

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Direction régionale d'Emploi-Québec
du Nord-du-Québec

DIRECTION

Renée Claude Baillargeon, directrice régionale

COORDINATION, ANALYSE ET RÉDACTION

Serge Boulanger, analyste du marché du travail

COLLABORATION

Centre local d'emploi de la Baie-James

Équipe du Soutien aux opérations et des services administratifs

Équipe de la Planification et du Partenariat

MISE EN PAGE ET RÉVISION

Marjolaine Daigle, adjointe exécutive et responsable des communications

Maryse Lapointe, technicienne en administration

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

Le Plan d'action régional du Nord-du-Québec 2014-2015 est disponible en ligne au site suivant : <http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/nord-quebec/publications>.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Numéro ISBN : 978-2-550-70261-0 (version imprimée)

Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)

1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2014-2015 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Ce plan d'action est le premier du nouveau cycle de la Planification stratégique 2014-2018.

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, 9 300 emplois seront disponibles d'ici 2017 dans les régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord. Ce besoin s'ajoute à une rareté de la main-d'œuvre occasionnée, entre autres, par la *Relance du Plan Nord : une action prioritaire du nouveau gouvernement*. Par contre, il est à noter que le chômage et le sous-emploi toucheront de nouveau certains groupes de personnes. Afin de relever ces défis, Emploi-Québec propose, dans son plan d'action, des stratégies qui visent à favoriser la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de personnes, à soutenir la productivité et à améliorer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) et Emploi-Québec demeureront à l'affût des variations d'un marché du travail en constante évolution et devront s'assurer que les actions et les stratégies mises de l'avant répondront aux besoins sans cesse croissants du marché du travail. Le succès du présent plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec de la région. Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour que ce plan soit une réussite.

Nous vous souhaitons une bonne lecture,

Michèle Perron

PRÉSIDENTE DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Renée Claude Baillargeon

DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC

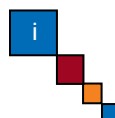


TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	I
TABLE DES MATIÈRES	II
LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES	1
LA MISSION	1
LES CLIENTÈLES	1
LES SERVICES	1
LES ASSISES DU PLAN D’ACTION RÉGIONAL 2014–2015	2
LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL	4
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE	4
LA PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE.....	4
L’EMPLOI.....	6
LES PRESTATAIRES DE L’ASSURANCE–EMPLOI	6
LES PRESTATAIRES DE L’AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS	6
LES SECTEURS D’ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D’INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD–DU–QUÉBEC POUR 2014–2015	8
L’EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L’INDUSTRIE DU BOIS	9
L’INDUSTRIE MINIÈRE.....	10
LE COMMERCE DE DÉTAIL	11
LE TOURISME	12
L’ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX	13
L’IMMIGRATION AU NORD–DU–QUÉBEC	13
LES ORIENTATIONS, LES AXES D’INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES	14
LES ENJEUX RÉGIONAUX	28
LES CIBLES DE RÉSULTATS 2014–2015	31
LE BUDGET D’INTERVENTION DU FDMT	32

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

LA MISSION

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Son intervention s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

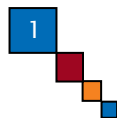
LES CLIENTÈLES

L'évolution rapide du marché du travail et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. Pour ce faire, Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

LES SERVICES

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois et des obstacles à la création d'emplois. Emploi-Québec fournit des services spécialisés, ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un cheminement de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qu'ils permettent d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail. En vertu de son offre de service du volet solidarité sociale, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. De plus, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société. Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux, quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois ainsi que de leurs communautés, et elle contribue également à la réduction de la pauvreté.



LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014–2015

Le Plan d'action régional 2014–2015 s'inscrit dans le cadre du nouveau cycle de la Planification stratégique 2014–2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il vient soutenir la poursuite des démarches gouvernementales de la *Relance du Plan Nord*.

La *Relance du Plan Nord* sera un dossier important au sein de notre Ministère du fait qu'il contribue à son déploiement par la mise en œuvre de mesures concrètes visant à mettre à profit le réseau d'Emploi-Québec au service des travailleurs et des entreprises intéressées à participer au développement du Nord québécois.

L'union des forces du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale avec Services Québec permettra à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de cette organisation en matière d'accès aux services gouvernementaux offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

LES ANALYSES

- Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau, novembre 2013.
- Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2012–2021.
- Recensement 2011, Statistique Canada.
- Le Plan d'action local pour l'économie et l'emploi de la Baie-James 2012–2015 du Centre local développement de la Baie-James.
- Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour les années 2011 et 2012.
- L'Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie, janvier 2012.

LES CONSULTATIONS

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James et de Chisasibi.
- Les équipes de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec.

LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

En 2014, dans le Nord-du-Québec, la croissance de l'emploi devrait provenir davantage des industries minières et de la construction. Pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec », le secteur de *la construction* affichait effectivement une croissance annuelle moyenne¹ comprise entre 1 % et 2 %. Le prolongement de la route 167 menant aux monts Otish dans le Nord-du-Québec continue de stimuler ce secteur d'activité. Cette route permettra un accès au projet diamantifère Renard de la mine Stornoway. Dans le secteur de *l'industrie minière*, de nombreux projets soutiennent la création d'emplois. Ainsi, ce constat sur l'industrie minière s'en trouve renforcé lorsque nous faisons référence à l'étude dirigée par Emploi-Québec en 2011 sur *l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021*. En effet, cette étude révèle que plus du tiers des projets miniers en développement ou en exploitation se situent dans la région du Nord-du-Québec.

Les secteurs du *Commerce de gros* et du *Commerce de détail* ont également connu une croissance positive pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec ». Le *Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau*, commandé par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec en janvier 2013, offre une vision synoptique afin de mieux planifier les actions futures de développement.

De plus, l'évolution des prestataires du programme de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours ainsi que les indicateurs du marché du travail annoncent que l'économie gagnera en vigueur en 2014. En somme, la croissance de l'activité économique dans le futur dépendra, entre autres, des retombées associées à la *Relance du Plan Nord*.

LA PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE

Cette section traite de l'enjeu démographique en se basant sur les données du recensement de 2011 et, dans certains cas, nous ferons référence au bilan démographique du Québec (2013) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Selon les données du recensement de 2011, le Nord-du-Québec comptait 42 579 habitants avec un âge médian de 28,6 ans. Les données mettent en exergue une hausse de 6,9 % par rapport au recensement de 2006. Les Cris (38,4 %) ont le poids démographique le plus important, soit 16 350 habitants. Les Jamésiens (33,2 %) suivent avec une population de 14 135. Enfin, les Inuits (28,4 %) affichent un recensement de 12 090 personnes. Entre les recensements de 2006 et 2011, la population jamésienne a connu

¹ La croissance annuelle moyenne (2012-2016) pour l'ensemble du Québec se situait entre 0 et 1 %.

une baisse de 4,94 %. La main-d'œuvre crie est en pleine expansion selon les données du recensement de 2011. En effet, en 2011, la population en âge de travailler (15 à 64 ans) était de 10 085 personnes, soit 61,7 % des personnes recensées. Par contre, le niveau de scolarité chez les Cris demeure relativement bas.

Selon l'ISQ, la population du Nord-du-Québec est estimée à 43 000 habitants au 1^{er} juillet 2012. Aussi, le Nord-du-Québec est la seule région éloignée qui n'a connu aucune phase de déclin entre 1996 et 2012². Cependant, la région est déficitaire dans ses échanges migratoires interrégionaux avec un déficit de 171 personnes de 2011 à 2012. Toutefois, ces pertes se sont réduites au cours des dernières années compte tenu de la croissance économique régionale. Les principales régions pour les entrants et les sortants sont l'Abitibi-Témiscamingue³ et Montréal⁴.

La donnée de l'Institut de la statistique du Québec⁵ associée au taux de fécondité positionne le Nord-du-Québec au 1^{er} rang avec un indice synthétique de fécondité de 2,7 enfants/femme. En comparaison, la moyenne provinciale pour cet indicateur se situe à 1,68 enfant/femme. Aussi, en prenant en compte le taux de natalité, le Nord-du-Québec affiche un ratio de 20,3 %⁶. Pour l'ensemble du Québec, ce taux est de 11,1 %. Il s'agit d'un écart de 9,2 points pour mille par rapport à l'ensemble du Québec. Ces différentes données confèrent une base plus élargie à la pyramide des âges du Nord-du-Québec. Pour cette raison, le Nord-du-Québec a la plus jeune structure d'âge parmi les régions administratives du Québec.

Les analyses citées précédemment montrent clairement la nécessité de travailler plus activement à intégrer les populations autochtones au marché de l'emploi. Consciente des réalités démographiques cries et inuites, Emploi-Québec du Nord-du-Québec s'associe à différents projets et études afin d'encourager le développement de cette main-d'œuvre. De plus, la direction régionale a réalisé l'*Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie*. Cette enquête visait à évaluer l'intégration de la main-d'œuvre crie dans une perspective jamésienne.

² Source : Le bilan démographique du Québec.

³ Entrants (226); sortants (327).

⁴ Entrants (198); sortants (215).

⁵ Le bilan démographique régional.

⁶ Le taux de natalité ne s'exprime pas en pourcentage (%), mais en pour mille (‰).

L'EMPLOI

Les données annuelles de l'*Enquête sur la population active* (EPA) combinées aux données administratives⁷ permettent de suivre l'évolution du marché du travail. En novembre 2013, le taux de chômage provincial se situait à 7,5 %⁸. Pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec », le taux de chômage est à 8,9 % avec un taux d'activité de 63,7 %. D'emblée, les estimations infraprovinciales sont sujettes à une plus grande marge d'erreur en raison de leur grande variabilité.

LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

La région comptait 1 095 prestataires de l'assurance-emploi en octobre 2013. Le volume a connu une baisse de 193 prestataires par rapport au même mois en 2012. Il s'agit d'une baisse importante de 15 %. En octobre 2013, on dénombrait 778 prestataires pour le CLE de la Baie-James, soit 71 %. Le CLE de Chisasibi arrivait en seconde position avec un bassin de 246 prestataires, soit 22,5 %. Le CLE d'Inukjuak accaparait 40 prestataires, soit 3,7 % du volume régional. Enfin, le CLE de Kuujuaq représentait 2,8 % des prestataires, soit 31.

Les dix premiers mois de l'année 2013 présentaient une moyenne de 1 352 prestataires. Aussi, en ciblant la même période pour l'année 2012, la moyenne se situait à 1 549 prestataires. En variation, le nombre de prestataires est en baisse de 197, soit -12,7 %. Au cours de cette période, les baisses en pourcentage les plus importantes ont été associées aux CLE de Kuujuaq et d'Inukjuak. Le CLE de la Baie-James a connu une baisse de 140 prestataires, soit 15,3 %. En somme, les principaux secteurs d'activité de la région stimulent l'économie régionale. Aussi, les efforts déployés par Emploi-Québec contribuent à aider les prestataires de l'assurance-emploi à réintégrer le marché du travail.

LES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

En décembre 2013, la région comptait 926 prestataires⁹ à l'aide financière de dernier recours¹⁰. En variation annuelle par rapport au mois de décembre 2012, le nombre de prestataires est presque demeuré inchangé¹¹. Le CLE de la Baie-James occupe le premier rang avec 326 prestataires, soit 35,2 %.

⁷ Il s'agit des données sur les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

⁸ Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).

⁹ Ce nombre exclut les adultes hébergés. DSIG- information de gestion.

¹⁰ Les adultes hébergés sont exclus des données. Les statistiques proviennent de la classification des adultes (DSIG- information de gestion).

¹¹ La variation en volume entre les mois de décembre 2013 et décembre 2012 est de 3 prestataires. En pourcentage, le ratio est de -0,3 %.

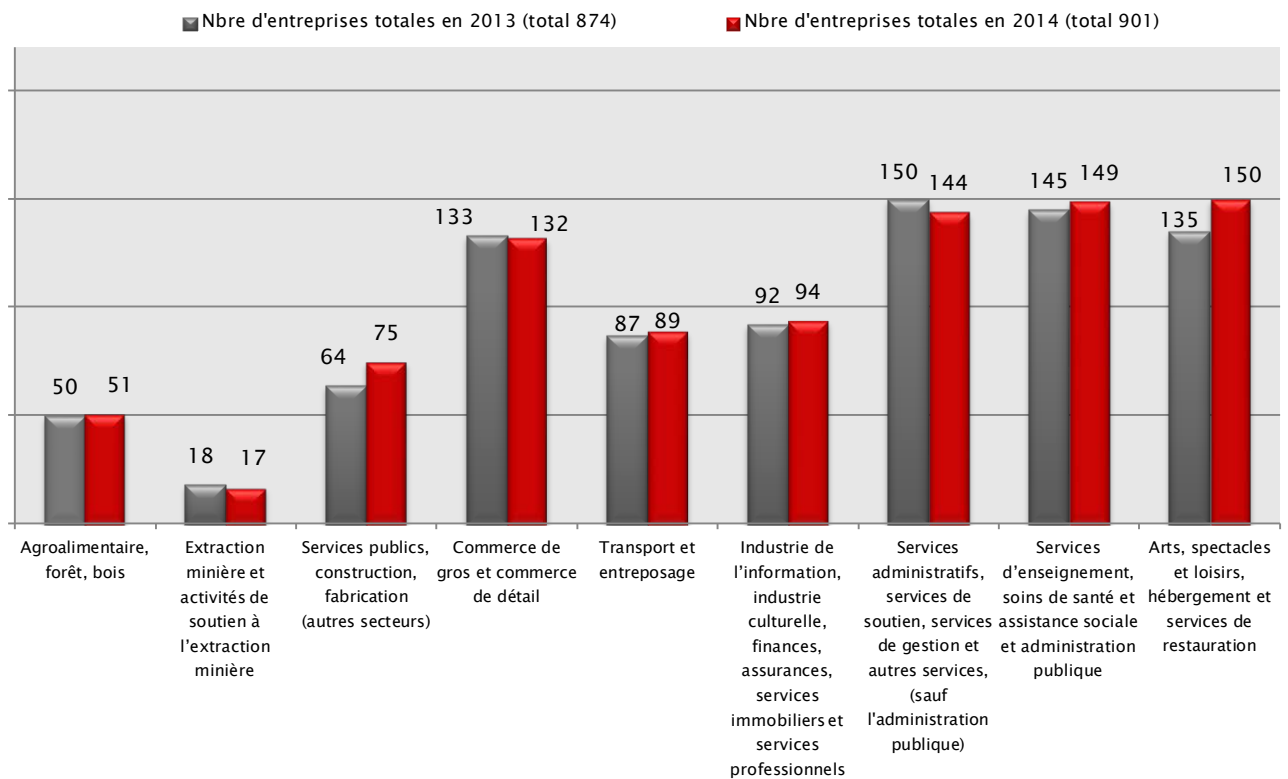
Ensuite, le CLE d'Inukjuak arrive au second rang avec un ratio de 30,1 %, soit 302 prestataires. Au troisième rang, le CLE de Chisasibi affiche 178 prestataires ou un ratio de 18,2 %. Le CLE de Kuujuaq, avec son volume de 120 prestataires (16,5 %), complète la répartition régionale. La Direction régionale d'Emploi-Québec a publié le *Portrait des prestataires adultes de l'aide financière de dernier recours du Nord-du-Québec pour les années 2011 et 2012*. Ce document analyse les données issues des centres locaux d'emploi de la région selon différentes variables stratégiques¹². Étant donné que nos volumes fluctuent très peu, les conclusions du portrait demeurent encore fiables. Dans ces conditions, le lecteur intéressé pourrait éventuellement consulter le portrait pour mieux comprendre les orientations stratégiques d'Emploi-Québec au niveau des cibles d'intervention.

¹² Les variables sexe de l'adulte, situation familiale, types de contraintes, scolarité et les primo-demandeurs ont permis d'analyser le bassin des prestataires.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC POUR 2014-2015

Le tableau suivant permet de constater que la reprise se poursuit, favorisant ainsi la confiance des entrepreneurs et des communautés dans le développement local et régional.

VARIATION DU NOMBRE D'ENTREPRISES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ EN JAMÉSIE, ENTRE JANVIER 2013-2014



Source : Base de données LIC (Liste des industries et des commerces) - région du Nord-du-Québec, (secteur Jamésie), janvier 2013 et janvier 2014.

D'ailleurs, ce tableau révèle qu'il y a eu une hausse de 3 % du nombre d'entreprises comptabilisées entre janvier 2013 et janvier 2014, soit 27 de plus. Dans l'ensemble, tous les secteurs ont enregistré une hausse d'entreprises, sauf les secteurs du *commerce de gros et de détail* ainsi que le secteur des *services administratifs, de soutien, de gestion et autres services (sauf l'administration publique)*. Le secteur ayant connu une forte croissance, soit de 43 %, est celui lié au tourisme (dans la catégorie : *Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration*). Le second groupe de secteurs en hausse est celui visant les *Services publics, construction, fabrication*, avec une augmentation de 17 % du nombre d'entreprises comptabilisées. Les secteurs liés à *l'extraction minière et les activités de soutien à l'extraction minière* et ceux regroupant *l'agroalimentaire, la forêt et le bois*, demeurent stables.

L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L'INDUSTRIE DU BOIS

Le marché de l'industrie forestière et du bois demeure toujours fragile, mais stable considérant qu'il est fortement tributaire de l'économie américaine qui s'améliore. À cela s'ajoute l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier en avril 2013. Bien que ce dernier offre une garantie de 5 ans d'approvisionnement pour un volume de base à chaque entreprise, il vient aussi accentuer l'incertitude en approvisionnement requis pour répondre aux besoins de production, avec la mise aux enchères des volumes forestiers restants de la région. Cependant, les entreprises dynamiques sauront certainement tirer profit de ces changements.

Pour la région du Nord-du-Québec, ce secteur se porte relativement bien considérant les deux principales entreprises forestières en opération dans la région, soit Chantiers Chibougamau (600 travailleurs) et Barrette-Chapais (350 travailleurs). En effet, le dynamisme de ces dernières leur a permis de maintenir une production stable et des centaines d'emplois dans la région. Afin d'assurer leur pérennité et poursuivre leur mission, ces entreprises misent sur la recherche et le développement de procédés de production novateurs ainsi que sur le développement de nouveaux produits de transformation du bois.

Bien que les perspectives sectorielles du secteur forestier soient limitées, les activités de deuxième et troisième transformation du bois connaissent une légère remontée, ce qui est de bon augure pour cette industrie en crise. Cependant, la situation est préoccupante en ce qui concerne les opérations reliées aux pâtes et papiers ainsi qu'aux droits de coupe. Les mises à pied effectuées à l'automne 2013 à l'usine de Fortress Paper ont fragilisé la stabilité de l'emploi à Lebel-sur-Quévillon. La situation de précarité et d'incertitude persiste en raison de la fragilité du marché de la pâte dissolvante cellulosique et des taxes à l'exportation imposées par la Chine, principal acheteur de ces produits; ce qui a amené l'entreprise à suspendre son projet de relance de l'usine de Lebel-sur-Quévillon. Cette municipalité peut toutefois compter sur la scierie Comtois, appartenant à Produits forestiers Résolu, qui poursuit ses activités. Celle-ci produit 145 millions de pieds de planches et emploie près de 70 travailleurs. Un investissement de 9 M\$ a été utilisé pour la modernisation des deux lignes d'opération de sciage et le développement d'une troisième ligne d'opération, ce qui favorisera le maintien des emplois.

Pour sa part, la ville de Matagami bénéficie également de l'apport économique des activités de la scierie de Eacom Timber Corporation qui maintient 200 emplois au sein de la communauté.

L'INDUSTRIE MINIÈRE

L'industrie minière au Nord-du-Québec demeure très prometteuse pour la prochaine décennie. En effet, plusieurs projets de mise en valeur et d'exploitation sont en cours. Dans le secteur ouest de la Jamésie se situe la mine **Casa Berardi** acquise par Hecla Mining en 2013, la mine **Langlois** de Nyrstar, la mine **Persévérance** et la mine **Bracemac-McLeod** appartenant à GlencoreXstrata à la suite de l'acquisition de **Xstrata** par le groupe Glencore international en 2013. Il y a également la mine **Bachelor** de Ressources Métanor, ainsi que les sites miniers de North American Palladium (mine **Veza**, mine **Géant dormant** et mine **Discovery**) qui ont été achetés par les Minéraux Maudore inc. et qui œuvre maintenant sous **Les Mines Aurbec inc.** Enfin, au nord du territoire, la mine **Raglan** qui appartient également à GlencoreXstrata poursuit ses activités.

Au cours de l'année 2014-2015, trois projets miniers poursuivront leurs travaux de construction afin de débiter l'exploitation d'ici 2015-2016. Il s'agit du projet Éléonore de **Goldcorp** dont près de 1 500 travailleurs œuvrent au site minier pour finaliser la construction des installations. La mise en production est prévue pour le 4^e trimestre de 2014, avec près de 900 employés. Vient ensuite le projet diamantifère Renard des **Diamants Stornoway**, qui dispose maintenant d'un accès routier et qui emploiera plus de 200 personnes pour compléter la construction des bâtiments afin de commencer l'exploitation au terme de 2016 et la production commerciale en 2017. Un autre projet qui amorcera la construction de ses installations avec près de 400 travailleurs est le projet minier de **Métaux BlackRock**. Ce dernier est sur le territoire de Chibougamau et emploiera près de 260 employés lors de sa phase de production qui est escomptée à la fin de 2016. La région compte également d'autres projets miniers en développement, notamment le projet minier de nickel de **Canadian Royalties** qui nécessitera près de 500 travailleurs de même que le projet d'exploitation de terre rare de **Géomega** et le projet d'exploitation de lithium de **Nemaska lithium**.

Tout porte à croire que le secteur minier de la région poursuivra son ascension et que les besoins de main-d'œuvre qualifiée s'accroîtront durant les dix prochaines années pour la région du Nord-du-Québec, d'autant plus que plusieurs projets prévus sont localisés sur le territoire.

La Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra sa participation active au **Comité arrimage Central-Régions Mines** (regroupant sa direction régionale, celles de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO-Mines) et l'Institut national des mines (INM)). Le comité veillera à la réalisation du recensement 2014 portant sur la main-d'œuvre au sein des mines actives du Québec afin de mettre à jour les informations de l'étude sur *l'Estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec*

LE COMMERCE DE DÉTAIL

Le secteur évolue avec un ralentissement persistant attribuable, entre autres, aux échéances de mise en production des mines qui maintiennent l'incertitude au sein de la communauté et des commerçants dans la région. Un *Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau*, réalisé en 2013, révèle que la majorité des commerçants ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires durant les dernières années. Toutefois, cette hausse est toujours moindre d'année en année depuis 2008¹³. Ce portrait indique aussi qu'à peine 30 % des entrepreneurs avaient identifié une relève pour leur entreprise. Il dévoile également que près de 50 % des principales difficultés de formation du personnel sont attribuables au manque de temps pour organiser des formations et 35 % sont imputables aux difficultés d'évaluer les besoins de formation. Dans cette optique, Emploi-Québec accentuera ses démarches de soutien en matière de gestion des ressources humaines auprès des entreprises de ce secteur. Néanmoins, les gens d'affaires demeurent inquiets quant à leur capacité de conserver leur personnel considérant les avantages qu'offrent les emplois du secteur minier.

En ce qui a trait à la situation de ce secteur à Lebel-sur-Quévillon, une timide reprise économique est maintenue surtout en raison de la minière Nyrstar qui poursuit l'exploitation de la mine Langlois. L'arrivée de Nyrstar a suscité un rehaussement du taux d'occupation dans la localité, de même que la confiance de la communauté et des commerçants. Par contre, le projet de relance de l'usine de pâte par Fortress Paper demeure en suspens.

Le secteur de Matagami maintiendra une certaine stabilité économique considérant que les activités minières se poursuivront. L'acquisition des opérations minières de North American Palladium par la compagnie Maudore Itée semble prometteuse, malgré une transition difficile. Ainsi, les activités d'exploitation du site Géant Dormant ont été relancées en misant sur la mobilité et l'expérience du personnel œuvrant à la mine Vezza. De plus, l'exploitation de la mine Casa Berardi se poursuit après l'acquisition par l'entreprise Hecla Mining. Ainsi, le maintien de ces principales activités et des autres secteurs économiques assurent une certaine stabilité de l'emploi et de l'économie à Matagami.

Une réalité demeure selon laquelle la majorité des entreprises du secteur du *Commerce de détail* ont moins de cinq employés et disposent de peu de ressources pour gérer le développement du personnel et de l'entreprise¹⁴. Or, même si les besoins de main-d'œuvre qualifiée y sont moins présents, il n'en demeure pas moins que le secteur

¹³ Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau, Direction régionale d'Emploi-Québec, 2013

¹⁴ Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec secteur de la Jamésie, septembre 2011.

connaît des difficultés de recrutement¹⁵. Dans cette optique, la Direction régionale du Nord-du-Québec continuera de favoriser les initiatives des partenaires socio-économiques du milieu et particulièrement auprès des entreprises de ce secteur. Emploi-Québec accentuera davantage ses interventions en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et de développement du personnel ainsi qu'en matière de sensibilisation à l'employabilité des personnes éloignées du marché du travail et sous représentées.

LE TOURISME

Au Nord-du-Québec, ce secteur est en pleine expansion. Les différents intervenants du milieu, soit Tourisme Baie-James, Tourisme Eeyou Istchee, Cree Outfitting Tourism Association (COTA) et Escapade boréale, poursuivent leur étroite collaboration afin de développer une offre d'activités touristiques plus étendue. En 2013, les deux associations touristiques régionales (ATR) de la Baie-James (Tourisme Baie-James, Tourisme Eeyou Istchee) ont procédé au lancement de leur nouvelle image de marque sous l'égide d'un nouveau slogan « Décrochez comme jamais » avec l'accessibilité renouvelée par un nouveau portail Web à l'image de la région.

Parmi les projets des deux ATR, le coordonnateur au développement de l'offre touristique embauché à l'automne 2013 établira, en partenariat avec les promoteurs régionaux, un plan de développement d'offres touristiques pour le territoire. De plus, un autre coordonnateur aura pour mandat d'élaborer un plan de développement des ressources humaines pour la main-d'œuvre actuelle et future de cette industrie dans la région. Ainsi, le déploiement du secteur touristique favorisera la création d'emplois au sein des communautés du territoire jamésien et cri.

En février 2014, le gouvernement du Québec accorda une autre aide financière de près de 1,9 M\$ pour soutenir trois projets touristiques visant à rehausser l'offre touristique de la région, soit l'agrandissement de l'Auberge Capissisit d'Oujé-Bougoumou, la construction d'un hôtel de 20 unités, le Waswanipi Sibi Lodge, et la création d'une agence de voyages réceptive par l'Association crie de pourvoirie et de tourisme.

La poursuite du créneau d'excellence ACCORD Tourisme nordique facilitera la mise en œuvre des plans d'action des deux filières reconnues, soit Tourisme Eeyou Istchee Baie-James et Tourisme Nunavik. Le déploiement des activités favorisera ainsi des opportunités d'emploi dans le secteur touristique. Considérant le potentiel d'emplois en tourisme pour les Inuits, Emploi-Québec poursuivra sa collaboration et son soutien financier dans le cadre du projet majeur en formation des Inuits. Emploi-Québec du Nord-du-Québec assurera une veille des projets prometteurs dans la région.

¹⁵ Idem.

L'ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

Les réalisations entourant la *Relance du Plan Nord* et les projets miniers à venir exigent que ces secteurs s'ajustent et actualisent leurs structures organisationnelles ainsi que leurs offres de service afin de pouvoir répondre aux besoins régionaux.

Le secteur de *l'enseignement* sur le territoire connaît une hausse d'intérêt, particulièrement le secteur de *la formation professionnelle et technique*. Considérant l'ampleur des besoins de main-d'œuvre dans la région, la Commission scolaire de la Baie-James s'est vu octroyer 6,1 M\$ pour procéder à des travaux d'agrandissement des infrastructures de son Centre de formation professionnelle afin de permettre plus de flexibilité pour l'aménagement des locaux offrant une diversité de formations spécialisées. Des ententes de partenariats avec certaines minières ont été signées afin d'offrir des formations spécifiques dans leurs entreprises. Le Centre d'études collégiales à Chibougamau poursuit l'élargissement de son offre de formation afin de soutenir les nouveaux besoins de main-d'œuvre suscités par l'industrie minière.

Le secteur de *la santé et des services sociaux* bénéficiera du soutien du gouvernement du Québec qui s'est engagé à investir 15,1 M\$ dans les établissements de santé et de services sociaux desservant les communautés jamésiennes, cries et inuites. Cet investissement soutiendra l'industrie de la construction et permettra aux établissements de santé de poursuivre ou de réaliser des projets de rénovation ainsi que le développement d'infrastructures en vue d'accroître la qualité des services auprès de la population.

L'IMMIGRATION AU NORD-DU-QUÉBEC

En 2013-2014, le gouvernement québécois reconnaissait le potentiel que représente la main-d'œuvre qualifiée immigrante et l'absence de mesure de soutien dans la région du Nord-du-Québec. En effet, la région est la seule à ne pas disposer d'une entente spécifique en matière d'immigration. À l'automne 2013, une entente administrative a été signée entre l'Administration régionale Baie-James et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles menant à l'établissement d'un comité de partenaires visant à identifier les termes entourant une entente spécifique en matière d'immigration pour la région. L'objectif général étant de mettre en place des mesures et des services visant à soutenir l'intégration et le développement des personnes immigrantes dans les communautés et les entreprises de la région.

LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

Puisque le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre du nouveau Plan stratégique 2014-2018, Emploi-Québec du Nord-du-Québec s'est appuyée sur les grandes orientations et les axes d'intervention qui y sont retenus afin d'établir ses stratégies régionales. Nous vous présentons les trois enjeux, les neuf orientations stratégiques ainsi que les axes d'intervention et les stratégies régionales. Par ailleurs, précisons que des stratégies régionales retenues peuvent s'appliquer dans plusieurs axes d'intervention et que celles-ci n'ont pas été répétées afin d'alléger le document.

C'est dans un contexte anticipé de rareté de main-d'œuvre qualifiée qu'Emploi-Québec dirigera ses efforts d'intervention en vue d'optimiser l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises. Emploi-Québec du Nord-du-Québec interviendra auprès des clientèles éloignées du marché du travail et des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi. En outre, les interventions en matière de solidarité sociale seront accentuées pour accroître les compétences de cette clientèle, tout en sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent ces personnes. Emploi-Québec du Nord-du-Québec concentrera ses efforts et ses interventions en vertu de ces orientations et de ces axes d'intervention, tout en accordant une attention particulière à la *Relance du Plan Nord : une action prioritaire du nouveau gouvernement*.

ENJEU 1 - L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION 1 : ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 1 : Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives;
- En poursuivant le développement et la diffusion d'outils d'information sur le marché du travail régional auprès des maisons d'enseignement, de nos partenaires et des médias;
- En favorisant et en participant aux événements publics axés sur le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 2 : Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion à l'emploi

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En misant sur l'Entente Canada-Québec de repérage et de référence des prestataires d'assurance-emploi ainsi que sur les rapports d'identification des profils de la clientèle pour établir des plans d'intervention ciblés;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne et la salle multiservice;

- En assurant un arrimage plus étroit entre le personnel des Centre locaux d'emploi et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi;
- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée des mesures d'accès rapide ciblées sur les emplois en demande.

AXE D'INTERVENTION 3 : L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En collaborant à la mise en œuvre d'un programme de soutien aux personnes ayant une problématique d'alphabétisation et en soutenant les actions du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS);
- En collaborant avec les services externes régionaux à adapter et développer des services d'aide aux personnes aux prises avec des problèmes d'alphabétisation;
- En faisant la promotion des avantages d'acquérir une formation qualifiante, notamment par l'entremise des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
- En dirigeant rapidement les clientèles vers les programmes de formation offrant des perspectives d'emploi favorables dans la région.

AXE D'INTERVENTION 4 : Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En collaborant à la mise en place des mécanismes d'échanges interrégionaux concernant les chercheurs d'emploi et les entreprises;
- En poursuivant les initiatives favorisant l'intégration au marché du travail de la main-d'œuvre immigrante;

- En participant aux actions du gouvernement en matière de mobilité de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 5 : La continuité des mesures et services d'Emploi-Québec, les comités d'aide au reclassement et les mesures de prévention et d'aide aux personnes qui risquent de perdre leur emploi

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité;
- En privilégiant une action concertée de tous les acteurs du marché du travail pour l'emploi et la formation de la main-d'œuvre;
- En ciblant les secteurs et les champs d'intervention selon les résultats de *l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises*.

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 6 : La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En poursuivant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon scolaire et à accroître leur persévérance;
- En accentuant les interventions de mobilisation vers l'emploi auprès des clientèles d'assistance sociale, particulièrement celles des moins de 25 ans;

- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité);
- En sensibilisant les clientèles aux avantages que procure le travail et sur les mesures financières incitatives disponibles;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes :
 - **Les femmes :**
 - Poursuivre notre participation à l'entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James et assurer le suivi du plan d'action de la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes;
 - Réaliser, en collaboration avec des organismes œuvrant auprès des groupes de femmes sous-représentées sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes, afin de réduire la pauvreté de cette clientèle;
 - En sensibilisant cette clientèle à la bonification de l'allocation du supplément d'aide à l'emploi aux responsables de familles monoparentales.
 - **Les jeunes :**
 - Poursuivre la participation d'Emploi-Québec aux activités d'information du marché du travail;
 - Maintenir notre collaboration avec les partenaires œuvrant à la persévérance scolaire et la réussite éducative;
 - Travailler en partenariat avec le Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie.
 - **Les autochtones :**
 - Miser sur la collaboration des conseillers autochtones cris et inuits;
 - Accroître la participation des autochtones au marché du travail et au développement économique de la région.
 - **Les personnes immigrantes :**
 - Soutenir le développement d'initiatives de projets d'intégration des personnes immigrantes dans la région, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI);

- En collaborant régionalement au développement et à la mise en œuvre d'un dispositif intégré d'aide et de référence rapide des nouveaux immigrants au marché du travail;
 - En accentuant la promotion du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).
- **Les personnes handicapées :**
 - Sensibiliser les entreprises au potentiel d'employabilité des personnes handicapées;
 - Poursuivre le soutien des activités en lien avec la phase 2 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
 - Appuyer les actions de la Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
 - **La clientèle judiciarisée :**
 - Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration en l'emploi des personnes judiciarisées et favoriser le développement de partenariats entre les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle.

AXE D'INTERVENTION 7 : Des interventions proactives d'aide au placement adaptés aux besoins des différentes clientèles

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En favorisant l'utilisation maximale et le soutien nécessaire des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes;
- En rehaussant l'aide à la clientèle dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi et en recherchant de nouvelles approches de placement favorisant un meilleur appariement entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- En renforçant l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives;

- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne.

AXE D'INTERVENTION 8 : L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En maximisant l'utilisation des mesures et services pour s'assurer d'une intégration réussie en emploi de la clientèle présentant des obstacles à l'emploi plus importants;
- En soutenant les entreprises désireuses d'embaucher des travailleurs expérimentés en leur permettant d'adapter l'organisation du travail;
- En sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent les clientèles éloignées du marché du travail;
- En ciblant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers et en les orientant dans leur processus d'intégration en emploi vers le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI);
- En suscitant le recours aux services d'Attraction Nord pour l'arrimage des besoins de main-d'œuvre qualifiée;
- En sensibilisant et en encourageant les entreprises au potentiel d'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie;
- En accentuant la promotion du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), du programme de contrat d'intégration au travail (CIT) pour les clientèles sous-représentées ainsi que du nouveau soutien salarial pour l'embauche de travailleurs expérimentés;

- En accordant une attention particulière aux compétences de base et à la francisation de la main-d'œuvre, tout en soutenant la formation continue.

ORIENTATION 3 : CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADOPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

AXE D'INTERVENTION 9 : Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En promouvant l'utilisation de l'Information du marché du travail (IMT) auprès des entreprises;
- En mettant à disposition des entreprises des outils présentant les « bonnes pratiques » en matière de gestion des ressources humaines;
- En accentuant le rôle de soutien des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec en matière de développement d'approches innovantes de gestion des ressources humaines;
- En sensibilisant les entreprises à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines ainsi que d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre;
- En poursuivant la promotion d'Investissement-compétences en région;
- En accentuant auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel.

AXE D'INTERVENTION 10 : La collaboration aux stratégies sectorielles

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En sollicitant les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à venir réaliser, en collaboration avec Emploi-Québec, des activités conjointes visant notamment à promouvoir le recours aux divers services des CSMO;
- En favorisant l'arrimage des travaux des différents comités sectoriels de main-d'œuvre et des tables de concertation locales et régionales visant des problématiques ciblées;
- En poursuivant, entre autres, notre participation à la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), au Comité Action-Mines, à la Table interordres en éducation (La Grande table), ainsi qu'au Réseau jamésien de développement social (RJDS);
- En collaborant à la concrétisation de la stratégie de développement des créneaux d'excellence et des investissements liés aux projets ACCORD.

ORIENTATION 4 : PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AXE D'INTERVENTION 11 : La reconnaissance et le développement de compétence de la main-d'œuvre représente un obstacle à l'intégration en emploi

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En promouvant la reconnaissance des acquis (RAC) auprès des clientèles et des entreprises régionales.

AXE D'INTERVENTION 12 : Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des travailleurs et des travailleuses faiblement qualifiés

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En favorisant le recours au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit avec la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) ainsi que du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

ENJEU 2 – L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION 5 : CONTRIBUER À BRISER LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ EN INTERVENANT DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

AXE D'INTERVENTION 13 : Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En attribuant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics;
- En promouvant les mesures incitatives bonifiées pour la participation aux services publics d'emploi.

AXE D'INTERVENTION 14 : L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En contribuant à l’insertion en emploi d’un nombre maximum de prestataires de l’aide sociale dans le cadre de la stratégie d’intervention renforcée;
- En soutenant les initiatives de valorisation du travail et l’autonomie auprès de ces clientèles;
- En maintenant notre implication dans le Programme d’aide et d’accompagnement social (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu;
- En établissant le portrait de la clientèle potentielle pour le PAAS, afin de mieux cibler les interventions avec les organismes de la région;
- En poursuivant les activités du Plan d’action régional d’optimisation des processus de conformité dans le cadre du rapport du Vérificateur général du Québec, quant à l’octroi de l’aide financière versée tant aux individus qu’aux entreprises.

AXE D’INTERVENTION 15 : La saine gestion des fonds publics

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En établissant un comité visant à assurer la conformité de l’aide versée quotidiennement à l’attribution initiale, de la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes.

ORIENTATION 6 : SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L’INCLUSION SOCIALE

AXE D’INTERVENTION 16 : La contribution et la collaboration à la mobilisation des acteurs socio-économiques régionaux pour le déploiement du Plan d’action gouvernemental pour la solidarité et l’inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté et l’exclusion sociale

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En renouvelant la participation financière d'Emploi-Québec pour la signature d'une entente (2014-2017) avec les partenaires régionaux visant à soutenir les activités du Réseau jamésien de développement social (RJDS);
- En participant à la Table jamésienne pour la solidarité et l'inclusion sociale (TJSIS) et en soutenant la mise en œuvre du Plan d'action régional pour la solidarité ET L'INCLUSION SOCIALE DE L'ADMINISTRATION RÉGIONALE BAIE-JAMES (ARBJ).

ENJEU 3 - L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

ORIENTATION 7 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 17 : Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En favorisant le développement d'une culture organisationnelle de travail en équipe;
- En poursuivant la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail;
- En réalisant des activités à l'interne en lien avec la gestion du changement pour l'adaptation des services publics d'emploi;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel.

ORIENTATION 8 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 18 : La collaboration des partenaires pour favoriser l'intégration des clientèles au marché du travail

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires interministériels par la Conférence administrative régionale du Nord-du-Québec (CAR-NDQ);
- En maintenant la collaboration et le soutien d'Emploi-Québec auprès des partenaires favorisant l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes;
- En soutenant la réalisation d'activités de concertation des partenaires concernant les difficultés du marché du travail lors du Forum des ressources externes;
- En accentuant l'implication d'Emploi-Québec auprès des tables de concertation régionale, particulièrement pour les secteurs concernés dans le cadre de la Relance du Plan Nord, à savoir les secteurs de l'éducation, minier, forestier, touristique et de l'économie sociale;
- En poursuivant la collaboration avec l'Administration régionale Kativik (ARK) et le Gouvernement de la nation crie pour le développement de la main-d'œuvre;
- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région.

ORIENTATION 9 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXE D'INTERVENTION 19 : L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En produisant et en diffusant au personnel d'Emploi-Québec des documents synthèses des informations IMT;
- En partageant les indicateurs relativement à l'utilisation de l'IMT auprès du personnel.

AXE D'INTERVENTION 20 : Soutenir la persévérance aux mesures actives

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En poursuivant l'établissement du portrait régional du taux d'abandon des participants aux mesures actives d'employabilité d'Emploi-Québec;
- En s'appropriant les guides de bonnes pratiques favorisant la persévérance aux mesures actives d'Emploi-Québec;
- En établissant un comité de travail visant à mettre en œuvre des pistes d'action favorisant la persévérance des participants aux mesures actives;
- En priorisant auprès du personnel et des ressources externes les meilleures pratiques régionales suscitant la persévérance.

AXE D'INTERVENTION 21 : L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En poursuivant les démarches d'une cellule conjointe des services aux entreprises et des services aux individus, du Centre local d'emploi de la Baie-James et de la direction régionale.

LES ENJEUX RÉGIONAUX

Emploi-Québec du Nord-du-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie évoluent au cœur même du développement de la région. Le déploiement des interventions issues de la Relance du Plan Nord constitue un enjeu de premier ordre dans toutes les sphères de développement de notre marché du travail.

De plus, l'arrivée d'un nouveau gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James, qui remplace la Municipalité de Baie-James, apporte une nouvelle gouvernance entre les Jamésiens et les Cris du territoire commun. La région devra se démarquer quant aux opportunités de la *Relance du Plan Nord* et à la nouvelle organisation de ce territoire conventionné.

Outre ces grands défis pour les partenaires socio-économiques, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie ont identifié plus précisément les enjeux suivants afin d'orienter les interventions d'Emploi-Québec.

ASSURER UNE VIGIE DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU NORD-DU-QUÉBEC AFIN DE MINIMISER LES PROBLÉMATIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Des pressions continuent de s'exercer sur le marché du travail de la région, entre autres avec une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée pour combler les besoins des grandes entreprises de la région. C'est dans cette optique qu'Emploi-Québec continuera à assurer une vigie de l'évolution du marché du travail de tous les secteurs d'activité et intensifiera ses efforts de développement des compétences de ses clientèles et de la main-d'œuvre régionale. Emploi-Québec rehaussera ses interventions proactives auprès des entreprises et des clientèles pour optimiser l'adéquation d'une main-d'œuvre compétente aux besoins des entreprises. Des interventions seront mises en œuvre afin d'accroître la participation aux diverses mesures d'employabilité des clientèles éloignées du marché du travail ou sans-emploi.

ACCROÎTRE L'ENTREPRENEURIAT DANS LE NORD-DU-QUÉBEC

Emploi-Québec du Nord-du-Québec assurera une vigie des secteurs concernés par le développement nordique afin d'augmenter le nombre d'entreprises et ainsi développer des formations pour soutenir l'émergence de futurs entrepreneurs pouvant répondre aux nouveaux besoins ou à la relève d'entreprises. De plus, Emploi-Québec poursuivra son soutien aux partenaires régionaux qui facilitent et favorisent les initiatives d'entrepreneuriat.

***MISER SUR UN BASSIN DE TRAVAILLEURS DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)
POUR DESSERVIR LE DÉVELOPPEMENT NORDIQUE ET EN MAXIMISER LES RETOMBÉES ÉCONOMIQUES
RÉGIONALES***

Considérant les besoins liés à la construction des installations minières et des nombreux projets de développement durable, l'établissement d'un bassin de travailleurs de la construction en région devient un enjeu de plus en plus important. Le potentiel d'emploi pour ces métiers spécialisés s'accroîtra avec l'augmentation des travaux de nouvelles constructions sur tout le territoire. Ainsi, Emploi-Québec continuera de soutenir les initiatives des partenaires du marché du travail visant à favoriser le développement des travailleurs de la construction sur le territoire du Nord-du-Québec.

ATTIRER ET RETENIR LA MAIN-D'ŒUVRE EN RÉGION FAVORISANT AINSI L'OCCUPATION DU TERRITOIRE

Cet enjeu demeure très important pour l'ensemble des secteurs d'activité du territoire et non plus seulement pour les secteurs nécessitant du personnel qualifié. Étant en région éloignée, la mobilité interrégionale vers le Nord-du-Québec pour joindre le marché du travail nécessite des coûts considérables en matière de déplacement, de dotation et de formation des nouveaux arrivants.

Outre, l'importance d'accentuer la concertation des partenaires socio-économiques régionaux, il est impératif, entre autres, que de nouvelles mesures fiscales soient établies et que celles existantes soient bonifiées afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre vers les emplois dans la région. Emploi-Québec continuera de soutenir Attraction Nord, notamment avec sa stratégie de migration *La Ruée vers le Nord*, et poursuivra sa collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) ainsi que les partenaires du milieu pour favoriser l'attraction de travailleurs immigrants qualifiés dans la région.

ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES CLIENTÈLES SOUS-REPRÉSENTÉES (AUTOCHTONES, IMMIGRANTS, FEMMES, JEUNES, PERSONNES HANDICAPÉES) AU SEIN DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DU NORD-DU-QUÉBEC

Par ses mesures et services, Emploi-Québec du Nord-du-Québec répondra à l'augmentation considérable des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la région, notamment en mettant en œuvre l'adéquation emploi-formation. Par conséquent, Emploi-Québec accentuera ses interventions auprès des entreprises et de ses clientèles pour soutenir le développement et l'intégration de la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail.

AUGMENTER LE TAUX DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION

Le taux de diplomation en région demeure toujours sous la moyenne provinciale et les problématiques d'alphabétisation sont plus présentes dans les secteurs d'activité primaires (forestier et ressources naturelles). À cet effet, Emploi-Québec y accordera une attention particulière en poursuivant son soutien auprès du Comité sur la persévérance et la réussite scolaire, en soutenant les activités valorisant l'acquisition de qualification et de compétences de base, auprès de ses clientèles, et en accompagnant le réseau de l'éducation.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2014–2015

L'exercice de détermination des cibles de résultats est basé sur des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en s'appuyant sur le pouvoir de reddition de compte, l'historique des réalisations précédentes, la situation socio-économique et l'évolution de la clientèle. En cours d'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats obtenus et les budgets réellement disponibles pour l'exercice.

Indicateurs de résultats 2014–2015

1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi. Cible : 852
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. Cible : 483
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale. Cible : 186
4. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. Cible : 96
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi. Cible : 384
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. Cible : 135
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions de services publics d'emploi. Cible : 90
8. Nombre de nouvelles démarches aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Cible : 35
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours. Cible : 298
10. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours (AFDR) traitées dans un délai de 5 jours ouvrables. Cible : 80 %

LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT

Pour l'année 2014-2015, la région du Nord-du-Québec dispose d'un budget initial d'intervention d'environ 2 627 800 \$ issu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Voici la répartition du budget FDMT par mesure.

BUDGET DU FDMT 2014-2015 RÉPARTI PAR MESURES

MESURES	RÉPARTITION EN %	RÉPARTITION EN \$
Formation de la main-d'œuvre (MFOR) – Individus	29 %	762 062 \$
Formation de la main-d'œuvre (MFOR) – Entreprises	17 %	446 726 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) – Intervention en entreprise	4,65 %	122 193 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) – Intervention en partenariat	12,5 %	328 475 \$
Subvention salariale	15 %	394 170 \$
Projet de préparation à l'emploi	9 %	236 502 \$
Contrat d'intégration au travail	4,8 %	126 135 \$
Soutien au travail autonome	4 %	105 112 \$
Service d'aide à l'emploi	3,5 %	91 973 \$
Supplément de retour au travail	0,35 %	9 197 \$
Dépenses non liées à une mesure	0,2 %	5 255 \$

Pour en savoir davantage sur le *Plan d'action régional d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec 2014-2015* ou sur les programmes et services offerts, vous pouvez communiquer avec la direction régionale :

Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Téléphone : 418 748-8622
Sans frais : 1 866 840-9344
Télécopieur : 418 748-8683