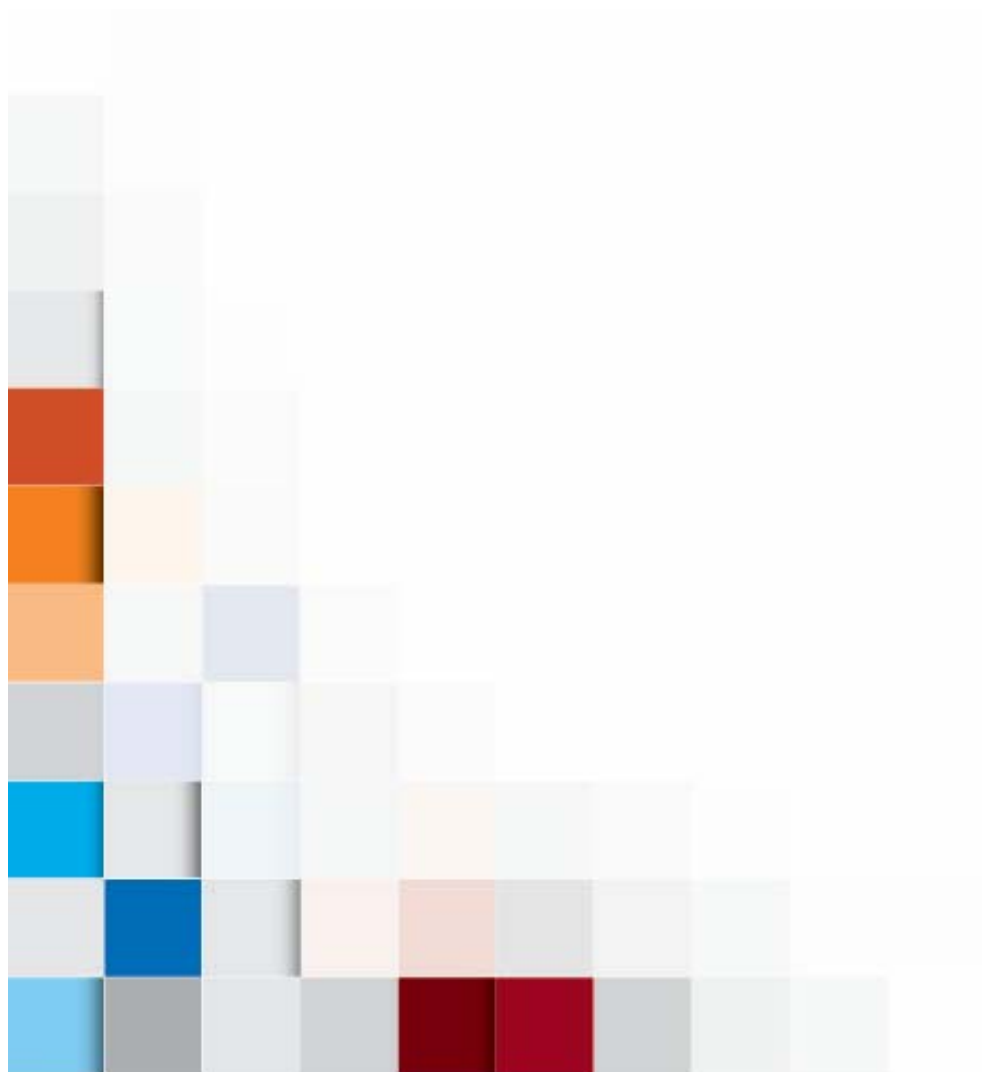


PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2016-2017

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 2016-2017 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, 2016
ISSN 1916-4165 (version imprimée)
ISSN 1916-4173 (site Internet)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
ISBN 978-2-550-75249-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-75250-9 (PDF)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

Dans le cadre de la troisième année du cycle de la Planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) 2014-2018, nous avons le plaisir de vous présenter le Plan d'action régional 2016-2017 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Relevant du MTESS, Emploi-Québec du Nord-du-Québec est reconnue comme étant le service public d'emploi dans la région et offrant les services de solidarité sociale.

Les statistiques régionales démontrent qu'il y a plusieurs postes vacants et des personnes sans emploi. Il devient donc prioritaire de mieux arrimer la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs de nos entreprises. Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Jamésie proposent des stratégies innovantes pour une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi que des actions concrètes pour accroître la performance du marché du travail. Nos interventions permettent aux travailleurs et aux travailleuses ainsi qu'aux personnes sans emploi d'avoir accès à des formations qui contribuent à hausser la productivité des entreprises et le niveau de vie de tous.

De plus, Emploi-Québec, avec le MTESS, veillera à la modernisation et la simplification de sa prestation de services en s'alliant à Services Québec. Cette union assurera un déploiement de guichets multiservice sur l'ensemble de la région, simplifiant ainsi l'accès aux services gouvernementaux, dont les services publics d'emploi et de solidarité sociale offerts par la ligne d'affaire d'Emploi-Québec.

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.

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 2016-2017	2
LES ANALYSES	2
LES CONSULTATIONS	2
LE PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	3
L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE AU RALENTI	3
L'EMPLOI AU NORD-DU-QUÉBEC	3
PLUS DE JEUNES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	4
LES FEMMES PLUS ACTIVES	4
SECTEURS D'ACTIVITÉ (L'EMPLOI AU RENDEZ-VOUS)	4
LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI	5
LES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS	6
LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION	7
L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L'INDUSTRIE DU BOIS	8
L'INDUSTRIE MINIÈRE	9
LE COMMERCE DE DÉTAIL	11
LE TOURISME	11
L'ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX	12
LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	12
L'IMMIGRATION AU NORD-DU-QUÉBEC	13
LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES	13
LES ENJEUX RÉGIONAUX	17
LES CIBLES DE RÉSULTATS 2016-2017	19
LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT	20

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 des services publics d'emploi aux individus et aux entreprises ainsi que des 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, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, 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. Considérant le vaste réseau régional, Emploi-Québec a intégré une nouvelle gamme de services à la population dans ses bureaux par le volet de Services Québec. De par sa vision, Services Québec sera la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire.

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 2016-2017

Ce plan d'action régional 2016-2017 s'inscrit dans le cadre du troisième cycle de la Planification stratégique 2014-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La poursuite de la stratégie de développement du Plan Nord 2015-2020 occupe une place importante au sein de notre ministère considérant que la mise en œuvre de mesures concrètes s'appuie sur réseau d'Emploi-Québec pour soutenir les entreprises et des travailleurs intéressés à participer au développement du Nord québécois.

Ce plan d'action prend également en considération la priorité du gouvernement en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi. Emploi-Québec soutiendra alors les orientations visées par la mise en œuvre d'une démarche ayant pour but de favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'une meilleure intégration en emploi de la population active.

LES ANALYSES

- Tendances des matières premières, Desjardins, 15 février 2016.
- Prévisions économiques et financières, Desjardins, 22 février 2016.
- Étude sur l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2015-2025.
- Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour les années 2014 et 2015 (rapport interne).
- Stratégie pour la planification et le développement d'une destination touristique arctique de calibre international au Nunavik 2015-2025, Projet Accord (Nord-du-Québec-Nunavik) ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation.
- Études économiques régionales Desjardins, région administrative de la Côte-Nord et Nord-du-Québec, vol.10, novembre 2015, Desjardins.
- Planification stratégique de l'Administration régionale Baie-James (ARBJ).
- Mines en chiffre, l'investissement minier en 2014, Institut de la statistique du Québec, novembre 2015.
- Enquête sur la population active 2015, Statistique Canada.
- Portrait sur le commerce de détail à Chibougamau, novembre 2013.
- L'Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie, janvier 2012.
- Recensement 2011, Statistique Canada.

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 DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE AU RALENTI

Indicateurs	2015		Variation 2015/2014 (%)	
	Ensemble du Québec	Côte-Nord et Nord-du-Québec	Ensemble du Québec	Côte-Nord et Nord-du-Québec
Population active (000)	4 434,2	56,1	0,8	4,7
Emploi (000)	4 097,0	50,6	0,9	3,5
Chômage (000)	337,2	5,5	-0,9	17
Taux de chômage (%)	7,6	9,8	-0,1	1
Taux d'activité (%)	64,8	61	0,1	2,8
Taux d'emploi (%)	59,9	55,1	0,2	2

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

La croissance annuelle du PIB réel au Québec en 2015 était de 1,3 %, soit 8 dixièmes de pourcentage de moins que ce qui avait été prévu comme scénario. Aussi, la hausse anticipée pour 2016 (1,3 %) et 2017 (1,6 %) semble lente et graduelle. Cette accélération de la croissance du PIB sera attribuable aux exportations vers les États-Unis grâce à la faible valeur du dollar canadien. À long terme, le marché québécois sera attirant pour eux ainsi que pour le reste du Canada. Des investissements publics dans les infrastructures seront également requis pour maintenir une stimulation économique progressive¹.

Selon l'Enquête sur la population active² de l'année 2015, l'emploi chez les 15 ans et plus pour l'ensemble de la province a été couronné d'un gain de 37 300 emplois. Le taux d'emploi a crû entre 2014 et 2015, s'établissant à 59,9 %. Le taux d'activité y était de 64,8 %. Cette catégorie d'âge relate une baisse du taux de chômage à 7,6 % en 2015 (-0,1 point de pourcentage).

Chez la population en âge de travailler, la hausse du taux d'activité et du taux d'emploi a atteint un niveau record en 2015 au Québec, soit 78,9 % et 72,8%. Le Québec rejoignait ainsi la reluisante position du Canada parmi le premier tiers des pays de l'OCDE³ en ce qui a trait au plus haut taux d'emploi.

L'EMPLOI AU NORD-DU-QUÉBEC

Au Nord-du-Québec et sur la Côte-Nord, les personnes en emploi ou au chômage étaient de 56 000 en 2015. Ce chiffre était le résultat d'une augmentation de 2 500 individus par rapport à 2014. Ceci dit, cette progression est notée au niveau de l'emploi et du chômage. Les personnes en emploi affichaient une augmentation de 3,5 % pour s'établir à 50 600 employés. La hausse touchait autant l'emploi à temps plein qu'à temps partiel. En ce qui a trait aux chômeurs, leur nombre a augmenté de 800 individus de plus que les 4 700 chômeurs de 2014.

¹ Source : Desjardins, Prévisions économiques et financières : « Économie canadienne : beaucoup d'espoirs reposent sur le budget fédéral », février 2016

² Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles 2015

³ Source : OCDE (2016), Taux d'emploi (indicateur). Digital Object Identifier (DOI) : 10.1787/f58ea354-fr (consulté le 17 janvier 2016)

En définitive, au Nord-du-Québec et sur la Côte-Nord, le taux d'activité était de 61 % en 2015. Le taux d'emploi passait de 53,1 % en 2014 à 55,1 % en 2015. La part de l'emploi à temps partiel était relativement stable et variait autour de 17 %. Le taux de chômage a légèrement augmenté, passant de 8,8 % en 2014 à 9,8 % en 2015. La durée moyenne du chômage⁴ a aussi connu une hausse d'environ 8 semaines pour la même période.

PLUS DE JEUNES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Selon les données de l'Enquête sur la population active, le Nord-du-Québec et la Côte-Nord ne comptaient pas moins de 6 800 jeunes de 15 à 24 ans en 2015. Elles annonçaient une augmentation de 500 jeunes sur le marché du travail qui palliait à la diminution du groupe des personnes en âge de travailler. Leur taux d'activité était de 67,2 % à la suite d'un accroissement de 2,5 points de pourcentage depuis 2014.

Leur taux d'emploi suivait cette tendance en affichant 4,3 points de pourcentage de plus par rapport à l'année précédente, atteignant un taux de 58,6 %. Bien que ce taux soit inférieur à celui des jeunes de l'ensemble de la province, il a augmenté de façon plus significative d'une année à l'autre pour la région.

LES FEMMES PLUS ACTIVES

Par rapport à l'année 2014, les femmes étaient de plus en plus actives sur le marché du travail au Nord-du-Québec et sur la Côte-Nord. Elles étaient au nombre de 26 100 en 2015. Leur taux d'activité était de 57,1 %, soit à 3,6 points de pourcentage de celui de l'ensemble des femmes du Québec. En 2015, le taux d'emploi des femmes s'affichait à 52,7 % pour un effectif estimé à 24 100 emplois. Leur part d'emploi à temps partiel a peu varié dans le temps et s'affichait à 25,7 %. Les femmes connaissaient une augmentation de leur niveau de chômage au Nord-du-Québec et la Côte-Nord. Toutefois, leur taux de chômage était inférieur à celui des hommes et s'évaluait à 8 %.

SECTEURS D'ACTIVITÉ (L'EMPLOI AU RENDEZ-VOUS)

Le Nord-du-Québec ainsi que la Côte-Nord connaissaient un redressement au niveau de l'emploi. Après la baisse recensée de 2014, l'emploi a progressé de 1 700 en 2015 selon l'Enquête sur la population active. La croissance du niveau de l'emploi a été observée tant pour le secteur de la *Construction* (+10,7 %), que celui de la *Fabrication* (+29,2 %) et les *Autres industries de biens* (+36,1).

Le secteur de la *Production des biens* a crû de 3 000 postes pour atteindre 14 200 emplois, notamment du fait que les *Services à la production* et les *Services gouvernementaux* connaissaient respectivement un gain de 500 et 1 900 emplois.

Au Nord-du-Québec et à la Côte-Nord, le secteur de la *Construction* a fait un bond de 10,7 % et comptait 3 100 emplois. Les secteurs de la *Fabrication* et des *Autres industries de biens* ont

⁴Selon la nouvelle définition de la durée moyenne du chômage intégrée depuis 1997 (sans limite supérieure).

connu une progression encore plus grande (plus de 29 % chacun) et atteignaient respectivement 6 200 emplois et 4 900 emplois en 2015.

Le secteur des Services s'affichait à 36 400 postes et regroupait, à lui seul, les répercussions de la baisse d'emploi au Nord-du-Québec et la Côte-Nord. La perte de 1 300 postes en l'espace d'une année est attribuable au secteur des Services à la consommation du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord. En effet, ce secteur a diminué de 22,6 % pour arriver à 12 700 emplois en 2015. Ce déséquilibre est reflété en partie par les difficultés rencontrées par le Commerce de détail et l'Hébergement et services de restauration qui ont du mal à retenir leurs employés (roulement de main-d'œuvre, horaires atypiques). Les Services à la production ont augmenté de 5,3 % (+500 emplois) de même que les Services gouvernementaux de 16,1 % (+1 900 emplois).

LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Nombre moyen de prestataires de l'assurance-emploi au Nord-du-Québec, 2011-2015						
Région/CLE	2011	2012	2013	2014	2015 (%)	Variation 2014/2015
Baie-James	1 129	1 054	894	857	837 (66,9)	-2,3
Kuujuuaq	55	56	43	42	44 (3,5)	4,8
Inukjuak	69	62	59	65	46 (3,7)	-29,2
Chisasibi	313	338	329	263	325 (26)	23,6
Nord-du-Québec	1 566	1 511	1 326	1 227	1 252 (100)	2

Source: Emploi et Développement social Canada (EDSC), compilation de la Direction régionale d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec

La clientèle du programme d'assurance-emploi au Nord-du-Québec a connu une recrudescence d'environ 2 % du nombre moyen de ses prestataires. En 2015, ils se chiffraient à un total de 1 252 prestataires. Cette hausse est due à la grande variation des prestataires du CLE⁵ de Chisasibi (+23,6 %), dont le nombre s'est rapproché de son niveau initial de 2013.

En 2015, le CLE de la Baie-James dénombrait 837 prestataires de l'assurance-emploi, soit 66,9 % de l'ensemble des prestataires du Nord-du-Québec. Le CLE de Chisasibi en comptait 325, soit 26 %. Quant aux CLE d'Inukjuak et de Kuujuuaq, ils représentaient conjointement un poids relatif de 7,2 %.

Cette hausse singulière des prestataires d'assurance-emploi pour la région en 2015 était observée parmi les différentes classes d'âge, à l'exception des personnes de 45 à 64 ans dont la variation, par rapport à 2014, était négative (-4,2 %). Par ailleurs, les plus fortes variations étaient remarquées autant du côté des moins de 25 ans (+14,3 %) que des 65 et plus (+21,4 %). Alors que le nombre d'hommes prestataires était en baisse de 10 par rapport à 2014 (-1,2 %), celui des femmes affichait un gain de 35 prestataires de l'assurance-emploi de plus pour 2015, soit une hausse de 8,2 %.

⁵ Centre local d'emploi de résidence pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Selon les niveaux de compétences, les professions les plus touchées par l'assurance-emploi demeuraient les « Ventes et services » ainsi celles liées aux « Métiers, transport et machinerie »; en d'autres termes, ce sont des emplois moins qualifiés. Aussi, plus de 90 % des prestataires de l'assurance-emploi avaient moins de 27 semaines de prestations versées en 2015.

LES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS⁶

Le nombre moyen de prestataires de l'aide financière de dernier recours au Nord-du-Québec, 2014-2015					
Région/CLE	2015		2014		Variation 2015/2014
	N	%	N	%	%
Baie-James	401	36,1	387	35,9	3,6
Kuujuuaq	169	15,2	166	15,4	1,8
Inukjuak	337	30,4	338	31,4	-0,3
Chisasibi	204	18,4	187	17,3	9,1
Nord-du-Québec	1 110	100	1 078	100	3

Source: Données officielles du MTESS, Direction de la statistique, de l'information de gestion et du suivi de la performance, compilation de la Direction régionale d'Emploi-Québec au Nord-du-Québec.

En 2015, le nombre moyen de prestataires de l'aide financière de dernier recours⁷ au Nord-du-Québec étaient au nombre de 1 110 individus. Alors qu'ils étaient de 1 078 prestataires en 2014, leur effectif a augmenté d'environ 3 %.

Cette augmentation du nombre de prestataires était notée par tous les CLE reliés au Nord-du-Québec, à l'exception de celui d'Inukjuak qui bénéficiait d'une faible diminution de son nombre de prestataires (-0,3 %). Le CLE de la Baie-James, quant à lui, comptait 401 prestataires (36,1 %) à son actif en 2015. Venaient, en ordre décroissant, les CLE d'Inukjuak avec 337 prestataires (30,4 %), de Chisasibi avec 204 prestataires (18,4 %) et de Kuujuuaq avec 169 prestataires (15,2 %). Le CLE de Chisasibi enregistrait la plus grande variation de prestataires (+9,1 %) comparativement à l'année 2014.

Les prestataires de sexe masculin représentaient 53,9 % de l'ensemble de ceux au Nord-du-Québec, tandis que les femmes comptaient pour 46,1 %. Le CLE de la Baie-James comptait le plus grand nombre de prestataires, tant pour les hommes que les femmes. Parmi les prestataires, environ une personne sur 4 faisait partie du groupe des 25 à 34 au Nord-du-Québec. À l'opposé, les moins de 25 ans ainsi que les 55 ans et plus comprenaient le nombre le moins élevé de prestataires avec 177 chacun (15,9 %).

Les individus recevant des prestations d'aide sociale désignent ceux qui sont aptes au travail. Au Nord-du-Québec, ils représentaient 68,6 % de l'ensemble des prestataires, soit une moyenne de 762 prestataires. De ce nombre, 529 étaient sans contraintes tandis que 233 ont des contraintes temporaires à l'emploi.

Les individus recevant des prestations de solidarité sociale, soit ceux aux prises avec des contraintes sévères à l'emploi, étaient estimés à 348 prestataires dans la région.

⁶ Selon les données officielles du MTESS, ces données excluent les adultes hébergés. DSIG-information de gestion.

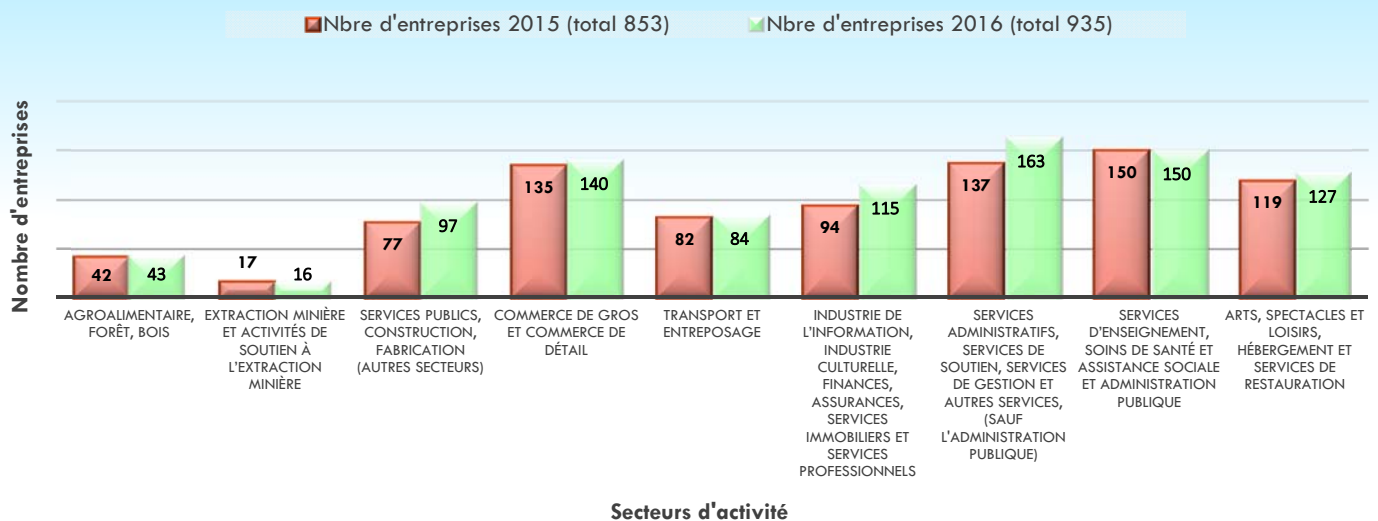
⁷ Selon les données officielles du MTESS, ces données excluent les adultes hébergés. DSIG-information de gestion.

On évaluait à 11 le nombre de conjoints de prestataires rencontrant des contraintes sévères en 2015. Ces conjoints étaient répartis entre les CLE de la Baie-James et d'Inukjuak.

Somme toute, le taux d'assistance sociale⁸ des 15 à 64 ans au Nord-du-Québec pour 2015 se chiffrait à 4 %, soit une augmentation de 3 dixièmes de pourcentage comparativement à l'année précédente.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION

Variation du nombre d'entreprises par secteur d'activité en Jamésie, entre janvier 2015 et janvier 2016



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

Ce tableau 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.

En 2015, une vaste opération de mise à jour du registre des entreprises d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec a contribué à enrichir la base de données. Ainsi, l'exercice a permis de rehausser le nombre d'entreprises enregistrées à 935 en janvier 2016, soit une hausse de près de 10 % avec 82 entreprises comptabilisées de plus qu'en 2015. Il y a eu 129 nouveaux enregistrements et 47 fermetures au registre. Nombreux sont des changements dus à des ventes et transferts de propriété.

Il s'avère que la majorité des secteurs ont connu une hausse du nombre d'entreprises enregistrées au registre. Un fait encore plus intéressant est que, malgré les fermetures enregistrées depuis 2014, un équilibre est demeuré et pratiquement aucun secteur n'a connu de baisse significative d'entreprises. Ainsi, le nombre d'entreprises est demeuré stable pour 2015 avec une tendance à un accroissement pour certains secteurs. Les secteurs d'activité ayant connu la plus forte hausse d'entreprises, soit de 26 % avec 20 établissements de plus, sont dans la catégorie regroupant les

⁸ À partir d'avril 2007, ce taux tient aussi compte des participants à Alternative jeunesse qui reçoivent une allocation jeunesse.

Services publics, construction, fabrication (autres secteurs). Cette hausse est surtout attribuable à de nouveaux entrepreneurs en construction dans la région. Dans le secteur *Arts, spectacles, loisirs, hébergement et services de restauration*, c'est surtout la restauration qui a été très perturbée et particulièrement en raison des difficultés de recrutement de personnel, non pas dû au manque de clientèle. Le second groupe de secteurs connaissant une augmentation considérable d'entreprises (22 %) est celui regroupant le secteur de *l'Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels*. De nouvelles entreprises d'ingénierie et de services professionnels qui ont émergé dans la région expliquent la situation. Une troisième catégorie de secteur ayant connu une augmentation considérable, soit de 18 %, regroupe le secteur des *Services administratifs, services de soutien, de gestion et autres services (sauf d'administration publique)*. Les gains pour cette catégorie sont majoritairement attribuables à une hausse du nombre d'entreprises de réparation et d'entretien de même que de services de soins personnels.

L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET L'INDUSTRIE DU BOIS

Pour 2016, la faiblesse du dollar canadien devrait se maintenir et favoriser l'exportation des matières premières comme le bois vers les États-Unis où la reprise économique est bien amorcée. Le régime forestier en vigueur maintient tout de même une pression sur le secteur. En effet, bien qu'une garantie de 5 ans soit accordée pour l'approvisionnement du 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. Les effets de concurrence se poursuivront 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 toutefois une certaine stabilité économique pour ce secteur en raison de deux grandes entreprises forestières fabriquant des produits de seconde transformation du bois, soit Chantiers Chibougamau et Barrette-Chapais. Le dynamisme de celles-ci leur assure une production stable et le maintien de centaines d'emplois dans la région. La pérennité de ces entreprises repose sur les investissements consacrés en recherche et le développement de procédés de production novateurs ainsi que sur le développement de nouveaux produits de transformation du bois. La ville de Matagami compte sur l'économie forestière avec la scierie d'Eacom Timber Corporation qui préserve des emplois au sein de la communauté. La ville de Lebel-sur-Quévillon se fie également sur la scierie Comtois, de Produits forestiers Résolu, qui produit 145 millions de pieds de planches et emploie près de 70 travailleurs. Bien que des mises à pied temporaires aient été annoncées en début d'année 2016, l'entreprise poursuivra les travaux de modernisation pour le développement d'une troisième ligne d'opération, en vue de maintenir les emplois.

Le marché pour les produits forestiers de deuxième et troisième transformation du bois devrait poursuivre son ascension dans la mesure où la valeur monétaire canadienne demeure sous le dollar américain. D'ailleurs, des projets de développement sont à l'étude présentement dans la région.

Avec la mise en œuvre du créneau d'excellence Epinex, la région souhaite se distinguer 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 exemplaire en matière d'empreinte carbone. Emploi-Québec poursuivra son soutien de partenaire pour la mise en œuvre du plan d'action de développement et de la qualification de la main-d'œuvre de cette industrie.

L'INDUSTRIE MINIÈRE

Depuis 2014, l'investissement dans le secteur minier ne cesse de baisser, tout comme les prix des minéraux de base et précieux⁹. En effet, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec seront plus affectées par le recul du prix du fer et des métaux usuels que le sera l'Abitibi-Témiscaminque. Cependant, comme la région du Nord-du-Québec bénéficie d'une grande diversité de minerais et compte peu de gisements de fer, elle sera moins affectée que la Côte-Nord.

Le Nord-du-Québec a vu son investissement minier diminuer de 29,8 % par rapport à 2014. Toutefois, la région occupe toujours le premier rang en termes d'investissement pour l'exploration et la mise en valeur de gîtes minéraux avec 117 M\$, soit 53,3 % du total québécois¹⁰. De plus, elle demeure toujours la région présentant le plus de potentiel, tant pour l'exploration que pour l'exploitation, avec près de la moitié des projets miniers avancés et d'exploitation au Québec¹¹.

Au Nord-du-Québec, les perspectives minières pour la prochaine décennie demeurent intéressantes considérant les nombreux projets de mise en valeur et d'exploitation en cours. Dans le secteur ouest de la Jamésie, se situe la mine Casa Berardi de Hecla Mining qui a enregistré un record de production d'or en 2015 depuis son acquisition en 2013. De plus, la société décidait d'aller de l'avant avec son projet à la fosse East Mine Crown Pillar en vue d'exploiter la production du gisement au terme du dernier quart de 2016¹². S'y trouvent aussi des propriétés minières de Glencore Xstrata, dont la mine Bracemac-McLeod qui procure près de 300 emplois, mais qui dispose de réserves limitées permettant de maintenir une production jusqu'en 2018. Des travaux d'exploration sont donc requis pour assurer la pérennité de la mine.

À Lebel-sur-Quévillon, la minière Ressources Métanor poursuit ses opérations d'exploitation de la mine Bachelor et investit dans des campagnes de forage d'exploration aux gisements environnant, dont celui de la mine Barry qui devrait se terminer en juin 2016. Les résultats préliminaires présentent un bon potentiel. Par contre, les divers sites miniers de Minéraux Maudore inc. (mine Vezza, mine Géant Dormant et mine Discovery) demeurent en suspens depuis janvier 2015. Cependant, en septembre 2015, Ressources Nottaway inc. a conclu une entente pour relancer le projet minier Vezza en 2016, devant créer environ 120 emplois pour la première année. Pour sa part, la corporation minière Nyrstar poursuit ses activités de la mine Langlois. Elle a toutefois procédé à une réorganisation administrative occasionnant quelques mises à pied, mais maintient, malgré tout, près de 250 emplois¹³.

⁹ « Tendances des matières premières », Desjardins Études économiques, 15 février 2016

¹⁰ « Investissements miniers et livraisons minérales en baisse en 2015 et perspectives d'investissement encourageantes pour 2016 », communiqué de presse de l'Institut de la statistique du Québec, 10 mars 2016

¹¹ Selon l'estimation des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière du Québec 2015-2025.

Le Bulletin, « Mine en chiffres, l'investissement minier au Québec en 2014 » novembre 2015, Institut de la statistique du Québec, novembre 2015

¹² Communiqué presse de Hecla mining, 23 février 2016, www.hecla-mining.com.

¹³ Fiche synthèse Mine Langlois « Fact Sheet » février 2016, www.nyrstar.com/opération minière mine Langlois.

Enfin, au nord du territoire, la mine Raglan de Glencore Xstrata est toujours en opération et envisage l'avenir de façon optimiste, avec des projets de développement de cinq nouveaux sites miniers environnant la propriété actuelle. L'exploitation de la Mine 14 et de la Mine Donaldson se ferait sur la période de 2019 à 2032 et celle de la Mine 8 et des mines Boundary et West Boundary, de 2024 à 2041¹⁴. Dans le même secteur, Canadian Royalties inc. préserve toujours la mine Nunavik Nickel avec des opérations minimales considérant les contraintes organisationnelles actuelles de l'entreprise. Pour sa part, la mine Éléonore de Goldcorp a débuté sa production commerciale le 1^{er} avril 2015 et emploie près de 400 travailleurs.

Enfin, il y a également deux projets miniers qui poursuivront leurs travaux de construction au cours de l'année 2016-2017. Le premier étant celui de la mine diamantifère Renard, des Diamants Stornoway. Celle-ci dispose maintenant d'un accès routier et aérien, d'un atelier d'entretien, d'une usine de traitement où se complète l'installation des circuits de concassage et de récupération. Les travaux en cours visent à finaliser les installations de la centrale électrique qui devrait être opérationnelle d'ici le printemps 2016¹⁵. Au 31 octobre 2015, le nombre de travailleurs s'élevait à 303, dont 231 employés faisaient partie de l'équipe de Stornoway. Le traitement des premiers minerais à l'usine est prévu pour la fin de septembre 2016 et la production commerciale pour le 31 décembre 2016¹⁶.

Le second est le projet de Métaux BlackRock qui a révisé son plan d'affaires, considérant la faiblesse du marché des métaux, pour inclure une usine de deuxième transformation, soit une raffinerie. En misant sur la plus-value du gisement qui contient du minerai de titanium, de vanadium et de fer qui, une fois transformé, la rentabilité des opérations serait rehaussée. L'entreprise effectue présentement une étude de faisabilité pour le projet d'une usine de raffinage. La minière est confiante d'obtenir tous les certificats d'autorisation d'ici 2017. La phase de construction des installations de la mine se poursuivrait jusqu'en 2018 et nécessiterait près de 400 travailleurs alors que la phase de production permettrait la création de près de 260 emplois d'ici 2020.

La région compte également d'autres projets miniers en développement, notamment le projet de Nemaska Lithium, prévoyant débiter la phase de construction à la fin 2016 et la phase de production en 2018 pour une durée de 26 ans. À cela s'ajoute le développement des projets d'exploitation de terre rare, de Ressources GéoMega, le projet Strange Lake de Quest Rare Mineral ainsi que le projet Eldor-Ashram de Commerces Ressources Corp.

Somme toute, le secteur minier au Nord-du-Québec poursuivra son ascension et les besoins de main-d'œuvre qualifiée s'accroîtront durant les prochaines années. En effet, malgré une baisse de 30 % des investissements d'exploration, la région demeure au premier rang des investissements pour la mise en valeur de sites miniers¹⁷.

Emploi-Québec du Nord-du-Québec continuera 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)). Aussi, afin de soutenir une adéquation formation-

¹⁴ « Mine Raglan prévoit cinq nouvelles mines de nickel d'ici 2024 », Le Soleil, 30 juillet 2015.

¹⁵ Rapport de gestion 2^e semestre 2015 (Formulaire 51-102F1), 31 octobre 2015, www.stornowaydiamonds.com.

¹⁶ Communiqué de presse 2 mars 2016 : « Stornoway Annonce : Un échéancier avancé des travaux de construction de Renard et une réduction des coûts », Stornoway Diamond Corporation.

¹⁷ Communiqué de presse, « Investissements miniers et livraisons minérales en baisse en 2015 et perspectives d'investissement encourageantes pour 2016 », Institut de la statistique du Québec, 10 mars 2016, www.stat.gouv.qc.ca.

emploi optimale, les suivis prévisionnels des besoins de main-d'œuvre avec les données de l'étude sur l'Estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec 2015-2025 se poursuivront en considérant l'évolution des prix des minéraux.

LE COMMERCE DE DÉTAIL

Le secteur du *Commerce de détail* au Nord-du-Québec s'essouffle à attendre la reprise économique. L'incertitude persiste toujours auprès des commerçants et de la population qui demeurent prudents dans leurs investissements. En effet, c'est que la plupart des projets miniers ne sont toujours pas encore en production commerciale et les échéances de production ne cessent d'être reportées considérant le contexte des marchés, sauf pour Stornoway. Par ailleurs, les problématiques liées à la relève entrepreneuriale demeurent un enjeu considérable pour le secteur du *Commerce de détail*. Les difficultés de formation des employés persistent également, en plus des forts taux de roulement qui affectent cette main-d'œuvre. Emploi-Québec poursuivra donc ses démarches de soutien auprès des entreprises et des commerçants en matière de gestion des ressources humaines de ce secteur.

Un enjeu commun à tout le secteur est que ces entreprises ont moins de cinq employés et disposent de peu de ressources pour gérer le développement du personnel et de l'entreprise¹⁸. Bien que les besoins de main-d'œuvre qualifiée y soient moins présents, les difficultés de recrutement¹⁹ sont tout de même importantes.

Emploi-Québec du Nord-du-Québec maintiendra sa collaboration pour soutenir les initiatives des partenaires socio-économiques du milieu et les interventions favorisant l'adéquation formation-emploi, 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

Ce secteur est en pleine expansion au Nord-du-Québec et 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.

Au cours de l'année 2015, le coordonnateur au développement de l'offre touristique des deux ATR a complété, en partenariat avec les promoteurs régionaux, le Plan de développement d'offres touristiques pour le territoire. Durant la prochaine année, le plan d'action du développement d'offres touristiques sera mis en œuvre. Cette année sera aussi l'occasion de mettre en œuvre le plan de développement des ressources humaines (PDRH) complété au printemps 2015, destiné à la main-d'œuvre actuelle et future du domaine touristique du Nord-du-Québec. L'un des principaux enjeux demeure celui de recruter et développer une main-

¹⁸ 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.

¹⁹ Idem.

d'œuvre qualifiée afin d'offrir une expertise touristique de calibre international pour joindre les rangs des destinations touristiques nordiques mondiales²⁰.

Dans le cadre du Plan Nord 2015-2020, le gouvernement du Québec poursuivra ses investissements pour accroître le développement touristique sur le territoire nordique. Ce faisant, cela favorisera l'émergence de nouveaux emplois au sein des communautés sur les territoires de la Jamésie, Eeyou Istchee et Nunavik. De plus, l'industrie touristique de la région bénéficiera du maintien du créneau d'excellence ACCORD Tourisme nordique pour soutenir les deux filières reconnues, soit Tourisme Eeyou Istchee/Baie-James et Tourisme Nunavik. Pour sa part, Emploi-Québec du Nord-du-Québec reconnaît le potentiel d'emploi que représente ce secteur pour les communautés inuites, criées et jamésiennes. D'ailleurs, c'est sous l'égide de l'adéquation formation-emploi que la direction régionale d'Emploi-Québec dirigera ses interventions en matière de soutien au développement de la main-d'œuvre qualifiée, en collaboration avec les partenaires socio-économiques régionaux.

En outre, le 25 février 2016, Tourisme Baie-James annonçait l'implantation d'un bureau d'information touristique à Lebel-sur-Quévillon²¹.

L'ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

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.

De plus, le Centre d'études collégiales à Chibougamau a élargi 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 demeure aussi un axe de développement prioritaire pour les diverses communautés du territoire du Nord-du-Québec. Depuis 2014, des investissements considérables du gouvernement du Québec pour les établissements de santé et de services sociaux ont été octroyés. Les investissements alloués visent à soutenir les projets de rénovation, de construction et de développement d'infrastructures en vue d'accroître la qualité des services auprès de la population.

LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Le secteur de la construction dans la région de la Baie-James connaît, un ralentissement depuis que les travaux de la phase de développement du projet minier de Goldcorp sont complétés selon les prévisions de la CCQ²². Les heures travaillées auraient baissé de 1,2 million en 2015 et atteindraient aussi peu que 730 000 heures entre 2016 et 2018.

²⁰ Communiqué de presse : Tourisme Baie-James, Chibougamau, 22 février 2016.

²¹ Communiqué de presse : Tourisme Baie-James, Lebel-sur-Quévillon, 29 janvier 2016.

²² Source : Commission de la construction du Québec, décembre 2015. Les diagnostics peuvent être peu significatifs pour certains métiers ou occupations, en raison du faible nombre de travailleurs concernés.

La concrétisation de projets d'envergure dans la région dépendra de la conjoncture économique mondiale, particulièrement pour le secteur minier.

Par ailleurs, il faut souligner qu'un nombre élevé de travailleurs se déplace d'autres régions de la province pour travailler sur les chantiers au Nord-du-Québec. En 2014, les travailleurs du Saguenay-Lac-Saint-Jean ainsi que de Montréal ont effectué respectivement 19,8 % des heures dans notre région, ceux l'Abitibi-Témiscamingue 16,3 %, alors que les domiciliés du Nord-du-Québec en ont effectué 3,7 %. La CCQ indiquait que le nombre de salariés de la région qui, en 2014, s'évaluait à 144 employés, majoritairement en charpenterie-menuiserie (42) et en manœuvre (26), sera en très forte baisse en ce qui a trait à la croissance annuelle moyenne du volume de travail prévu de 2015 à 2018²³.

L'IMMIGRATION AU NORD-DU-QUÉBEC

Au cours de l'année 2015, l'Administration régionale Baie-James (ARBJ) a complété un exercice de diagnostic en matière d'immigration dans la région. Au cours de la prochaine année, un comité sera mis en place afin d'établir les paramètres d'une entente en matière d'immigration ainsi qu'un plan d'action régional d'intervention pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes. Aussi, Emploi-Québec sera associée de près à chacune des actions du plan d'action pour soutenir le développement et l'intégration de la main-d'œuvre immigrante sur le territoire nordique et du soutien offert aux entreprises de la région.

Par ailleurs, dans une perspective démographique, les récentes données révèlent que le Nord-du-Québec connaît un solde migratoire négatif, 122 personnes de moins en 2014-2015. Ceci se traduit par un taux net de migration de -0,88 %. Il est donc intéressant de constater que moins de gens quittent le Nord-du-Québec d'année en année.

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

Emploi-Québec du Nord-du-Québec s'appuie sur les grandes orientations et les axes d'intervention qui y sont définis pour établir ses stratégies régionales pour l'année 2016-2017. Le tableau synthèse ci-après présente les trois enjeux, les huit orientations stratégiques ainsi que les axes d'intervention et les stratégies régionales.

C'est dans un contexte anticipé de rareté de main-d'œuvre qualifiée qu'Emploi-Québec dirigera ses efforts d'intervention visant à soutenir la stratégie d'adéquation formation-emploi entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises. Pour ce faire, Emploi-Québec du Nord-du-Québec interviendra auprès des clientèles éloignées du marché du travail et des groupes sous-représentés dans une optique d'intégration du marché du travail. 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. Les services aux entreprises seront également dispensés avec la préoccupation de favoriser une adéquation optimale de leurs besoins de travailleurs qualifiés et le développement régional d'une main-d'œuvre ayant les compétences requises. Emploi-Québec du Nord-du-Québec concentrera ses efforts à la poursuite du développement du Plan Nord 2015-2020.

²³ Source : Commission de la construction du Québec, décembre 2015. Les diagnostics peuvent être peu significatifs pour certains métiers ou occupations, en raison du faible nombre de travailleurs concernés.

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		
ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 1 : Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 2 : L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation d'appoint 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ En faisant la promotion des avantages d'acquiescer 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.
2. Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 3 : Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre afin de faciliter une insertion durable en emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ 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.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 4 : La mobilisation, la préparation et l'accompagnement jusqu'au placement en emploi des clientèles présentant des obstacles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En collaborant avec les ressources externes à adapter et développer des services d'aide aux personnes aux prises avec des problèmes d'alphabétisation; ■ 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 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 renforçant l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives; ■ En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les femmes : <ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre notre collaboration avec le Comité condition féminine Baie-James et 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 autochtones : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (PRIME). ○ Les personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ Diversifier les mesures et services offerts aux personnes handicapées, notamment en optimisant le recours et à la mesure de formation et à la subvention salariale. ○ La clientèle judiciairisée : <ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration en emploi des personnes judiciairisées et favoriser le développement de partenariat entre les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 5 : L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

<p>3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité</p>	<p>■ AXE 6 : Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 soutenant les entreprises dans le développement d'un programme d'accueil de stagiaire.
	<p>■ AXE 7 : La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 collaborant à la mise en œuvre des plans d'action des deux créneaux d'excellence en région (tourisme et bois).
	<p>■ AXE 8 : Le développement et la reconnaissance de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ En promouvant la reconnaissance des acquis (RAC) auprès des clientèles et des entreprises régionales; ■ En misant sur un processus de collaboration avec les agents d'aide à l'emploi des CLÉ et les maisons d'enseignements; ■ En réalisant des interventions de RAC auprès des clientèles ciblées par les agents des CLÉ.
<p>4. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre</p>	<p>■ AXE 9 : Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 (RCMO) ainsi que le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO); ■ En misant sur la collaboration entre les agents d'aide à l'emploi et le service aux entreprises d'Emploi-Québec pour réaliser des interventions de RCMO au sein des entreprises.

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	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
<p>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</p>	<p>■ AXE 10 : Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
	<p>■ AXE 11 : La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ En augmentant le nombre d'activité de concertation régionale des ressources externes en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
	<p>■ AXE 12 : Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
	<p>■ AXE 13 : La saine gestion des fonds publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ En poursuivant l'optimisation des processus de conformité tant pour les interventions de solidarité sociale que pour celle de l'emploi et des services aux entreprises.

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	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
<p>6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail</p>	<p>■ AXE 14 : La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation de services gouvernementaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ En participant à l'élaboration et à la mise en place d'une prestation intégrée des services gouvernementaux afin de mieux répondre aux besoins des citoyens et des entreprises, tout en optimisant la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire québécois; ■ En soutenant Services Québec dans le transfert de la prestation de services autant en solidarité sociale que dans le volet emploi; ■ En participant à la mise en œuvre du plan de déploiement territorial de Services Québec afin de proposer aux clientèles des services gouvernementaux simplifiés, harmonisés, regroupés et offerts à proximité de leur résidence ou de leur milieu d'affaires; ■ En participant à la mise en place d'Entreprises Québec, un guichet unique facilitant les rapports des entreprises avec l'État et offrant des services de renseignements, de référencement et d'accompagnement efficaces, accessibles et reconnus.
	<p>■ AXE 15 : Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
<p>7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail</p>	<p>■ AXE 16 : Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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; ■ En favorisant le développement de programme alternance travail-études avec le réseau de l'enseignement professionnel et technique, locale et régionale; ■ En resserrant la collaboration entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et le comité d'intégration et de maintien en emploi afin de répondre aux besoins des entreprises et des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail; ■ En poursuivant les travaux visant l'amélioration du continuum de services d'emploi, ainsi que de la reddition de comptes de la part des organismes spécialisés en développement de l'employabilité avec lesquels Emploi-Québec convient d'ententes de services.
<p>8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi</p>	<p>■ AXE 17 : La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et participants aux mesures actives</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ En faisant une mise à jour du portait régional de la persévérance; ■ En mettant en œuvre le plan d'action et planifier la mise à jour du prochain plan d'action 2017-2018; ■ En renforçant la concertation avec les partenaires, principalement avec le réseau de l'éducation et les organismes œuvrant en employabilité, sur les plans national et régional, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés à la persévérance des participantes et participants aux mesures d'emploi.
	<p>■ AXE 18 : L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans les processus de prise de décision</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.
	<p>■ AXE 19 : L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 cette région aux caractéristiques bien particulières.

En effet, la création du Gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James, le 1^{er} janvier 2014, a apporté une nouvelle donne pour la gouvernance de ce vaste territoire conventionné et commun entre les Jamésiens et les Cris. De plus, la présence de l'Administration régionale Kativik dans le secteur du Nunavik contribue à dispenser une prestation de services adaptée à la réalité des Inuits. Notons également que 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.

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)

Les petites et moyennes entreprises de la région continuent de subir les pressions d'une demande de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée de la part des grandes entreprises de la région. C'est dans cette optique qu'Emploi-Québec maintiendra une veille de l'évolution des besoins du marché du travail dans tous les secteurs d'activité. De plus, Emploi-Québec accentuera ses interventions proactives auprès 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.

ACCROÎTRE L'ENTREPRENEURIAT DANS LE NORD-DU-QUÉBEC

Afin d'augmenter le nombre d'entreprises en région, Emploi-Québec assurera une vigie des secteurs en croissance et suscitera le développement de formations pour favoriser l'entrepreneuriat. 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

Bien que des démarches soient en cours en partenariat avec les autorités autochtones, le besoin de développer et de soutenir la main-d'œuvre régionale du secteur de la construction demeure important. Particulièrement lorsqu'on considère 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 est donc 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 s'avère 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 *La ruée vers le Nord* et poursuivra sa collaboration avec l'Administration régionale Baie-James (ARBJ) et 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

Afin de répondre à l'augmentation considérable des besoins de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée, Emploi-Québec, par ses mesures et services, interviendra auprès de ses bassins de clientèles disponibles et aptes pour l'emploi, pour soutenir le développement et l'intégration de cette main-d'œuvre sous-représentée auprès des entreprises.

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. 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 qualifications et de compétences de base, auprès de ses clientèles, et en accompagnant le réseau de l'éducation.

METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE D'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI RÉGIONALE EN COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIO-ÉCONOMIQUES AFIN DE DÉVELOPPER DES PROJETS DE FORMATION EN ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES

Afin de mettre en œuvre des interventions visant à favoriser une meilleure adéquation formation-emploi, les partenaires régionaux du marché du travail de la région concluent qu'une stratégie gagnante d'intervention est de développer une culture organisationnelle régionale d'apprentissage en alternance travail-étude. En effet, tous s'entendent pour dire que la synergie de collaboration qui existe entre les partenaires et la flexibilité organisationnelle de chacun constituent autant d'ingrédients garants du succès d'une telle orientation.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2016-2017

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2016-2017
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	852
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	483
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	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	96
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	28
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 2016-2017, la région du Nord-du-Québec dispose d'un budget initial d'intervention de 3 094 620 \$ 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	24,2 %	750 000 \$
Formation de la main-d'œuvre (MFOR) - Entreprises	17,6 %	545 000 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) - Intervention en entreprise	2,7 %	85 000 \$
Concertation pour l'emploi (CPE) - Intervention en partenariat	9,8 %	305 000 \$
Subvention salariale	12 %	370 000 \$
Projet de préparation à l'emploi	12 %	370 000 \$
Contrat d'intégration au travail	4 %	125 000 \$
Soutien au travail autonome	1,8 %	55 000 \$
Service d'aide à l'emploi	15,7 %	484 620 \$
Dépenses non liées à une mesure	0,2 %	5 000 \$

Pour en savoir davantage sur le *Plan d'action régional d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec 2016-2017* 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