



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DE LA CÔTE-NORD

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent l'année financière commençant le 1^{er} avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026. Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, dans la page Publications de la section consacrée au [ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) du site Québec.ca.

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN : 978-2-555-02021-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot du directeur général de Services Québec de la Côte-Nord

Chers partenaires,

Le Plan d'action régional 2025-2026, qui s'inscrit dans le cycle de planification 2024-2028 de la région, marque une étape importante dans la poursuite de notre engagement envers le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre sur la Côte-Nord. Fidèle à l'élan donné par le plan 2024-2025, ce plan s'appuie sur la continuité des actions des services publics d'emploi, tout en intégrant les apprentissages et les besoins exprimés par nos milieux. Il s'inscrit en cohérence avec les objectifs du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui vise la participation de toutes et de tous au développement social et économique, ainsi qu'à fournir des services de qualité, simples, intégrés et accessibles aux citoyennes, aux citoyens et aux entreprises.

La collaboration entre Services Québec, les partenaires du marché du travail, les instances gouvernementales et les organismes communautaires demeure la pierre angulaire de notre démarche. C'est grâce à cette synergie que nous pouvons offrir des services adaptés, soutenir l'inclusion sociale et économique, et accompagner efficacement les personnes et les entreprises de la région.

Dans un contexte d'incertitude économique, il est plus que jamais nécessaire d'assurer une vigie constante et rigoureuse du marché du travail et de maintenir un partage d'information soutenu entre tous les acteurs. Cette approche nous permettra d'anticiper les changements, d'ajuster rapidement nos interventions et de répondre avec agilité aux besoins émergents de notre marché du travail.

Je tiens à remercier nos partenaires ainsi que l'ensemble du personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur engagement dans la mise en œuvre de ce plan d'action et dans la réussite de ce dernier.



Richard Leclerc

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Chers membres et partenaires,

C'est avec une grande fierté que je vous présente, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail, le Plan d'action régional 2025-2026 de la Côte-Nord, qui s'inscrit dans la continuité de nos travaux amorcés en 2024-2025. Conscients des défis persistants de notre territoire, qu'il s'agisse de la pénurie de main-d'œuvre, des enjeux de qualification ou de la transition démographique, nous poursuivons nos efforts autour des quatre grands chantiers régionaux qui sont : la formation et la qualification des personnes, le développement de la main-d'œuvre, la transition des entreprises ainsi que les grands défis de la région.

La réussite de ce plan repose sur la mobilisation et la collaboration de tous les partenaires du marché du travail, des instances gouvernementales et des organismes locaux. Il est grand temps de cibler nos interventions conjointes sur les défis et les besoins de nos populations et ainsi de maximiser l'impact de nos actions collectives.

L'implication de tous demeure essentielle pour bâtir des solutions innovantes, adaptées à la réalité de la Côte-Nord et pour offrir à chacun la possibilité de participer pleinement à la vitalité économique et sociale de notre belle et grande région.

Je tiens à remercier chaleureusement l'équipe de Services Québec de la Côte-Nord, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et les partenaires impliqués dans la mise en œuvre de ce plan d'action régional et qui, par leur engagement, contribuent à façonner un avenir prometteur pour la Côte-Nord.

Ensemble, poursuivons notre engagement pour une Côte-Nord forte, inclusive et résiliente.

A stylized blue ink signature of Guillaume Tremblay, featuring a large 'G' and 'T'.

Guillaume Tremblay

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord	3
De multiples programmes et services offerts.....	3
Des partenaires importants	4
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	5
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations.....	13
Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique	13
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	21
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	22
Conclusion.....	23
Annexe I – Budget	24
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles	25
Annexe III – Organigramme.....	26
Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord	27

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2025-2026 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2025-2026, la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord entend poursuivre ses efforts visant à soutenir les acteurs du marché du travail de la région. Le plan d'action régional 2025-2026, deuxième du cycle de planification pluriannuel, s'appuie sur l'exercice de réflexion et de consultation du personnel des bureaux locaux, qui s'est échelonné de février à avril 2025.

La présente planification repose également sur les travaux de réflexion stratégiques des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord de l'automne 2023, portant sur les défis et les enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ces travaux ont mené à la mise en place de quatre chantiers régionaux qui orienteront les axes d'intervention et les stratégies d'actions des services publics d'emploi pour les prochaines années. Ces grands chantiers, qui constitueront des espaces d'échange, de partage et de réflexion sur des enjeux communs visant à apporter des solutions structurantes, sont les suivants :

- ❖ chantier sur la formation et la qualification des personnes;
- ❖ chantier sur le développement de la main-d'œuvre;
- ❖ chantier sur la transition des entreprises;
- ❖ chantier sur les grands défis de la région.

La Côte-Nord est une région riche de ses ressources, de ses paysages et de la résilience de ses communautés. Pourtant, elle fait face à des défis majeurs qui exigent une mobilisation sans précédent de tous les acteurs du marché du travail. Le Plan d'action régional 2025-2026 s'inscrit dans la continuité des efforts amorcés lors du précédent exercice, avec la volonté ferme de répondre aux réalités propres à notre territoire.

Au cœur de nos préoccupations demeure le déclin démographique qui, jumelé au vieillissement de la population, freine notre développement et accentue la pénurie de main-d'œuvre. Cette rareté de travailleurs qualifiés touche l'ensemble de nos secteurs économiques et met à l'épreuve la capacité de nos entreprises à croître et à innover. La situation est d'autant plus préoccupante que la région affiche un taux de scolarisation inférieur à la moyenne québécoise, limitant l'accès à des emplois spécialisés ainsi que la compétitivité de notre économie.

L'éloignement géographique, l'isolement de certaines communautés et la crise du logement représentent également des obstacles majeurs à l'attraction et à la fidélisation de nouveaux talents. De plus, la sous-représentation de certains groupes, dont les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les femmes, les jeunes et les travailleurs expérimentés, nous rappelle l'importance d'une approche inclusive et adaptée à la diversité de notre population. À ces enjeux, s'ajoutent aussi la dévitalisation économique des communautés et un accroissement du nombre de personnes en situation de pauvreté.

Dans ce contexte, la collaboration et l'engagement de tous les partenaires (entreprises, organismes, instances gouvernementales et communautés) sont essentiels pour bâtir des solutions durables. La concertation, le partage d'information, la veille constante sur l'évolution du marché du travail et l'agilité de nos interventions seront déterminants pour relever les défis qui se dressent devant nous.

Le plan d'action régional 2025-2026 se veut une feuille de route ambitieuse, mais réaliste, pour soutenir la vitalité de la Côte-Nord. Il réaffirme notre volonté collective d'offrir à chaque citoyen et citoyenne la possibilité de s'épanouir, de contribuer et de participer pleinement au développement de notre région.

Ensemble, poursuivons la transformation de nos défis en leviers de croissance et d'innovation pour une Côte-Nord forte et résiliente.

La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord

La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte 6 bureaux locaux, répartis sur le territoire pour servir la population.

L'organigramme de la Direction générale est présenté à [l'annexe III](#).

De multiples programmes et services offerts

Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises, en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la Direction générale établit un contact direct.

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à l'emploi.

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement, qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services spécialisés, qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises, qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2025-2026, le budget initial pour la région est de 9 267 707 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière en cours et pour l'année financière précédente sont présentés à [l'annexe I](#).

Programmes d'assistance sociale

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ces programmes visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes qui en bénéficient et qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social dans la région. Parmi ces partenaires, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille par ailleurs avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres pour simplifier l'accès aux services et pour assurer la continuité de ceux-ci et en améliorer l'efficacité.

L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux

Imposition de tarifs douaniers et incertitude économique : des défis qui requièrent de l'agilité

Le Plan d'action régional 2025-2026 repose sur des éléments connus au moment de son élaboration.

Récemment, l'administration américaine a annoncé l'imposition de tarifs douaniers sur les exportations canadiennes vers les États-Unis. La fréquence et l'impact des modifications liées à ces tarifs créent une grande incertitude pour les entreprises du Québec, ce qui pourrait entraîner des répercussions importantes sur l'économie et l'emploi.

Dans ce contexte, les services publics d'emploi et les partenaires du marché du travail assurent une veille afin d'en analyser les conséquences sur le marché du travail québécois et d'apporter une réponse agile aux besoins des individus et des entreprises susceptibles d'être touchés par certaines décisions du gouvernement américain.

En de telles circonstances, cette planification pourrait être ajustée dans le courant de l'année. Les orientations du Plan d'action 2025-2026 permettent d'adapter les interventions des services publics d'emploi en fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des effets de cette dernière sur le marché du travail.

En 2024, la région de la Côte-Nord comptait environ 67 300 personnes âgées de 15 ans et plus, dont 41 800 (62,1 %) étaient actives sur le marché du travail, soit en emploi ou en recherche active d'emploi. Le taux d'activité est en hausse par rapport à 2023, bien qu'il reste inférieur à celui du Québec. De même, le taux d'emploi est en hausse comparativement à son niveau de 2023, tout en demeurant inférieur à celui de l'ensemble du Québec. En 2024, il y a eu une création nette de 1 600 emplois, exclusivement des emplois à temps plein, contrastant avec la perte nette de 5 600 emplois entre 2019 et 2022.

TABLEAU 1 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateur	Région de la Côte-Nord		Ensemble du Québec	
	2024	2023	2024	2023
Nombre d'établissements avec employés	2 795	2 802	278 278	275 821
Nombres d'emplois	40 000	38 400	4 566 000	4 522 800
Taux de postes vacants (%)	4,2	5,3	3,3	4,5

Indicateur	Région de la Côte-Nord		Ensemble du Québec	
	2024	2023	2024	2023
Taux de chômage (%)	4,3 ¹	Non disponible	5,3	4,5
Taux d'activité (%)	62,1	58,8	64,9	65,3
Taux d'emploi (%)	59,4	57,0	61,4	62,4

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, Enquête sur la population active et Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

Les enjeux et défis de la région

Une décroissance accélérée de la population de la région

La région de la Côte-Nord connaît une baisse démographique et un vieillissement de sa population significatif. Entre 1996 et 2024, la région a perdu 14 797 habitants, soit une diminution de 14,1 % de sa population. Cette tendance s'accompagne d'une augmentation notable du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus (+15 500 personnes; +209 %). En revanche, l'essentiel de la population active, composée des personnes âgées de 20 à 64 ans, est en diminution (-7 400 personnes; -12 %). Parallèlement, la population du Québec a enregistré une croissance de 25 % durant la même période. Ces dynamiques démographiques posent des défis importants pour la région, notamment en matière de maintien de la vitalité économique et de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Entre 2024 et 2051, la région de la Côte-Nord pourrait perdre 11 506 habitants, soit une diminution de 13 %, selon les récentes projections de l'Institut de la statistique du Québec. Cette baisse importante place la région parmi celles dont la décroissance projetée est la plus forte. Cette problématique spécifique

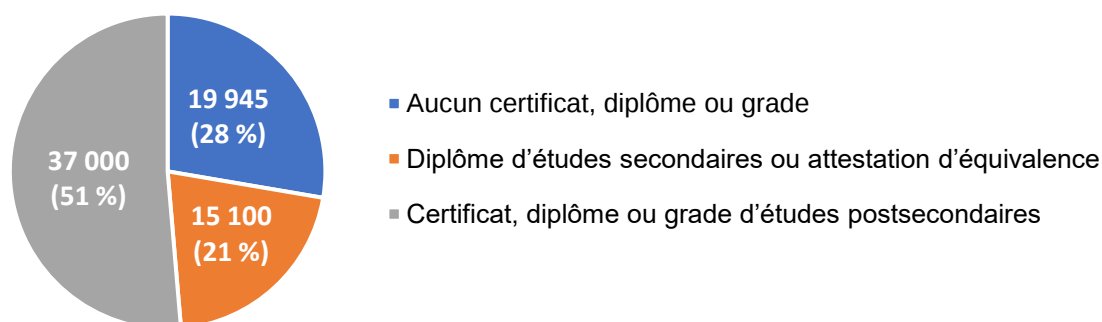
1. Indicateurs des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec

à la Côte-Nord accentuera la pénurie de main-d'œuvre régionale et la dévitalisation des communautés. Dans ce contexte, œuvrer à l'attraction et à la rétention des personnes est essentiel pour maintenir la vitalité et favoriser la croissance de la région.

Une population sous-scolarisée et moins qualifiée

Selon le recensement de 2021, près de 28 % des personnes de la région, en âge de travailler, soit 19 945 sur 72 050, ne détiennent aucun diplôme, comparativement à 18 % pour le Québec, soit 1 256 555 sur 6 918 725. Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, 9 personnes sur 10 qui ne possèdent aucun diplôme ont souvent un niveau de littératie qui est inférieur au niveau 2.

Nombre de personnes en âge de travailler selon le niveau de scolarité

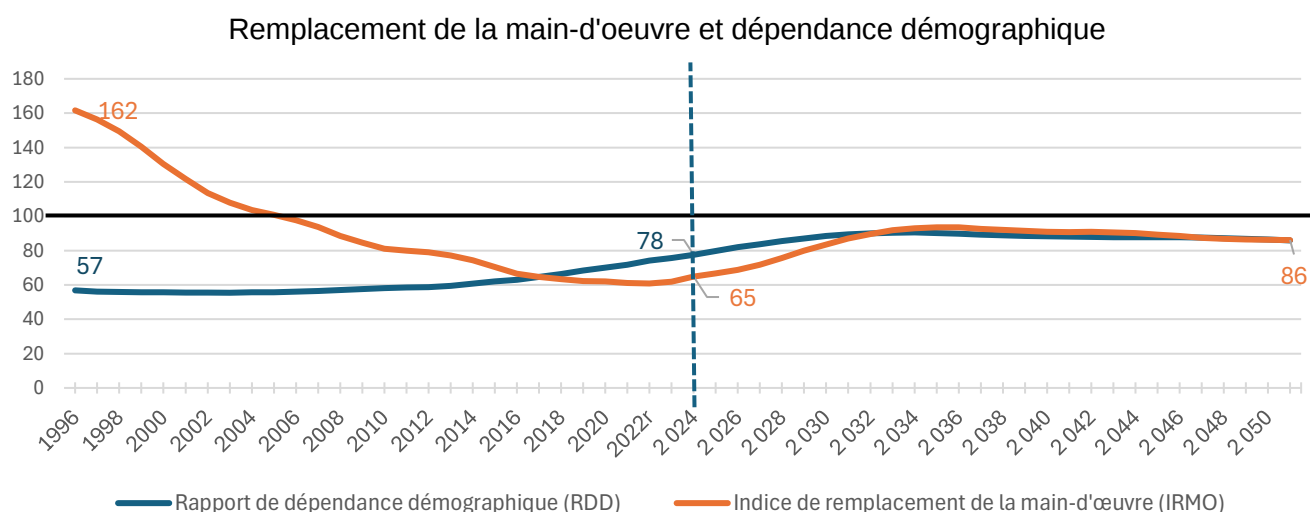


À ceci, s'ajoute aussi le fait que, selon le rapport de la Fondation pour l'alphabétisation, produit en 2022, près de 3 personnes sur 5 dans la région (58,7 %, comparativement à 51,6 % pour le Québec) n'ont pas le niveau de compétences requises en littératie pour bien fonctionner sur le marché du travail (niveau 3). Tandis que des compétences plus élevées en littératie et en numératie (niveaux 4 et 5) augmentent la probabilité d'obtenir un emploi et de s'y maintenir.

La pénurie de main-d'œuvre se poursuit

Le nombre moyen de postes vacants cumulés pour les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, après être resté autour des 4 000 entre 2021 et 2023, a significativement baissé en 2024 pour se situer à 2 978 postes, alors que le nombre de chômeurs n'était que de 2 400 au cours de la même année. Le nombre encore élevé de postes non pourvus est l'une des conséquences directes de la diminution de la population, principalement celle en âge de travailler.

L'évolution de l'Indice de remplacement de la main-d'œuvre (IRMO) sur la Côte-Nord révèle une tendance préoccupante. En 1996, l'indice montrait que 182 jeunes âgés de 20 à 29 ans étaient disponibles pour remplacer 100 personnes potentiellement en âge de prendre leur retraite (55 à 64 ans). Cependant, en 2024, ce chiffre est tombé à seulement 65 jeunes pour 100 personnes en âge de prendre leur retraite. Selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, cet indice atteindra 86 en 2051. Le déficit de remplacement de la main-d'œuvre devrait persister jusqu'en 2051, malgré qu'il pourrait y avoir une légère amélioration autour des années 2030-2040.



Le rapport de dépendance démographique (RDD) suit également une tendance inquiétante. En 1996, il indiquait qu'il y avait 57 personnes à charge (les 0 à 19 ans et les 65 ans et plus) pour 100 personnes en âge de travailler (20 à 64 ans). En 2024, cet indice a atteint 78 personnes à charge pour 100 personnes en âge de travailler, et les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) prévoient qu'en 2051 il atteindra 86 personnes à charge pour 100 personnes en âge de travailler. Ainsi, la pression économique exercée sur la population active est en hausse, car le nombre d'inactifs soutenu par cette population a augmenté. Selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), cette tendance se poursuivra aussi jusqu'en 2051.

La proportion des travailleurs non-résidents (navettage) en augmentation

De plus en plus d'emplois sur la Côte-Nord sont occupés par des travailleurs venant de l'extérieur de la région. Sur les 37 375 emplois localisés sur le territoire, 93,1 % (soit 34 800 emplois) sont occupés par des résidents de la Côte-Nord, tandis que 6,9 % (soit 2 575 emplois) le sont par des personnes résidant

ailleurs. La majorité de ces travailleurs externes proviennent des régions voisines, notamment le Bas-Saint-Laurent, la Capitale-Nationale et le Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Initialement, ce phénomène était surtout observé dans le secteur minier. Aujourd'hui, il touche aussi les secteurs des services à la population, de la santé et de l'éducation. Certains domaines affichent une proportion particulièrement élevée de travailleurs venus de l'extérieur :

- extraction minière, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz : 31,1 %
- agriculture, foresterie, pêche et chasse : 11,0 %
- services administratifs, de soutien, gestion des déchets et assainissement : 10,5 %

Cette situation a d'importantes répercussions négatives sur l'économie locale, le marché du logement, l'accès aux services à la population et le développement des communautés.

La dévitalisation économique des territoires et la pauvreté des personnes

À ces enjeux en matière d'emploi et de main-d'œuvre s'ajoutent aussi la pauvreté et la dévitalisation économique des territoires. La pauvreté dans la région de la Côte-Nord, bien qu'elle bénéficie de revenus moyens supérieurs à la moyenne québécoise, grâce à des industries primaires, est aggravée par sa faible densité, l'éloignement des services essentiels et des coûts de vie élevés (logement, alimentation, transport). Les taux de faible revenu sont particulièrement élevés chez les familles monoparentales, les personnes âgées et les communautés isolées ou autochtones.

Selon l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), le revenu viable pour une famille de quatre personnes, soit le revenu disponible nécessaire pour vivre hors de la pauvreté, à Sept-Îles, est de loin le plus élevé parmi toutes les villes considérées dans l'étude. Selon l'indice de vitalité économique de l'Institut de la statistique du Québec, sur les six MRC que compte la Côte-Nord, quatre sont dévitalisées, donc ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 104 MRC du Québec. Plus généralement, sur un total de 45 localités de la Côte-Nord, composées de villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés, 34 parmi elles, soit 75,6 %, sont considérées comme ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne des 1 161 localités du Québec.

Les clientèles des services publics d'emploi en diminution

Entre 2023 et 2024, la région de la Côte-Nord a vu une diminution de 2,5 % du nombre de prestataires de l'assistance sociale. En revanche, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est resté pratiquement inchangé.

TABLEAU 2 : LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Clientèle	Région de la Côte-Nord			Ensemble du Québec		
	2024	2023	Variation (%)	2024	2023	Variation (%)
Personnes prestataires de l'assistance sociale	1 946	1 995	-2,5 %	285 255	273 223	4,4 %
Personnes prestataires de l'assurance-emploi	4 255	4 253	0,0 %	202 120	183 880	9,9 %

Source : Statistique Canada, compilation par Services Québec.

En 2024, la Côte-Nord comptait 25 500 personnes inactives. Parmi elles, 1 600 étaient des jeunes âgés de 15 à 24 ans (6,3 %), tandis que 22 000 étaient des personnes expérimentées de 55 ans et plus (86,3 %). Quant au nombre total de chômeurs, il avait atteint 1 800.

Les jeunes

Selon l'enquête sur la population active, en 2024, les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentent 9 % de la population active de la Côte-Nord, soit 6 000 personnes et 6 % de la population inactive, soit 1 600 personnes. Leur participation au marché du travail tend à s'améliorer. Entre 2009 et 2024, le taux d'activité des jeunes nord-côtiers est passé de 53,5 % à 73,5 %, tandis que leur taux d'emploi a augmenté de 45,5 % à 68,3 %.

Les travailleurs expérimentés

Selon l'enquête sur la population active, en 2024, les personnes expérimentées (les 55 à 64 ans) représentent 23 % de la population en âge de travailler de la Côte-Nord, soit 15 200 personnes parmi lesquelles 9 800 sont actives et 5 400 sont inactives. Leur participation au marché du travail tend à

s'améliorer. Entre 2009 et 2024, le taux d'activité des personnes expérimentées est passé de 37,2 % à 64,5 %. Leur taux d'emploi est aussi passé de 31,4 % à 63,2 %.

Le maintien des travailleurs expérimentés dans les entreprises doit être perçu comme une solution prioritaire face à la pénurie de main-d'œuvre. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir la mise à jour de leur employabilité et de leurs compétences afin de favoriser leur maintien sur le marché du travail. De plus, il est important de rehausser ces compétences pour permettre une deuxième carrière aux jeunes retraités, notamment ceux des grandes entreprises.

La clientèle féminine

Sur la Côte-Nord, les femmes+ représentaient, en 2024, une part non négligeable de la population active (45 %) et des personnes en emploi (46 %), mais leur taux d'activité (58,4 %) et leur taux d'emploi (56,8 %) sont inférieurs à ceux des hommes+ qui étaient respectivement de 65,7 % et de 62,0 %. Cependant, une proportion plus élevée de femmes+ (9 %) travaillait à temps partiel par rapport aux hommes+ (5 %). De plus, il y avait plus de femmes+ inactives (13 400) comparativement aux hommes+ (12 100).

Les taux d'activité et d'emploi des femmes+ de la Côte-Nord sont légèrement inférieurs à ceux des femmes+ de l'ensemble du Québec qui sont de 61,3 % et 58,2 % respectivement.

La population autochtone

D'après le recensement de 2021, la Côte-Nord compte 10 630 personnes d'identité autochtone en âge de travailler (15 ans et plus), représentant 14,8 % de la population totale en âge de travailler. Cette population est relativement jeune, avec 66,1 % des individus âgés de 15 à 54 ans. En comparaison, seulement 52,7 % de la population d'identité non autochtone se situe dans cette tranche d'âge.

Les indicateurs du marché du travail pour la population autochtone résidant sur la Côte-Nord ont montré des améliorations, mais ils restent inférieurs à ceux de leurs homologues non autochtones. Selon le recensement de 2021, le taux d'activité de la population autochtone est de 55,7 %, tandis que leur taux d'emploi est de 49,5 %, des chiffres nettement inférieurs à ceux de la population non autochtone. De plus, le taux de chômage des Autochtones (11,1 %) est bien supérieur à celui des non-Autochtones (6,9 %).

Le niveau de scolarisation des résidents autochtones en emploi est également inférieur à celui de leurs homologues non autochtones. En effet, 31,4 % des résidents autochtones en emploi ne détiennent aucun certificat, diplôme ou grade, contre 14,9 % chez les résidents non autochtones.

Les personnes handicapées

Selon les données de l'Office des personnes handicapées, le taux d'incapacité des personnes de 15 ans et plus dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec a atteint 14,0 % en 2017. Leur nombre est estimé à 11 810 personnes, dont 43,7 % d'hommes+ et 56,3 % de femmes+.

Il est donc essentiel d'accentuer les efforts pour une plus grande intégration de ces personnes au marché du travail régional, et de tirer parti des occasions offertes par les nouvelles réalités du marché du travail, telles que le télétravail, qui rendent disponible une gamme de travailleurs compétents.

La clientèle immigrante

Selon le recensement de 2021, la Côte-Nord comptait 1 450 immigrants et résidents non permanents, représentant 2 % de l'ensemble de la population des 15 ans et plus de la région. Plus des trois quarts, soit 1 125 personnes (77,6 %), sont des immigrants, tandis que 320 personnes (22,1 %) sont des résidents non permanents. Cette population est nettement plus scolarisée que leurs homologues non immigrants. En effet, seulement 7,2 % n'ont aucun certificat, diplôme ou grade, tandis que 78,3 % possèdent un certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires. Ces proportions passent respectivement à 28,1 % et 50,8 % pour l'ensemble des non-immigrants de la Côte-Nord de la même tranche d'âge.

En conclusion

La région semble en voie de récupération des emplois perdus du fait de la pandémie, mais il reste encore des défis à surmonter. La création de 3 100 emplois en 2023 et de 1 600 en 2024 est encourageante, surtout après la perte de 5 600 emplois entre 2019 et 2022. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre, malgré le recul du nombre de postes vacants, montre que le marché du travail demeure sous tension.

Les services publics d'emploi doivent ajuster leurs interventions pour mieux répondre aux besoins actuels. Les groupes vulnérables nécessitent un soutien continu pour accéder au marché du travail (voir [l'annexe V – Clientèle visée](#)). De plus, l'éloignement géographique et l'isolement sont des obstacles importants à la mobilité de la main-d'œuvre, nécessitant des stratégies spécifiques pour attirer et retenir les travailleurs.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord sont les suivantes :

1. Assurer une prise en charge rapide, une intervention adaptée, ainsi qu'un accompagnement personnalisé aux personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi, en faisant preuve d'ouverture et de flexibilité, afin de favoriser une mise en mouvement et un parcours structuré vers l'emploi.
2. Soutenir la qualification, le rehaussement et la mise en valeur des compétences des personnes en emploi ou en recherche d'emploi, en adéquation avec les besoins et les réalités du marché du travail.
3. Déployer une offre de service-conseil aux entreprises, proactive et personnalisée, visant une évolution des pratiques de gestion des ressources humaines pour le recrutement, l'intégration, la formation et la fidélisation d'une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée.
4. Favoriser la concertation et la mobilisation avec les partenaires sur les enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en privilégiant la collaboration et la complémentarité des interventions.

Accroître la participation de toutes et de tous au développement social et économique

Cette orientation, présentée dans le Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, est liée à quatre objectifs qui concernent les directions générales de Services Québec, dont un relatif à la solidarité sociale et trois sont relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre.

Interventions en matière de solidarité sociale

Voici les axes d'intervention établis pour la région en vue d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :

Objectif

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

Axe d'intervention : **L'inclusion économique et sociale des personnes**

- ❖ Assurer un traitement équitable et un service fiable, respectueux et adapté aux besoins des personnes, et les informer sur les différents programmes permettant d'améliorer leur situation socioéconomique.
- ❖ Informer les nouveaux demandeurs, les réitérants et les prestataires de l'assistance sociale sur les opportunités du marché du travail, les programmes, les mesures et les services d'emploi, et faire valoir les bénéfices qu'ils peuvent en retirer.
- ❖ Diriger les personnes prestataires de l'assistance sociale qui en manifestent le besoin vers les services offerts par les organismes du réseau de la santé et du milieu communautaire afin d'assurer une prise en charge rapide.

Axe d'intervention : **La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

- ❖ Collaborer avec l'Alliance pour la solidarité de la Côte-Nord à la mise en œuvre en région du plan d'action gouvernemental visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2024-2029.
- ❖ Assister les partenaires de l'Alliance et les organismes communautaires pour la mise sur pied de projets agissant sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale.
- ❖ Poursuivre les participations aux tables de concertation locales et régionales en matière de développement social et intervenir en collaboration avec les partenaires pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de défavorisation économique ou sociale.

Interventions visant l'atteinte des objectifs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

- Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
- 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.
- Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles figurent dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Orientation 1

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axe d'intervention : La vigie et l'acquisition de connaissances sur le marché du travail

- ❖ Assurer une vigie constante de l'évolution du marché du travail régional, produire les bilans et les rapports mensuels, et diffuser les informations auprès du personnel et des partenaires, incluant les portraits socioéconomiques de la région et des MRC.
- ❖ Réaliser, dans le cadre des travaux du chantier sur le développement de la main-d'œuvre, le portrait de la population inactive afin de quantifier les bassins potentiels de main-d'œuvre.
- ❖ Accentuer les liens avec les partenaires économiques et entrepreneuriaux locaux et régionaux afin d'alimenter les connaissances sur les projets pouvant avoir un impact sur le marché du travail.

Axe d'intervention : La recherche et la concertation sur les enjeux de main-d'œuvre et d'emploi

- ❖ Accentuer les projets de recherches, dont ceux portant sur la démographie et le navettage, et évaluer leurs impacts sur la population active et les clientèles des services publics d'emplois.
- ❖ Poursuivre la recherche, la concertation et la sensibilisation sur la littératie et la numératie, la formation et la diplomation, ainsi que sur le développement des compétences de la main-d'œuvre.
- ❖ Renforcer la concertation et travailler activement, dans le cadre du chantier sur la formation et la qualification des personnes, sur les enjeux de la formation et de la qualification, dont celle sur l'offre régionale et extrarégionale, les modes et les lieux de formation et en considérant la complémentarité entre les niveaux d'enseignement.

Axe d'intervention : L'adéquation entre la formation, la qualification des personnes et les besoins des entreprises

- ❖ Diffuser les perspectives par professions et les résultats régionaux de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation auprès des partenaires et du personnel de Services Québec.
- ❖ Identifier, dans le cadre des travaux de la Table opérationnelle régionale Éducation – Emploi et de l'exercice annuel d'estimation des besoins de formation, les secteurs et les professions à prioriser en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises.

Orientation 2

Outiller les personnes prêtes à intégrer le marché du travail en leur fournissant une aide d'appoint.

Axe d'intervention : L'utilisation accrue des mesures et des services d'aide à l'emploi

- ❖ Déployer une approche d'intervention personnalisée, respectueuse et équitable, en tenant compte des particularités et des besoins des personnes et adapter les modes d'intervention pour favoriser un parcours structuré vers l'emploi.
- ❖ Promouvoir, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, les programmes, les mesures et les services d'emploi, incluant le site « Québec-Emploi », principalement lors des sessions d'information de groupe.

Axe d'intervention : La collaboration pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes

- ❖ Assurer, en collaboration avec les organismes spécialisés en emploi, un accompagnement personnalisé à toute personne ayant terminé une participation à une mesure jusqu'à son insertion en emploi, voire au-delà pour certaines clientèles, grâce aux services de maintien en emploi.
- ❖ Œuvrer avec les organismes spécialisés en emploi, dans une perspective de complémentarité et de mise en commun des ressources, à diversifier l'offre de services, à la rendre accessible et mieux adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail et aux besoins des clientèles.

Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

Axe d'intervention : Le développement et la reconnaissance des compétences des personnes

- ❖ Sensibiliser les personnes dont la formation est un obstacle à l'emploi aux nombreux avantages du développement des compétences et de la qualification, ainsi que les accompagner et les soutenir financièrement dans leurs démarches.
- ❖ Promouvoir, en collaboration avec le réseau de l'éducation, le recours aux formations de courtes durées et à la reconnaissance des acquis et des compétences.
- ❖ Poursuivre le partenariat et la concertation avec le réseau de l'éducation pour l'accompagnement des personnes en formation visant à accroître leur persévérance et leur réussite éducative.

Axe d'intervention : Le soutien aux clientèles vulnérables sur le plan de l'emploi

- ❖ Accompagner les clientèles plus vulnérables dans une démarche structurée vers l'emploi en œuvrant à la réalisation des objectifs des différentes stratégies gouvernementales et ministérielles destinées à ces clientèles. (Voir [l'annexe V – Clientèle visée](#)).
- ❖ Prioriser l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi, dont les mesures de formation, les mesures de subvention salariale, les services d'aide à l'emploi en approche globale et les programmes de préparation à l'emploi.

- ❖ Inciter les clientèles plus vulnérables et les personnes éloignées du marché du travail, à explorer un métier ou un lieu de travail, dans le cadre d'un stage lié au projet ExplorEmploi, en leur assurant un soutien financier et un accompagnement personnalisé.

Axe d'intervention : Le soutien aux prestataires des programmes de l'assistance sociale

- ❖ Assurer une intervention rapide, un soutien et un accompagnement personnalisé aux personnes prestataires de l'aide sociale dans la recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales.
- ❖ Intervenir auprès des prestataires des programmes de l'assistance sociale ayant des caractéristiques favorables à l'emploi et les inciter à participer aux mesures d'employabilité.
- ❖ Accompagner les personnes prestataires du Programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi qui souhaiteraient accéder au marché du travail.

Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs priorisés par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et d'adaptation aux transformations du marché du travail.

Axe d'intervention : Le soutien à la gestion des ressources humaines en entreprise

- ❖ Déployer une approche d'intervention proactive et personnalisée pour des interventions efficaces et structurantes, incluant le service-conseil en gestion des ressources humaines, auprès des entreprises qui ont entre 6 et 99 employés, ou qui sont en transformation numérique, en démarche visant la hausse de productivité ou en transition énergétique vers une économie plus verte, ou qui sont visées par des stratégies ou par des priorités gouvernementales.
- ❖ Promouvoir activement l'utilisation du portrait des pratiques en gestion des ressources humaines par les entreprises et offrir un accompagnement personnalisé en fonction des besoins identifiés.
- ❖ Sensibiliser les entreprises à l'importance de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, à développer des initiatives d'attraction, de recrutement et de fidélisation de la main-d'œuvre et à innover en matière d'organisation du travail.
- ❖ Œuvrer avec les partenaires, dans le cadre des travaux du chantier sur la transition des entreprises, à la mise en place d'initiatives destinées aux petites et moyennes entreprises, notamment pour le partage de main-d'œuvre et l'accès à des services de consultation en ressources humaines.

Axe d'intervention : L'insertion et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- ❖ Accompagner les employeurs dans le développement de leurs compétences et habiletés portant sur la gestion de la diversité, pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail afin de pourvoir à leurs besoins de main-d'œuvre.
- ❖ Soutenir le développement de projets-pilotes et le maintien d'initiatives structurantes et transférables pour l'insertion en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.

Axe d'intervention : Le rehaussement des compétences des travailleurs en entreprise

- ❖ Sensibiliser les partenaires, les entreprises, les travailleurs et les travailleuses aux enjeux relatifs aux bas niveaux de littératie, de numératie et de littératie numérique de la population nord-côtière, ainsi qu'aux bénéfices attribuables à l'augmentation de ces compétences.
- ❖ Prioriser les interventions et le soutien aux activités de formation favorisant le rehaussement des compétences de base ou numériques, et des compétences liées aux tâches des travailleuses et des travailleurs.
- ❖ Promouvoir la formation continue en milieu de travail, sensibiliser les entreprises à la nécessité de mettre en œuvre une planification des besoins de formation et les inciter à développer des formations en alternance travail- études.
- ❖ Promouvoir l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail, en supportant l'accroissement du bassin régional de compagnons, et valoriser les processus de reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'œuvre.
- ❖ Poursuivre, en collaboration avec les établissements d'enseignement, une offre de formation continue complémentaire aux employeurs, par le regroupement et la mise en valeur de formations pour les besoins récurrents et diffus du marché du travail.

Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Axe d'intervention : Le rayonnement du Conseil régional des partenaires du marché du travail

- ❖ Poursuivre les initiatives visant à accroître le rayonnement des actions et des réalisations du Conseil, incluant le Plan d'action régional annuel, et en assurer la diffusion et la promotion auprès des équipes de Services Québec, des partenaires et des instances.
- ❖ Poursuivre les travaux des quatre chantiers régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en privilégiant la collaboration et la réalisation d'initiatives concertées et complémentaires avec les partenaires, pour mieux répondre aux enjeux et aux défis du marché du travail.

Axe d'intervention : La mobilisation des partenaires autour des défis du marché du travail régional

- ❖ Poursuivre les travaux du chantier sur les grands défis de la région et intervenir avec les partenaires et les instances gouvernementales pour mieux répondre aux problématiques régionales de démographie, de pénurie de main-d'œuvre, de navettage et de qualification de la main-d'œuvre.
- ❖ Développer une plus grande collaboration avec les ministères et les organismes gouvernementaux en région, notamment dans le cadre des travaux de la Conférence administrative régionale et de ses comités, et en diffuser les informations.
- ❖ Renforcer le partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec pour développer des liens avec les communautés innue et naskapie, notamment par l'intermédiaire des agentes et agents au développement de la main-d'œuvre autochtone.

Axe d'intervention : La concertation et la collaboration pour favoriser la main-d'œuvre et l'emploi

- ❖ Poursuivre les activités de concertation avec les partenaires gouvernementaux, les regroupements d'entreprises ou d'individus, ainsi qu'avec les instances municipales, les communautés innue et naskapie, pour favoriser le développement social et la prospérité économique de la région.
- ❖ Poursuivre les actions et interventions découlant des politiques, stratégies et plans d'action gouvernementaux ou ministériels qui interpellent Services Québec de la Côte-Nord.

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

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Ce dernier vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employée mobilisatrice.

Axe d'intervention : **Le développement d'un milieu de travail dynamique et collaboratif**

- ❖ Poursuivre les démarches d'amélioration du milieu de travail et d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail amorcées par les unités locales et régionales visant à offrir un milieu de travail dynamique et mobilisant.
- ❖ Favoriser une culture d'organisation orientée sur la collaboration et l'entraide entre les collègues, entre les unités et entre les services, en engageant le personnel dans des activités visant davantage d'échanges et une meilleure intégration des lignes d'affaires.
- ❖ Valoriser la reconnaissance des personnes et des équipes, de leur contribution et de leurs réussites, notamment dans la section Intranet du site du Ministère portant sur les « bons coups », ainsi que par la proposition et le soutien de candidatures dans le cadre d'activités de reconnaissance du personnel du Ministère ou de la fonction publique québécoise.

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

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère correspond à quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. En ce qui concerne ces deux objectifs, voici les axes d'intervention retenus pour 2025-2026.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention : La qualité des services offerts et de l'information transmise

- ❖ Assurer, conformément à la déclaration de services du Ministère, un accueil respectueux ainsi qu'une prestation de services fiable, équitable, et adaptée aux besoins des personnes, en diffusant une information claire et précise, dans le respect des ententes de partenariat convenues.
- ❖ Poursuivre le référencement de la clientèle aux services gouvernementaux adéquats, ou vers un service répondant à ses besoins socioéconomiques et professionnels, dont les services publics d'emploi ou les services d'aide financière de derniers recours.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention : Le développement du modèle de prestation de services gouvernementaux

- ❖ Veiller au bon déroulement des mandats et des ententes de partenariat en cours, collaborer à l'établissement de nouvelles ententes et en assurer le déploiement dans les bureaux locaux de Services Québec.
- ❖ Poursuivre la promotion auprès de la clientèle du service en ligne « Mon Dossier », qui facilite l'accès aux services publics d'emploi et aux services d'assistance sociale, et l'assister au besoin lors de son inscription.
- ❖ Poursuivre les efforts visant à faire connaître et à favoriser l'utilisation du site « Québec emploi » auprès des personnes en emploi ou en recherche d'emploi, ainsi que des employeurs, en mettant en valeur les bénéfices que chacun peut en retirer.

Conclusion

Le Plan d'action régional 2025-2026 de la Côte-Nord s'achève sur la réaffirmation de notre engagement collectif à bâtir une région forte, inclusive et résiliente. Dans la continuité des actions entreprises, nous poursuivons les efforts pour l'amélioration continue de notre prestation de services et de nos interventions pour une réponse adaptée aux besoins en évolution de la clientèle citoyenne et entreprise.

Nous avons confiance que, grâce à la collaboration étroite avec nos partenaires et au dévouement de notre personnel, nous réaliserons les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés pour l'année à venir, et ce, en étant alignés avec les orientations stratégiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et en nous assurant d'offrir des services gouvernementaux modernisés, efficaces et accessibles.

Nous remercions chaleureusement tous ceux et celles qui, par leur implication, contribuent à la réussite de ce plan. C'est grâce à votre engagement, à votre expertise et à votre volonté de travailler ensemble que nous pouvons transformer nos défis en leviers de développement durable pour la Côte-Nord.

Ensemble, poursuivons nos efforts pour offrir à chaque citoyenne et chaque citoyen la possibilité de s'épanouir et de participer pleinement à la prospérité de notre région. Le Plan d'action régional 2025-2026 est une invitation à l'action, à l'innovation et à la solidarité pour bâtir l'avenir de la Côte-Nord.

Annexe I – Budget

Répartition du budget d'intervention 2025-2026 par bureau de Services Québec

Unité administrative	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Total 2025-2026 (\$)	Budget initial 2024-2025 (\$)
Direction générale	285 000	3 604 874	3 889 874	4 864 016
Les Escoumins	66 742	301 000	367 743	404 087
Forestville	82 101	381 498	463 599	382 472
Baie-Comeau	339 333	1 388 274	1 727 607	1 239 215
Port-Cartier	73 077	291 728	364 805	283 183
Sept-Îles	334 958	1 263 019	1 597 977	1 014 166
Havre-Saint-Pierre	149 331	706 771	856 102	771 585
Total	1 330 542	7 937 164	9 267 706	8 958 726

Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

Indicateurs de résultat ciblés et non ciblés	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Cibles 2025-2026
Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Non ciblé	1 711	Non ciblé
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	54,6 %	56,2 %	59,7 %
Nombre de personnes prestataires de l'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	187	176	177
Proportion des personnes prestataires de l'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	50,0 %	48,7 %	59,2 %
Nombre de personnes prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 116	1 355	1 164
Proportion des personnes prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	54,0 %	58,1 %	45,4 %
Nombre de personnes des groupes sous-représentés sur le marché du travail ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Cible nationale	1 366	Cible nationale
Proportion des personnes des groupes sous-représentés sur le marché du travail ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	Cible nationale	54,9 %	Cible nationale
Nombre d'adultes prestataires de l'assistance sociale dirigés vers un service répondant à un besoin socioéconomique ou professionnel	364	740	n. d.
Proportion des demandes d'aide financière de derniers recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	78,5 %	85,0 %
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	18	20	25
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi	Non ciblé	162	Non ciblé
Proportion des petites entreprises aidées (de 6 à 99 employés)	Non ciblé	60,5 %	Non ciblé
Proportion d'entreprises aidées issues des secteurs priorités	35,0 %	38,3 %	40 % (national)

Annexe III – Organigramme

Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord

Richard Leclerc, directeur général

Direction générale de Services Québec de la Côte-Nord

- Karine Dion, adjointe au directeur général
- Jasmine Turbide, secrétaire de la direction

Marie-Eve Morissette, directrice

Direction des services gouvernementaux et du marché du travail

- Cindy Paquet, coordonnatrice et adjointe à la des services gouvernementaux et du marché du travail
- Stéphane Boudreault, coordonnateur, partenariat et planification stratégique

Nadine Harvey, directrice

Bureaux de Services Québec de Baie-Comeau, de Forestville et des Escoumins

- **Annie Morin**, directrice adjointe
Bureau de Services Québec de Baie-Comeau

Claudia Boudreau, directrice

Bureaux de Services Québec de Havre-Saint-Pierre, de Sept-Îles et de Port-Cartier

- **Isabelle Fournier**, directrice adjointe
Bureaux de Services Québec de Sept-Îles et de Port-Cartier

Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Guillaume Tremblay Président Conseil central Côte-Nord (CSN)	Marjorie Deschênes Directrice générale Société de développement de Sacré-Cœur	Nadine Desrosiers Directrice générale Centre de services scolaire de l'Estuaire, Baie-Comeau
Pascal Langlois Conseiller régional FTQ région de la Côte-Nord	Mathieu Dionne Surintendant, Acquisition de talents Aluminerie Alouette	Louis Ferland Directeur Centre de formation professionnelle A.W. Gagné
Claude Gamache Enseignant Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	Pierre-Alexandre Gauthier Président-directeur général Atelier Laforge	Myreille Lalancette Directrice générale Carrefour jeunesse emploi de Manicouagan
Julian Leroux Vice-président du secteur est Conseil central Côte-Nord (CSN)	Paul Lavoie Directeur général Développement économique Sept-Îles	Éric Misson Directeur Formation continue et des services aux entreprises Cégep de Sept-Îles
Daniella Thorn Vice-présidente secteur Ouest Conseil central Côte-Nord (CSN)	Benjamin Salgado Propriétaire et directeur général Proaxion Côte-Nord – Vapro (GUS)	Sonia Ricard Directrice générale SEMO Côte-Nord
Vacant	Vacant	Vacant

Membre responsable du développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Marcel Furlong Préfet MRC de Manicouagan	Richard Leclerc Directeur général Services Québec de la Côte-Nord	

Membres non-votants :

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Daniel Tremblay Directeur territorial	Brigitte Landry Conseillère régionale	Céline Lachapelle Conseillère en formation

Membres invités et observateurs :

Micheline Anctil Préfète MRC Haute-Côte-Nord Assemblée des MRC	Sylvie Basile Conseillère en développement Conseil des Innus d'Ekuanitshit	Julie-Simone Hébert Société du Plan Nord – Chibougamau
Marthe Kleiser Directrice régionale Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Julien Lambrey de Souza Directeur du Service de la formation continue UQAR	Sébastien Leroux Conseiller en concertation ministérielle Ministère de l'Éducation
Guyline Malaisson Directrice des centres de formation UQAC	Marc Simard Directeur régional Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	

Annexe V – Clientèle visée

Toute personne résidant au Québec peut être admissible, selon certains critères, aux services spécialisés d'emploi. Le Ministère est toutefois soucieux de répondre prioritairement aux besoins des personnes confrontées à des obstacles qui complexifient leur capacité à intégrer ou à se maintenir en emploi, ce qui accroît le risque de pauvreté et d'exclusion. Par exemple :

- les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale;
- les personnes issues de groupes sous-représentés sur le marché du travail, c'est-à-dire les individus qui présentent une ou plusieurs caractéristiques susceptibles d'entraver leur participation au marché du travail, notamment
 - les personnes handicapées,
 - les travailleuses et travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus,
 - les personnes immigrantes admises au Canada depuis moins de 5 ans,
 - les personnes judiciairisées,
 - les Premières Nations et les Inuit,
 - les personnes faiblement scolarisées,
 - les jeunes âgés de 24 ans et moins,
 - les femmes,
 - les chefs de famille monoparentale.

Consultez la section [Plans et orientations stratégiques](#) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur Québec.ca.

