est de l'ensemble du Québec, alors qu'il était inférieur à celui-ci depuis 2018.

9. Donnée de l'EPA, incluant la Baie-James et le Nunavik; excluant Eeyou Istchee.

10. Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2022.

11. Le Nord-du-Québec ne dispose pas de données régionales distinctes sur le chômage; celles-ci sont agrégées avec la région de la Côte-Nord.

Le navettage, une réalité préoccupante

Le recours généralisé au *navettage* — le déplacement d'une personne entre son lieu de résidence et son lieu de travail — a littéralement étouffé l'installation en permanence de citoyens désireux de s'implanter dans la région et a profondément influencé le marché du travail régional. Effectivement, 19,9 % des travailleurs ne résident pas sur le territoire et pratiquent le navettage; à titre comparatif, ce taux varie entre 1 et 6 % dans les autres régions ressources de la province[12]. Cette réalité risque de perdurer et même de s'accentuer compte tenu des conditions de télétravail qui ont été mises en place dans plusieurs milieux de travail. Cette situation représente donc un enjeu supplémentaire relativement à l'occupation et à la vitalité du territoire du Nord-du-Québec.

Le nombre de prestataires de l'assistance sociale en augmentation

En décembre 2022, on constatait une augmentation de 7,4 % du nombre d'adultes prestataires du Programme d'assistance sociale[13] (1 027 personnes), comparativement à la même période en 2021. On observait que les prestataires sans contraintes à l'emploi et ceux du Programme objectif emploi comptaient pour 65,0 % du nombre total d'adultes prestataires d'un programme d'assistance sociale. Cette proportion est aussi légèrement en hausse, comparativement à décembre 2021.

De ce nombre, environ 2,1 % ont moins de 20 ans, 74,0 % appartiennent à la tranche d'âge de 20 à 54 ans et 23,8 % à la tranche d'âge des 55 ans et plus. Au total, 427 prestataires ayant répondu à la question sur le niveau de scolarité ont atteint un niveau inférieur au cinquième secondaire.

Un moins grand nombre de prestataires de l'assurance-emploi aptes au travail

Entre les mois de décembre 2021 et 2022, le nombre total de prestataires d'assurance-emploi a baissé de façon continue dans l'ensemble de la région pour s'établir à 550 et le nombre de prestataires est toujours inférieur au niveau prépandémique (décembre 2019). L'analyse par groupe d'âge démontre que

- les 25-34 ans, les 35-44 ans et les 45-54 ans sont en proportions presque égales dans l'ensemble des prestataires (respectivement 23,0 %, 21,4 % et 20,0 %);
- les 15-24 ans forment 13,0 % des prestataires;
- le groupe des 55-64 ans ne représente que 16,9 % des prestataires;
- les 65 ans et plus ne comptent que pour 5,8 % de l'ensemble des prestataires d'assurance-emploi.

Les hommes, qui sont par ailleurs plus nombreux, dans une proportion de 67,8 %, et qui représentent environ 50 % du nombre total de prestataires depuis le mois de juillet 2020, proviennent d'Eeyou Istchee.

Graphique 7 : Nombre de prestataires de l'assurance-emploi au Nord-du-Québec, 2022

	Prestataires		Variation	
	Décembre 2022	Décembre 2021	n	%
Nord-du-Québec	**550**	**1217**	**-667**	**-54,8 %**
Baie-James	260	391	-131	-33,5 %
Kuujjuaq	n/d	59	n/d	n/d
Inukjuak	n/d	61	n/d	n/d
Chisasibi	270	706	-436	-61,8 %

Source : Statistique Canada, données mensuelles des prestataires de l'assurance-emploi. Note : Certaines données ont été remplacées par « n/d » pour protéger la confidentialité des données.

12. Selon le recensement de la population de 2016.
13. Proportion de la population de 0-64 ans qui bénéficie d'un des programmes d'assistance sociale, à savoir le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le Programme objectif emploi.

Des solutions aux considérations régionales

La région est caractérisée par un nombre de postes vacants élevé, un taux d'activité bien en dessous de ce que la région a connu depuis quelques années, un taux d'emploi en baisse, une hausse de la population qui ne participait pas au marché du travail et un taux de chômage plus élevé comparativement au reste du Québec. Bien que la région puisse compter sur un bassin de main-d'œuvre autochtone jeune dans les prochaines années, les enjeux de scolarisation freinent l'entrée de ces bassins de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi sans oublier la langue qui représente un défi de plus pour leur intégration sur le marché du travail jamésien.

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec et ses partenaires ont articulé plusieurs stratégies afin de tendre à un meilleur équilibre du marché du travail ainsi qu'à l'essor économique régional et de contrer les effets du manque d'humains qui stigmate la région.

4 Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux mentionnés précédemment. Elle prend également appui sur les priorités régionales de même que sur la planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de celle de la Commission des partenaires du marché du travail, ainsi que de l'exercice annuel de planification du Secteur de l'emploi. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction générale de Services Québec, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Les priorités régionales de la Direction générale de Services Québec sont les suivantes :

1. préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de son intégration et son maintien en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail ou qui y est sous-représentée;
2. soutenir et accompagner les employeurs dans la recherche de moyens innovants pour qu'ils puissent faire face aux transformations rapides du marché du travail, que ce soit par l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, par la qualification de leurs travailleurs, ou encore par l'amélioration de leur productivité;
3. développer des projets novateurs avec les partenaires du marché du travail afin d'augmenter l'attraction et la rétention d'une nouvelle main-d'œuvre en région;
4. améliorer l'accessibilité et l'appropriation des données régionales du marché du travail afin de collaborer à une démarche concertée répondant aux besoins du marché du travail;
5. optimiser la promotion de l'offre de services de Services Québec de manière adaptée à nos clientèles et à nos partenaires;
6. inclure notre vision régionale dans l'ensemble de nos activités, en concordance avec la vision ministérielle, afin de mobiliser nos employés, d'offrir des services de qualité et de réaliser une prestation agile de nos services.

4.1 Accroître la participation de tous au développement social et économique

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2023-2027 comprend quatre objectifs qui interpellent les directions générales de Services Québec : trois relatifs à l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

En réponse à l'objectif 1.1 de la planification stratégique 2023-2027 visant à améliorer la situation économique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les actions régionales prévues.

Objectif 1.1

Améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale

Axe d'intervention

1. Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à leurs besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet de l'inclusion sociale.

Interventions régionales

- Optimiser nos interventions ayant pour but de fournir un accompagnement soutenu aux nouveaux demandeurs ainsi qu'aux personnes bénéficiant de l'aide financière de dernier recours.
- Transmettre de l'information, notamment sur les prestations spéciales ainsi que sur les différents programmes et mesures du Ministère, à notre clientèle, mais aussi aux partenaires et organismes de la région au moyen d'une équipe mobile.
- Poursuivre le référencement des clientèles de l'aide financière de dernier recours vers un parcours à l'emploi.

Interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Le Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend compte de la Planification stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 1 de la planification stratégique, soit « Accroître la participation de tous au développement social et économique », et il contribue à la réalisation de trois objectifs de cette orientation, soit :

Objectif 1.2
Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi

Objectif 1.3
Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi

Objectif 1.5
Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail

Les enjeux du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi sont les suivants :

Enjeu 1
La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée

Enjeu 2
Des SPE évolutifs et innovants pour une réponse adaptée à un marché du travail en transformation

Enjeu 3
La connaissance et le recours aux SPE pour améliorer les conditions de vie des personnes qui y participent et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs

Enjeu 4
L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi

Voici les axes d'interventions retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2023-2024 des services publics d'emploi :

Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Colliger, analyser et diffuser l'information pertinente sur le marché du travail qui tient compte du phénomène de pénurie de main-d'œuvre ainsi que des transformations numériques et de la transition vers une économie plus verte

Les rapides changements vécus au cours des dernières années ont entraîné une nouvelle méconnaissance du marché du travail. Les acteurs, qui autrefois étaient bien au fait des influences qui composaient le marché du travail, n'ont soudainement que très peu de repères dans ce nouvel environnement. Le rôle des équipes de l'information du marché du travail de Services Québec devient alors primordial, car elles contribuent à car elles contribuent à développer de nouveaux réflexes au sein de nos équipes, mais aussi auprès des partenaires, des employeurs, des organisations et des clientèles. Les constats et les solutions qui pourront être apportés devront être partagés, promus et mis en place de manière concertée.

Axes d'intervention

1. Améliorer la connaissance des retombées sur le marché du travail de la transformation numérique et de la transition vers une économie plus verte.
2. Suivre l'évolution des bassins de clientèles potentielles.

Intervention régionale

- Adapter et promouvoir l'offre de services de l'information sur le marché du travail (IMT) en fonction des nouvelles réalités du marché du travail, du contexte régional et des besoins variés des individus, des entreprises et des partenaires, notamment en révisant l'offre de services actuelle de l'IMT et en développant un outil de promotion.

Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Qualifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs

Avec la métamorphose du marché du travail, les organismes et entreprises de la région ont dû s'adapter rapidement de façon à maintenir un niveau d'activité viable et ces modifications ont quelques fois mis en lumière des contrastes quant aux compétences de leur main-d'œuvre. L'évolution de cet environnement a d'ailleurs encore davantage éloigné certaines clientèles du marché de l'emploi, créant des dissonances importantes avec les compétences requises pour occuper un emploi dans la réalité actuelle et les qualifications de ces clientèles.

Le nombre d'emplois qui n'exigeait aucun diplôme était assez faible dans la région et depuis 2021, les emplois requérant un diplôme de niveau secondaire ou collégial étaient en augmentation. La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec assure que les activités pour qualifier et rehausser les compétences de chercheurs d'emploi ainsi que des travailleurs du Nord-du-Québec seront au cœur de nos activités.

Axe d'intervention

1. Favoriser les interventions du service aux entreprises et du service aux individus de manière à cibler des interventions pour améliorer, de manière durable, les compétences de la main-d'œuvre dans un marché du travail en transformation.

Interventions régionales

- Développer une stratégie afin de soutenir les entreprises des secteurs identifiés dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre, qui vise à s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans certains domaines prioritaires grâce à un ensemble de mesures ciblées.
- Consulter les entreprises afin d'obtenir un portrait sur mesure de leurs besoins en matière d'accompagnement.
- Renforcer la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) auprès des entreprises et des travailleurs de manière à disposer d'un bassin d'employés qualifiés tout en maintenant le niveau de production nécessaire à l'économie régionale.
- Réaliser des actions ayant pour objectif de favoriser la littératie numérique de la main-d'œuvre, en particulier des clientèles éloignées du marché du travail, et ce, afin qu'elles utilisent les outils de performance des organisations.

Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Soutenir les employeurs dans l'évolution de leurs pratiques en matière de gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils les adaptent au contexte de pénurie de main-d'œuvre

L'importante mutation du marché du travail et la vitesse à laquelle elle s'est opérée ont laissé une majorité d'employeurs déconcertés face à cette nouvelle réalité. La plupart d'entre eux sont démunis en ce qui a trait à la gestion de leur main-d'œuvre dans une réalité de pénurie où, en plus de jongler avec les défis de gestion de main-d'œuvre diversifiée, ils doivent aussi se montrer novateurs en matière d'attraction et de rétention durable de la main-d'œuvre. Les enjeux de productivité sont imposants et bien réels et il en va souvent même de la survie de leur organisation.

Axes d'intervention

1. Soutenir les démarches innovantes et souligner les pratiques gagnantes afin de valoriser la prise d'initiative des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, notamment auprès des clientèles sous-représentées.
2. Sensibiliser les employeurs aux besoins et attentes des différents bassins de main-d'œuvre en vue d'adapter leurs stratégies de recrutement et de fidélisation de leur personnel.

Interventions régionales

- Préparer le projet Rendez-vous des employeurs et le Prix RH en apportant une attention particulière à la gestion de la diversité et à l'inclusion des clientèles sous-représentées.
- Élaborer des outils pour faire connaître aux employeurs les profils et les attentes des différents bassins de main-d'œuvre.

Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Rejoindre des bassins de clientèles sous-représentés sur le marché du travail et adapter les services pour répondre à leurs besoins particuliers

Certains groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail et il importe donc de favoriser leur participation au marché du travail, notamment par le biais du soutien au développement des compétences de base et au rehaussement des compétences en numératie et en littératie.

Axes d'intervention

1. Affiner notre connaissance des enjeux et des besoins associés aux bassins de clientèles sous-représentées sur le marché du travail, et notamment ceux des clientèles prioritaires.
2. Collaborer avec les partenaires et organisations communautaires œuvrant auprès des mêmes bassins de main-d'œuvre afin de concerter nos efforts pour rejoindre ces clientèles et les soutenir dans leur parcours.

Interventions régionales

- Favoriser la synergie des équipes de la Direction générale et des bureaux de Services Québec afin de développer une approche concertée de promotion et de bonification des services, notamment en bonifiant les processus d'échange d'information.
- Améliorer la cohérence des services en consultant nos partenaires, en vue de développer des outils plus adaptés aux réalités des clientèles.

Orientation 5 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Prioriser les interventions dont la portée est durable

Services Québec met à disposition des programmes et mesures favorisant l'intégration et le maintien durable en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Le recours aux mesures ayant un effet structurant sur l'insertion en emploi semble réellement favorable pour les chercheurs d'emploi de la région. En outre, le partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité en vue d'accompagner les personnes ayant intégré un emploi semble également être garant d'un résultat durable. Dans le contexte actuel du marché du travail, ces mesures ont donc tout avantage à être valorisées, tant auprès des individus que des employeurs.

Axes d'intervention

1. Encourager la persévérance des clientèles dans nos services publics d'emploi en adaptant l'approche d'intervention à leur réalité.
2. Développer la collaboration des organismes spécialisés en employabilité dans le cheminement des participants aux mesures d'accompagnement en emploi durable de la clientèle.
3. Effectuer une intervention innovante et adaptée aux besoins diversifiés des clientèles, dont celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et des prestataires de l'assistance sociale.

Interventions régionales

- Compte tenu de ses avantages réels, poursuivre la mise en œuvre de la mesure Maintien en emploi, à la suite de l'année pilote 2022-2023.
- Élargir le recours à l'information sur le marché du travail lors des processus de préparation des ententes de services, des rencontres avec les organismes spécialisés en employabilité et lors des approches avec les employeurs.

Orientation 6 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

Mobiliser les partenaires du marché du travail pour faire face aux défis d'un marché du travail en transformation

La réussite de la mission de notre organisation est en grande partie attribuable à la contribution active des membres du CRPMT, de nos employés et de nos organismes spécialisés en employabilité. Par la diffusion et la promotion de l'information sur le marché du travail et par la promotion de nos mesures et services, nous continuerons d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins de notre clientèle en région.

Axes d'intervention

1. Poursuivre la collaboration avec les instances de partenariat, dont le CRPMT, avec les autres ministères et les acteurs impliqués dans la prestation des SPE.
2. Partager mutuellement de l'information avec les acteurs du marché du travail afin d'offrir des SPE adaptés à un environnement changeant.

Interventions régionales

- Dans un souci de mobilisation des acteurs clés du marché du travail, réaliser un lac-à-l'épaule avec les membres du CRPMT.
- Afin de permettre l'obtention et l'appropriation de données régionales et de mieux comprendre les enjeux du marché du travail régional, nous collaborerons à la mise en place d'un observatoire sur les données économiques.

4.2 Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement personnel

L'orientation 2 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel », vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisante. À ce titre, voici les interventions régionales retenues.

Objectif 2.1
Agir ensemble pour une expérience employé mobilisante

La place de l'expérience employé prend tout son sens dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre en région éloignée et c'est une idée bien implantée pour notre Direction générale. Effectivement, au cours des dernières années, nos équipes se sont mobilisées autour d'une vision régionale, que nous intégrons dans nos valeurs et nos actions. La Direction générale comprend depuis fort longtemps qu'une expérience employé positive permet le développement professionnel et personnel des équipes et mobilise davantage ses employés autour d'objectifs communs, permettant la création d'une synergie et améliorant la performance des équipes.

Axe d'intervention

1. Placer la vision régionale au centre des actions : *être une organisation qui se démarque par son service personnalisé, par la synergie de ses équipes et le rayonnement de ses employés*.

Intervention régionale

- Lors d'une activité de concertation d'équipe, la Direction générale s'est dotée d'un plan d'activités qui seront réalisées avec les équipes en 2023-2024. Ce plan comprend plusieurs activités ayant toutes pour objectif de développer la mobilisation des équipes : le Déjeuner de la rentrée; l'activité « J'ai un signet pour toi »; le « Défi des passagers »; les « Journées annuelles de la Vision », pour ne nommer que celles-ci.

Objectif 2.2
Cultiver notre expertise et notre potentiel

Naturellement, le développement des compétences des employés est fortement encouragé et soutenu par notre organisation. Dans le contexte du marché du travail régional actuel et compte tenu des modifications apportées aux politiques d'embauche des fonctionnaires provinciaux, la Direction générale incite son personnel à acquérir des connaissances et des habiletés.

Axe d'intervention

1. Encourager le développement professionnel de l'ensemble du personnel en favorisant la formation continue en lien avec leurs besoins et leurs aspirations.

Intervention régionale

- En 2023-2024, plusieurs employés suivront diverses formations pertinentes dans le cadre de leurs fonctions afin de soutenir leur développement professionnel.

4.3 Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle.

L'orientation 3 « Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle » du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2023-2024.

Objectif 3.1
Améliorer les services selon les attentes des clients

Les services offerts doivent permettre de répondre aux besoins précis de la clientèle afin d'offrir à celle-ci une expérience positive. Pour ce faire, il est nécessaire que les équipes soient à l'écoute de leurs clients, mais aussi que les employés maîtrisent les programmes, les mesures et les ressources disponibles. La rétroaction fait partie des bonnes pratiques en vue d'ajuster notre offre de services et d'offrir des services faciles d'accès, pertinents et de qualité.

Axe d'intervention

1. Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la simplicité des démarches pour obtenir les services.

Interventions régionales

- S'assurer que les clients soient informés des services multimodes offerts et de la disponibilité d'un accompagnement pour faciliter leurs démarches.
- Participer activement à développer des outils de sondage auprès de la clientèle, d'en recueillir les résultats et de développer des réflexes internes pour apporter des solutions.

Objectif 3.2
Faciliter l'accès aux services gouvernementaux

En plus de simplifier les démarches pour obtenir des services gouvernementaux, Services Québec permet aussi un accompagnement dans ses démarches de manière personnalisée. Le Nord-du-Québec a la chance d'intégrer des clientèles aux réalités distinctes; la Direction générale doit donc se montrer à l'écoute et permettre une agilité et une adaptabilité aux besoins particuliers de ces clientèles, notamment en matière d'information et d'accompagnement.

Axe d'intervention

1. Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec.

Interventions régionales

- Accroître la présence de Services Québec sur le territoire et faire connaître l'offre de services gouvernementaux auprès des citoyens et des organismes.
- Développer un guichet unique d'accès aux services gouvernementaux, adapté aux réalités du Nunavik, en collaboration avec l'Administration régionale Kativik.

4.4 Dans un contexte de baisse démographique préoccupante, augmenter le bassin de main-d'œuvre en Jamésie, assurant ainsi l'occupation et la vitalité du territoire

Un lien fort et indéniable unit le CRPMT de la Jamésie à la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec. Ce partenariat et la collaboration qui en découle nourrissent nos activités et nous permettent d'assurer une cohérence régionale en matière d'orientations et d'actions. C'est d'ailleurs pourquoi la Direction générale accueille les préoccupations du CRPMT et travaille de concert avec ses partenaires afin de mettre en place des solutions durables ayant des retombées positives sur le développement du marché du travail jamésien.

Axes d'intervention

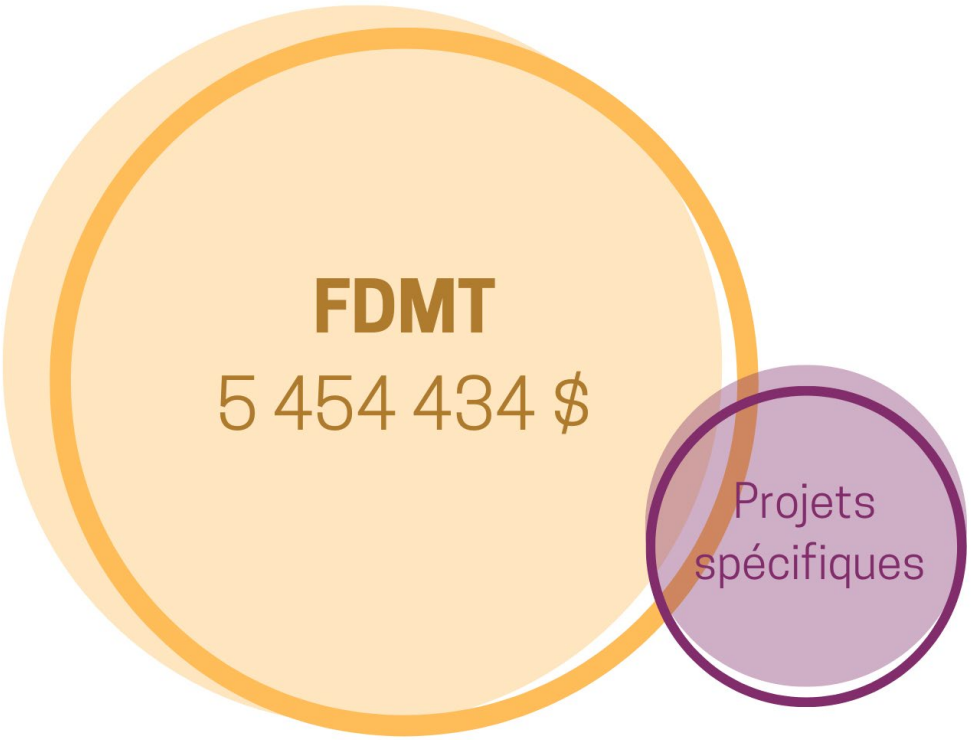
1. Augmenter le bassin de main-d'œuvre de nouveaux arrivants pour répondre au besoin du marché du travail, assurant ainsi l'occupation dynamique et la vitalité du territoire.
2. Soutenir l'embauche de main-d'œuvre éloignée du marché du travail en région ou qui y est sous représentée.

Interventions régionales

- Participer à la production et à la réalisation du plan d'action du CRPMT de la Jamésie visant à faire face au manque de main-d'œuvre en région, notamment par le biais d'une entente sectorielle de développement en attraction ayant pour objectif d'identifier des moyens innovants pour favoriser l'établissement durable de nouveaux arrivants.
- Collaborer à l'identification des principaux facteurs d'exode de la Jamésie ainsi que des conditions à l'installation permanente des travailleurs dans la région, afin de freiner le phénomène de navettage qui caractérise le Nord-du-Québec.
- Contribuer à la réalisation du mandat confié à la Conférence administrative régionale (CAR) par le ministre responsable de la région, qui consiste à élaborer une proposition de plan d'action gouvernemental de soutien à l'occupation et à la vitalité des communautés de la Baie-James et collaborer aux travaux de l'axe stratégique « Marché du travail ».

5 Annexes

Budget pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail[14]



[14] En date du 11 mai 2023, le budget régional n'était pas réparti.

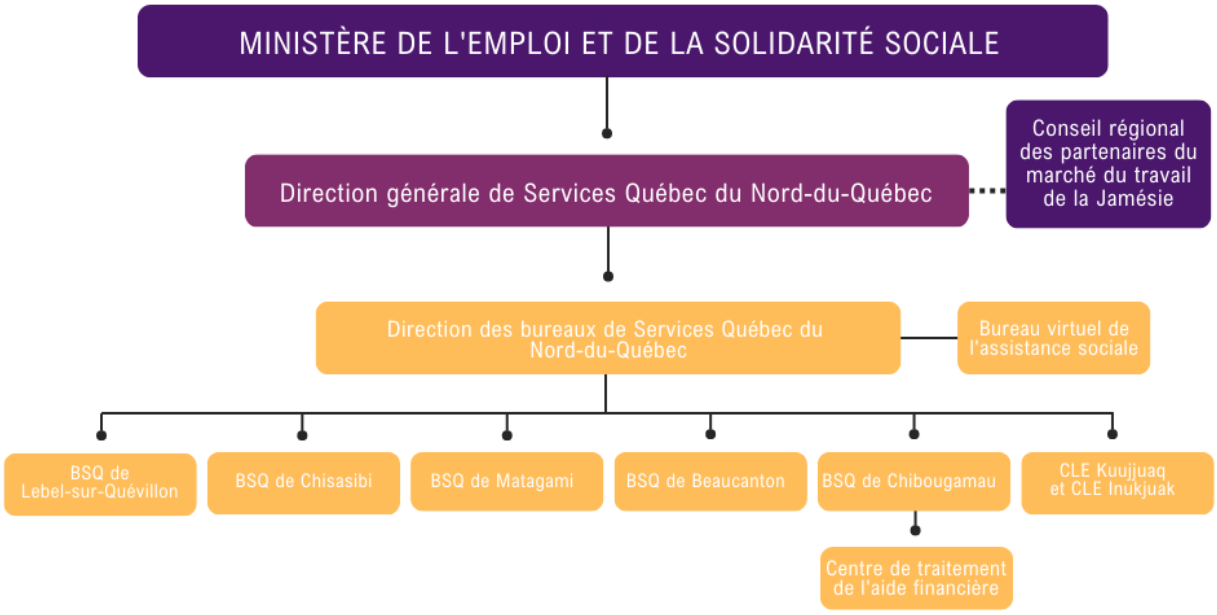
Indicateurs de résultats et cibles

INDICATEURS DE RÉSULTATS

			CIBLES 2023-2024	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS
Ensemble des participants aux interventions des SPE	1	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)[15]	**54,0 %**	55,5 %	50,9 %
Clientèle de l'assistance sociale	2	Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)	**45**	30	45
	3	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assistance sociale)[15]	**36,0 %**	42 %	32,8 %
Clientèle de l'assurance-emploi (active ou admissible)	4	Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)[16]	**208**	s/o	219
	5	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (clientèle de l'assurance-emploi)[15]	**60,5 %**	s/o	55,5 %
Qualification de la main-d'œuvre	6	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	**23**	19	21
Entreprises	7	Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorisés[16]	À venir	s/o	s/o

15. Indicateur inscrit au Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2023-2027.
16. Nouvel indicateur ciblé afin de soutenir la priorisation des interventions.

Organigramme de la Direction générale de Services Québec



Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE

CLAVEAU, Nathalie
Présidente
Conseil régional FTQ Haut du Lac-Saint-Jean – Chibougamau-Chapais

LAFLEUR, Félix-Antoine
Président
Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue – Nord-du-Québec (CSN)

GRAVEL, Paul
Délégué syndical – Barrette-Chapais
Syndicat des Métallos (FTQ) – section 8895

VACANT

MALTAIS, Marc
Conseiller régional
FTQ Saguenay–Lac-Saint-Jean

VACANT

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

VERREAULT, Frédéric
Directeur exécutif, développement corporatif
Chantiers Chibougamau ltée

CORMIER, Jennifer
Directrice des ressources humaines
Centre régional de la santé et des services sociaux de la Baie-James

LAVOIE, Cynthia
Vice-présidente
Hydrau-Mécanic

FRÉCHETTE, Caroline
Directrice des ressources humaines
Troilus Gold

MILORD, Isabelle
Directrice générale
Tourisme Baie-James

VACANT

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES MILIEUX DE LA FORMATION

CARON, Sonia
Directrice
Centre de formation professionnelle de la Baie-James

GINGRAS, Manon
Directrice – Service aux entreprises et aux collectivités
Cégep de Saint-Félicien, CECC

HARVEY, Dave
Coordonnateur – Développement stratégique et innovation
Centre d'études collégiales à Chibougamau (CECC)

SAVARD, Maryse
Directrice
Service des ressources humaines
Centre de services scolaire de la Baie-James

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

FORTIN, Lise
Directrice générale
Service externe de main-d'œuvre (SEMO)
Saguenay–Lac-Saint-Jean

GILL, Cynthia
Directrice générale
Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie

SECRÉTAIRE DU CRPMT DE LA JAMÉSIE (MEMBRE VOTANT)
BAILLARGEON, Renée Claude
Directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec

MEMBRE REPRÉSENTANT LA RÉALITÉ DU DÉVELOPPEMENT LOCAL DE LA RÉGION (MEMBRE VOTANT)
BROUSSEAU, Marie-Claude
Directrice générale
Administration régionale Baie-James (ARBJ)

MEMBRE PARTICIPANT À PART ENTIÈRE REPRÉSENTANT LES AUTOCHTONES EN MILIEU URBAIN (MEMBRE NON-VOTANT)
TOULOUSE, Jo-Ann
Directrice générale
Centre d'amitié Eenou de Chibougamau inc.

MEMBRE PARTICIPANT À PART ENTIÈRE REPRÉSENTANT LES INUITS
LOISELLE, Solange
Agente de liaison senior
Administration régionale Kativik

OBSERVATEURS MINISTÉRIELS NON-VOTANTS
BOIVIN, Philippe
Directeur régional
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

LACHAPELLE, Céline
Cheffe de section
Direction de la formation professionnelle
Commission de la construction du Québec

HÉBERT, Julie-Simone
Directrice
Direction des programmes et des relations territoriales
Société du Plan Nord

LÉONARD, Yucca
Directeur régional
Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

TREMBLAY, Daniel
Direction régionale du Saguenay–Lac-Saint-Jean
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

ACUNA, Natalia
Conseillère à la concertation ministérielle
Direction de l'intervention régionale — Secteur du financement, soutien et gouvernance des réseaux
Ministère de l'Éducation du Québec

PERRON, Jean
Conseiller | Bureau des relations avec les Premières Nations et les Inuit
Direction des interventions régionales
Région 14 — Lanaudière
Ministère de l'Enseignement supérieur

Lexique

Administration régionale Baie-James, *pages 6, 7, 28.*
L'Administration régionale Baie-James (ARBJ) agit au bénéfice des Jamésiens pour toute question relative au développement régional et est administrée par les élus de toutes les communautés jamésiennes du territoire. Elle soutient la concertation des partenaires et établit des ententes avec les ministères et organismes gouvernementaux en vue d'exercer certains pouvoirs et responsabilités quant à la mise en œuvre de priorités régionales et pour adapter les actions et les programmes gouvernementaux aux particularités régionales.

Administration régionale Kativik, *pages 5, 6, 7, 21, 28.*
L'Administration régionale Kativik (ARK) est un gouvernement local et une municipalité régionale de comté géographique qui couvre entièrement le Nunavik, au Québec. Elle englobe toute la portion au nord du 55e parallèle à l'exception des terres cries de Whapmagoostui. Kativik est un toponyme d'origine inuite signifiant « Endroit où l'on va pour se rassembler ».

L'Administration régionale Kativik (ARK) a été créée en 1978, suivant la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, dans le but d'offrir des services publics aux Nunavimmiuts. Bon nombre des responsabilités de l'ARK sont énoncées dans la Loi sur les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik (Loi Kativik). Les municipalités de la région et le gouvernement du Québec lui confient également d'autres mandats. L'ARK est financée par le gouvernement du Québec (50 %) et le gouvernement du Canada (25 %).

L'administration régionale Kativik compte
14 villages nordiques; 13 terres réservées inuites et une terre naskapie (chaque terre inuite réservée se trouve à quelques kilomètres d'un village nordique); 2 territoires non organisés couvrant le reste du territoire de l'ARK, sans habitants. Le village cri de Whapmagoostui, près du village nordique de Kuujjuarapik, sur la baie d'Hudson, est une enclave qui ne fait pas partie de l'ARK. Whapmagoostui fait partie du territoire d'Eeyou Istchee et est géré par le Gouvernement de la Nation Crie.

Assistance sociale, *pages 6, 13, 15, 18, 24.*
Proportion de la population de 0-64 ans qui bénéficie d'un des programmes d'assistance sociale, à savoir le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le Programme objectif emploi.

Autochtone, *pages 3, 9, 13, 28.*
Les peuples autochtones du Canada sont les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Selon le recensement de 2011, il y aurait plus d'un million de Canadiens autochtones, soit 4 % de la population. Parmi eux, 64 % font partie des Premières Nations, 30 % sont Métis et 4 % Inuits.

Les Autochtones du Québec regroupent l'ensemble des peuples établis sur le territoire du Québec préalablement à la colonisation française de l'Amérique. Ils comprennent les Abénaquis, les Algonquins (Anishinabe), les Attikameks, les Cris (Eeyou), les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuits, les Wolastoqiyik (Malécites), les Micmacs, les Mohawks (Kanien'kehà:ka) et les Naskapis. Ces 11 nations autochtones sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois au sein de 55 communautés. Au Québec, d'un point de vue constitutionnel, les Autochtones sont divisés en seulement deux groupes : les Inuits et les Premières Nations. Les Autochtones reconnus au Québec sont politiquement et collectivement représentés par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) et la Société Makivik.

Chômage, *pages 8, 11, 13.*
Les chômeurs sont les personnes de 15 ans et plus, qui, durant la semaine de référence, étaient sans travail, disponibles pour travailler et, soit avaient été mises à pied temporairement, soit avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, soit devaient commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines.

Cri, *page 8.*
Les Cris habitent au Canada et aux États-Unis, avec plus de 317 000 membres répartis en près de 135 tribus, et ils forment un des plus grands groupes de Premières Nations au Canada. En 2011, 95 000 locuteurs de la langue crie ont été dénombrés. Cette langue reste l'une des langues amérindiennes les plus parlées de l'Amérique du Nord.

Au Québec, la population crie s'élève à plus de 18 660 personnes réparties dans neuf communautés situées sur les rives de la baie James et de la baie d'Hudson, ainsi qu'à l'intérieur des terres, soit sur le territoire d'Eeyou Istchee. La nation crie appartient à la grande famille linguistique et culturelle algonquienne et la quasi-majorité de la population parle le cri, tandis que l'anglais est la langue seconde de la majorité.

Le Grand Conseil des Cris est signataire de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui reconnaît aux Cris des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Eeyou Istchee, *pages 3, 8, 9, 12.*
Eeyou Istchee, qui signifie « La terre du peuple », est un territoire équivalent situé dans la région administrative du Nord-du-Québec. Il s'agit de la portion du territoire québécois réservée à la nation autochtone des Cris de l'Est et il est représenté par le Grand Conseil des Cris.

Le territoire Eeyou comprend plusieurs communautés éparses principalement enclavées dans la municipalité d'Eeyou Istchee Baie-James, mais n'en fait pas partie. La superficie totale du territoire de ces communautés est de 5 586 km^2. Eeyou Istchee comprend également la terre réservée Whapmagoostui et le village cri du même nom. Ce sont les seules municipalités du Québec au nord du 55e parallèle qui sont au Nunavik, mais qui n'appartiennent pas à l'Administration régionale Kativik.

Emploi (personnes occupées), *pages 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,18, 24.*
Personnes de 15 ans et plus, qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou qui avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Gouvernement de la Nation Crie, *pages 6, 7.*
Le Gouvernement de la Nation Crie est une corporation publique qui représente les intérêts des Cris du Québec, c'est-à-dire les Cris d'Eeyou Istchee. L'organisme a d'abord été créé en tant qu'Administration régionale crie en 1978 par la signature en 1975 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Le Gouvernement détient les compétences d'une municipalité régionale de comté et d'une municipalité sur les terres de catégorie II, telles que déterminées par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois.

En outre, l'Entente sur la gouvernance de la Nation crie, signée entre le gouvernement du Canada et les Cris d'Eeyou Istchee, garantit à ces derniers l'autonomie gouvernementale et un gouvernement responsable de la gestion des terres de catégorie IA et IB du territoire du Nord-du-Québec.

Inuit, *pages 8, 28.*
Les Inuits sont un groupe de peuples autochtones partageant des similitudes culturelles et une origine ethnique commune, et vivant dans les régions arctiques de l'Amérique du Nord. Il y a environ 150 000 Inuits vivant au Groenland, au Canada et aux États-Unis.

Les Inuits du Québec, désignés Nunavimmiuts, vivent sur un territoire d'une superficie d'environ 507 000 km² appelé Nunavik, « L'endroit où vivre ». La région du Nunavik fait partie de la province du Québec depuis 1912 par une loi fédérale et, contrairement aux autres communautés autochtones, les Inuits du Québec n'habitent pas dans des « réserves » et leurs villages ont le statut de « municipalité ». Les 14 villages, situés au nord du 55e parallèle, sont distants l'un de l'autre de 100 à 850 km et ne sont pas reliés par la route, ni entre eux ni avec le sud du Québec. Le centre administratif du Nunavik est le village de Kuujjuaq.

Le territoire abrite quelque 14 625 habitants et la langue maternelle de la très grande majorité est l'inuktitut, tandis que l'anglais est la langue seconde de la plupart. Le terme *inuit* signifie « gens », « humains » ou « personnes » en inuktitut.

Les Inuits sont notamment signataires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui leur reconnaît des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Jamésie, *pages 8, 9, 13, 22.*
La Jamésie est un territoire (terres de catégories II et III) au sud du 55e parallèle couvrant la partie sud de la région du Nord-du-Québec, qui s'étend de la baie James à l'ouest, aux monts Otish à l'est, à l'Abitibi-Témiscamingue au sud, et au Kativik au nord. Ce territoire comporte de nombreuses enclaves de l'Eeyou Istchee, le territoire gouverné par le Gouvernement de la Nation Crie (terres I et II).

Jamésien, *page 8.*
Ce gentilé désigne toute personne qui habite le territoire de la Baie-James, au Nord-du-Québec. Ce terme exclut les habitants d'origine autochtone du territoire. La Jamésie compte 13 378 habitants, répartis dans les localités suivantes : on dénombre 4 villes principales, soit Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami et Chapais; ainsi que 3 localités et 2 hameaux. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la langue parlée est le français à 96,88 %, l'anglais à 1,24 % et une autre langue à 0,82 %.

Navettage, *pages 12, 22.*
La région du Nord-du-Québec est un territoire où les retombées économiques des secteurs d'exploitations hydroélectriques, minières et forestières sont très importantes. Comme le territoire est vaste, avec plus de 747 719 km², et que les sites d'exploitation sont souvent très éloignés des principales localités et peu accessibles par la route, les employés de ces entreprises doivent habituellement faire ce qui est appelé du *navettage*. Ainsi, des centaines de Jamésiens quittent régulièrement leur lieu de résidence pendant plusieurs jours consécutifs pour aller travailler, le plus souvent par avion, sur des sites éloignés. D'autres encore proviennent même de régions administratives différentes, limitrophes ou non. Le navettage est communément appelé *fly-in/fly-out* (en avion) ou *drive-in/drive-out* (en voiture) selon le moyen de transport privilégié.

Nord-du-Québec, *pages 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 21, 22.*
Le Nord-du-Québec est la plus grande région administrative du Québec. À elle seule, la région représente 55 % de la superficie totale du Québec, avec ses 839 000 km², dont 121 000 km² de lacs et de rivières. La région est représentée à l'Assemblée nationale dans la circonscription d'Ungava.

Seulement 0,5 % de la population du Québec y vit, soit 46 178 habitants. Les Autochtones (Cris et Inuits) forment ensemble 71 % de la population, tandis que les Québécois non autochtones constituent 29 % des habitants. Le territoire est régi par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois de 1975 ainsi que par la Paix des Braves de 2002, qui prévoient une large autonomie politique et administrative pour les communautés autochtones et leur accordent des droits exclusifs de chasse et de pêche sur des territoires de 170 000 km², ainsi que des compensations financières. En contrepartie, le gouvernement du Québec obtient le droit de développer les ressources hydrauliques, minérales et forestières.

Le français est la langue des habitants non autochtones; ces derniers ont pour langue d'usage le cri ou l'inuktitut (langue des Inuits). La langue de communication entre les communautés jamésiennes et autochtones demeure néanmoins l'anglais.

Nunavik, *pages 3, 5, 8, 9, 21.*
Le Nunavik est le nom donné au territoire québécois situé au-delà du 55e parallèle. Faisant partie de la région du Nord-du-Québec, le Nunavik couvre une superficie d'environ 507 000 km² et est composé de lacs sculptés par les glaciers, de toundra et de forêt boréale.

Les habitants du Nunavik, les Nunavimmiuts, vivent le long des côtes dans 14 villages nordiques sous la gouverne de l'Administration régionale Kativik. Bien que le territoire du Nunavik inclue en outre le village naskapi de Kawawachikamach et le village cri de Whapmagoostui, les données statistiques présentées dans ce document et relatives au Nunavik excluent les populations de ces deux villages.

Il n'y a aucune liaison routière entre le Nunavik et le sud du Québec ou entre les villages nordiques. Le Nunavik est relié à l'année par voie aérienne et tous les principaux villages ont un aéroport. De plus, la région est reliée par voie maritime l'été et l'automne. À l'intérieur des villages, la motoneige et le quad sont les principaux moyens de transport. Ceux-ci sont également parfois utilisés pour voyager d'une communauté à une autre.

Population, *pages 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13.*
Il s'agit de l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos).

Population active, *pages 10, 11.*
Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissement) qui, durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), était occupée ou en chômage.

Premières Nations, *pages 7, 28.*
Les Premières Nations sont les peuples autochtones canadiens qui ne sont ni des Inuits ni des Métis. Les termes Indiens ou Amérindiens sont également utilisés, bien qu'ils aient une connotation négative.

Parmi les Autochtones au Québec, 50,7 % (92 655) sont issus des Premières Nations, 37,9 % (69 360) sont Métis et 7,6 % (13 945) sont Inuits.

Au Québec et au Labrador, il existe 43 communautés des Premières Nations, ce qui représente un total de 10 nations : les Abénaquis, les Algonquins, les Atikamekw, les Cris, les Hurons-Wendats, les Malécites, les Mi'gmaq, les Mohawks, les Innus et les Naskapis.

Programme d'aide financière de dernier recours, *page 15.*
Appellation générique qui permet de parler à la fois du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale.

Programme de solidarité sociale, *pages 4, 5, 6, 12, 14.*
Programme visant à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ainsi qu'à leurs conjoints. Ce programme vise également à favoriser l'inclusion et la participation sociale de ces personnes de même que leur contribution active à la société, avec le soutien et l'accompagnement qu'elles requièrent.

Programme objectif emploi, *page 12.*
Programme visant à offrir un accompagnement personnalisé, notamment par une formation, en vue d'une intégration en emploi aux personnes qui auraient droit, pour la première fois, de bénéficier d'une prestation du Programme d'aide sociale.

Taux de chômage, *pages 8, 11, 13.*
Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.

Taux d'emploi, *pages 11, 13.*
Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Taux d'activité, *pages 11, 13.*
Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

Emploi
et Solidarité sociale
Québec