

Avis au lecteur sur l'accessibilité : Ce document est conforme au standard d'accessibilité du S G Q R I 0 0 8 - 0 2 du gouvernement du Québec. Si vous avez des problèmes avec ce document, veuillez communiquer avec la Direction régionale du Nord-du-Québec au 1 8 6 6 - 8 4 0 - 9 3 4 43.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

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 de la Planification et du Partenariat
Équipe du Soutien aux opérations et des services administratifs

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 2015-2016 est disponible en ligne au site suivant : <http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/nord-du-quebec/>.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Canada, 2015
I S S N 1 9 1 6 - 4 1 6 5 (version imprimée)
I S S N 1 9 1 6 - 4 1 7 3 (Site Internet)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
I S B N 9 7 8 - 2 - 5 5 0 - 7 2 7 7 4 - 3 (version imprimée)
I S B N 9 7 8 - 2 - 5 5 0 - 7 2 7 7 5 - 0 (P D F)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2015-2016 de la région du Nord-du-Québec. Il s'agit du second plan d'action du cycle de la planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2014-2018.

En 2014, la région a connu quelques variations au niveau du marché du travail par rapport à 2013; le taux de chômage a progressé légèrement pour s'établir à 8,8 %, le taux d'activité a diminué de 4,2 points de pourcentage pour se situer à 58,2 % et nous avons subi une perte de 4 100 emplois à temps plein par rapport à 2013. Nous sommes confiants que la situation se rétablira pour l'année 2015, particulièrement avec le lancement du Plan Nord 2015-2020 et les différents travaux en lien avec l'adéquation formation-emploi. Des défis importants se pointent à l'horizon au niveau de la main-d'œuvre, car selon les prévisions d'Emploi-Québec, plus de 9 300 emplois seront disponibles d'ici 2017 dans les régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord.

Afin de relever ces défis, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie proposent des stratégies innovantes pour une adéquation optimale 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, pour une autonomie financière du plus grand nombre de personnes en mettant l'accent sur la mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles sous représentées sur le plan de l'emploi et, enfin, pour l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail.

Le succès du présent plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale, des ressources externes et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec dans la région. Tous ensemble, nous contribuons à mettre en œuvre les différentes stratégies régionales afin que ce plan soit une réussite et nous orientons nos interventions en faveur du développement de l'emploi et de l'économie au Nord-du-Québec.

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 2015-2016	2
LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	3
L’EMPLOI AU NORD-DU-QUÉBEC	3
DÉCÉLÉRATION FAIBLE DU SECTEUR DES SERVICES	3
LA PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE	4
L’INFORMATION SUR LA CLIENTÈLE	5
LES PRESTATAIRES DE L’ASSURANCE-EMPLOI	6
LES PRESTATAIRES DE L’AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS	6
LES SECTEURS D’ACTIVITÉ ÉCONOMIQUES REPÉRÉS À DES FINS D’INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC POUR 2015-2016	7
L’EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L’INDUSTRIE DU BOIS	8
L’INDUSTRIE MINIÈRE	9
LE COMMERCE DE DÉTAIL	10
LE TOURISME	11
L’ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX	11
L’IMMIGRATION AU NORD-DU-QUÉBEC	12
LES ORIENTATIONS, LES AXES D’INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES.....	13
LES ENJEUX RÉGIONAUX.....	23
LES CIBLES DE RÉSULTATS 2015-2016.....	255
LE BUDGET D’INTERVENTION DU FDMT	256

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission 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.

L'intervention d'Emploi-Québec 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.

LES SERVICES

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. 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 2015-2016

Le Plan d'action régional 2015-2016 s'inscrit dans le cadre du second cycle de la Planification stratégique 2014-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le Plan Nord 2015-2020 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 entreprises et des travailleurs intéressés à participer au développement du Nord québécois.

La suite de l'Union des forces du ministère du Travail, 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 et 2015-2025.
- Recensement 2011, Statistique Canada.
- Planification stratégique de l'Administration régionale Baie-James (ARBJ).
- Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour les années 2013 et 2014.
- 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 EN 2014

L'EMPLOI AU QUÉBEC

L'année 2014 se place sous le signe de la singularité économique. Le PIB du Québec semblait s'orienter vers une croissance annuelle de 1,6 % par rapport à 2013. Pour 2015, il sera attendu à 2,1 %. Alors que tout indiquait un contexte de croissance de l'économie québécoise, l'emploi, lui, ne s'y prêtait pas. En effet, d'après l'Enquête sur la population active (EPA), le Québec recensait une faible perte de 1 100 emplois occasionnée par une diminution de l'emploi à temps plein. Par rapport à 2013, l'emploi à temps partiel a considérablement augmenté et continuera sa progression pour 2015. Aussi, une faible diminution de l'activité sur le marché du travail a été remarquée et la conséquence directe équivalait à un taux de 64,7 % pour 2014. Le taux de chômage a progressé légèrement, passant de 7,6 % en 2013 à 7,7 % en 2014.

L'EMPLOI AU NORD-DU-QUÉBEC

La région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec affichait une population active de 53 600 individus en 2014¹. Le taux d'activité s'établissait donc à 58,2 % et relatait ainsi un recul de 4,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Il en est de même pour l'emploi qui, en diminuant, comptait 48 900 personnes. Le taux d'emploi s'affichait à 53,1 %. Par rapport à 2013, la création d'emploi a été réduite et s'expliquait par les difficultés du secteur primaire. Une perte de 4 100 emplois était majoritairement attribuable à l'emploi à temps plein. Toutefois, parmi la population en âge de travailler, les 35 à 44 ans ont montré leur engouement à se démarquer sur le marché du travail. Le taux de chômage a augmenté de 1 point de pourcentage pour s'établir à 8,8 % en 2014. Il faut noter une baisse de la durée du chômage² qui régresse depuis plusieurs années.

DÉCÉLÉRATION FAIBLE DU SECTEUR DES SERVICES

Tous les secteurs sont touchés par une baisse de l'emploi selon l'EPA au Nord-du-Québec en 2014. Le secteur primaire accusait un retard de 500 emplois entre 2013 et 2014³ pour se solder à 2 000 postes. Chronologiquement, l'emploi qui le composait n'a atteint ce niveau qu'en 2011 en raison de la diminution d'investissements agissant sur la création nette d'emplois.

L'emploi du secteur secondaire est passé de 11 100 emplois en 2013 à 7 600 emplois l'année suivante. Ses composantes suivaient la même tendance. En effet, la construction a diminué en une année pour s'arrêter à 2 800 emplois. Pour la fabrication, sa chute se figeait à 4 800 emplois pour une diminution relative de 21,3 %.

Le secteur tertiaire occupait la plus grande proportion des emplois pour un total de 39 300, soit plus des trois quarts en 2014. Ce secteur a légèrement régressé de 100 emplois. Néanmoins, il dévoilait une progression du côté du secteur de l'hébergement et restauration (+ 2 200 emplois), du secteur des autres services (+ 100 emplois) et du secteur des finances,

¹ Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

² Selon la nouvelle définition de la durée moyenne du chômage intégrée depuis 1997 (sans limite supérieure).

³ Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

assurances, immobiliers et locations qui a crû au même rythme (+ 100 emplois). Il y a aussi le secteur des services publics qui montrait un signe de croissance de l'emploi en 2014.

LA PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE

Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) estimait la population du Nord-du-Québec à 44 256 habitants avec un âge médian de 29,2 ans⁴ en juillet 2014. Il affichait aussi pour cette région un taux d'accroissement annuel moyen⁵ d'environ 1 % entre 2011 et 2014. Ce taux, bien que supérieur à l'ensemble de la province, a perdu de son éclat par rapport aux cinq années précédentes (2006-2011). Les Jamésiens, qui sont en moyenne plus âgés, étaient de 14 147 habitants, soit 32 %. Les Jamésiens sont précédés par les Cris qui se révélait être la population la plus étendue avec 39 % (17 247 habitants). Suivent en dernière position, les Inuits au nombre de 12 862 habitants; eux qui connaissent l'accroissement le plus élevé et dont le pourcentage est de 29 % pour 2014.

Selon les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec⁶, la population du Nord-du-Québec pourrait atteindre 45 400 en 2016. Selon ces mêmes projections, on pourrait aboutir à un sommet en 2036 avec une croissance de 25 %, pour un total de 53 800 habitants. La tendance se maintiendrait de manière à conserver la population la plus jeune ainsi qu'un taux inférieur de personnes de 65 ans et plus. Néanmoins, ces dernières pourraient augmenter de 21,4 % entre 2011 et 2016 dans la région.

Le Nord-du-Québec resterait la seule région éloignée à ne pas être sujette à un déclin du nombre de sa population, comme c'était le cas au cours des dix dernières années. Une augmentation de son poids démographique de 0,1 % serait à prévoir en 2036⁷. Ce serait le résultat d'une fécondité largement supérieure à celle des autres régions et du retard de celles-ci par rapport à l'espérance de vie. L'âge moyen de la région ne serait ainsi que de 31,9 ans en 2016, comparativement à 31,1 ans en 2011.

Avec une population québécoise qui se fait de plus en plus vieillissante, il est d'autant plus important pour Emploi-Québec d'assurer l'intégration sur le marché du travail de toutes les strates de la population en âge de travailler afin d'assurer la pérennité de la productivité des entreprises. Cet objectif s'accompagne d'un support continu auprès de ces dernières afin de les soutenir dans leurs difficultés de recrutement et la formation de leurs employés. Allant en ce sens, l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) réalisée au niveau national permettra de déchiffrer les entreprises dans une optique d'adéquation entre les emplois et les compétences sur le marché du travail, mais aussi l'élaboration de stratégies pour améliorer cette adéquation. Ainsi, Emploi-Québec pourra mieux jouer son rôle d'intermédiaire afin de répondre aux besoins constants de main-d'œuvre.

⁴ Source : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques sociodémographiques, et Statistique Canada, Division de la démographie.

⁵ Calculé par rapport à la population moyenne de la période, selon le découpage géographique et la dénomination au 1^{er} juillet 2014. Ce taux exprime sur une base annuelle la croissance enregistrée au cours d'une période donnée, en utilisant la population moyenne de la période comme dénominateur.

⁶ Selon les perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.

⁷ Le scénario de référence considéré (A) est constitué des hypothèses jugées les plus plausibles compte tenu des tendances récentes.

INFORMATION SUR LA CLIENTÈLE

L'AVENIR PROMETTEUR POUR LES JEUNES

L'enquête sur la population active démontrait que les jeunes de 15 à 24 ans représentaient 14 % de la population active de notre région. Jumelé avec la Côte-Nord, le Nord-du-Québec affichait un taux d'activité de 64,7 %, en deçà de l'ensemble de la province à 67,4 %. Ce même schéma était observé pour le marché de l'emploi. Pourtant, les jeunes montraient un taux d'emploi de 54,3 %, bien au-dessus de la moyenne régionale, tout en étant quantitativement les moins représentés parmi la population en âge de travailler.

Par ailleurs, les jeunes occupent une part non négligeable des emplois à temps partiel, dans une proportion de 44,4 %. La poursuite des études pourrait expliquer ce phénomène. Il s'agirait aussi d'un bon moyen d'entrer sur le marché du travail alors que le manque d'expérience et de compétences acquises nuit à leur insertion professionnelle. Il faut toutefois garder à l'esprit que, selon les prévisions d'Emploi-Québec au point de vue national, plus de la moitié des emplois à pourvoir entre 2013 et 2017 seront occupés par des jeunes de moins de 25 ans.

UNE PREMIÈRE FÉMININE

La performance du Québec en matière d'emploi est le résultat probant de la participation des femmes sur le marché du travail. En affichant une faible réduction par rapport à l'année précédente, elles étaient au nombre de 23 600 en emploi dans la région Côte-Nord et Nord-du-Québec⁸ en 2014. Pourtant, l'écart avec les hommes n'a jamais été aussi minime, si on analyse les cinq dernières années. Aussi, on remarque que le taux d'emploi des femmes, à 53,1 %, est supérieur à celui des hommes de 0,1 %. Cette nouvelle situation est due à leur intérêt à entreprendre des programmes de formation. De plus, les mesures visant à mieux concilier travail et famille dans les entreprises aident l'intégration des femmes.

Si l'on considère la situation croissante des femmes pour l'emploi à temps partiel, autant dans la région que pour l'ensemble de la province, il est plus facile de comprendre pourquoi elles dominaient ce type d'emploi. Ainsi, elles s'en attribuaient une part de 25,8 % sans aucune variation notable (+ 0,6 %) entre 2013 et 2014. Emploi-Québec est l'acteur privilégié pour inciter les entreprises à prioriser et s'adapter à cette réalité afin d'intégrer les femmes au marché du travail.

⁸ Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Moyennes annuelles.

LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Depuis les dernières années, le nombre des prestataires de l'assurance-emploi n'a cessé de baisser. En 2014, ce nombre relatait, en moyenne, 1 227 prestataires pour le Nord-du-Québec. Il s'agissait d'une diminution de 7,5 % par rapport à l'année précédente. Les femmes occupaient 32 % de l'ensemble des prestataires, pour un total de 393 prestataires. Le mois d'octobre était celui avec le nombre de prestataires le moins élevé. On y recensait 945 prestataires, en baisse de 14,1 % par rapport à la même période l'année précédente.

Le CLE de la Baie-James contenait 69,8 % des prestataires de l'assurance emploi, soit 857 prestataires, dont 295 sont des femmes. Le CLE de Chisasibi suivait avec ses 263 prestataires, pour un pourcentage de 21,4 %. Les CLE inhérents aux Inuits, soit Inukjuak et Kuujjuaq, occupaient à eux deux 8,7 % des prestataires avec respectivement 65 et 42 prestataires.

LES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS⁹

Le taux d'assistance sociale¹⁰ au Nord-du-Québec était de 3,7 % en 2014. En comparaison avec l'année dernière, il sous-tendait une hausse de 0,1 %. La clientèle de l'aide financière de dernier recours a augmenté d'un volume de 68 prestataires. En passant de 1 010 adultes en 2013 à 1 078 adultes en 2014, il a crû de 6,7 %. Le CLE¹¹ de la Baie-James occupait la plus grande proportion avec 35,9 %, soit 387 prestataires adultes. Le CLE d'Inukjuak avait 338 prestataires adultes, pour un pourcentage de 31,3 %. Le CLE de Chisasibi prenait en charge 187 prestataires soit 17,8 %. Enfin, celui de Kuujjuaq, avec 166 prestataires, affichait un pourcentage de 15,3 %.

Le programme d'aide sociale (prestataires aptes au travail) au Nord-du-Québec regroupait 69,1 % des adultes prestataires pour un total de 745. Le programme de solidarité sociale (contraintes sévères à l'emploi) dénombrait 333 adultes prestataires, soit 30,9 %. De ce nombre, le CLE de la Baie-James en incluait 144, soit 43,2 %. Les 25 à 44 ans étaient les plus enclins à faire appel à ce programme. Les adultes ayant des contraintes sévères à l'emploi se trouvaient en grande majorité au CLE de la Baie-James.

Dans une économie où la rareté de la main-d'œuvre sera une priorité avérée, Emploi-Québec ne ménagera pas ses efforts sur des moyens innovateurs afin d'intervenir auprès de ces personnes. Le document *Portrait des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours au Nord-du-Québec* réalisé annuellement permet de suivre l'évolution de ces derniers afin de répondre en conséquence. Une culture entrepreneuriale auprès des entreprises pourrait se révéler intéressante. Cette priorité ainsi confirmée permettra le maintien du niveau de vie des citoyens ainsi que la prospérité du Québec.

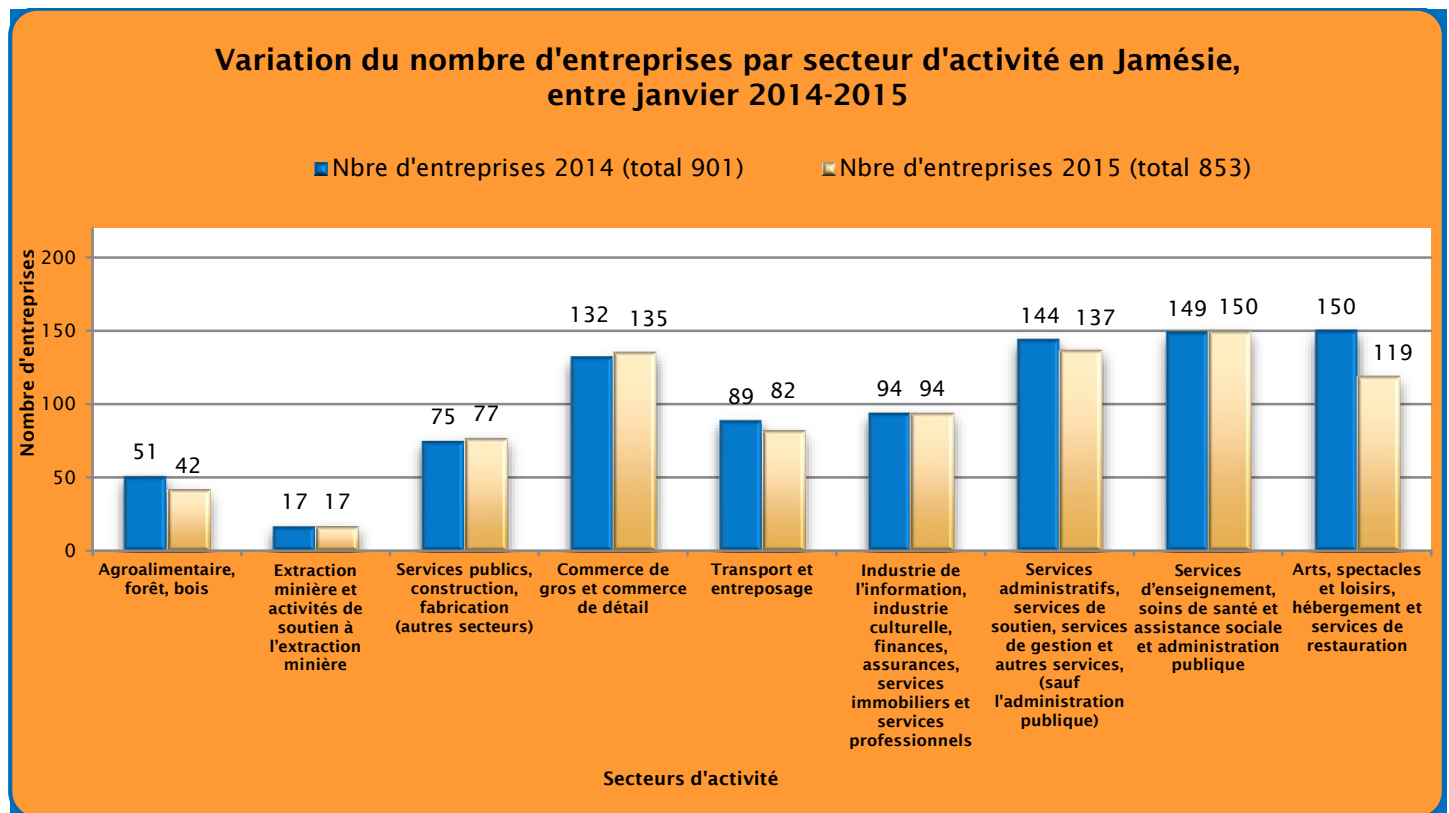
⁹ Selon les données officielles du MTESS, ces données excluent les adultes hébergés. DSIG-information de gestion.

¹⁰ À partir d'avril 2007, ce taux tient aussi compte des participants à Alternative jeunesse qui reçoivent une allocation jeunesse.

¹¹ Centre local d'emploi de résidence pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC POUR 2015-2016

Le tableau suivant permet de constater que, dans l'ensemble, la reprise économique dans la région tarde à prendre place et la majorité des secteurs connaissent une stabilité d'activité économique. Toutefois, la confiance au sein des communautés d'affaires dans le développement et l'évolution de l'économie demeure fragile.



Source : Base de données du Répertoire des entreprises – région du Nord-du-Québec (secteur Jamésie), janvier 2014 et janvier 2015.

D'ailleurs, ce tableau révèle que, contrairement à l'année 2013-2014 qui enregistrait une hausse de 3 % par rapport à l'année précédente, la tendance actuelle indique une légère diminution de 5 % du nombre d'entreprises comptabilisées entre janvier 2014 et janvier 2015, soit 48 de moins. La majorité des secteurs ont maintenu un nombre d'entreprises stable pour 2014. Le secteur d'activité ayant connu la plus forte baisse d'entreprises, soit de 21 %, est dans la catégorie *Arts, spectacles, loisirs, hébergement et services de restauration*. C'est surtout le secteur de la restauration qui a été très perturbé et particulièrement en raison des difficultés de recrutement de personnel, non pas en raison du bassin de clientèle insuffisant. Le second groupe de secteurs connaissant une diminution considérable d'entreprises (18 %) est celui regroupant le secteur de *l'Agroalimentaire, forêt et bois*. Dans ce cas-ci, ce sont surtout les petites entreprises de soutien aux activités forestières qui semblent avoir subi des difficultés à maintenir leurs opérations. D'ailleurs, le secteur des transports a aussi enregistré une diminution de petites entreprises de transport de l'ordre de 8 % pour le regroupement d'activités de *Transport et entreposage*.

L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L'INDUSTRIE DU BOIS

Le marché de l'industrie forestière et du bois s'améliore considérant que l'économie américaine se rétablit peu à peu et que la valeur du dollar canadien devrait se maintenir à un taux favorable à l'exportation. Le régime forestier en vigueur depuis 2013 ne semble pas avoir stabilisé le secteur. En effet, bien qu'il offre une garantie de 5 ans d'approvisionnement pour un volume de base à chaque entreprise, les effets de la surenchère ont affecté les entreprises qui ont dû acheter des volumes supplémentaires pour répondre à leur besoin de production sur le marché. Par conséquent, l'effet de concurrence s'accroîtra davantage. Les entreprises qui tireront profit de ces changements sont seulement celles qui bénéficient des capitaux financiers et qui sont axées sur le développement de l'innovation et de la performance.

La région du Nord-du-Québec connaît, malgré tout, une certaine stabilité économique pour ce secteur comprenant deux grandes entreprises forestières fabriquant des produits de seconde transformation du bois, soit Chantiers Chibougamau et Barrette-Chapais. En effet, le dynamisme de ces dernières leur permet de préserver une production stable et des centaines d'emplois dans la région. Afin d'assurer leur pérennité, 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.

Les activités de deuxième et troisième transformation du bois devraient s'accroître considérant la tendance de la valeur monétaire canadienne qui se maintiendrait sous le dollar américain, favorisant ainsi l'exportation. Toutefois, les perspectives concernant les activités forestières d'exploitation primaire du bois (coupe et scierie) et celles reliées au secteur de la transformation en pâtes et papiers sont toujours en situation difficile. À cet effet, l'avenir de l'usine de Fortress Paper demeure incertain en raison de la faiblesse du marché de la pâte dissolvante cellulosique. Cependant, les autorités locales et gouvernementales poursuivent des démarches avec les actionnaires pour établir des projets de relance de l'usine de Lebel-sur-Quévillon ou pour susciter l'intérêt d'un nouvel acquéreur. Cette municipalité compte également sur la scierie Comtois, appartenant à Produits forestiers Résolu, qui produit 145 millions de pieds de planches et emploie près de 70 travailleurs. L'entreprise a entrepris, en 2014, des projets de modernisation de deux lignes d'opération de sciage et le développement d'une troisième ligne d'opération, ce qui maintiendra les emplois.

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

En outre, la signature du créneau d'excellence Epinex, en janvier dernier dans la région, vise à être reconnu sur les marchés extérieurs comme chef de file de la valorisation et de la commercialisation de systèmes de construction mettant en valeur les attributs de la fibre d'épinette noire et offrant une performance accrue en matière d'empreinte carbone. Emploi-Québec sera un partenaire au plan d'action pour le volet de développement et de la qualification de la main-d'œuvre de cette industrie.

L'INDUSTRIE MINIÈRE

Malgré la faiblesse du marché du minerai de fer qui affecte l'industrie minière, la région du Nord-du-Québec compte toujours près de la moitié des projets miniers avancés et d'exploitation du Québec¹². De plus, la région connaîtra moins d'impact puisqu'elle bénéficie d'une grande diversité de minerais et que les gisements de fer y sont peu nombreux. Ainsi, l'industrie minière au Nord-du-Québec demeure très prometteuse pour la prochaine décennie, ayant plusieurs projets de mise en valeur et d'exploitation en cours. Dans le secteur ouest de la Jamésie se situent la mine Casa Berardi acquise par Hecla Mining en 2013, la mine Langlois de Nyrstar, la mine Persévérance, la mine Bracemac-McLeod appartenant à Glencore Xstrata et également la mine Bachelor de Ressources Métanor. Toutefois, les sites miniers (mine Vezza, mine Géant Dormant et mine Discovery) de Minéraux Maudore inc, exploitant sous Les Mines Aurbec inc, sont en suspens depuis l'automne 2014. Enfin, au nord du territoire, la mine Raglan qui appartient également à Glencore Xstrata poursuit ses activités.

Au cours de l'année 2015-2016, deux projets miniers poursuivront leurs travaux de construction. Il s'agit du projet Éléonore de Goldcorp où près de 900 travailleurs œuvrent au site minier pour finaliser la construction des installations et pour les opérations de production. Une première production d'or s'est faite au 4^e trimestre de 2014 et la production commerciale a débuté au 1^{er} avril 2015.

Le second projet est celui de la mine diamantifère Renard des Diamants Stornoway qui dispose maintenant d'un accès routier (route 167 nord) ainsi que d'un aéroport. Au premier trimestre 2015, la minière a procédé à une phase d'embauche massive afin de combler ses besoins de main-d'œuvre pour ses activités d'exploitation estimés à près de 350 employés. Actuellement, la minière emploie plus de 200 travailleurs pour compléter la construction des bâtiments en vue de débiter l'exploitation au terme de 2016 et la production commerciale en 2017.

Concernant le projet Métaux BlackRock, celui-ci a révisé son plan d'exploitation considérant la faiblesse du marché du minerai de fer en intégrant les minerais de titane et de vanadium en plus du fer. La minière est confiante d'obtenir les nouveaux certificats d'autorisation pour le nouveau plan d'exploitation durant l'année 2015-2016. Cette réorientation devrait susciter l'intérêt de nouveaux partenaires financiers et permettre de débiter la construction des installations au premier trimestre de 2017. La mise en chantier nécessitera près de 400 travailleurs alors que la phase de production permettra la création de près de 260 emplois d'ici 2019.

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.

¹² Selon l'estimation des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière du Québec 2015-2025.

Emploi-Québec 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)). La phase de recensement fut complétée et l'actualisation des données entamée afin de produire le rapport de l'étude sur *l'Estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec 2015-2025*, au terme du 1^{er} trimestre 2015.

LE COMMERCE DE DÉTAIL

La reprise économique se fait toujours attendre pour le secteur du commerce de détail dans la région. Les commerçants, comme la communauté, vivent une certaine incertitude et sont prudents dans leurs investissements considérant que les projets miniers de la région ne sont toujours pas encore en production commerciale et que les échéances de mise en production des mines sont reportées. D'ailleurs, le *Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau* révèle que la majorité des commerçants ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires durant les dernières années, demeurant toutefois moindre qu'avant 2008¹³. Il indique aussi qu'à peine 30 % des entrepreneurs avaient identifié une relève pour leur entreprise. De plus, il appert que près de 50 % des 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. Emploi-Québec accentuera donc 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. Le secteur de Matagami dispose d'une certaine stabilité économique émanant surtout des activités minières qui se maintiennent.

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 connaît des difficultés de recrutement¹⁵.

Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra sa collaboration pour soutenir 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.

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.

¹⁵ Idem.

LE TOURISME

Au Nord-du-Québec, ce secteur est en pleine expansion. Les principaux intervenants du milieu dans la région sont les deux associations touristiques régionales (ATR) : Tourisme Baie-James et Tourisme Eeyou Istchee ainsi que le Cree Outfitting Tourism Association (COTA). Ces partenaires poursuivent leur étroite collaboration afin de développer une offre d'activités touristiques plus étendue.

En 2014, les deux ATR ont mandaté le coordonnateur au développement de l'offre touristique, en partenariat avec les promoteurs régionaux, pour établir l'identification des besoins et les informations requises pour la réalisation d'un plan de développement d'offres touristiques pour le territoire. De plus, un second coordonnateur a été embauché pour élaborer un plan de développement des ressources humaines (PDRH) pour la main-d'œuvre actuelle et future de cette industrie dans la région. Le PDRH devrait être complété pour le printemps 2015. Ainsi, le soutien au développement du secteur touristique favorisera l'émergence de nouveaux emplois au sein des communautés du territoire jamésien et cri.

Avec le Plan Nord, le gouvernement du Québec poursuivra ses investissements pour accroître le développement touristique sur le territoire nordique. D'ailleurs, en mars 2015, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement de 426 000 \$ à l'ATR Nunavik pour soutenir la réalisation des activités du *Plan d'action de promotion pour 2015-2017* visant le marché international.

Le secteur touristique dans la région bénéficiera du maintien du créneau d'excellence ACCORD Tourisme nordique pour soutenir 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. Emploi-Québec reconnaît le potentiel d'emploi que représente ce secteur pour les communautés inuites, cries et jamésiennes.

L'ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

Les réalisations entourant le Plan Nord et les projets miniers à venir exigent que ces secteurs ajustent et actualisent leurs offres de service ainsi que leurs structures organisationnelles afin de pouvoir répondre adéquatement aux besoins régionaux.

Le secteur de l'enseignement sur le territoire connaît une hausse d'intérêt, particulièrement pour 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 a exécuté les travaux d'agrandissement des infrastructures de son centre de formation professionnelle permettant plus de flexibilité pour offrir une diversité de formations spécialisées. Des ententes de partenariats avec certaines minières se poursuivent pour offrir des formations spécifiques dans leur entreprise. Le Centre d'études collégiales à Chibougamau poursuit également l'élargissement de son offre de formation afin de soutenir les nouveaux besoins de main-d'œuvre suscités par l'industrie minière.

Durant l'année 2014-2015, le secteur de la santé et des services sociaux s'est vu octroyer plus de 15,1 M\$ du gouvernement du Québec pour les établissements de santé et de

services sociaux desservant les communautés jamésiennes, cries et inuites. Cet investissement soutient les projets de rénovation, de construction et de développement d'infrastructures en vue d'accroître la qualité des services auprès de la population.

L'IMMIGRATION AU NORD-DU-QUÉBEC

La région du Nord-du-Québec étant la seule à ne pas disposer d'une entente spécifique en matière d'immigration, la Table régionale de concertation en immigration fut créée en mai 2014 afin d'établir les termes encadrant une démarche en ce qui concerne l'immigration dans la région.

Au cours de l'année 2015, l'Administration régionale Baie-James (ARBJ) déploiera son diagnostic en matière d'immigration dans la région. Emploi-Québec sera associée de près à chacune des actions du plan d'action.

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

Puisque le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre du second cycle du 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 contenus afin d'établir ses stratégies régionales. Le tableau synthèse ci-après présente les trois enjeux, les huit 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 au Plan Nord.

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE 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 CLE 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 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.

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 collaboration 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 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;
- 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 judiciairisées 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 ADAPTÉES AU BESOIN 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 faisant la promotion de la clientèle immigrante auprès des entreprises et en offrant les services-conseils en gestion de la diversité ethnoculturelle;
- 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 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'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 et à la Table interordres en éducation (La Grande table);
- En collaborant à la concrétisation des plans d'action des deux créneaux d'excellence en région (tourisme et bois).

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

AXE DE DÉVELOPPEMENT 11 : LA RECONNAISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DONT LE MANQUE DE QUALIFICATION 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) et le programme de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ainsi que le 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

ORIENTATIONS 5 : INTERVENIR 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 CONFORME 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 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

ORIENTATIONS 6 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

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.

AXE D'INTERVENTION 16 : 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 et en poursuivant la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel;
- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires interministériels par la Conférence administrative régionale du Nord-du-Québec (CAR-NDQ);
- 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 à savoir les secteurs de l'éducation, minier,

forestier, touristique et de l'économie sociale et auprès des partenaires favorisant l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes;

- 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.

ORIENTATIONS 7 : AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 17 : LA COLLABORATION DES PARTENAIRES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES CLIENTÈLES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

STRATÉGIES RÉGIONALES

- 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.

AXE D'INTERVENTION 18 : 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.

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

ORIENTATIONS 8 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXE D'INTERVENTION 19 : SOUTENIR LA PERSÉVÉRANCE AUX MESURES ACTIVES

STRATÉGIES RÉGIONALES

- En mettant en place le plan d'action régional sur la persévérance aux mesures actives d'emploi en collaboration avec le personnel et nos partenaires en employabilité;
- En s'appropriant les guides de bonnes pratiques favorisant la persévérance aux mesures actives d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 20 : 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 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 du territoire commun entre les Jamésiens et les Cris. La région devra se démarquer quant aux opportunités 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 MAXIMISER LES RETOMBÉES 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 dans 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'accroître 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 2015-2016

INDICATEURS DE RÉSULTATS 2015-2016

1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi : 915
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 512
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale : 227
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 : 114
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi : 384
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi : 135
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi : 86
8. Nombre de nouvelles démarches aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : 33
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours : 298
10. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours (AFDR) traitées dans un délai de 5 jours ouvrables : 85 %

LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT

Pour l'année 2015-2016, la région du Nord-du-Québec dispose d'un budget initial d'intervention d'environ 3 129 900 \$ issu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Voici la répartition du budget FDMT par mesure.

MESURES	RÉPARTITION EN %	RÉPARTITION EN \$
Formation de la main-d'œuvre (MFOR) - Individus	24 %	750 000 \$
Formation de la main-d'œuvre (MFOR) - Entreprises	13,7 %	430 000 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) - Intervention en entreprise	3,2 %	100 000 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) - Intervention en partenariat	13,4 %	420 000 \$
Subvention salariale	13,3 %	415 000 \$
Projet de préparation à l'emploi	11,2 %	350 000 \$
Contrat d'intégration au travail	5,2 %	161 400 \$
Soutien au travail autonome	3,2 %	100 000 \$
Service d'aide à l'emploi	12,8 %	400 000 \$
Dépenses non liées à une mesure	0,1 %	3 500 \$

Pour en savoir davantage sur le *Plan d'action régional d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec 2015-2016* 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 : 4 1 8 7 4 8 - 8 6 2 2
Sans frais : 1 8 6 6 8 4 0 - 9 3 4 4
Télécopieur : 4 1 8 7 4 8 - 8 6 8 3