



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2024-2025

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DU NORD-DU-QUÉBEC

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent une année financière (période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025). 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 du Nord-du-Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

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

Publications > Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale > Ministères et organismes >
Gouvernement > Québec.ca

www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications

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, 2024

ISBN : 978-2-550-98267-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec

Je suis ravie de présenter notre nouveau Plan d'action régional, qui guidera nos efforts pour l'année à venir. Ce plan reflète nos engagements en matière de solidarité sociale, de services publics d'emploi ainsi que de renseignement généraux.

Nos équipes ont rigoureusement élaboré le Plan d'action régional 2024-2025 afin d'appuyer nos priorités tout en considérant les importants défis que le Nord-du-Québec doit relever dans le contexte actuel du marché du travail. Il fait également écho au Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'aux priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.

Nos réflexions nous ont donc amenées à identifier les défis qui caractérisent la région afin de bien circonscrire nos priorités. Nos principaux constats révèlent que la pénurie de main-d'œuvre est exacerbée par le déclin démographique, les effets du navettage, les répercussions des feux de forêt sur l'industrie forestière, le nombre de postes vacants élevé, le taux d'activité bien en dessous de ce que la région a connu depuis quelques années, le faible taux d'emploi, la hausse de la population inactive et le faible taux de chômage comparativement à la moyenne du Québec nous préoccupent aussi. De plus, les entreprises de la région rencontrent des défis importants en ce qui a trait à l'attraction ou à la rétention de personnel dans la région, ainsi que la mise en place de saines pratiques en gestion des ressources humaines devient un incontournable pour ces dernières.

Nous avons par conséquent identifié quatre priorités qui guideront nos actions afin de contribuer au développement du marché du travail régional :

- préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de son intégration et de son maintien en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail ou qui y est sous-représentée;
- mobiliser 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 travailleuses et travailleurs, ou encore par l'amélioration de leur productivité ou l'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre en région;
- 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;

- optimiser la promotion de l'offre de services de Services Québec de manière adaptée à nos clientèles et à nos partenaires.

Enfin, les actions qui découlent de ces priorités intègrent notre vision régionale dans l'ensemble des activités de nos équipes. Ce plan représente donc une feuille de route claire et cohérente pour orienter nos actions tout en mobilisant et en outillant nos équipes dans l'atteinte de nos objectifs stratégiques, et ce, en conformité avec nos mandats, nos responsabilités et les ressources qui nous sont allouées.

Nous misons sur l'expertise et l'engagement de nos équipes pour mettre en œuvre ce plan d'action qui nous permettra de répondre de manière agile au marché du travail et aux besoins des clientèles, tant auprès des entreprises que de la population du Nord-du-Québec. C'est donc avec enthousiasme que nous entreprenons l'exercice 2024-2025!

Bonne lecture.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, reading "Renée Claude Baillargeon".

Renée Claude Baillargeon

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je vous présente, à titre de président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT), la section sur les services publics d'emploi du Plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec pour l'année 2024-2025.

Rappelons que pour maximiser la portée de ses prestations et de ses performances, Services Québec du Nord-du-Québec est chargé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de la gestion des interventions régionales des services publics d'emploi, en étroite collaboration avec le CRPMT de la Jamésie.

Ainsi, le CRPMT de la Jamésie et Services Québec ont étroitement participé à la réflexion entourant l'environnement complexe du marché du travail de la région, notamment afin d'identifier les principales problématiques liées au navettage, à l'insécurité vécue par l'industrie forestière, à la baisse démographique et au vieillissement de la population pour déterminer des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi à l'aide de projets concertés, d'ententes sectorielles ou en sensibilisant les ministères sur la réalité de notre région. Cette réflexion a aussi mené à élaborer des solutions en ce qui concerne les enjeux de développement des compétences, particulièrement avec la collaboration des partenaires de l'éducation.

D'ailleurs, le CRPMT de la Jamésie priorisera certaines actions déterminantes pour l'amélioration de l'état du marché du travail. Ces actions sont complémentaires aux solutions qui font partie intégrante du Plan d'action régional de Services Québec :

- approfondir nos connaissances du territoire, de ses composantes et mieux connaître les perspectives en matière d'enjeux du marché du travail;
- contrer les effets de l'éloignement, de la baisse démographique et du manque de main-d'œuvre en prenant en considération les enjeux de navettage et de vieillissement de la population;
- collaborer à l'émergence d'opportunités de concertation entre les partenaires de la région.

L'adéquation entre l'offre de formation, les compétences actuelles de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est hautement stratégique pour le développement économique régional. Je suis fier

que le CRPMT de la Jamésie y contribue de manière pertinente à travers des partenariats dynamiques et novateurs.

La réalisation de ce plan reposera donc sur l'engagement et la force du personnel de Services Québec, des membres du CRPMT ainsi que des partenaires. Je suis convaincu que nous pourrons atteindre nos objectifs à la suite du déploiement des stratégies élaborées dans ce plan.



Frédéric Verreault

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.....	2
De multiples services offerts	2
Des partenaires importants	3
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	5
Le marché du travail en transformation	5
L'unicité du marché du travail au Nord-du-Québec	5
Tableau 1 : Les principales caractéristiques de la population au Nord-du-Québec	6
Tableau 2 : Les principaux indicateurs du marché du travail	7
Tableau 3 : Les prestataires de l'assistance sociale et de l'assurance-emploi	9
Les principaux enjeux régionaux	9
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs.....	14
Accroître la participation de tous au développement social et économique.....	14
Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel	19
Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle	20
Conclusion	22
Annexes.....	23
Annexe I - Budget	23
Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles	24
Annexe III - Organigramme	25
Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.....	26
Annexe V - Lexique	29

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 du Nord-du-Québec 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 2024-2025 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.

Pour l'année 2024-2025, la réalisation du plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec découle de plusieurs actions réalisées par les équipes et les partenaires. À la suite de l'analyse approfondie du marché régional de la région et de la situation économique ainsi que des orientations stratégiques du Ministère qui guident nos interventions, des consultations ont été réalisées auprès des équipes. Ces rencontres avaient pour objectif d'influencer ces orientations et proposer des solutions et des initiatives. En parallèle à nos démarches, le CRPMT de la Jamésie a entrepris une réflexion sur les enjeux en région afin de proposer des solutions. Ces constats ont permis la convergence de plusieurs activités qui ont été intégrées dans ce plan d'action.

En bref, notre plan d'action régional contient les éléments clés pour orienter nos actions cette année, inspirer nos activités vers nos objectifs, et améliorer notre prise de décision en accord avec les priorités ministérielles et régionales.

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En plus de la Direction générale située à Chibougamau, on dénombre cinq bureaux locaux déployés sur le territoire pour desservir la population (bureaux de Services Québec de Chibougamau, de Beaucanton, de Matagami, de Lebel-sur-Quévillon et de Chisasibi) ainsi que le bureau virtuel de l'assistance sociale. À noter que deux centres locaux d'emploi du territoire, situés au Nunavik, seront destinés à être transformés en bureaux de Services Québec dans les prochains mois. Ces deux bureaux sont sous la gestion de notre partenaire inuit, l'Administration régionale Kativik. Au total, 62 employés forment l'équipe de la direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

L'organigramme de la Direction générale est présenté à l'annexe III.

De multiples 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, sur tout le territoire, 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'emplois 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 matière de gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec bénéficie d'un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2024-2025, le budget initial pour la région est de 4 036,6 k\$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière 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. Ils visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes bénéficiant d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social de la région. Parmi eux, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les instances de développement économique régionales, l'Administration régionale Baie-James, l'Administration régionale Kativik ainsi que le Gouvernement de la Nation Crie.

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 afin de simplifier l'accès aux services tout en assurant la continuité et en améliorant l'efficacité.

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

Le marché du travail en transformation

En 2023, les économies canadienne et québécoise ont été marquées par quelques événements dont les effets se sont fait ressentir à plusieurs niveaux dans le marché du travail. Les différents indicateurs économiques, c'est-à-dire le produit intérieur brut (PIB), le chômage, l'immobilier, l'inflation et les taux directeurs, sont en perturbation depuis la pandémie. De plus, le marché du travail demeurerait restreint en 2023, compte tenu d'un taux de chômage de plus en plus bas et d'un nombre de postes vacants relativement élevé au Canada et au Québec.

L'unicité du marché du travail au Nord-du-Québec

La région du Nord-du-Québec vit une réalité bien à elle; en effet, son éloignement, la très faible densité de population sur ce grand territoire, le petit nombre d'entreprises établies dans ses localités ainsi que la présence de populations autochtones lui confère une situation unique en matière de marché du travail.

Trois communautés; trois réalités

Trois populations cohabitent sur le territoire - les communautés de la Baie-James, criées et inuites -, mais leurs réalités politiques, économiques, démographiques et socioéconomiques sont distinctes à bien des égards (voir le tableau 1 de la page suivante).

En effet, la population totale du Nord-du-Québec en 2023 (47 483) est jeune, voire la plus jeune de la province, avec un âge moyen de 33,3 ans en raison de la structure démographique autochtone¹. Cela laisse donc présumer la présence d'un bassin potentiel de main-d'œuvre pour le marché du travail régional. De plus, selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, la population du Nord-du-Québec devrait croître de 13,4 % (47 483) entre 2023 et 2041 (53 839); une croissance démographique essentiellement provoquée par une forte natalité chez les populations autochtones. En

¹ L'Institut de la statistique du Québec.

contrepartie, la population de la Baie-James (population jamésienne) affiche annuellement un solde migratoire négatif, qui induit une baisse de sa population de 3,57 % depuis 2017. Aggravé par l'effet du vieillissement démographique du territoire, un déficit de remplacement est présagé et d'ici 2030, environ 1 personne sur 3 aura plus de 60 ans sur ce territoire.

Outre ces disparités au niveau de l'évolution démographique, il existe également des différences importantes entre les communautés de la région, notamment au niveau de la scolarisation ainsi que des langues parlées (voir tableau 1 ci-dessous).

TABLEAU 1 : LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION AU NORD-DU-QUÉBEC

Population inuite, Nunavik	Population crie, Eeyou Istchee	Population jamésienne, Baie-James
31 % de la population totale en 2023	41 % de la population totale en 2023	28 % de la population totale en 2023
56,4 % des 25-64 ans ne détiennent aucun diplôme	39,1 % des 25-64 ans ne détiennent aucun diplôme	18,3 % des 25-64 ans ne détiennent aucun diplôme
Une croissance de la population estimée à 19,2 % d'ici 2041 (14 996 en 2023 contre 17 878 en 2041)	Une croissance de la population estimée à 22,9 % d'ici 2041 (19 254 en 2023 contre 23 667 en 2041)	Une décroissance de la population estimée à - 7,1 % d'ici 2041 (13 233 en 2023 contre 12 294 en 2041)
67,6 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement	74 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement	62,3 % sont capables de soutenir une conversation en français seulement

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2021 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.

Cet environnement démographique ainsi que ses particularités sociales et économiques se reflètent dans toutes les sphères du marché du travail et complexifient non seulement les enjeux, mais aussi les réponses qui devront être mises en œuvre dans les années à venir pour soutenir le développement économique et social du Nord-du-Québec.

Les principaux indicateurs du marché du travail

TABLEAU 2 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateur	Nord-du-Québec		Ensemble du Québec	
	2023	2022	2023	2022
Nombre d'établissements avec employés ²	n\l	935	278 278	275 821
Nombres d'emplois ³	13 000	13 100	4 506 400	4 403 100
Taux de postes vacants (%) ⁴ (combiné Côte-Nord et Nord-du-Québec)	5,6	6,1	4,7	5,9
Taux de chômage (%) ³ (combiné Côte-Nord et Nord-du-Québec)	2,9	4,6	4.5	4.3
Taux d'activité (%) ³	63,2	65,5	65,0	64.3
Taux d'emploi (%) ³	61,3	63,6	62,1	61,5

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises et Enquête sur la population active

En 2023, le Nord-du-Québec jongle toujours avec un resserrement de son marché du travail : il existe moins d'une chômeuse et chômeur par poste vacant depuis le dernier trimestre de 2020. Au 3^e trimestre de 2023, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec présentaient l'un des taux de postes vacants parmi les plus élevés au Québec.

² Les données régionales 2023 ne sont pas disponibles au moment de la compilation. Source : Statistique Canada, Registre des entreprises.

³ Pour la population des 15 ans et plus. Les données du taux de chômage de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec ne sont pas disponibles séparément en raison de la confidentialité. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

⁴ Moyenne des quatre trimestres de 2022 et moyenne des trois premiers trimestres 2023. Les données de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec ne sont pas disponibles séparément. Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires.

À la fin de l'année 2023, on a enregistré pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, un taux de chômage de 2,9 % pour un total de 1 500 chômeuses et chômeurs. Il s'agit d'ailleurs d'une diminution de 1,7 point de pourcentage (p.p.) comparativement à 2022 où le taux de chômage était de 4,6 % avec 2 300 chômeuses et chômeurs, pour les deux régions agrégées. De plus, on dénombrait 4 025 postes vacants au 3^e trimestre de 2023 pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec.

Quant au taux d'activité, il s'est établi à 63,2 % pour le Nord-du-Québec en 2023, soit une baisse de 2,3 points de pourcentage comparativement à 2022. Le taux d'activité de la région était également plus bas que celui de l'ensemble du Québec, qui s'élevait à 65,0 % en 2023. Le Nord-du-Québec, qui jadis avait le 6^e meilleur taux d'activité, se classe désormais à la 9^e place parmi les 17 régions administratives.

Enfin, le taux d'emploi (61,3 %) pour les 15 ans et plus, quant à lui, a baissé de 2,3 p.p. en 2023, passant de la 4^e à la 9^e place comparativement aux autres régions administratives : un recul en ce qui concerne le taux d'emploi. On constate d'ailleurs que le nombre d'emplois à temps plein a tendance à augmenter (9 800 en 2020 comparativement à 11 100 en 2023) et que le nombre d'emplois à temps partiel, quant à lui, semble prendre du recul (2 700 en 2020 comparativement à 1 900 en 2023).

La participation des différents groupes de clientèle sur le marché du travail

La région semble néanmoins se montrer agile quant à la place des travailleuses et travailleurs expérimentés (60 à 69 ans) dans le marché du travail; elle présente la deuxième plus forte proportion de travailleuses et travailleurs expérimentés en emploi comparativement aux autres régions du Québec, une proportion supérieure à la moyenne du Québec et à celle du Canada.

Ce sont les hommes et les personnes expérimentées (55 ans et plus) qui participent davantage au marché du travail du Nord-du-Québec et ils occupent plus de postes comparativement aux femmes et aux jeunes (15-29 ans). On dénote néanmoins que le taux d'emploi des femmes a cependant augmenté de 4,3 % entre 2022 (71,2 %) et 2023 (75,5 %).

Enfin, la place occupée par la main-d'œuvre immigrante au marché du travail du Nord-du-Québec est en croissance et comme mentionnée précédemment, les communautés autochtones du territoire ont des taux de natalité en augmentation. Ces éléments démographiques positifs auront possiblement un effet significatif à moyen terme sur la démographie régionale.

TABLEAU 3 : LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Clientèle (Nombre)	Nord-du-Québec			Ensemble du Québec		
	2023	2022	Variation	2023	2022	Variation
Personnes prestataires de l'assistance sociale	1 335	1 304	2,4 %	333 005	313 199	6,3 %
Personnes prestataires de l'assurance-emploi	754	550	37,1 %	99 355	122 179	18,68 %

Source : Statistique Canada et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, données mensuelles des prestataires de l'assurance-emploi.

Les bassins de la clientèle des Services publics d'emploi (SPE) sont majoritairement composés de la clientèle de l'assistance sociale et de l'assurance-emploi. Nous remarquons que les bassins ont considérablement fluctué en décembre 2023. Ainsi, nous avons observé une augmentation de la clientèle de l'assurance-emploi de 37,1 % tandis que la clientèle de l'assistance sociale pour les 0-64 ans augmentait de 2,4 p.p. pour la même période.

Dans la région, ce sont les hommes qui sont plus nombreux parmi les prestataires de l'assurance-emploi, dans une proportion de 75,5 % tandis que les femmes représentent 24,5 % du total des prestataires de l'assurance-emploi.

Les principaux enjeux régionaux

Les défis de l'attraction et des postes vacants

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 services de consultant pour faciliter les démarches visant à recruter la main-d'œuvre à l'international, embauchent désormais des personnes de plus en plus jeunes et sont contraints d'employer du personnel des autres régions qui travaillent en télétravail uniquement. Plusieurs entreprises, notamment dans le secteur de la

restauration et celui du commerce de détail, réduisent leurs heures d'ouverture. 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 estimations du Secteur de l'emploi du Ministère, 90 professions seront en déficit ou en déficit léger entre 2023 et 2027 pour le regroupement des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec. Cela signifie que la main-d'œuvre sera insuffisante pour répondre aux besoins anticipés des employeurs quant à ces professions.

En outre, l'offre de formation postsecondaire limitée dans la région, force bien souvent les étudiantes et étudiants à une migration interrégionale, quelques fois qui s'avère temporaire, toutefois bien souvent, elle est permanente. Ainsi, les étudiantes et étudiants formés ne reviennent pas nécessairement combler les besoins de main-d'œuvre du Nord-du-Québec et exacerbent le solde migratoire négatif régional.

La région devrait pourtant pouvoir considérer le jeune bassin de main-d'œuvre autochtone dans les prochaines années. Or, des efforts devront être investis pour intégrer ces travailleuses et travailleurs potentiels en emploi, car les enjeux fiscaux, les enjeux de scolarisation et de la langue freinent leur entrée sur le marché du travail jamésien. En terminant, le nombre de postes vacants demeure très élevé dans les entreprises du Nord-du-Québec, tel que mentionné précédemment. Les efforts d'attractivité et de rétention des entreprises ne suffisent pas à combler leurs besoins et ils doivent désormais réfléchir à des solutions extraordinaires pour doter leurs postes.

Les effets néfastes du navettage

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 citoyennes et citoyens désireux de s'implanter dans la région et a profondément influencé le marché du travail régional. Selon le recensement de 2021 de Statistique Canada, au Nord-du-Québec, près d'un 1 emploi sur 5 (18,7 %) est occupé par une main-d'œuvre en situation de navettage, tandis qu'à la Baie-James ce chiffre augmente à 1 emploi sur 4 (24,7 %). À titre indicatif, ce taux varie entre 2,4 % et 7 % dans les autres régions ressources de la province. Enfin, plus de 3 emplois sur 5 dans le domaine minier sont comblés par le navettage au Nord-du-Québec.

Les entreprises du Nord-du-Québec se tournent vers le navettage afin de combler leurs besoins en matière de main-d'œuvre. Pour elles, cette solution choisie par dépit a un coût élevé tant du point de vue financier que pour ce qui est de leur performance et de leur compétitivité. Le coût monétaire et carbone

de ces déplacements interrégionaux sont très importants, étant donné que le Nord-du-Québec est un territoire vaste et éloigné des autres régions. Le navettage va donc à l'encontre des efforts mis de l'avant par les stratégies vertes, le développement durable et la décarbonisation promus par le gouvernement auprès des entreprises.

Enfin, le navettage de travailleuses et travailleurs est un facteur qui contribue à amplifier la crise démographique à la Baie-James et le phénomène constitue une cause majeure de dévitalisation des milieux. Cette réalité risque de perdurer et même de s'accroître 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.

Les insécurités d'une région mono-industrielle

L'industrie forestière représente 1,13 % du PIB du Nord-du-Québec (soit 60 909 000 \$ sur 5 389 779 000 \$) en 2021 selon l'ISQ et 2,9 % des emplois des deux régions agrégées (Côte-Nord et Nord-du-Québec) y sont reliés (soit 1 500 emplois sur 51 400 emplois) en 2023 selon Statistique Canada. En 2023, la région a vécu de profonds bouleversements lors des feux de forêt. Au total, c'est 1,3 million d'hectares de bois qui ont brûlé dans les incendies de l'été dernier au Québec; de ce nombre, 920 000 hectares se trouvaient sous aménagement forestier. C'est la région du Nord-du-Québec qui a été la plus grandement touchée, puisque 607 560 hectares sous aménagement forestier ont brûlé en 2023.

À la suite de cette crise, les autorités compétentes ont proposé la réduction de la récolte de bois pour la période 2023-2028 afin d'assurer le maintien de la ressource à long terme. Si la baisse de la récolte recommandée équivaut à 2 % de la possibilité forestière totale de la province, la diminution est de l'ordre de 12,7 % dans le Nord-du-Québec, soit 521 000 mètres cubes de moins par année disponible pour les entreprises forestières.

Ces importants feux de forêt entraîneront des répercussions financières de plusieurs milliards de dollars sur l'industrie forestière, de la construction, de l'énergie, minière et de pâtes et papier, pour ne nommer que celles-ci. En plus de l'interruption des activités des entreprises de la région en 2023, les effets de ces nouvelles orientations viennent exacerber les enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et créent des incertitudes de toute part pour l'avenir.

La résilience des entreprises

Selon les données de 2022, on dénombrait 935 entreprises avec des employés au Nord-du-Québec; 541 d'entre elles sont localisées à la Baie-James (57,9 %). On dénombre près de 8 entreprises sur 10 classifiées comme ayant moins de 20 employés dans l'ensemble de la région (77,6 %); c'est donc dire qu'il y a peu d'entreprises et qu'elles sont majoritairement petites. Le secteur des services domine la structure économique du Nord-du-Québec.

Enfin, plus de la moitié des postes vacants (2 835 sur 4 025) au 3^e trimestre de 2023 étaient concentrés dans les quatre grandes catégories professionnelles suivantes : secteur de la santé, de l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, des métiers de transport, machinerie et des domaines apparentés et celui des ventes et services. D'ailleurs, une réelle crainte persiste de voir certains services essentiels fermer dans les prochaines années, faute d'employés, notamment en santé et en éducation. Par ailleurs, certains de ces secteurs sont aussi identifiés comme prioritaires pour le gouvernement du Québec en 2024-2025.

Des solutions aux enjeux régionaux

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 enjeux régionaux actuels et anticipés pour 2024. On craint d'ailleurs que le taux de chômage n'augmente, compte tenu des licenciements annoncés depuis la fin de 2023, ainsi que des baisses du taux d'emploi et du taux d'activité. Enfin, une augmentation de l'indice des prix à la consommation a été observée depuis 2023 et devrait poursuivre sa progression, freinant le pouvoir d'achat des ménages.

Ainsi, dans ce plan d'action régional, des solutions concrètes en matière de solidarité sociale seront présentées afin, notamment, d'améliorer la situation socioéconomique des personnes vivant en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.

Les services publics d'emploi s'orienteront vers des activités qui par exemple permettront un meilleur diagnostic du marché du travail et de ses influences ainsi que de proposer des solutions pour contrer leurs effets; de soutenir au besoin, les personnes prêtes à intégrer un emploi et agir de manière plus soutenue et prioritaire auprès des personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi.

Les équipes s'emploieront aussi à fournir une aide aux employeurs qui font face à des défis liés à leur main-d'œuvre ou à des difficultés d'adaptation aux transformations du marché du travail. D'ailleurs, les différents projets qui seront mis en œuvre cette année seront le fruit d'actions concertées avec les différents partenaires du marché du travail.

De plus, avec la volonté de faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de la clientèle, la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec tient à améliorer les services selon les attentes de la clientèle et faciliter l'accès aux services gouvernementaux afin d'offrir un service simple, accessible et direct à la population.

Enfin, il va sans dire que nos équipes demeurent au cœur de nos actions; nous sommes heureux de pouvoir compter sur leur expertise, leur dévouement et leur mobilisation. La Direction générale porte fièrement sa vision régionale afin de nous permettre d'être une organisation qui se distingue par son engagement envers un service personnalisé, par la synergie entre ses équipes et par le rayonnement de ses employés.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs

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

- préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de son intégration et de son maintien en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail ou qui y est sous-représentée;
- mobiliser 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, ou par la qualification de leurs travailleuses et travailleurs, ou encore par l'amélioration de leur productivité ou l'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre en région;
- 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;
- optimiser la promotion de l'offre de services de Services Québec de manière adaptée à nos clientèles et à nos partenaires.

Accroître la participation de tous au développement social et économique

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

Interventions en matière de solidarité sociale

Afin d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici l'axe d'intervention prévu pour la région.

Objectif

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

Axe d'intervention :

- 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.

La clientèle des programmes d'assistance sociale est accueillie par les équipes dans les différents bureaux de Services Québec du Nord-du-Québec; les agents peuvent, par exemple, accompagner un client dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de favoriser une mise en mouvement rapide et de réduire la durée de sa présence aux programmes de l'assistance sociale. Il est de plus essentiel que le personnel soit outillé afin d'orienter la clientèle vers les services existants répondant le mieux à leurs besoins socioéconomiques et de pouvoir les informer sur l'ensemble des programmes et mesures accessibles, sur les projets financés par les prochaines Alliances de la solidarité en région.

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

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025 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 sont inscrites dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025. 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 :

- Diagnostiquer adéquatement les besoins du marché du travail afin d'identifier les solutions les plus appropriées.

Les rapides changements vécus au cours des dernières années en région ont entraîné la dissolution de repères longtemps étudiés et documentés en matière de marché du travail. Le rôle des équipes de l'information du marché du travail de Services Québec devient alors primordial, 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 individus. L'équipe s'engage à actualiser l'offre de services en Information sur le marché du travail et de la diffuser en adaptant les modes de communication pour la rendre disponible auprès de nos employés, de nos différents partenaires et de nos clientèles.

Orientation 2

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

Axe d'intervention :

- Fournir aux personnes prêtes à occuper un emploi l'information et, au besoin, les services ponctuels leur permettant d'occuper un emploi.

L'intégration au marché du travail de notre clientèle est au cœur de nos actions. D'ailleurs, la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec souhaite consolider les arrimages entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires régionaux pour accroître le dynamisme et la qualité de nos services. Les services publics d'emploi doivent concentrer les efforts auprès de la clientèle pour laquelle l'intervention peut faire une différence sur le retour en emploi. Les interventions seront davantage ciblées pour améliorer, de manière durable, les compétences de la main-d'œuvre dans un marché du travail en transformation. De plus, la mise en place de stratégies de promotion de certains programmes tels que les Programmes d'apprentissage en milieu de travail, seront mis de l'avant auprès des agentes et agents dans les bureaux de Services Québec, des organismes spécialisés en employabilité, et des partenaires de l'éducation de manière à disposer d'un bassin d'employés qualifiés tout en maintenant le niveau de production nécessaire à l'économie régionale.

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.

Axes d'intervention :

- Mobiliser les personnes sans emploi et éloignées du marché du travail pour qu'elles entreprennent les démarches nécessaires à leur insertion en emploi.
- Soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées vers l'emploi.
- Développer l'employabilité des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, par le recours aux services ayant les effets les plus structurants sur l'insertion et le maintien en emploi.
- Accompagner les personnes et les employeurs afin de favoriser le maintien en emploi.

Plusieurs personnes demeurent vulnérables par rapport au marché du travail dans la région; il importe de favoriser leur participation au marché du travail de manière innovante. La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec soutiendra notamment le développement d'un projet pour offrir du travail ponctuel à nos clientèles sous-représentées qui sont disponibles et volontaires et poursuivra aussi la mise en œuvre du service Maintien en emploi. Finalement, afin de mieux connaître la clientèle vulnérable du Nord-du-Québec, la Direction générale réalisera également un portrait qualitatif de cette clientèle, et une analyse exhaustive de la persévérance de la clientèle aux mesures actives d'emploi sera réalisée.

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.

Axes d'intervention :

- Planifier les interventions de soutien à la formation des travailleuses et travailleurs en entreprise et de soutien à la gestion des ressources humaines en fonction des secteurs

prioritaires à l'échelle nationale, régionale et locale, et en appui aux initiatives de transition numérique, énergétique ou de transition vers une économie plus verte

- Prioriser les interventions visant à accroître la productivité des entreprises.
- Consolider les compétences des travailleuses et travailleurs en emploi par le biais de formations en littératie et en numératie et de la qualification volontaire.

L'importante mutation du marché du travail du Nord-du-Québec et la vitesse à laquelle elle s'est opérée ont laissé une majorité d'employeurs perplexes face à cet environnement. La plupart d'entre eux sont dépourvus 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. Services Québec met à la disposition des employeurs, des services d'accompagnement, des programmes et des mesures favorisant l'intégration et le maintien durable en emploi de la main-d'œuvre pour s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre. Ces interventions viseront prioritairement la réalisation de gains de productivité pour les entreprises.

Des activités ayant pour objectif par exemple de favoriser la littératie numérique pour les travailleuses et travailleurs en emploi, afin qu'ils utilisent les outils de performance des organisations, seront réalisées en 2024-2025. Afin de consolider les compétences des travailleuses et travailleurs en emploi, nous développerons des solutions pour sensibiliser les employeurs aux profils et aux attentes des différents bassins de main-d'œuvre, et pour promouvoir leur reconnaissance en vue de favoriser l'ajustement sur le 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 :

- Travailler de concert avec les partenaires pour répondre aux besoins des clientèles visées et atteindre les objectifs des SPE.

La réussite de la mission de notre organisation est en grande partie attribuable à la contribution active de nos employés, de nos organismes spécialisés en employabilité et des membres du CRPMT. Plus que

jamais, les défis auxquels les services publics d'emploi sont confrontés exigent la consolidation de la concertation pour atteindre nos objectifs. Nous participons activement à la mise en œuvre de projets partenariaux, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux, en immigration, en attraction de la main-d'œuvre en région ou encore dans le développement de l'accessibilité à l'information régionale. De plus, les équipes poursuivent leurs efforts de diffusion et de promotion de l'information sur le marché du travail ainsi que nos mesures et services auprès de ces partenaires.

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 employé mobilisatrice.

Axe d'intervention :

- Placer la vision régionale au centre des actions en étant une organisation qui se démarque par son service personnalisé, par la synergie de ses équipes et par le rayonnement de ses employés.

Au cœur de tout environnement professionnel dynamique réside une atmosphère propice au bien-être, à l'épanouissement personnel et à la mobilisation des employés. En s'inscrivant dans la vision du Plan stratégique ministériel, cet objectif permet principalement de cultiver une expérience employé inspirante, positive et mobilisatrice, où chaque membre du personnel se sent partie intégrante d'une équipe engagée et dynamique. La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec situe la vision régionale au cœur de nos actions : elle se traduit par l'ambition d'être une organisation qui se distingue par son engagement envers un service personnalisé, par la synergie entre ses équipes et par le rayonnement de ses employés. À travers cette orientation stratégique, nous aspirons à créer un environnement de travail sain, stimulant et favorable au développement personnel de chaque collaboratrice et collaborateur.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention :

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

Au cœur de cet axe d'intervention réside la volonté d'encourager le développement professionnel de chaque individu au sein de l'organisation. Cette détermination se traduit par une attention particulière portée à la formation continue, en alignant les programmes de développement sur les besoins et les aspirations de chaque membre du personnel. Ainsi, cette introduction marque le début d'un engagement envers la croissance et l'épanouissement professionnel de notre équipe, dans le but de créer un environnement de travail sain, stimulant et propice au développement individuel.

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

L'orientation 3 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 2024-2025.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention :

- 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.

Notre organisation souhaite simplifier les efforts que doivent déployer les individus et les entreprises pour obtenir les services dont ils ont besoin, et ce, en facilitant principalement les démarches administratives nécessaires pour obtenir des services, peu importe le mode de communication utilisé pour interagir avec le Ministère (en personne, par téléphone ou en ligne). Dans le but de poursuivre l'amélioration de la

satisfaction de la clientèle à l'égard de nos services, nous assurerons la synergie entre les lignes d'affaires pour offrir un service complet à la clientèle. Ainsi, le personnel devra connaître les services offerts par l'ensemble des équipes pour permettre la création simple de liens, d'assurer un service de qualité et bonifié aux clients individu et entreprise qui se présentent à un bureau de Services Québec.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention :

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

En matière de services à la population et aux entreprises, Services Québec a pour mission de leur offrir, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice permettant un accès simplifié à des services publics. Services Québec souhaite faciliter l'accès à une plus grande diversité de services publics, tout en simplifiant les démarches nécessaires pour les obtenir. Il souhaite également offrir un accompagnement qui permet de répondre efficacement aux attentes de la population dans l'obtention des services publics auxquels elle a droit.

Nous souhaitons donc accroître la présence de Services Québec sur le territoire afin de faire davantage connaître l'offre de services gouvernementaux auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises et des organismes tout en s'adaptant aux réalités des trois communautés qui cohabitent sur le territoire. Pour ce faire, nous poursuivrons les tournées au Nunavik avec les différents partenaires gouvernementaux et nous développerons des tournées similaires en Eeyou Istchee et en Baie-James.

Conclusion

Pour terminer, nos équipes sont déterminées à mettre en œuvre les actions qui nous aideront à réaliser nos priorités régionales, notamment en ce qui concerne la préparation et l'accompagnement de notre clientèle vers l'emploi, le soutien aux employeurs face aux défis du marché du travail, l'amélioration de l'accessibilité des données du marché du travail et l'optimisation de la promotion de nos services.

En plaçant la vision régionale au cœur de nos actions, nous aspirons à être une organisation qui se démarque par son service personnalisé, par la synergie de ses équipes et le rayonnement de ses employés. Nous sommes convaincus que ces priorités, combinées à notre engagement et à notre détermination, nous permettront de répondre aux besoins du marché du travail et de contribuer au développement socioéconomique de notre région.

Nous nous engageons à travailler de manière collaborative avec nos partenaires pour atteindre ces objectifs ambitieux. Ensemble, nous pouvons améliorer la réponse du marché du travail à l'environnement continuellement changeant.

Nous sommes impatients de voir les réalisations que nous pourrons accomplir cette année.

Annexes

Annexe I - Budget

Le budget octroyé pour l'année 2024-2025 est de 4 036 656 \$.

Ces montants seront prochainement répartis par mesure, pour financer les différents projets que nos équipes réaliseront.

Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles

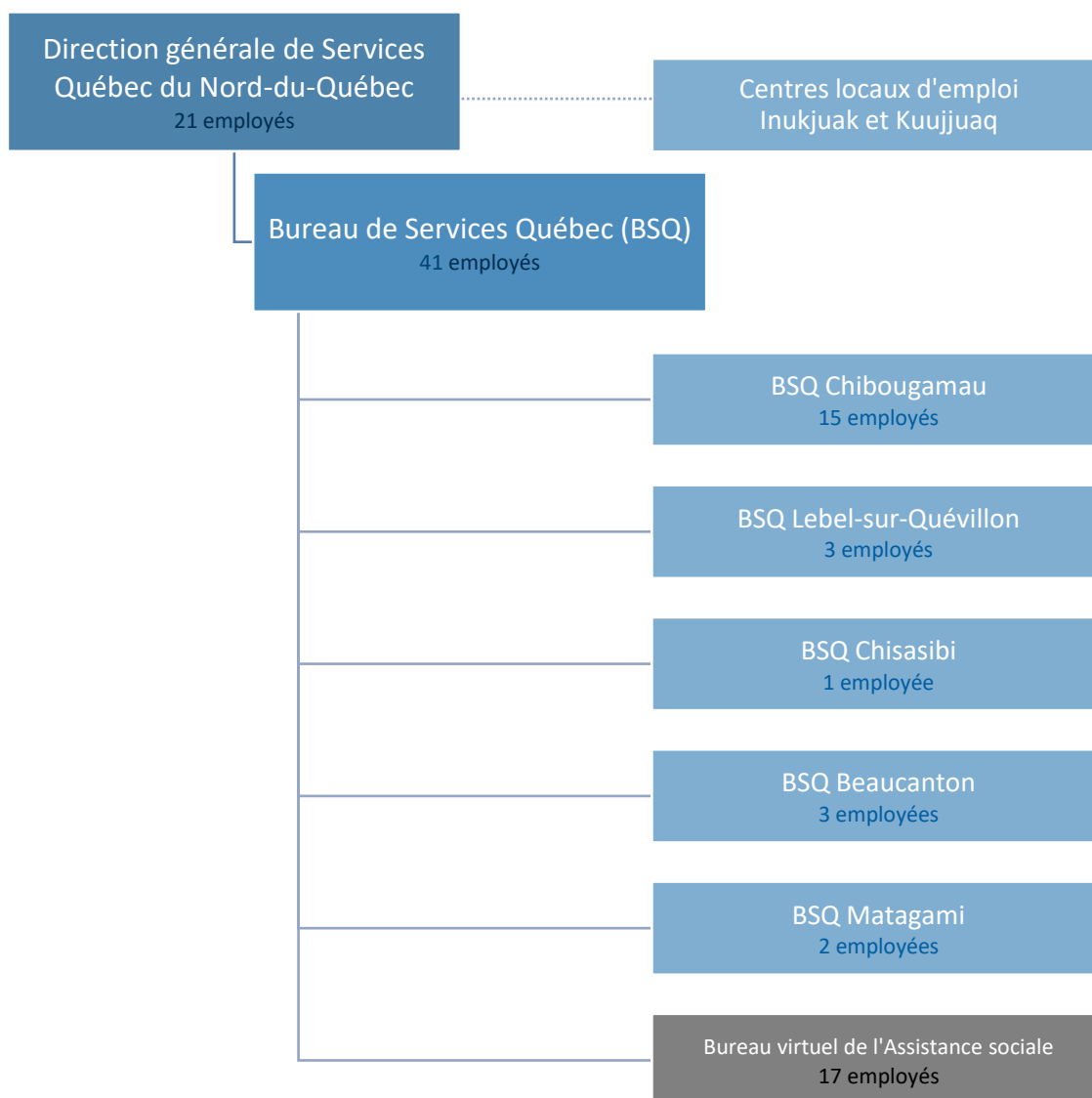
Indicateurs	2024-2025	2023-2024	
	Cibles proposées	Cibles	Résultats*
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (l'ensemble de la clientèle)	54,0 %	54,0 %	55,1 %
Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	208	208	241
Proportion des participants de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	55,2 %	60,5 %	63,2 %
Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	65	45	75
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	44,2 %	36,0 %	44,1 %
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO-PAMT seulement)	22	23	22

*Données disponibles au 6 avril 2024

Annexe III - Organigramme

Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

Total 62 employés



Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Membres votants :

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Marc Maltais Conseiller régional Conseil régional FTQ Saguenay–Lac-Saint-Jean	Frédéric Verreault Directeur exécutif, développement corporatif Chantiers Chibougamau ltée	Manon Gingras Directrice, Service aux entreprises et aux collectivités Cégep de St-Félicien, CECC
Félix-Antoine Lafleur Président Conseil central de l'Abitibi- Témiscamingue – Nord-du- Québec (CSN)	Cynthia Lavoie Vice-présidente Hydrau-Mécanic	Sonia Caron Directrice Centre de formation professionnelle de la Baie- James (CFPBJ)
Jocelyn Bouchard Directeur Syndicat de l'enseignement de la Jamésie et de l'Abitibi- Témiscamingue - (SEJAT, FSE-CSQ)	Isabelle Milord Directrice générale Tourisme Baie-James	Maryse Savard Directrice, Service des ressources humaines Centre de services scolaire de la Baie-James
Vacant	Jennifer Cormier Directrice des ressources humaines Centre régional de la santé et des services sociaux de la Baie-James	Lise Fortin Directrice générale SEMO
Vacant	Vacant	Cynthia Gill Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie
Vacant	Vacant	Vacant

Membres votants (suite) :

Membre représentant le développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Marie-Claude Brousseau Directrice générale Administration régionale Baie-James (ARBJ)	Renée Claude Baillargeon Directrice générale Services Québec du Nord-du-Québec

Membres à part entière (non-votants) :

Membres représentant les Autochtones en milieu urbain	Membre représentant les Inuit	Membre représentant les Cris
Jo-Ann Toulouse Directrice générale Centre d'amitié Eenou de Chibougamau inc.	Solange Loiselle Agente de liaison sénior Administration régionale Kativik	Abel Trapper Directeur Apatisiwin Skills Development Gouvernement de la Nation Crie

Membres ministériels :

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
Karine Jolin Conseillère aux partenariats et à la concertation pour les régions de l'Abitibi- Témiscamingue et du Nord- du-Québec, Direction de l'intervention régionale et du maillage des réseaux	À venir	Céline Lachapelle Cheffe de section, Relations avec la clientèle et les partenaires, Direction de la formation professionnelle

Membres ministériels (suite) :

Membre désigné par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Membre désigné par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Membre désigné par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
Daniel Tremblay Directeur régional, Direction régionale du Saguenay–Lac- Saint-Jean, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Philippe Boivin Directeur régional, Direction régionale du Nord-du-Québec	Jacqueline Simone Londo Directrice régionale, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec

**Membre désigné par le
Société du Plan Nord**

Julie-Simone Hébert
Directrice
Direction des programmes et
des relations territoriales

Membres invités :

Hydro-Québec

Alexandra Bilodeau
Partenaire d'affaires RH
Hydro-Québec

Annexe V - Lexique

Administration régionale Baie-James

L'Administration régionale Baie-James (ARBJ) agit au bénéfice des Jamésiennes et 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

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 crie 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 Kuujuarapik, 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

Proportion de la population des 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

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 Canadiennes et 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

Les chômeuses et 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

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 locutrices et 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 9 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 Cries est signataire de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui reconnaît aux Cries et Cries des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Eeyou Istchee

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 du peuple cri de l'Est et il est représenté par le Grand Conseil des Cries.

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 de ces communautés est de 5 586 km². 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 55^e parallèle qui sont au Nunavik, mais qui n'appartiennent pas à l'Administration régionale Kativik.

Emploi (personnes occupées)

Personnes, de 15 ans et plus, qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), ont effectué 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

Le Gouvernement de la Nation Crie est une corporation publique qui représente les intérêts des Cries et Cries du Québec, c'est-à-dire les personnes 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 le peuple cri 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.

Inuk, Inuit

Les Inuites et 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 Inuites et 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 Inuites et 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 Kuujuaq.

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 « Inuk » est le terme singulier pour définir une personne d'origine inuite et « Inuit » est le terme pluriel. Inuk signifie « gens », « humains » ou « personnes » en inuktitut.

Les Inuites et 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

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).

Jamésienne et Jamésien

Ces gentils désignent toute personne qui habite le territoire de la Baie-James, au Nord-du-Québec. Ces termes excluent 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

La région du Nord-du-Québec est un territoire où les répercussions 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 Jamésiennes et 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

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, qui incluent les personnes criées et inuites, forment ensemble 71 % de la population, tandis que les personnes québécoises 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 tandis que les personnes autochtones ont pour langue d'usage le cri ou l'inuktitut (langue des Inuites et Inuits). La langue de communication entre les communautés jamésiennes et autochtones demeure néanmoins l'anglais.

Nunavik

Le Nunavik est le nom donné au territoire québécois situé au-delà du 55^e 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. La région est également 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

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

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 situation de chômage.

Premières Nations

Les Premières Nations sont les peuples autochtones canadiens qui ne sont ni des Inuites et Inuits ni des Métisses et 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 Métisses et Métis et 7,6 % (13 945) sont Inuites et 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

Appellation générique qui permet de parler à la fois du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale.

Programme de solidarité sociale

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

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

Nombre de chômeuses et chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.

Taux d'emploi

Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Taux d'activité

Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

