

POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION
RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC
DU NORD-DU-QUÉBEC
2022-2023

AVIS AU LECTEUR

Direction

Renée Claude Baillargeon, directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

Rédaction

Nathalie Truchon, analyste du marché du travail

Collaboration et coordination

Équipe de la Direction régionale

Équipe des bureaux de Services Québec

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

129, rue des Forces-Armées

Chibougamau (Québec) G8P 3A1

Téléphone : 418 748-8622

Télécopieur : 418 748-8683

Adopté le 27 avril 2022 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Le plan d'action régional de Services Québec du Nord-du-Québec peut être consulté sur le site Internet du gouvernement du Québec : <https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca>

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN 978-2-550-92463-0

Table des matières

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec et du secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie	1
2. Présentation de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	3
3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	7
4. Priorités régionales et axes d'intervention portant sur les principaux objectifs	13
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	14
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	16
4.3 Autre enjeu régional	22
5. Annexes	24
A) Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail	24
B) Indicateurs de résultats et cibles	25
C) Organigramme de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	26
D) Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie	27
E) Carte de la région du Nord-du-Québec	29
F) Lexique	30

1. Mot de la directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie¹

C'est avec fierté que nous vous présentons notre Plan d'action régional 2022-2023, un plan qui, encore cette année, sera mis en œuvre dans un contexte particulier du marché du travail.

À la fin de l'année 2021, les indicateurs du marché du travail ont démontré que la région avait repris son niveau d'emploi d'avant la pandémie. Les activités ont redémarré, le travail s'est transformé à une vitesse accélérée et plusieurs de nos entreprises ont dû revoir leurs pratiques d'affaires. La plupart se sont même adaptées grâce à des méthodes de fonctionnement et de production innovantes.

La reprise des activités s'inscrit sur un fond de pénurie de main-d'œuvre, de faible taux de chômage et de nombreux postes vacants. Plus que jamais, nous devons recourir à toute la main-d'œuvre disponible. Pour ce faire, nous comptons nous appuyer sur la variété de programmes et mesures permettant de développer l'employabilité des personnes éloignées du marché du travail et sous-représentées. La formation, le développement des compétences et la requalification sont essentiels à une intégration et un maintien en emploi, dans un marché du travail en constante évolution.

En parcourant ce document, vous trouverez une présentation de notre organisation et de nos bureaux ainsi qu'un portrait de notre marché du travail. La Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec poursuit son mandat d'assurer, à travers son réseau régional de bureaux locaux de Services Québec, les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale ainsi que les services gouvernementaux à l'ensemble de la population du Nord-du-Québec.

Notre plan d'action s'arrime avec certains enjeux et orientations de la planification stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2019-2023. Ceux-ci mettent de l'avant le déploiement des services gouvernementaux axés sur une expérience client de qualité (individus et entreprises), notamment en simplifiant l'accès aux services. Nous œuvrons également dans un souci d'adapter nos interventions aux besoins de la clientèle pour une prestation de service encore plus personnalisée.

Le Nord-du-Québec offre de grandes possibilités sur le plan de l'emploi et du développement économique et social. Toutefois, l'occupation du territoire demeure un défi pour certaines parties de la région qui connaissent une décroissance de la population. La mobilisation de tous les acteurs pour intégrer et maintenir une nouvelle main-d'œuvre demeure une priorité de tous les instants. À ce titre, nous partageons les intérêts des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Jamésie, instance avec laquelle nous travaillons en étroite collaboration. Le CRPMT s'engage à poursuivre ses réflexions et ses interventions pour augmenter le bassin de main-d'œuvre afin de répondre aux besoins croissants du marché du travail, tout en assurant l'occupation dynamique et la vitalité du territoire.

¹ En raison des spécificités territoriales en matière d'employabilité

En terminant, nous tenons à saluer chaleureusement et à reconnaître l'apport des équipes de la Direction régionale et des bureaux de Services Québec pour leur engagement envers la mission de l'organisation et leur dévouement envers la clientèle. Merci également aux membres du CRPMT de la Jamésie pour leur contribution au développement du marché du travail régional.

Bonne lecture!



Renée Claude Baillargeon
Directrice régionale de Services Québec
du Nord-du-Québec



Frédéric Verreault
Président du CRPMT de la Jamésie

2. Présentation de la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

Notre mission

La Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec participe à la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), qui est de contribuer à la prospérité économique du Québec en :

- favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- favorisant l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses;
- privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- soutenant l'action communautaire et bénévole;
- simplifiant l'accès aux services gouvernementaux.

Notre vision au MTESS et notre vision de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

D'une part, notre direction régionale endosse la vision du Ministère, qui met tout en œuvre pour être « une organisation moderne, misant sur la qualité de ses services, dont la flexibilité des différents modes de prestations permet une adaptation à l'évolution des besoins des diverses clientèles ». D'autre part, nous avons élaboré notre propre vision régionale pour ainsi nous définir comment étant « une organisation qui se démarque par son service personnalisé, par la synergie de ses équipes et le rayonnement de ses employés ».

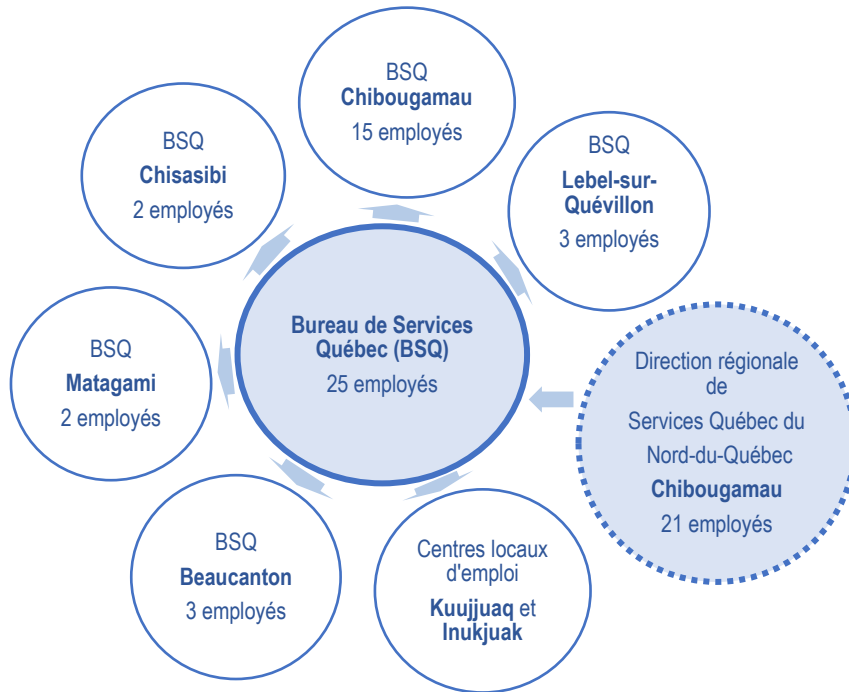
Nos clientèles et notre offre de services

La Direction régionale a pour mandat de fournir, à travers son réseau régional de bureaux locaux de Services Québec, les services publics d'emploi aux individus et aux entreprises, les services de solidarité sociale ainsi que les services gouvernementaux à l'ensemble de la population du Nord-du-Québec. Les services sont déployés par notre équipe dans un souci constant de qualité et d'impartialité. D'ailleurs, la déclaration de services aux citoyens du Ministère témoigne des efforts déployés pour améliorer, de façon continue, la qualité des services offerts partout au Québec. Les objectifs de notre équipe sont les suivants :

- Offrir des services gouvernementaux de proximité, soit un service d'accompagnement dans les démarches administratives auprès du gouvernement, une aide pour les services offerts en ligne (entre autres, sur Québec.ca) et une assistance élargie pour trouver l'information gouvernementale liée au commissaire à l'assermentation, au Directeur de l'état civil, au Registraire des entreprises du Québec et au Service québécois de changement d'adresse;
- Fournir des services publics d'emploi (SPE) qui permettent de rendre accessible de l'information sur le marché du travail et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- Soutenir les personnes en mesure d'entreprendre une démarche qui les aidera à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi;
- Fournir des services aux entreprises qui désirent améliorer leur productivité en misant sur la formation, le développement des compétences, le recrutement, la mobilisation et la rétention de leur main-d'œuvre ainsi que sur l'amélioration des pratiques de gestion de leurs ressources humaines;
- Fournir des services de solidarité sociale au bénéfice de toutes les personnes admissibles;
- Fournir les services de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) dans certains bureaux.

Notre structure organisationnelle

La Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec est composée de 46 employés répartis dans différents établissements sur l'ensemble du territoire. Les deux bureaux, appelés *Centres locaux d'emploi Kuujjuaq et Inukjuak*, sont sous la responsabilité de l'Administration régionale Kativik. Voir l'organigramme à l'annexe B.



Nos services

	Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	Bureau de Services Québec de Chibougamau	Bureau de Services Québec de Lebel-sur-Quévillon	Bureau de Services Québec de Matagami	Bureau de Services Québec de Beaucanton	Bureau de Services Québec de Chisasibi	Centre local d'emploi de Kuujuaq	Centre local d'emploi d'Inukjuak
Services aux entreprises	●	●	●	●	●			
Services aux individus		●	●	●	●	●		
Services de solidarité sociale ²		●	●	●	●	●	●	●
Renseignements généraux		●	●	●	●	●	À venir	À venir
Salle en libre-service		●	●	●	●	●		
DEclic! Comptoir		●						
Assermentation	●	●	●	●	●	●	À venir	À venir
Mandataire SAAQ			●			●		

Nos partenaires gouvernementaux dans nos bureaux

	Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	Bureau de Services Québec de Chibougamau	Bureau de Services Québec de Lebel-sur-Quévillon
Investissement Québec	●		
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	●	●	●
Ministère de l'Économie et de l'Innovation	●		

² Les services sont offerts dans l'ensemble des établissements, mais le traitement des demandes d'aide financière de dernier recours est effectué au Bureau de Services Québec à Chibougamau

Nos partenariats régionaux

La Direction régionale est un acteur important au regard du partenariat en région. Nous travaillons avec plusieurs partenaires implantés localement ou régionalement, et le succès de nos interventions repose sur leur implication et leur engagement. Voici la liste de nos partenaires :

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie;
- L'Administration régionale Baie-James, l'Administration régionale Kativik et le Gouvernement de la nation crie;
- Des établissements du réseau d'enseignement pour des projets régionaux de formation adaptés aux besoins des entreprises, et ce, en cohérence avec les besoins du marché du travail;
- Les organismes spécialisés en employabilité;
- Des organismes gouvernementaux, dont le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), Investissement Québec (IQ) et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

Notre budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT)

Les services publics d'emploi à la disposition des individus et des entreprises sont financés par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT). L'enveloppe est composée de fonds du gouvernement du Québec et des transferts fédéraux du Compte d'assurance-emploi, en vertu de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail. Le budget d'intervention s'élève à 6 925 100 \$. La répartition de ce budget est présentée à l'annexe A : *Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail*.

Conformément au mode de gestion, les cibles de résultats liées aux services d'emploi sont déterminées en fonction du budget accordé et de l'effectif autorisé. Les cibles sont présentées à l'annexe B.

3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

Une région, trois réalités

La région du Nord-du-Québec représente 54 % de la superficie du Québec et se démarque par sa faible densité de population (0,1 hab./km²) et son petit nombre d'habitants (45 740, recensement 2021), représentant 0,54 % de la population du Québec. Trois communautés, soit les Jamésiens, les Cris et les Inuits, cohabitent sur ce grand territoire, mais présentent des réalités démographiques et socioéconomiques distinctes à bien des égards. En effet, les données actuelles nous démontrent que les populations crie et inuite connaissent une croissance démographique d'année en année alors que la population jamésienne affiche annuellement un solde migratoire négatif qui induit une décroissance continue de sa population depuis 2001.

Tel que présenté dans le **graphique 1**, on trouve des différences marquées entre ces populations, notamment la scolarisation ainsi que les langues parlées, pour ne nommer que celles-ci. Ces caractéristiques disparates, combinées aux particularités géographiques d'une région aussi vaste et si faiblement peuplée, font en sorte que les individus de la Jamésie, d'Eeyou Istchee et du Nunavik affrontent des défis et des enjeux bien différents. De surcroît, il serait illusoire de croire qu'à court terme, le bassin de la main-d'œuvre autochtone puisse suffire à combler les besoins de main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises de la région.

Graphique 1 : Différences les plus marquées des populations du Nord-du-Québec sur le plan socioéconomique

LA POPULATION CRIE Territoire Eeyou Istchee	LA POPULATION INUITE Territoire Nunavik	LA POPULATION JAMÉSIENNE Territoire Jamésie
<ul style="list-style-type: none"> - 40 % de la population totale - 51 % ne détiennent aucun diplôme - Une croissance de la population estimée à 26,7 % d'ici à 2041 (18 679 en 2021 c. 23 667 en 2041) 	<ul style="list-style-type: none"> - 31 % de la population totale - 58 % ne détiennent aucun diplôme - Une croissance de la population estimée à 22,7 % d'ici à 2041 (14 576 en 2021 c. 17 878 en 2041) 	<ul style="list-style-type: none"> - 29 % de la population totale - 27 % ne détiennent aucun diplôme - Une baisse de la population estimée à -8,4 % d'ici à 2041 (13 418 en 2021 c. 12 294 en 2041)
<p><u>Connaissance des langues officielles (populations autochtones)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 65 % parlent anglais seulement • 3 % parlent français seulement • 9 % ne parlent ni anglais ni français • 23 % parlent anglais et français 		<p><u>Langue</u></p> <p>99 % de la population s'expriment en français</p>

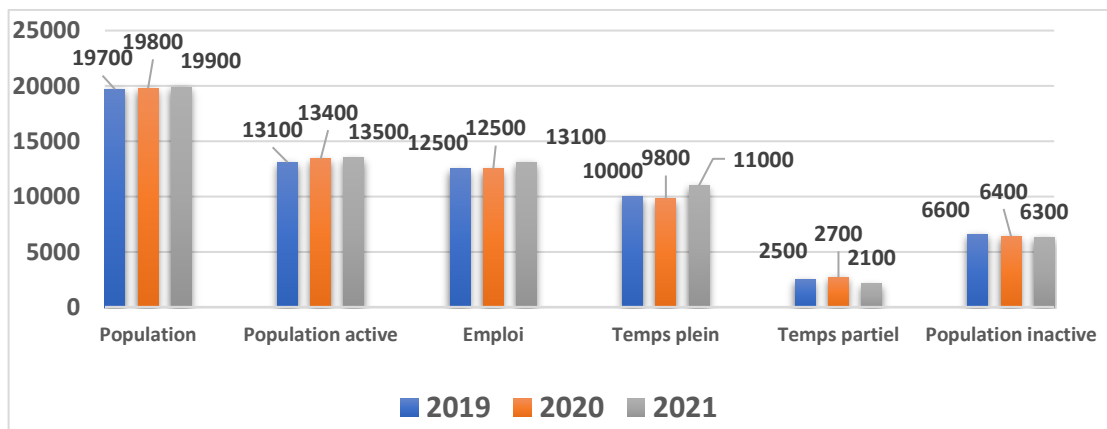
Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2021 et 2016, Institut de la statistique du Québec, mise à jour 2022, compilation spéciale par la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

Le marché du travail régional

En 2021, selon les données de Statistique Canada, le marché du travail du Nord-du-Québec a présenté un bilan positif au regard de l'emploi, et ce, malgré le contexte de pandémie. En effet, tel que le démontre le **graphique 2**, la population active, composée des personnes occupées et de celles à la recherche d'un emploi (chômeurs), était de 13 500 personnes, soit une légère hausse de 100 personnes par rapport à 2020. Dans cette population active, on dénombrait 13 100 personnes en emploi. L'emploi à temps plein a augmenté de 12,2 % pour atteindre 11 000 emplois, tandis que celui à temps partiel a diminué de 22,2 % pour s'établir à 2 100.

Toujours en 2021, 31,7 % de la population de plus de 15 ans (soit 6 300 personnes) ne participaient pas au marché du travail (population inactive). Cette population est en baisse de 100 par rapport au nombre de l'année 2020. La création d'emplois est considérée comme un bon indicateur du dynamisme économique d'une région. Comparativement à 2020, année pendant laquelle l'emploi a stagné, la région a connu une hausse de l'emploi de 4,8 % (13 100 emplois) en 2021, dépassant ainsi son niveau prépandémie de 2019.

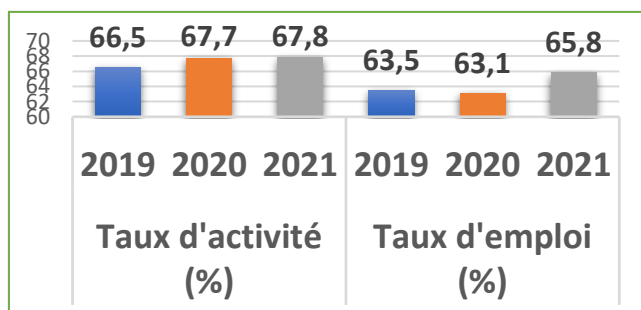
GRAPHIQUE 2 : Principaux indicateurs du marché du travail de la région Nord-du-Québec de 2019 à 2021



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle, compilation spéciale de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

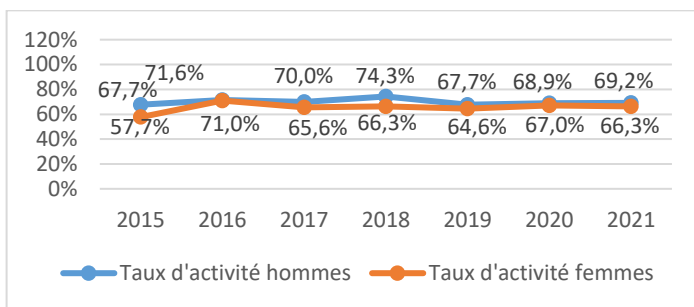
Le taux d'activité de la région a augmenté de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 67,8 % en 2021. Cette augmentation est due essentiellement à l'augmentation constatée chez les hommes. Avec une augmentation de 0,3 point de pourcentage chez les hommes et une baisse de 0,7 point de pourcentage chez les femmes, le taux d'activité s'établit respectivement à 69,2 % et 66,3 % (graphique 3). Le taux d'emploi, quant à lui, a augmenté de 2,7 points de pourcentage par rapport à 2020, pour s'établir à 65,8 %, taux supérieur à celui de l'ensemble du Québec. Ces indicateurs dépassent leur niveau prépandémie de 2019 et la région fait partie des cinq régions du Québec ayant dépassé leur nombre d'emplois prépandémie.

GRAPHIQUE 3 : Taux d'activité et taux d'emploi de la région Nord-du-Québec de 2019 à 2021



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle, compilation spéciale de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

GRAPHIQUE 4 : Taux d'activité, hommes et femmes, de 2015 à 2021

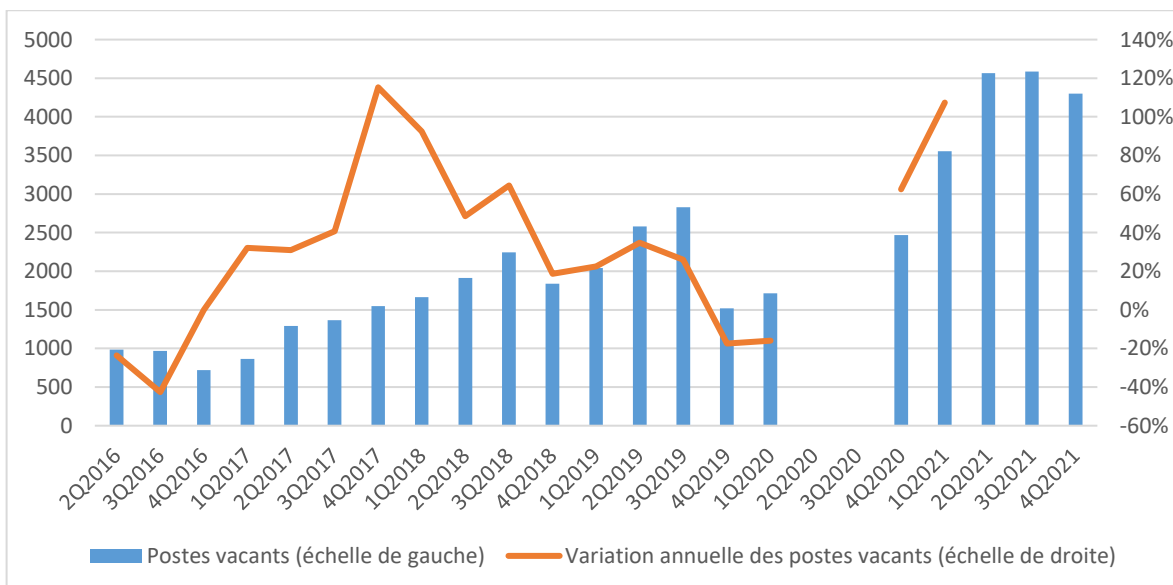


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle, compilation spéciale de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

La pénurie de main-d'œuvre et les défis de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi

Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, le nombre de postes vacants dans le regroupement des régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord est passé pratiquement de 2 470 postes au quatrième trimestre de 2020 à 4 300 au quatrième trimestre de 2021, soit une hausse de 74,1 % du nombre de postes vacants. Le regroupement des deux régions affiche le troisième taux le plus élevé du Québec au quatrième trimestre de 2021 et offre le troisième meilleur salaire horaire au Québec pour ces postes après les régions de Montréal et de l'Abitibi-Témiscamingue. Selon les données disponibles, des postes sont vacants dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, avec de fortes hausses dans les secteurs de la santé (+240), des affaires, finance et administration (+290), des ventes et services (+365) et de l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+560).

GRAPHIQUE 5 : Postes vacants et taux de postes vacants dans le regroupement des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0325-02

N. B. : En raison de la suspension de l'EPVS au 2Q2020 et au 3Q2020, il n'y a pas eu de variation annuelle de postes vacants calculée pour le 2Q2021 et le 3Q2021.

Cette problématique transparait également dans les prévisions d'Emploi-Québec, qui stipulent que 76 professions dans le regroupement des régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord seront en déficit ou en léger déficit à moyen terme (2025). Cela signifie que le nombre de travailleurs disponibles sera insuffisant pour répondre aux besoins des employeurs de ces professions.

Une [enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation en Jamésie](#) a mis en lumière les principaux enjeux et défis affrontés par les entreprises de cette partie de la région. Parmi eux, la formation des employés, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée ainsi que l'intégration des employés de moins de 35 ans figurent au premier rang. Alors que 500 postes sont demeurés vacants pendant au moins trois mois en 2020, 1 500 postes devraient être créés d'ici 2024 au sein des entreprises ayant participé à l'enquête.

Le navettage³, une réalité régionale toujours présente

Au Nord-du-Québec, 19,9 % des travailleurs ne résident pas dans la région et pratiquent le *navettage*. À titre comparatif, ce taux varie entre 1 % et 6 % dans les autres régions ressources du Québec selon le recensement de la population de 2016. Cette réalité bien présente depuis plusieurs années dans la région pourrait s'accroître, compte tenu de la pratique du télétravail qui s'est accrue pendant la pandémie et qui semble être là pour rester dans plusieurs milieux.

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

La région a besoin de tous ses jeunes

La population des jeunes de 15 à 24 ans, après une évolution en dent de scie entre 2015 et 2019, est en décroissance depuis 2019 et affiche son plus bas niveau depuis 2015. En tenant compte des estimations d'Emploi-Québec⁴ sur la provenance de l'offre de main-d'œuvre à venir, 2021-2030, cette population sera plus que jamais nécessaire pour pourvoir les postes disponibles. L'enjeu s'en trouve d'autant plus grand, puisque les jeunes doivent souvent quitter la région pour poursuivre leurs études, sans pour autant revenir par la suite.

La population immigrante, un bassin de main-d'œuvre indispensable pour l'avenir

Selon les statistiques sur l'immigration récente du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 66,7 % des immigrants admis de 2010 à 2019 et présents au Nord-du-Québec en janvier 2021 étaient des personnes natives d'Afrique. De la population immigrante admise (statut de résidence permanente) au Québec de 2010 à 2019 et encore présente en janvier 2021, 0,06 % (216 personnes) se sont établies au Nord-du-Québec, dont 140 en Jamésie, 48 en Eeyou Istchee et 28 au Nunavik.

Les femmes occupent moins d'emplois à temps plein comparativement aux hommes

En 2021, l'emploi à temps plein chez les femmes de 15 ans et plus a augmenté de 12,5 % par rapport à 2015, tandis que celui à temps partiel est retourné à son niveau de 2016 et se situe plus bas que le niveau observé en 2020 (1 600 c. 2 100). Après un creux en 2020, la proportion des emplois à temps plein occupés par les femmes de 25 à 64 ans tend vers son niveau pré-pandémie, mais reste inférieure à celle des hommes depuis 2015. L'écart entre ces proportions, qui s'était creusé en 2020, s'est réduit en 2021.

³ Le navettage désigne le déplacement d'une personne occupée entre son lieu de résidence et son lieu de travail

⁴ Pour répondre à la demande totale de main-d'œuvre, la nouvelle offre proviendra en grande partie des jeunes actuellement aux études qui passeront d'une part de 38 % en 2021-2025 à 57 % en 2026-2030.

Les prestataires d'aide financière de dernier recours en légère baisse

En décembre 2021, le nombre d'adultes bénéficiaires des programmes d'assistance sociale s'est établi à 964 personnes, dont 958 prestataires d'une aide financière de dernier recours. Ce nombre est en baisse de 50 personnes comparativement aux adultes bénéficiaires des programmes d'assistance sociale de décembre 2020. De cette population de bénéficiaires, 604 personnes sont sans contrainte ou ont des contraintes temporaires à l'emploi. Environ 2 % ont moins de 20 ans, 76,3 % appartiennent à la tranche d'âge de 20 à 54 ans et 21,7 % appartiennent aux 55 ans et plus. Environ 405 bénéficiaires ayant répondu à la question sur le niveau de scolarité ont un niveau inférieur à la cinquième secondaire. Près de 85 % des bénéficiaires ont une durée consécutive de plus de 12 mois à l'assistance sociale.

Le Nord-du-Québec affiche un taux d'assistance sociale relativement bas de 2,9 % à la fin de 2021, par rapport à la moyenne de l'ensemble du Québec (4,3 %). Avec ce taux, la région se positionne en deuxième place dans la province en ce qui a trait au faible taux d'assistance sociale, après la région de Chaudière-Appalaches. Ces prestataires représentent un bassin potentiel de main-d'œuvre qui pourrait intégrer le marché du travail, grâce aux programmes et mesures favorisant la requalification et le rehaussement des compétences. Ainsi une plus grande attention doit être accordée à cette clientèle dans une perspective d'inclusion économique et de participation sociale accrues, notamment par une insertion sociale réussie en partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité de la région.

Les prestataires de l'assurance-emploi, augmentation importante en Eeyou Istchee et au Nunavik

Après une hausse continue de janvier à juillet 2021, le nombre total de prestataires de l'assurance-emploi au Nord-du-Québec a amorcé une baisse continue jusqu'en novembre 2021, avant d'augmenter légèrement en décembre 2021. En effet, la hausse a atteint son maximum en juillet 2021 avec 2 071 prestataires, puis une baisse du nombre de prestataires s'en est suivi jusqu'en novembre 2021 avec 1 111 prestataires. En décembre 2021, une centaine de prestataires s'est ajoutée au total de novembre, portant le nombre de prestataires à 1 217 à la fin de l'année 2021.

Une participation accrue des travailleurs expérimentés au marché du travail, mais un besoin de rehausser leurs compétences

Le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus ont augmenté respectivement de 4,1 et 4,4 points de pourcentage, pour s'établir à 44,8 % et 42,7 % en 2021. De 2015 à 2021, le nombre de personnes de 55 ans et plus en emploi a augmenté de 2 000 et la proportion des emplois occupés par ces dernières par rapport au total des emplois est la plus élevée depuis 2015. Le dynamisme de ce groupe sur le marché du travail est réel et encourageant, au regard de son impact sur le phénomène de pénurie de main-d'œuvre dans la région. Cependant, le rehaussement des compétences de ces travailleurs en ce qui a trait aux nouvelles technologies (automatisation, numérisation, robotisation), pourrait leur servir de meilleur tremplin pour l'emploi.

Des défis stimulants pour 2022-2023

Avant la pandémie, la pénurie de main-d'œuvre constituait un défi majeur pour les entreprises de la région. Ce phénomène, combiné à la crise démographique sur le territoire de la Jamésie, au taux de postes vacants en hausse et au taux de chômage très bas, comporte son lot de problématiques. Afin d'être en mesure de dynamiser leur marché du travail par une main-d'œuvre disponible et une main-d'œuvre nouvelle pour occuper les nombreux emplois en développement, Services Québec, ses partenaires régionaux et les entreprises devront accentuer leurs efforts et leurs pratiques de recrutement, notamment par :

- l'augmentation du bassin actuel de main-d'œuvre en région;
- l'intégration en emploi de nos bassins de prestataires disponibles par la requalification et le rehaussement des compétences de ceux-ci;
- l'intégration et l'accompagnement d'une nouvelle main-d'œuvre en région;
- la mobilisation de tous les acteurs régionaux et leurs efforts soutenus afin de faire connaître cette région riche en culture, ouverte et prometteuse sur les plans de l'emploi et de la qualité de vie;
- la mise en place de solutions concrètes pour contrer le navettage en région;
- la mise en place de solutions avantageuses et innovantes pour le développement régional, notamment par l'occupation du territoire.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la Direction régionale sont :

- simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité
- adapter les interventions aux besoins de la clientèle

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales, sur celles de la planification stratégique 2019-2023 du MTESS ainsi que de la Commission des partenaires du marché du travail, en plus de l'exercice annuel de planification du secteur Emploi-Québec. Enfin, elle tient compte des responsabilités et des ressources confiées à la Direction régionale, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités, en plus de certains facteurs de contingence.

Les priorités régionales de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec sont :

- Agir pour une plus grande intégration des personnes sous-représentées et leur maintien en emploi (personnes immigrantes, autochtones, femmes, jeunes, personnes handicapées);
- Soutenir la qualification et le rehaussement des compétences des individus, notamment en numératie, littératie et compétences numériques;
- Intensifier notre accompagnement auprès des entreprises en matière de gestion de leurs ressources humaines;
- Développer en partenariat des projets novateurs pour augmenter l'attraction et la rétention d'une nouvelle main-d'œuvre en région.

4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité

En lien avec cette orientation de la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, voici les interventions régionales prévues pour 2022-2023.

OBJECTIF 1

Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec

Le déploiement de Services Québec dans l'ensemble de la région a permis de regrouper, sous une même enseigne, de nombreux services et partenaires afin d'améliorer l'accès des citoyens et des entreprises à l'ensemble des services gouvernementaux. La promotion de ces services auprès de la population doit être accentuée. Nos bureaux de Services Québec mettront en œuvre des stratégies de communication à l'égard des services gouvernementaux et susciteront des occasions de faire connaître notre offre de services. De plus, la vaste superficie de la région du Nord-du-Québec nécessite une attention particulière envers certaines communautés plus éloignées en région.

Axe

1.1 La promotion de l'offre de services afin d'être mieux connu auprès des citoyens et des entreprises.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cet objectif, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Interventions régionales

- Profiter de la proximité avec nos partenaires pour consolider nos liens de collaboration et nos interventions conjointes dans la promotion des services gouvernementaux, en ligne et au comptoir, par l'intermédiaire de certaines tribunes locales et régionales.
- Réaliser des visites virtuelles dans les communautés autochtones de la région.

OBJECTIF 2

Améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et services

Il est primordial d'offrir une expérience positive à notre clientèle et une réponse adaptée à ses besoins. Cela nécessite une bonne connaissance, de la part de nos employés, des programmes, mesures et ressources disponibles, qui se renouvellent constamment.

Axes

- 2.1 La mise en œuvre d'actions qui permettront d'améliorer la qualité de l'information relative aux programmes et services pour les services offerts au comptoir.
- 2.2 Le soutien du personnel dans l'appropriation et l'utilisation des outils mis à sa disposition pour offrir aux clientèles des renseignements précis et complets.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cet objectif, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Interventions régionales

- Actualiser et documenter les pratiques liées à la prestation des services offerts à la clientèle, incluant les outils requis, au moyen d'une méthode de formation standard régionalisée.
- Implanter la formation régionalisée en favorisant l'appropriation, par les préposés aux renseignements, des pratiques et outils requis pour répondre adéquatement aux besoins diversifiés de la clientèle, dans une optique d'amélioration continue.

OBJECTIF 3

Poursuivre le développement d'une offre intégrée de services multimodes et de proximité

Aujourd'hui, les citoyens et les entreprises souhaitent utiliser divers modes pour communiquer avec nous (en ligne, en présence ou au téléphone). De plus, ils souhaitent communiquer leurs besoins à une seule reprise. Dans le cadre de cet objectif, nous orienterons nos activités pour mettre en place des initiatives régionales.

Axes

- 3.1 La collaboration au développement de nouveaux partenariats et à la mise en œuvre des ententes de partenariat en cours, dont le Pôle entreprises à la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec (regroupement MTESS-IQ-MEI-MIFI).
- 3.2 La complémentarité des mesures et interventions des partenaires au service du citoyen.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cet objectif, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

- Agir comme agent facilitateur dans le processus de partenariat avec le MIFI, IQ et tout autre ministère ou organisation.
- Optimiser l'expérience client en instaurant une culture d'échange d'informations et de collaboration entre les divers ministères et organismes.

4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle

Cette orientation de la planification stratégique ministérielle 2019-2023 comprend trois objectifs qui interpellent les directions régionales de Services Québec : deux relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi, l'autre à la solidarité sociale.

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

Le Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il tient compte de la Planification stratégique 2019-2023 du MTESS; en ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle », et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit :

- Objectif 2.1 Augmenter l'intégration et le maintien en emploi.
- Objectif 2.3 Soutenir davantage les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Voici les enjeux du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi :

- Enjeu 1 - La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée.
- Enjeu 2 - La connaissance des services publics d'emploi et le recours à ces services par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer.
- Enjeu 3 - La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services.
- Enjeu 4 - L'efficacité du partenariat, un intrant incontournable du bon fonctionnement des services publics d'emploi.

Voici les axes d'intervention retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2022-2023 des services publics d'emploi :

ORIENTATION 1

Rejoindre les clientèles et leur faire connaître les opportunités du marché du travail et les bénéfices des services publics d'emploi

Le nombre de postes vacants et la pénurie de main-d'œuvre témoignent de la reprise du marché du travail et de son dynamisme. De nombreux changements sont survenus sur le marché du travail au cours des dernières années et les services publics d'emploi ont su adapter leurs interventions, mesures et programmes en conséquence.

Des besoins en termes de main-d'œuvre se sont amplifiés ou ont émergé, et, pour les combler, de nouvelles stratégies ont été développées. Parmi celles-ci, l'Opération main-d'œuvre, qui cible des créneaux stratégiques dont les technologies de l'information, le génie et la construction, et les projets spécifiques pour les jeunes NEEF (ni en emploi, ni en formation) pour leur intégration en emploi.

Axes

- 1.1 La promotion et la valorisation des services publics d'emploi auprès des clientèles, notamment en termes de choix de métier, de soutien à la recherche d'emplois, de rehaussement des compétences ou de requalification et de recrutement.
- 1.2 La diffusion de l'information sur le marché du travail afin d'encourager les jeunes, les femmes et les personnes sans emploi à s'orienter vers les métiers et professions d'avenir ou en déficit de main-d'œuvre en région.
- 1.3 Le recours à l'information générale sur le marché du travail et à l'analyse de l'état du marché du travail régional pour appuyer la prise de décision des intervenants des services publics d'emploi et des partenaires du marché du travail.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Interventions régionales

- Promouvoir les services publics d'emploi, dont les modalités de soutien du revenu, et diffuser l'information sur le marché du travail au moyen de la plateforme Québec emploi et d'un outil interactif adapté aux réalités et besoins de la clientèle (employeurs, travailleurs, jeunes, femmes, entreprises et personnes sans emploi), en collaboration avec nos partenaires locaux et régionaux.
- Tenir une rencontre mensuelle avec les intervenants des services publics d'emploi et les conseillers de la Direction régionale pour discuter de sujets d'actualité liés au marché du travail régional et présenter des données issues des enquêtes.

ORIENTATION 2

Requalifier et rehausser les compétences des personnes sans emploi et des travailleurs

Les services publics d'emploi ont un rôle central à jouer pour encourager la main-d'œuvre actuelle et future à recourir à ses programmes et mesures lui permettant de se qualifier pour développer son employabilité. De plus, certains groupes demeurent sous-représentés sur le marché du travail. Il importe de favoriser la participation au marché du travail par le soutien au développement des compétences de base et le rehaussement des compétences en numératie et en littératie.

Axes

- 2.1 La poursuite des efforts de mise en œuvre des programmes misant sur la requalification, le rehaussement des compétences et la formation, dont le Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et des communications (PRATIC) et le recours à la mesure de formation-individus, notamment la formation qualifiante.
- 2.2 L'intervention adaptée aux besoins diversifiés des clientèles, dont celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail :
 - 2.2.1 Jeunes : par le Programme objectif emploi, la stratégie d'intervention renforcée et les projets NEEF.
 - 2.2.2 Femmes : mettre en œuvre les actions de l'entente sectorielle visant l'intégration de cette main-d'œuvre.
 - 2.2.3 Personnes immigrantes : soutenir les besoins d'aide à l'emploi, et avoir recours au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).
 - 2.2.4 Personnes handicapées : mettre en œuvre les mesures du MTESS dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.
 - 2.2.5 Autochtones : assurer la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Intervention régionale

- Développer l'offre de francisation en entreprise ainsi que l'acquisition de formations de base pour les employés autochtones.

ORIENTATION 3

Réaliser des interventions adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi, en collaboration notamment avec les employeurs

De nombreuses mesures ont été instaurées et d'autres le seront pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi de certains groupes sous-représentés sur le marché du travail. Ces mesures ont tout avantage à être valorisées tant auprès des individus que des employeurs. Il importe de faciliter le recours aux mesures ayant un effet structurant sur l'insertion en emploi pour nos chercheurs d'emploi et, en partenariat avec nos organismes spécialisés en employabilité, d'accompagner les personnes ayant intégré un emploi afin de garantir un résultat durable.

Axes

- 3.1 La collaboration des organismes spécialisés en employabilité dans le cheminement des participants aux mesures et l'appariement entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.
- 3.3 L'intervention innovante et adaptée aux besoins diversifiés des clientèles, dont celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail et les prestataires de l'assistance sociale.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Interventions régionales

- Élaborer et mettre en œuvre un processus simple de référencement pour mieux orienter et outiller les employeurs devant encadrer les employés présentant des difficultés au regard de leur savoir-être.
- Intégrer davantage en emploi des jeunes qui sont actuellement inactifs sur le marché du travail, dans le cadre de nos deux projets NEEF en région.

ORIENTATION 4

Accompagner les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines afin qu'ils l'adaptent au contexte de rareté persistante de main-d'œuvre

La gestion des ressources humaines et la formation font partie des défis liés au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre, et ce, particulièrement dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre. L'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises de la Jamésie (2021)* révèle des besoins exprimés par les entreprises concernant la formation des employés, la rétention et le recrutement de la main-d'œuvre qualifiée ainsi que l'intégration des employés issus de la jeune génération.

Axes

- 4.1 Le support au développement de l'expertise des employeurs en matière d'attraction pour faciliter le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre, entre autres les entreprises qui se déplacent à l'international pour le recrutement.
- 4.2 Le soutien aux démarches des employeurs visant à améliorer la gestion des ressources humaines, dont l'accroissement du soutien aux travailleurs expérimentés ainsi que l'intégration de personnes diversifiées dans leurs entreprises.
- 4.3 Le soutien aux entreprises au regard de leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d'assurer la protection du public ainsi que celle des travailleurs.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Intervention régionale

- Participer à un projet pilote de mutualisation visant l'embauche d'une ressource spécialisée en gestion des ressources humaines pour accompagner les entreprises et les organismes désireux d'améliorer leurs pratiques de recrutement, de développement des compétences et de fidélisation des travailleurs.

ORIENTATION 5

S'assurer d'une concertation étroite avec les partenaires du marché du travail afin d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins des clientèles

La réussite de la mission de notre organisation est en grande partie attribuable à la contribution active des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, de nos employés et de nos organismes spécialisés en employabilité. Par la diffusion et la promotion de l'information sur le marché du travail et la promotion de nos mesures et services, nous continuerons d'offrir des services publics d'emploi alignés sur les besoins de notre clientèle en région.

Axe

5.1 La synergie et la concertation entre les services publics d'emploi et les partenaires locaux et régionaux.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner les innovations suivantes :

Interventions régionales

- Actualiser l'enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective jamésienne, en y ajoutant un volet *formation* de façon à identifier les facteurs de succès et à adapter l'offre régionale de formation en fonction de ceux-ci.
- Réaliser la mise en place d'une entente de collaboration tripartite (MTESS, MSSS et MEES) visant l'accompagnement des personnes handicapées ayant besoin de soutien au regard de leur projet socioprofessionnel en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi.

Interventions en matière de participation sociale et de mobilisation

L'orientation 2, « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » du Plan stratégique 2019-2023 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, présente l'objectif 2.2, qui vise à augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2022-2023.

OBJECTIF

Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

Axes

1. La transmission d'informations sur les prestations spéciales et le soutien à la mise en œuvre du Programme de revenu de base prévue le 1^{er} janvier 2023.
2. L'accompagnement de la clientèle et la réponse à ses besoins tant pour le volet économique que pour le volet d'inclusion sociale.
3. La poursuite des Alliances pour la solidarité en région.

Parmi l'ensemble des interventions qui seront mises en œuvre concernant cette orientation, la Direction régionale désire souligner l'innovation suivante :

Intervention régionale

- Encourager la synergie entre les intervenants de l'aide financière de dernier recours (AFDR) et ceux des services publics d'emploi (SPE), afin de mieux soutenir les prestataires et les demandeurs de services et de les diriger vers les différents organismes publics et communautaires en fonction de leurs besoins.

4.3 Autre enjeu régional

Soutenir les initiatives en attraction afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché du travail, assurant ainsi l'occupation dynamique du territoire

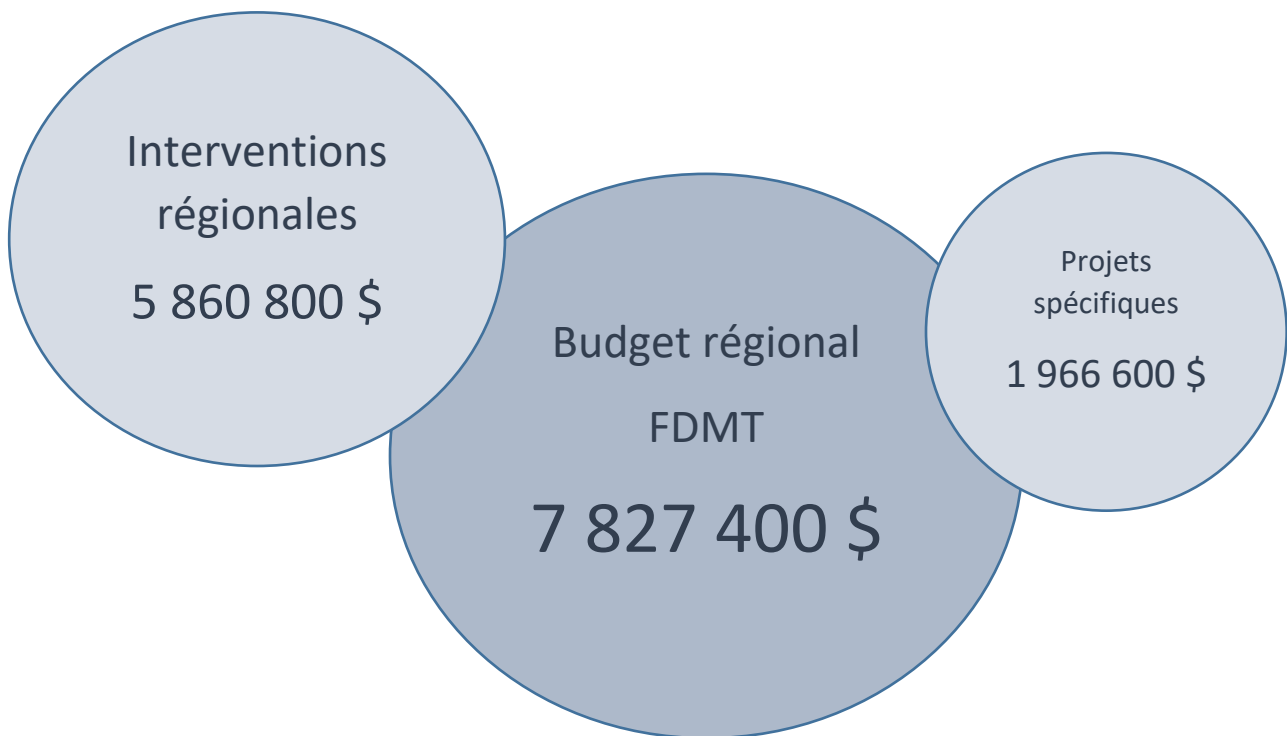
À la suite des consultations menées auprès des membres du CRPMT de la Jamésie, ceux-ci ont convenu des priorités suivantes pour 2022-2023 :

1. Augmenter le bassin de main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché du travail, assurant ainsi l'occupation dynamique et la vitalité du territoire.
 - a) Poursuivre les efforts pour la réalisation de diagnostics, d'enquêtes et d'études afin de bien cerner les enjeux du marché du travail régional et de l'occupation du territoire.
 - b) Encourager et soutenir l'embauche d'une main-d'œuvre éloignée du marché du travail comme solution au manque de main-d'œuvre.
 - c) Encourager l'attraction et la rétention des étudiants issus d'autres régions, des immigrants et des travailleurs.

- d) Financer des projets innovants qui favoriseront l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et de formation, le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future et l'intégration en emploi, le tout dans une perspective de développement économique et social.
2. Augmenter la main-d'œuvre autochtone en Jamésie en créant des conditions favorables d'emploi pour faciliter son intégration.
- a) Mettre en place des conditions favorables à une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone en Jamésie dans un contexte de plein emploi en communautés.

5. Annexes

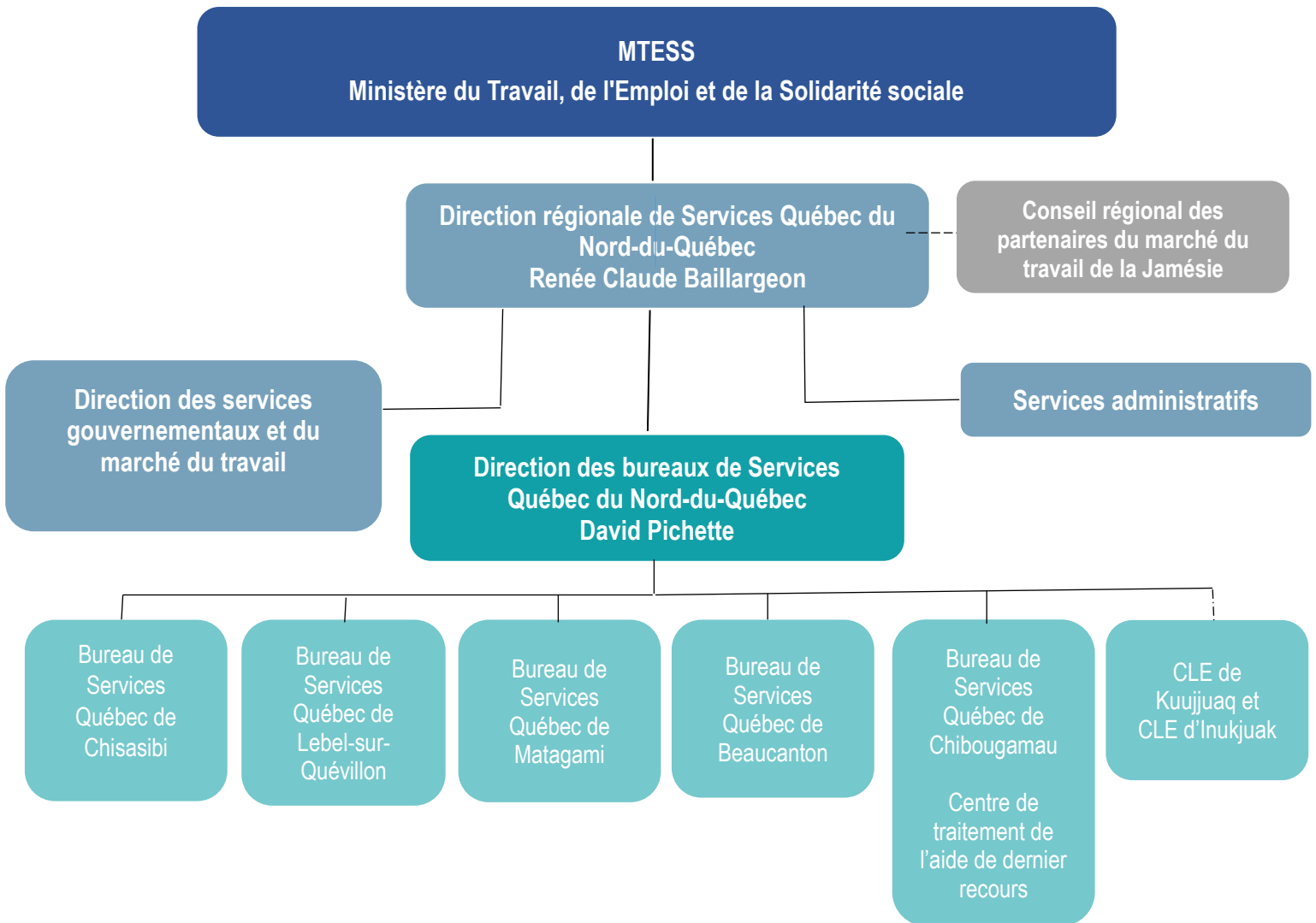
A) Budget pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail



B) Indicateurs de résultats et cibles

		CIBLES 2022-2023	CIBLES 2021-2022	RÉSULTATS 2021-2022
1	Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	400	260	378
2	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	55,5 %	59,5 %	59,2 %
3	Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	30	50	29
4	Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	42,0 %	41,3 %	30,3 %
5	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (PAMT seulement)	19	17	19
6	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi	110	83	113

C) Organigramme de la Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec



D) Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE

CLAVEAU, Nathalie VACANT

Présidente

Conseil régional FTQ Haut du Lac-Saint-Jean –
Chibougamau-Chapais

GRAVEL, Paul VACANT

Délégué syndical – Barrette-Chapais
Syndicat des Métallos (FTQ) – section 8895

MALTAIS, Marc VACANT

Conseiller régional
FTQ Saguenay–Lac-Jean

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

FRÉCHETTE, Sandra LAVOIE Cynthia

Directrice des ressources humaines Vice-présidente
Centre régional de santé et de services sociaux
de la Baie-James Hydrau-Mécanic

MICHAUD, Angus MILLORD, Isabelle
Directeur technique Directrice générale
Soudure GAM Chibougamau inc. Tourisme Baie-James

VERREAULT, Frédéric VACANT

Directeur exécutif, développement corporatif
Chantiers Chibougamau

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES MILIEUX DE LA FORMATION

CARON, Sonia GINGRAS, Manon
Directrice Directrice – Service aux entreprises et collectivités
Centre de formation professionnelle de la Baie- Cégep de Saint-Félicien, CECC
James

HARVEY, Dave SAVARD, Maryse
Directeur Directrice
Centre d'études collégiales à Chibougamau (CECC) Service des ressources humaines
Centre de services scolaire de la Baie-James

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

FORTIN, Lise GILL, Cynthia
Directrice générale Directrice générale
Service externe de main-d'œuvre (SEMO) Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie
Saguenay–Lac-Saint-Jean

SECRÉTAIRE DU CRPMT DE LA JAMÉSIE (MEMBRE VOTANT)

BAILLARGEON, Renée Claude

Directrice régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

MEMBRE REPRÉSENTANT LA RÉALITÉ DU DÉVELOPPEMENT LOCAL DE LA RÉGION (MEMBRE VOTANT)

BROUSSEAU, Marie-Claude

Directrice générale

Administration régionale Baie-James (ARBJ)

MEMBRE OBSERVATEUR REPRÉSENTANT LES AUTOCHTONES (MEMBRE NON VOTANT)

TOULOUSE, Jo-Ann

Directrice générale

Centre d'amitié Eenou de Chibougamau inc.

MEMBRE OBSERVATEUR REPRÉSENTANT LES INUITS (MEMBRE NON VOTANT)

LOISELLE, Solange

Agente de liaison senior

Administration régionale Kativik

OBSERVATEURS MINISTÉRIELS NON VOTANTS

BOIVIN, Philippe

Directeur régional

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

COULOMBE, Jean-François

Conseiller-cadre

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

LÉONARD, Yucca (Lyse Roberge)

Directeur régional

Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

BOURDEAU, Andrée-Anne

Cheffe de section – Évaluation de la compétence

Direction de la formation professionnelle

Commission de la construction du Québec

HÉBERT, Julie-Simone

Directrice régionale

Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

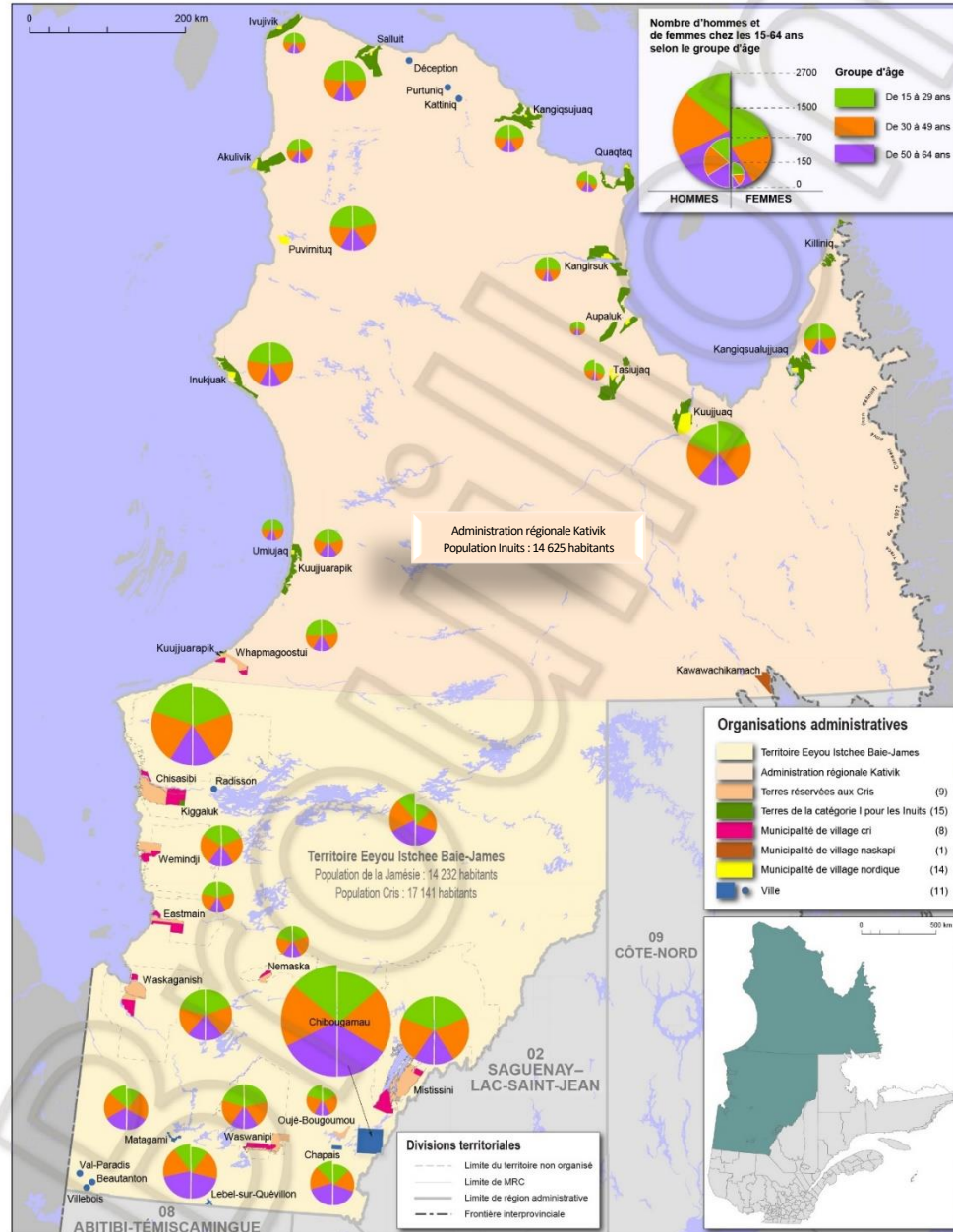
TREMBLAY, Daniel

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Ministère de l'Économie et de l'Innovation

E) Carte de la région du Nord-du-Québec

Région administrative du Nord-du-Québec Population chez les 15-64 ans selon le groupe d'âge



F) Lexique

Administration régionale Baie-James, pages 6, 28.

L'Administration régionale Baie-James (ARBJ) agit au bénéfice des Jamésiens pour toute question relative au développement régional et est administrée par les élus de toutes les communautés jamésiennes du territoire. Elle soutient la concertation des partenaires et établit des ententes avec les ministères et organismes gouvernementaux en vue d'exercer certains pouvoirs et responsabilités quant à la mise en œuvre de priorités régionales et pour adapter les actions et les programmes gouvernementaux aux particularités régionales.

Administration régionale Kativik, pages 4, 6, 28.

L'Administration régionale Kativik (ARK) est un gouvernement local et une municipalité régionale de comté géographique qui couvre entièrement le Nunavik, au Québec. Elle englobe toute la portion au nord du 55^e parallèle à l'exception des terres crie de Whapmagoostui. Kativik est un toponyme d'origine inuite signifiant « endroit où l'on va pour se rassembler ».

L'Administration régionale Kativik (ARK) a été créée en 1978, suivant la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, dans le but d'offrir des services publics aux Nunavimmiuts. Bon nombre des responsabilités de l'ARK sont énoncées dans la Loi sur les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik (Loi Kativik). Les municipalités de la région et le gouvernement du Québec lui confient également d'autres mandats. L'ARK est financée par le gouvernement du Québec (50 %) et le gouvernement du Canada (25 %).

L'administration régionale Kativik compte :

14 villages nordiques; 12 ou 14 terres réservées inuites et une terre naskapie (chaque terre inuite réservée se trouve à quelques kilomètres d'un village nordique); 2 territoires non organisés couvrant le reste du territoire de l'ARK, sans habitants. Le village cri de Whapmagoostui, près du village nordique de Kuujuarapik, sur la baie d'Hudson, est une enclave qui ne fait pas partie de l'ARK. Whapmagoostui fait partie du territoire d'Eeyou Istchee et est géré par le Gouvernement de la nation crie.

Autochtone, pages 7, 13, 14, 18, 28.

Les peuples autochtones du Canada sont les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Selon le recensement de 2011, il y aurait plus d'un million de Canadiens autochtones, soit 4 % de la population. Parmi eux, 64 % font partie des Premières Nations, 30 % sont Métis et 4 % Inuits.

Les autochtones du Québec regroupent l'ensemble des peuples établis sur le territoire du Québec préalablement à la colonisation française de l'Amérique. Ils comprennent les Abénaquis, les Iroquoiens, les Anishinabeg, les Atikamekw Nehirowisiw, les Cris, les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuits, les Malécites, les Mi'gmaq et les Mohawks et les Naskapis. Ces 11 nations autochtones sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois au sein de 55 communautés. Au Québec, d'un point de vue constitutionnel, les autochtones sont divisés en seulement deux groupes : les Inuits et les Premières Nations. Les autochtones reconnus au Québec sont politiquement et collectivement représentés par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) et la Société Makivik

Cri, pages 6, 7, 21.

Les Cris habitent au Canada et aux États-Unis, avec plus de 317 000 membres répartis en près de 135 tribus, et ils forment un des plus grands groupes de Premières Nations au Canada. En 2011, 95 000 locuteurs de la langue crie ont été dénombrés. Cette langue reste l'une des langues amérindiennes les plus parlées de l'Amérique du Nord.

Au Québec, la population crie s'élève à plus de 18 660 personnes réparties dans 9 communautés situées sur les rives de la baie James et de la baie d'Hudson, ainsi qu'à l'intérieur des terres, soit sur le territoire d'Eeyou Istchee. La nation crie appartient à la grande famille linguistique et culturelle algonquienne et la quasi-majorité de la population parle le cri, tandis que l'anglais est la langue seconde de la majorité.

Le Grand Conseil des Cris est signataire de la Convention de la Baie-James et du Nord, qui reconnaît aux Cris des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Eeyou Istchee, pages 7, 10, 11.

Eeyou Istchee, qui signifie « La terre du peuple », est un territoire équivalent situé dans la région administrative du Nord-du-Québec. Il s'agit de la portion du territoire québécois réservée à la nation autochtone des Cris de l'Est et il est représenté par le Grand Conseil des Cris.

Le territoire Eeyou comprend plusieurs communautés éparses principalement enclavées dans la municipalité d'Eeyou Istchee Baie-James, mais n'en fait pas partie. La superficie totale de ces communautés est de 5 586 km². Eeyou Istchee comprend également la terre réservée Whapmagoostui et le village cri du même nom. Ce sont les seules municipalités du Québec au nord du 55^e parallèle qui sont au Nunavik, mais qui n'appartiennent pas à l'Administration régionale Kativik.

Gouvernement de la nation crie, page 6.

Le Gouvernement de la nation crie est une corporation publique qui représente les intérêts des Cris du Québec, c'est-à-dire les Cris d'Eeyou Istchee. L'organisme a d'abord été créé en tant qu'Administration régionale crie en 1978 par la signature en 1975 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Le Gouvernement détient les compétences d'une municipalité régionale de comté et d'une municipalité sur les terres de catégorie II, telles que déterminées par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois.

En outre, l'Entente sur la gouvernance de la Nation crie, signée entre le gouvernement du Canada et les Cris d'Eeyou Istchee, garantit à ces derniers l'autonomie gouvernementale et un gouvernement responsable de la gestion des terres de catégorie IA et IB du territoire du Nord-du-Québec.

Inuit, pages 7, 18, 28.

Les Inuits sont un groupe de peuples autochtones partageant des similitudes culturelles et une origine ethnique commune, et vivant dans les régions arctiques de l'Amérique du Nord. Il y a environ 150 000 Inuits vivant au Groenland, au Canada et aux États-Unis.

Les Inuits du Québec, désignés Nunavimmiuts, vivent sur un territoire d'une superficie d'environ 507 000 km² appelé Nunavik, « L'endroit où vivre ». La région du Nunavik fait partie de la province de Québec depuis 1912 par une loi fédérale et, contrairement aux autres communautés autochtones, les Inuits du Québec n'habitent pas dans des « réserves » et leurs villages ont le statut de « municipalité ». Les 14 villages, situés au nord du 55^e parallèle, sont distants l'un de l'autre de 100 à 850 km et ne sont pas reliés par la route, ni entre eux, ni avec le sud du Québec. Le centre administratif du Nunavik est le village de Kuujuaq.

Le territoire abrite quelque 14 625 habitants et la langue maternelle de la très grande majorité est l'inuktitut, tandis que l'anglais est la langue seconde de la plupart. Le terme *inuit* signifie « gens », « humains » ou « personnes » en inuktitut. Les Inuits sont notamment signataires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui leur reconnaît des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Jamésie, pages 1, 2, 6, 7, 10, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28.

La Jamésie est un territoire (terres de catégories II et III) au sud du 55^e parallèle couvrant la partie sud de la région du Nord-du-Québec, qui s'étend de la baie James à l'ouest, aux monts Otish à l'est, à l'Abitibi-Témiscamingue au sud, et au Kativik au nord. Ce territoire comporte de nombreuses enclaves de l'Eeyou Istchee, le territoire gouverné par le Gouvernement de la nation crie (terres I et II).

Jamésien(ne), pages 7, 21.

Ce gentilé désigne toute personne qui habite le territoire de la Baie-James, au Nord-du-Québec. Ce terme exclut les habitants d'origine autochtone du territoire. La Jamésie compte 13 378 habitants, répartis dans les localités suivantes : on dénombre 4 villes principales soit, Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami et Chapais; ainsi que 3 localités et 2 hameaux. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la langue parlée est le français à 96,88 %, l'anglais à 1,24 % et une autre langue, à 0,82 %.

Navettage, pages 10, 12.

La région du Nord-du-Québec est un territoire où l'impact économique des secteurs d'exploitations hydroélectriques, minières et forestières est très important. Comme le territoire est vaste, avec plus de 747 719 km², et que les sites d'exploitation sont souvent très éloignés des principales localités et peu accessibles par la route, les employés de ces entreprises doivent habituellement faire ce qui est appelé du *navettage*. Ainsi, des centaines de Jamésiens et de Jamésiennes quittent régulièrement leur lieu de résidence pendant plusieurs jours consécutifs pour aller travailler, le plus souvent par avion, sur des sites éloignés. D'autres encore proviennent même de régions administratives différentes, limitrophes ou non. Le navettage est communément appelé *fly-in/fly-out* (en avion) ou *drive-in/dive-out* (en voiture) selon le moyen de transport privilégié.

Nord-du-Québec, pages 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 26, 28, 29.

Le Nord-du-Québec est la plus grande région administrative du Québec. À elle seule, la région représente 55 % de la superficie totale du Québec, avec ses 839 000 km², dont 121 000 km² de lacs et de rivières. La région est représentée à l'Assemblée nationale dans la circonscription d'Ungava.

Seulement 0,5 % de la population du Québec y vit, soit 46 178 habitants. Les autochtones (Cris et Inuits) forment ensemble 71 % de la population, tandis que les Québécois non autochtones constituent 29 % des habitants. Le territoire est régi par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois de 1975 ainsi que par la Paix des Braves de 2002, qui prévoient une large autonomie politique et administrative pour les communautés autochtones et leur accordent des droits exclusifs de chasse et de pêche sur des territoires de 170 000 km², ainsi que des compensations financières. En contrepartie, le gouvernement du Québec obtient le droit de développer les ressources hydrauliques, minérales et forestières.

Le français est la langue des habitants non autochtones; ces derniers ont pour langue d'usage le cri ou l'inuktitut (langue des Inuits). La langue de communication entre les communautés jamésiennes et autochtones demeure néanmoins l'anglais.

Nunavik, pages 7, 10, 11.

Le Nunavik est le nom donné au territoire québécois situé au-delà du 55^e parallèle. Faisant partie de la région du Nord-du-Québec, le Nunavik couvre une superficie d'environ 507 000 km² et est composé de lacs sculptés par les glaciers, de toundra et de forêt boréale.

Les habitants du Nunavik, les Nunavimmiuts, vivent le long des côtes dans 14 villages nordiques sous la gouverne de l'Administration régionale Kativik. Bien que le territoire du Nunavik inclut en outre le village naskapi de Kawawachikamach et le village cri de Whapmagoostui. Les données statistiques présentées dans ce document et relatives au Nunavik excluent les populations de ces deux villages.

Il n'y a aucune liaison routière entre le Nunavik et le sud du Québec, ou entre les villages nordiques. Le Nunavik est relié à l'année par voie aérienne et tous les principaux villages ont un aéroport. La région est également reliée par voie maritime l'été et l'automne. À l'intérieur des villages, la motoneige et le quad sont les principaux moyens de transport. Ceux-ci sont également parfois utilisés pour voyager d'une communauté à une autre.

Premières Nations, page 18.

Les Premières Nations sont les peuples autochtones canadiens qui ne sont ni des Inuits ni des Métis. Les termes Indiens ou Amérindiens sont également utilisés, bien qu'ils aient une connotation négative.

Parmi les Autochtones au Québec, 50,7 % (92 655) sont issus des Premières Nations, 37,9 % (69 360) sont Métis et 7,6 % (13 945) sont Inuits.

Au Québec et au Labrador, il existe 43 communautés des Premières Nations, ce qui représente un total de 10 nations : les Abénaquis, les Algonquins, les Atikamekw, les Cris, les Hurons-Wendats, les Malécites, les Mi'gmaq, les Mohawks, les Innus et les Naskapis.

