



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2024-2025

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent une année financière (période commençant le 1er avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025). Ce document présente par ailleurs certaines données qui concernent une année civile. Lorsque c'est le cas, cela est précisé.

Rédaction

Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

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

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

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

Si vous éprouvez de la difficulté à consulter le document, vous pouvez obtenir de l'aide par [téléphone](#) ou par [courriel](#).

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN : 978-2-550-98460-3

© Gouvernement du Québec

418 643-6866

Mot de la directrice générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue

L'année à venir s'annonce remplie de projets porteurs pour l'équipe de la direction générale de Services Québec et ses unités administratives. La rédaction du plan d'action 2024-2025 a permis d'identifier plusieurs projets en réponse aux enjeux et aux besoins du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue.

Nous comptons répondre prioritairement à nos clientèles vulnérables dans un objectif de les amener à améliorer leur situation socioéconomique en visant une intégration durable en emploi. Les actions que nous poserons se feront en collaboration avec les organismes communautaires et ceux spécialisés en employabilité. Toutes les interventions seront orientées vers la référence de la clientèle aux services et aux ressources qui répondent à leurs besoins spécifiques.

Pour s'assurer de bien intégrer toutes les personnes disponibles à l'emploi, des actions seront aussi mises en place pour soutenir les entreprises dans leur défi d'intégration de la main-d'œuvre. Cela se fera par l'accompagnement dans le développement de saines pratiques en gestion des ressources humaines, mais aussi par le développement des compétences. Une importante transformation du marché du travail est en cours et l'accompagnement dans le développement de la main-d'œuvre est essentiel afin d'intégrer rapidement les innovations nécessaires à la bonne productivité des entreprises.

Les initiatives identifiées dans ce plan d'action se réaliseront dans un esprit d'amélioration continue. Nous veillerons à mieux comprendre les besoins de la clientèle et diffuserons l'information sur le marché du travail dans toutes nos unités administratives ainsi qu'auprès de nos partenaires. Nous croyons, en effet, que la concertation et la mobilisation de tous autour des enjeux sont nécessaires pour intervenir de manière efficiente sur l'ensemble des besoins existant en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Nos équipes de travail seront, quant à elles, au cœur de tous ces projets et initiatives. C'est pourquoi nous verrons à prendre les mesures nécessaires pour leur créer un environnement de travail stimulant qui encourage le développement personnel. Ainsi nous croyons arriver, en 2024-2025, à bien prioriser nos actions pour avoir le plus grand impact possible sur le marché du travail de notre région.

A handwritten signature in blue ink, reading "Manon Dickey".

Manon Dickey

Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Plan d'action régional 2024-2025 est le reflet des préoccupations, enjeux et surtout des motivations qui animent le Conseil régional des Partenaires du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Le marché du travail est encore très vigoureux avec un haut taux de postes vacants et un très faible taux de chômage, situation qui amène son lot de défis.

Nous avons identifié des priorités régionales sur lesquelles nous prévoyons axer nos interventions en 2024-2025. Notamment, nous devons maintenir nos actions pour soutenir la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, le contexte actuel représentant une opportunité pour l'intégrer en emploi. Nous sommes aussi d'avis que les entreprises ont besoin de soutien pour intégrer cette main-d'œuvre.

Nous constatons aussi un écart important du niveau de la littératie de notre population en comparaison avec la moyenne provinciale. Cet écart préoccupe le CRPMT étant donné la transformation numérique des entreprises et l'acquisition des nouvelles compétences qui en découleront. Le développement de nouvelles compétences professionnelles nous permettra de bien nous ajuster au contexte et de conserver une économie régionale forte et compétitive. Nous comptons poursuivre nos efforts pour mobiliser l'ensemble des partenaires de la région dans le développement d'une **culture de la formation continue**.

Par ailleurs, le développement d'une **main-d'œuvre plus diversifiée** laissant place aux groupes moins bien représentés reste un enjeu en Abitibi-Témiscamingue. Les membres des Premières Nations, la main-d'œuvre immigrante, les femmes, les personnes handicapées ainsi que les travailleuses et les travailleurs expérimentés font partie de ces clientèles priorisées.

Enfin, il est primordial pour nous de **mobiliser l'ensemble des partenaires** du marché du travail autour de ces grands enjeux régionaux. L'engagement des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de tous nos autres partenaires est palpable dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Nous tenons à les remercier pour leur implication et à réitérer à toutes et à tous notre engagement sincère et profond à développer une main-d'œuvre compétente, diversifiée et engagée en Abitibi-Témiscamingue.



Sylvain Blais

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue.....	3
De multiples services offerts	3
Des partenaires importants	4
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux	5
Portrait du marché du travail	5
Tableau 1 : Les principaux indicateurs du marché du travail	5
Graphique 1 : Plus haut certificat, diplôme ou grade de la population de 25 à 64 ans selon le sexe en Abitibi-Témiscamingue	6
Tableau 2 : Le taux d'emploi selon l'âge et le sexe 2023	7
Tableau 3 : L'indice de remplacement	8
Graphique 2 : Prestataires d'assurance-emploi en Abitibi-Témiscamingue	9
Tableau 4 : Les prestataires d'assistance sociale en Abitibi-Témiscamingue	10
Tableau 5 : L'évolution du salaire horaire moyen	11
Tableau 6 : Le taux de postes vacants	11
Graphique 3 : Solde migratoire en Abitibi-Témiscamingue entre 2001 et 2022	12
Tableau 7 : Le taux d'activité et le taux de chômage des groupes sous-représentés.....	13
Tableau 8 : La population âgée de 15 ans et plus n'atteignant pas le niveau 3 en littéracie	14
Enjeux régionaux	14
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principaux objectifs.....	15
Accroître la participation de tous au développement social et économique	16

Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel 20

Faire évoluer nos services en cohérence avec les attentes de notre clientèle 21

Conclusion 23

Annexe I - Budget 24

Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles 25

Annexe III - Organigramme 26

Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue 27

Introduction

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soutient la participation de la population, des entreprises, des organismes et des communautés au développement et à la prospérité du Québec. Il accompagne ses clientèles et favorise leur autonomie. Il offre un accès simplifié aux services gouvernementaux.

La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue a élaboré le présent plan d'action régional, qui s'inscrit dans la mission du Ministère. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur le Plan stratégique 2023-2027 du Ministère ainsi que sur la planification pour l'année 2024-2025 concernant les services publics d'emploi. De plus, elle a tenu compte des responsabilités et des ressources qui lui sont confiées, des attentes de résultats qui lui ont été communiquées par les autorités ainsi que de certains facteurs de contingence comme l'évolution du marché du travail et les besoins des clientèles.

En ce qui concerne l'année 2024-2025, la Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue s'est également appuyée sur quatre consultations pour identifier les actions prioritaires à inscrire à son plan d'action régional. Ces consultations ont permis d'interroger près d'une cinquantaine de personnes aux expertises variées provenant notamment de l'équipe des services publics d'emploi, du comité de gestion de Services Québec ainsi que du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Toutes les consultations visaient à obtenir le point de vue des participantes et des participants quant à leur interprétation de l'information sur le marché du travail (IMT) régional ainsi qu'à connaître leur lecture des enjeux et des défis auxquels accorder une priorité dans la prochaine année financière.

Tout d'abord, quelques grands constats sont ressortis significativement des exercices de réflexion qui ont été réalisés. Le premier fut que les informations sur le marché du travail démontrent une fragilité du contexte socioéconomique régional. Ainsi, pour soutenir la main-d'œuvre, il a été déterminé que l'une des priorités de Services Québec et de ses partenaires doit être de mieux comprendre les besoins et le profil de certains groupes sous-représentés sur le marché du travail. Il s'agit là d'un point de départ important pour mieux soutenir la clientèle et lui offrir des services répondant à ses besoins.

D'autre part, l'analyse des données a également démontré que l'indice de littératie et de numératie de la région figure parmi les moins bons de la province. Un accent doit donc être mis autant dans les services aux individus que dans les services aux entreprises pour encourager le développement des compétences et la formation continue.

Il a également été constaté que les entreprises de la région éprouvent des difficultés à intégrer et à maintenir en emploi la main-d'œuvre qui est éloignée du marché du travail ou qui provient des groupes sous-représentés. Ainsi, les actions visant à soutenir la main-d'œuvre et les employeurs se voient être une priorité d'intervention en 2024-2025.

Toutefois, pour soutenir les entreprises, des actions visant également à optimiser les processus de travail et les projets de transformation numérique devront être favorisées. Pour ce faire, le développement des compétences du personnel et les pratiques en gestion des ressources humaines devront s'adapter au nouveau contexte. L'accompagnement du service aux entreprises dans cette transformation sera donc une priorité.

L'importance des travaux à réaliser pour soutenir la main-d'œuvre et les entreprises de la région implique finalement que la concertation entre les partenaires du marché du travail soit renforcée. L'amélioration du travail en partenariat se voit nécessaire pour obtenir les plus grands impacts possibles dans la réponse aux besoins des diverses clientèles.

C'est donc en tenant compte de ces principaux faits saillants que la Direction générale de Services Québec a rédigé son plan d'action régional et qu'elle entend mettre en place plusieurs actions concrètes en réponse à ces enjeux.

La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue

La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle compte 6 bureaux locaux déployés sur le territoire pour desservir la population.

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

De multiples services offerts

Services gouvernementaux

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pour mission d'offrir aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux entreprises un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services gouvernementaux.

Ce guichet multiservice regroupe l'ensemble des services de première ligne et de deuxième ligne offerts à la population et aux entreprises en personne, au téléphone et en ligne. Il s'agit notamment de services s'adressant aux clientèles du Ministère et à celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux avec lesquelles le personnel de la direction générale établit un contact direct.

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction des pertes d'emplois, du chômage et des obstacles à l'emploi.

Les services publics d'emploi sont offerts dans les bureaux de Services Québec. Pour offrir ces services, le Ministère collabore avec de nombreux partenaires, dont les établissements d'enseignement et les organismes spécialisés en employabilité.

Ils comprennent les services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement, qui s'adressent à l'ensemble de la population et des entreprises. Ils comprennent également les services spécialisés, qui visent à aider les personnes devant surmonter des difficultés avant d'entreprendre une démarche qui, à terme, leur permettra d'intégrer le marché du travail ou de se maintenir en emploi.

Ils comprennent enfin les services aux entreprises, qui ont pour objectif d'aider les entreprises en ce qui concerne le développement des compétences de leur main-d'œuvre et l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, notamment celles relatives au recrutement ou à la rétention de la main-d'œuvre.

La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2024-2025, le budget initial pour la région est de **14 338 053 \$**. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I. Les indicateurs de résultats et les cibles se trouvent quant à eux à l'annexe II.

Programmes d'assistance sociale

Les programmes d'assistance sociale visent à attribuer une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins en vue de favoriser leur autonomie économique et sociale. Ils visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes bénéficiant d'un programme d'assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue travaille avec différents partenaires dont la contribution est capitale pour le développement économique et social dans la région. Parmi eux, on compte le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités sectoriels de main-d'œuvre et les instances de développement économique régionales. La liste des membres du CRPMT est présentée à l'annexe IV.

Elle peut également compter sur la collaboration des établissements de tous les ordres d'enseignement, des organismes spécialisés en employabilité et des organismes communautaires. Leur contribution permet d'offrir, dans les bureaux de Services Québec, des services répondant aux attentes de la population et des entreprises.

La Direction générale travaille par ailleurs avec des unités administratives de nombreux ministères et organismes gouvernementaux, entre autres pour simplifier l'accès aux services, en assurer la continuité et en améliorer l'efficacité.

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

Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est en effervescence. De nombreux emplois se créent et plusieurs postes se libèrent en raison du vieillissement de la population, mais il y a peu de personnes disponibles pour occuper ces postes. Les données du marché du travail démontrent que la région est notamment impactée par différents facteurs tels que le faible taux d'immigration, le retard dans le taux d'activité des personnes handicapées, le solde migratoire négatif ou encore la participation moins importante des femmes sur le marché du travail.

Portrait du marché du travail

Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue est moins impacté par le ralentissement perçu dans le reste de la province. Notre taux de chômage est parmi les plus bas au Québec. Cependant, notre population active diminue d'année en année principalement en raison du vieillissement de la population. En 2023, bien qu'il y ait 4 475 postes disponibles, il n'y a que 2 300 chômeurs.

TABLEAU 1 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateur	Abitibi-Témiscamingue		Ensemble du Québec	
	2023	2022	2023	2022
Nombre d'établissements avec employés	ND	4947	278 278	275 821
Nombres d'emplois	71 400	72 600	4 506 400	4 403 100
Taux de postes vacants (%)	6,1 ¹ ↑	5,7 ²	4,7 ¹	5,9 ²
Taux de chômage (%)	3,1	3,3	4.5	4.3
Taux d'activité (%)	62,0	63,4	65,0	64.3
Taux d'emploi (%)	60,1	61,3	62,1	61,5

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

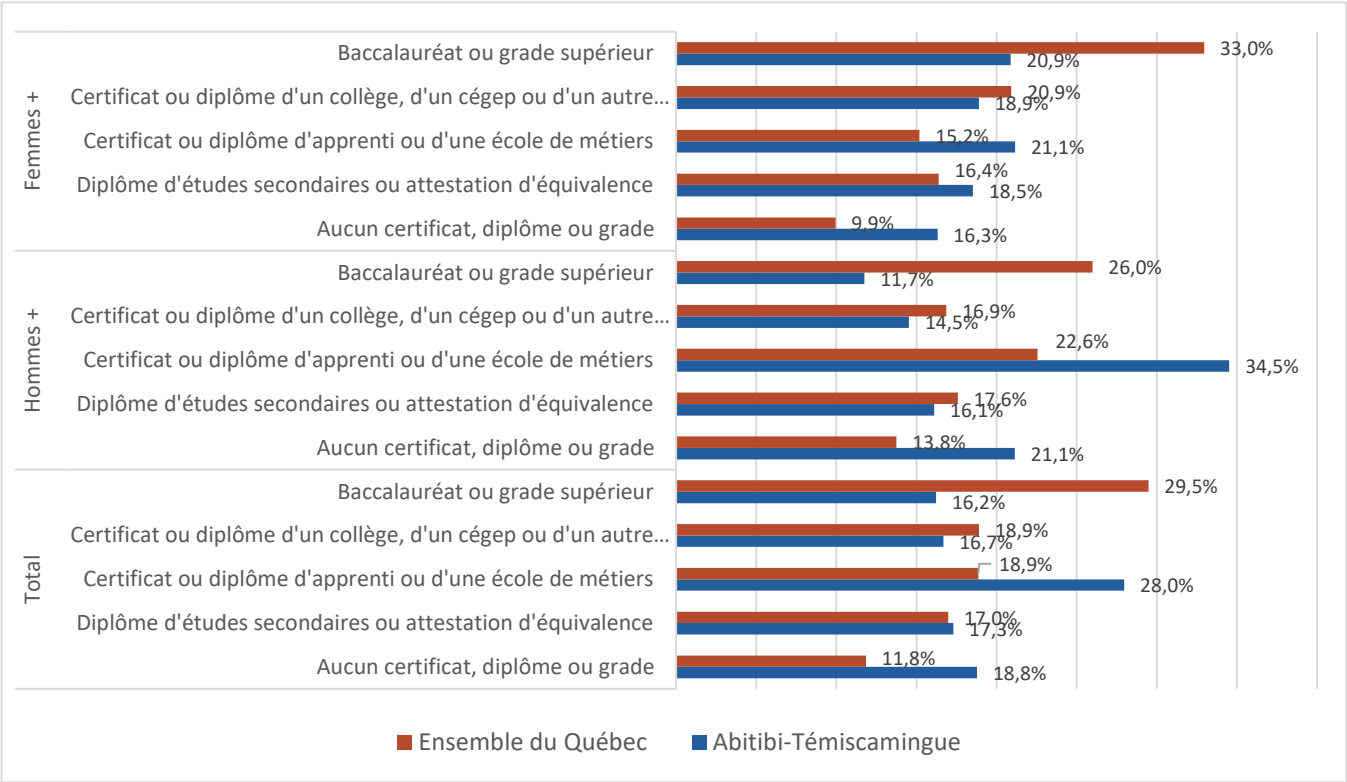
1 Moyenne des trois premiers trimestres 2023

2 Moyenne des quatre trimestres de 2022

Diplomation

En Abitibi-Témiscamingue, peu de personnes complètent un diplôme universitaire tandis que beaucoup obtiennent un diplôme d'études professionnelles. Cependant, notre niveau de personnes sans formation (18,8 %) est considérablement plus élevé que la moyenne québécoise (11,8 %).

GRAPHIQUE 1 : PLUS HAUT CERTIFICAT, DIPLÔME OU GRADE DE LA POPULATION DE 25 À 64 ANS SELON LE SEXE EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Source : Recensement 2021, Statistique Canada

Taux d'emploi selon l'âge et le sexe

Proportionnellement, le taux d'emploi de 62,7 % est plus faible en Abitibi-Témiscamingue que dans l'ensemble du Québec où il est de 65,1 %. Le vieillissement de la population est en bonne partie responsable de ce constat en plus de notre indice de remplacement de la main-d'œuvre qui est très bas. Toutefois, dans le groupe d'âge de 15 à 24 ans, la situation inverse se pose puisqu'il y a proportionnellement plus de personnes sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue (76,1 %) que dans l'ensemble du Québec (70,3 %).

Bien que globalement les personnes de l'Abitibi-Témiscamingue soient moins présentes sur le marché du travail, les hommes sont plus présents (64,9 %) que dans l'ensemble du Québec (61,7 %), à l'exception du groupe des 55 à 59 ans avec une présence de 69,6 % en Abitibi-Témiscamingue contre 74,0 % au Québec.

À l'inverse, la participation des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue est moins forte qu'au Québec. Pour le groupe des 15 ans et plus, 59,3 % des femmes sont sur le marché du travail alors que le pourcentage monte à 68,3 % dans l'ensemble du Québec. Le seul groupe d'âge où les femmes de l'Abitibi-Témiscamingue se démarquent est celui des 15 à 24 ans où 79,2 % participent au marché du travail alors que l'on compte 72,8 % au Québec. Toutefois, les groupes de femmes de 60 à 64 ans sont présents à seulement 40,7 % en Abitibi-Témiscamingue alors qu'elles sont 64,7 % dans l'ensemble du Québec. Pour le groupe des 65 ans et plus, la présence des femmes dans la région n'est pas suffisante pour que les statistiques soient disponibles alors que pour l'ensemble du Québec le taux s'élève à 15,7 %.

TABLEAU 2 : LE TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE ET LE SEXE 2023

	Abitibi-Témiscamingue			Québec		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
15 ans et plus	64,9 %	59,3 %	62,0 %	61,7 %	68,3 %	65,0 %
15 à 24 ans	72,5 %	79,2 %	76,1 %	67,8 %	72,8 %	70,3 %
15 à 64 ans	82,9 %	79,5 %	81,3 %	77,6 %	86,7 %	82,1 %
55 à 59 ans	69,6 %	73,5 %	70,5 %	74,0 %	82,9 %	78,5 %
60 à 64 ans	52,4 %	40,7 %	47,1 %	51,9 %	64,7 %	58,4 %
65 ans et plus	12,4 %	N.D.	9,7 %	10,0 %	15,7 %	13,0 %

Source : Enquête de la population active 2023, Statistique Canada

Indice de remplacement

L'indice de remplacement, c'est la proportion annuelle du nombre de personnes entre 20 et 29 ans qui remplaceront 100 personnes âgées entre 55 et 64 ans qui quitteront le marché du travail. En 2021,

l'Abitibi-Témiscamingue a connu son plus bas indice de remplacement puisque, quand 100 personnes quittaient le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, il n'y avait que 68,9 personnes pour les remplacer. En 2023, une amélioration a été constatée avec un taux de 71,7 personnes. Il faut attendre 2032 pour que l'Abitibi-Témiscamingue retrouve l'équilibre. Or, en 2039, l'indice de remplacement redeviendra négatif à 98,6. Les prévisions indiquent que trois MRC n'atteindront jamais l'équilibre durant cette période, à savoir : Abitibi, Abitibi Ouest et Témiscamingue.

TABEAU 3 : L'INDICE DE REMPLACEMENT

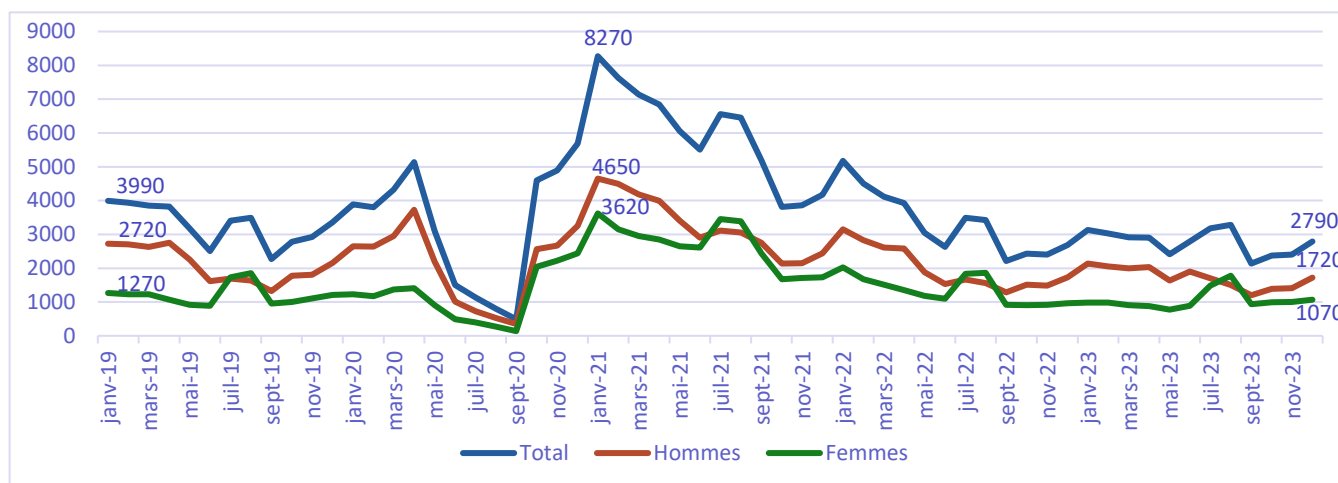
	Abitibi	Abitibi-Ouest	Vallée-de-l'Or	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Abitibi-Témiscamingue	Québec
2016	70,2	56,6	79,3	86,6	52,7	73,2	85,9
2021	68,7	54,0	71,6	81,2	52,1	68,9	83,2
2023	72,2	60,5	73,0	83,1	55,2	71,7	85,2
2032	94,6	89,8	103,7	117,0	81,3	101,4	105,0
2039	92,3	84,6	102,6	112,8	78,2	98,6	101,4
2041	92,0	81,9	101,9	109,2	77,8	97,0	100,0

Source : Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2016-2066 et Perspectives démographiques des MRC du Québec, 2021-2041, 2022. Compilation : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Prestaires d'assurance-emploi

En 2019, avant la pandémie, il y avait 3 990 chômeurs alors qu'en 2023, il n'y en avait que 2 790. Le taux de prestataires d'assurance-emploi est le 3^e plus bas au Québec en 2023. Les hommes sont représentés en plus grand nombre parmi les prestataires d'assurance-emploi, et ce, depuis 2019.

GRAPHIQUE 2 : PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



Source : Enquête de la population active, Statistique Canada

En 2023, la fréquence d'utilisation observée de l'assurance-emploi est demeurée comparable à celle des cinq dernières années :

- 17,3 % en étaient à leur première demande;
- 24,9 % avaient fait deux demandes et moins en 5 ans;
- 13,9 % avaient fait trois demandes ou plus en 5 ans;
- 7,3 % étaient des utilisateurs saisonniers ayant fait deux demandes ou moins;
- 36,7 % avaient eu recours à des prestations saisonnières de façon fréquente.

Au cours des cinq dernières années, 44 % des prestataires d'assurance-emploi ont réclamé des prestations dues aux activités saisonnières.

Prestataires d'assistance sociale

Il y a 3 770 prestataires d'assistance sociale en Abitibi-Témiscamingue. En 2023, parmi ces prestataires, 66,9 % des adultes à l'assistance sociale ont une durée cumulative de 120 mois et plus contre 53,0 % au Québec. Parmi tous les prestataires, voici la répartition selon les types de contraintes :

- sans contraintes : 30,6 %;
- contraintes temporaires : 16,8 %;
- contraintes sévères : 52,4 %.

En 2023, une légère augmentation pour les hommes a été constatée. Malgré cette augmentation, le nombre de prestataires est moins élevé depuis 2019 en Abitibi-Témiscamingue. Au total, 66,9 % sont

des prestataires de plus de 120 mois alors que l'on en compte 32,4 % au Québec. De plus, parmi tous les prestataires, 52,4 % (QC 39,4 %) ont des contraintes sévères et 16,8 % (QC 17,4 %) ont des contraintes temporaires à l'emploi. Il y a donc 30,6 % (QC 42,8 %) des prestataires qui sont sans contraintes.

TABLEAU 4 : LES PRESTATAIRES D'ASSISTANCE SOCIALE EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

	2023	2022	2019
Nombre d'adultes	3 770 ↑	3 663	4 431
Hommes/Femmes	54,5 % / 45,5 %	54,1 % / 45,9 %	54,0 % / 46,0 %
Aucun diplôme	61,0 %	62,6 %	63,7 %
Secondaire - DES	14,7 % ↑	14,1 %	13,0 %
DEP	8,5 % ↑	6,5 %	6,7 %
Collégial	3,3 % ↑	3,0 %	2,9 %
Universitaire	1,6 % ↑	1,5 %	1,3 %
Inconnu	5,0 %	11,8 %	11,9 %
35 ans et moins	28,7 % ↑	23,2 %	25,8 %
55 ans et plus	27,5 %	37,2 %	35,9 %

Source : Compilation ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Salaire horaire moyen

L'Abitibi-Témiscamingue a le 3^e salaire horaire le plus élevé au Québec. Les hommes profitent du 2^e meilleur salaire horaire moyen au Québec. Les femmes, après avoir eu un des moins bons salaires horaires moyens au Québec dans les années précédentes, se retrouvent actuellement avec le 5^e meilleur salaire horaire moyen. Malgré cette avancée, le salaire des femmes est beaucoup plus bas que celui des hommes. Une des raisons qui explique cet écart est que davantage de femmes occupent des emplois à

temps partiel. De plus, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue et cet écart s'accroît pour les groupes les plus âgés.

TABEAU 5 : L'ÉVOLUTION DU SALAIRE HORAIRE MOYEN

		2023 ↑	2022	2019
Abitibi-Témiscamingue	Les deux sexes	33,64 \$/h	30,01 \$/h	27,81 \$/h
	Hommes	35,93 \$/h	32,70 \$/h	30,44 \$/h
	Femmes	31,17 \$/h	27,07 \$/h	24,87 \$/h
Ensemble du Québec	Les deux sexes	32,39 \$/h	29,63 \$/h	26,58 \$/h
	Hommes	33,84 \$/h	31,11 \$/h	27,97 \$/h
	Femmes	30,86 \$/h	28,07 \$/h	25,15 \$/h

Source : Enquête de la population active, Statistique Canada

Postes vacants

Il y a actuellement 4 475 postes disponibles en Abitibi-Témiscamingue. C'est le 3^e plus haut taux de postes vacants au Québec derrière l'Estrie, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec. Ce nombre est en augmentation et devrait continuer à progresser au cours des prochaines années.

TABEAU 6 : LE TAUX DE POSTES VACANTS

	T3 2023		T3 2022		T3 2021		T3 2019	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Abitibi-Témiscamingue	4 475 ↑	6,1 %	3 870	5,70 %	3 980	5,30 %	2 305	3,20 %
Ensemble du Québec	175 645	3,7 %	226 760	5,60 %	226 635	5,90 %	129 035	3,40 %

Source : Enquête sur les postes vacants et les salaires, Statistique Canada

Solde migratoire

Depuis plusieurs années, le solde migratoire est négatif dans la région. Il y a plus de personnes qui quittent la région que de personnes qui y emménagent.

GRAPHIQUE 3 : SOLDE MIGRATOIRE EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ENTRE 2001 ET 2022



Source : Fichier d'inscription des personnes assurées de la Régie de l'assurance maladie du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2024

Groupes sous-représentés

Selon le recensement en 2021, seulement 0,25 % des immigrants au Québec ont choisi l'Abitibi-Témiscamingue alors que la population de l'Abitibi-Témiscamingue représente 1,7 % de la population du Québec. Ces personnes immigrantes en Abitibi-Témiscamingue ont un taux d'activité plus élevé que la moyenne québécoise et plus élevé que la moyenne de toute la population de l'Abitibi-Témiscamingue.

Les personnes d'identités autochtones sont moins actives (55,9 %) que la moyenne au Québec (60,0 %). De plus, leur taux de chômage est un peu plus élevé.

18 280 personnes sont identifiées comme personne handicapée dans la région et leur taux d'activité est plus bas que la moyenne au Québec (49,7 % contre 60,1 %).

TABLEAU 7 : LE TAUX D'ACTIVITÉ ET LE TAUX DE CHÔMAGE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

Personnes immigrantes	Abitibi	Abitibi-Ouest	Vallée-de-l'Or	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Région	Ensemble du Québec
Population totale de 15 ans et plus	385	180	1 120	1 180	485	3 350	1 362 290
Taux d'activité	76,6 %	69,4 %	76,4 %	78,4 %	71,1 %	76,4 %	69,7 %
Taux de chômage	8,5 %	0,0 %	1,8 %	5,4 %	2,9 %	4,7 %	10,1 %

Source : Recensement 2021, Statistique Canada

Personnes d'identité autochtone	Abitibi	Abitibi-Ouest	Vallée-de-l'Or	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Région	Ensemble du Québec
Population totale de 15 ans et plus	890	430	2 295	1 010	1 795	6 720	161 910
Taux d'activité	57,3 %	55,8 %	51,9 %	63,9 %	57,1 %	55,9 %	60,0 %
Taux de chômage	11,8 %	12,5 %	10,7 %	7,8 %	13,7 %	10,9 %	10,0 %

Source : Recensement 2021, Statistique Canada

Littéracie

Le niveau 3 est considéré comme le seuil à atteindre afin de lire des textes denses ou longs nécessitant une capacité à interpréter et à donner du sens aux informations. Les capacités sont classées selon six niveaux de littératie, de 0 à 5.

TABLEAU 8 : LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS N'ATTEIGNANT PAS LE NIVEAU 3 EN LITTÉRACIE

	2021	2016
Abitibi-Ouest	61,4 %	62,1 %
Abitibi	59,0 %	59,6 %
Vallée-de-l'Or	58,8 %	59,5 %
Témiscamingue	58,8 %	59,1 %
Rouyn-Noranda	55,0 %	56,3 %
Abitibi-Témiscamingue	58,0 %	58,9 %
Ensemble du Québec	51,6 %	53,3 %

Source : Fondation pour l'alphabétisation. Estimation d'un indice de littératie, janvier 2023

Défis additionnels

La participation au marché du travail de la main-d'œuvre est influencée par des facteurs sociaux, économiques et par le milieu de vie. La région fait face à de multiples défis à cet égard : la diversité et l'offre d'habitation, l'accès au logement, la disponibilité des places en services de garde, l'accès aux soins de santé, la présence de services de proximité, l'existence d'infrastructures technologiques, le navettage interrégional, etc.

Enjeux régionaux

- Concertation en attraction de la main-d'œuvre.
- Intégration en emploi de la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail.
- Identification des besoins de développement de compétences et formation continue en contexte de travail.
- Productivité et transition des entreprises vers l'ère numérique.
- Indice de littératie et numératie.

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

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue sont les suivantes :

- Mobiliser les partenaires du marché du travail autour du développement d'une culture régionale de formation continue afin de favoriser le rehaussement du niveau de littératie et de numératie.
- Soutenir la transformation numérique des entreprises en visant l'optimisation des processus de travail comme solution au manque de main-d'œuvre.
- Soutenir les employeurs dans le développement de saines pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser l'inclusion d'une main-d'œuvre diversifiée et le maintien en emploi de la main-d'œuvre au sein des entreprises.
- Soutenir les clientèles les plus éloignées du marché du travail, dont les membres des Premières Nations, les travailleuses et les travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les personnes sous-scolarisées et les femmes, en favorisant leur intégration et leur maintien durable en emploi.
- Prioriser les secteurs d'activité identifiés dans le cadre de l'opération main-d'œuvre ainsi que ceux identifiés par les partenaires du marché du travail régionaux, à savoir :
 - Opération main-d'œuvre :
 - Santé
 - Services de garde
 - Génie
 - Technologie de l'information
 - Construction
 - Filière batteries
 - Filières industrielles et scientifiques
 - Transition énergétique, électrification et technologies propres
 - Sciences de la vie
 - Secteurs priorités par la région :
 - Agriculture et agroalimentaire
 - Forêt
 - Tourisme
 - Transport
 - Manufacture

Accroître la participation de tous au développement social et économique

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

Interventions en matière de solidarité sociale

Afin d'améliorer la situation économique des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale, voici les axes d'intervention prévus pour la région.

Objectif

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

Axe d'intervention :

- Offrir un accompagnement auprès de la clientèle permettant de répondre à ses besoins tant pour le volet socioéconomique que pour le volet inclusion sociale :
 - Intervenir prioritairement auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour évaluer leurs besoins, leur proposer des solutions et les diriger vers des services communautaires, publics ou d'emploi appropriés.
 - Développer de nouvelles collaborations avec des organismes communautaires et des ministères ayant pour mission de soutenir la clientèle en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.
 - Faire connaître les projets mis en œuvre dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité.

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

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025 contribue à l'atteinte de trois objectifs du Plan stratégique 2023-2027 :

- Intégrer en emploi les personnes ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi.
- Accroître la proportion des prestataires des programmes d'assistance sociale qui se maintiennent en emploi après avoir participé aux interventions des services publics d'emploi.
- Aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités actuelles du marché du travail.

Ces trois objectifs concernent la main-d'œuvre et l'emploi. On présente ci-après les orientations relatives à ces objectifs telles qu'elles sont inscrites dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2024-2025. On présente également les axes d'intervention ciblés par la Direction générale, en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Orientation 1

Approfondir l'analyse des besoins du marché du travail en ce qui concerne les clientèles et les secteurs d'activité économiques pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axes d'intervention :

- Approfondir notre connaissance des caractéristiques des clientèles sous-représentées sur le marché du travail :
 - Réaliser des portraits concernant les clientèles priorisées par la région.
- Outiller les équipes de travail et les partenaires afin qu'ils soient en mesure d'utiliser et de diffuser l'IMT régional à leur clientèle :
 - Diffuser auprès des équipes et des partenaires concernés différents portraits et analyses réalisés.
- Mieux comprendre les écarts dans les données des clientèles sous représentées de l'Abitibi-Témiscamingue en comparaison avec les moyennes provinciales et par rapport aux années précédentes.
- Soutenir par nos analyses le déploiement de la stratégie d'intervention sectorielle.

Orientation 2

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

Axes d'intervention :

- Mettre en place des actions pour encourager la clientèle à persévérer dans leur participation aux mesures :
 - Poursuivre le projet d'optimisation du maintien en emploi.
- Soutenir la mise en place de solutions facilitant l'accès à la formation continue :
 - Élaborer et réaliser des projets permettant la formation et le développement des compétences des personnes éloignées du marché du travail.
- Soutenir les clientèles priorisées par la région et les clientèles sous-représentées pour intégrer le marché du travail :
 - Réaliser diverses activités de promotion pour informer la clientèle des services dont elle a besoin.

Orientation 3

Agir prioritairement et de façon soutenue auprès des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, pour lesquelles un accompagnement est essentiel à l'intégration durable sur le marché du travail.

Axes d'intervention :

- Favoriser l'acquisition des compétences du futur en mettant l'accent sur le développement des compétences en littératie et en numératie :
 - Réaliser un chantier de travail permettant d'enrichir l'offre de service destinée à l'amélioration des compétences en littératie et numératie, mais aussi en littératie numérique des personnes éloignées du marché du travail.
- Personnaliser les services aux besoins de la clientèle en tenant compte de sa situation et de son rythme de cheminement :
 - Créer de nouveaux partenariats par la concrétisation d'ententes avec certains partenaires et organismes issus du développement social afin d'assurer un continuum de services.
 - Poursuivre les collaborations avec les communautés autochtones afin d'encourager les actions visant leur intégration professionnelle.

- Poursuivre les collaborations visant à accompagner les clientèles éloignées dans leur intégration au marché du travail.
- Maximiser les potentiels de la clientèle sous-représentée sur le marché du travail.

Orientation 4

Soutenir les employeurs, en particulier ceux issus des secteurs priorités par le gouvernement, qui font face à des défis liés à la main-d'œuvre et à l'adaptation aux transformations du marché du travail.

Axes d'intervention :

- Accompagner les employeurs dans leurs initiatives de valorisation de la main-d'œuvre pour favoriser la productivité :
 - Poursuivre les projets visant à soutenir les entreprises dans l'optimisation de leurs processus de travail.
- Soutenir les employeurs dans l'adaptation de leur gestion des ressources humaines en visant à intégrer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée :
 - Poursuivre le projet d'optimisation du maintien en emploi.
 - Mettre en place une stratégie d'intervention sectorielle des services aux entreprises.
- Développer les compétences des employeurs, des travailleurs et des travailleuses en emploi :
 - Réaliser des projets favorisant le développement d'une offre de formation novatrice et adaptée aux besoins des entreprises.
 - Poursuivre les projets visant à soutenir l'identification des besoins de développement des compétences des entreprises.
- Soutenir la transformation technologique des entreprises :
 - Travailler en collaboration avec les partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue pour mieux outiller les intervenants et les conseillers aux entreprises dans l'accompagnement qu'ils offrent aux employeurs dans leurs projets de transformation numérique.
 - Offrir du soutien aux entreprises pour les aider à choisir la bonne solution numérique en fonction de leurs besoins.

Orientation 5

S'appuyer sur la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail et des parties prenantes de la prestation de services pour atteindre les objectifs des services publics d'emploi.

Axes d'intervention :

- Assurer une complémentarité de services à la clientèle en faisant appel à l'expertise de tous les partenaires :
 - o Accentuer notre implication dans la mise en œuvre des priorités en Occupation et vitalité du territoire.
 - o À la suite de la tenue de l'événement de concertation régionale, soutenir et concrétiser les actions qui ont été retenues.
- S'associer aux partenaires pour favoriser la transformation numérique des entreprises :
 - o Travailler avec les partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue afin d'outiller les intervenants qui accompagnent les entreprises prenant un virage numérique.
- Travailler les enjeux et les défis de manière sectorielle :
 - o Mettre en place la stratégie d'intervention sectorielle du service aux entreprises.

Partager un environnement de travail sain, stimulant et favorisant le développement du personnel

Cette orientation est tirée du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère. Ce dernier vise à offrir à ses employés une expérience de travail mobilisatrice. Voici les axes d'intervention retenus.

Objectif 1

Agir ensemble pour une expérience employé mobilisatrice.

Axe d'intervention :

- Favoriser une expérience employé positive lors de l'accueil et de l'intégration :
 - o Enrichir nos activités de démarchage auprès de candidats qui se démarquent.
 - o Bonifier le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.
 - o Initier les nouveaux employés aux comités santé et qualité de vie au travail dans toutes les unités administratives.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

Axe d'intervention :

- Mettre à la disposition du personnel des moyens pour assurer le développement des compétences :
 - Concevoir des outils pour soutenir le personnel dans l'identification des formations qui sont mises à leur disposition.
 - Mettre en place des parcours d'apprentissage pour soutenir le développement des connaissances du nouveau personnel.

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

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présente quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. À ce titre, voici les interventions régionales retenues pour 2024-2025.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention :

- Mettre en œuvre des actions qui permettent à la clientèle d'utiliser avec une plus grande autonomie les services en ligne offerts par le Ministère afin d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des démarches pour obtenir les services :
 - Promouvoir et accompagner les services en ligne des services publics d'emploi et de l'aide financière (Québec Emploi, *Mon dossier : Aide à l'emploi - Assistance sociale*, etc.).
 - Adapter nos communications en tenant compte de la réalité de la clientèle.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention :

- Mettre en œuvre des solutions pour faire connaître davantage les services gouvernementaux qui sont offerts à la clientèle :
 - o Optimiser les outils promotionnels présentés dans les salles multiservices afin de rendre l'information sur les services disponibles pour la clientèle qui se présente dans les bureaux de Services Québec.
 - o Organiser la diffusion régionale des campagnes de promotion développées par le Ministère pour s'assurer d'avoir la plus grande portée possible auprès de la clientèle de l'Abitibi-Témiscamingue.
 - o Aller à la rencontre de certains groupes prioritaires afin de leur faire connaître les services disponibles et pour leur offrir l'accompagnement dont ils ont besoin.

Conclusion

La rédaction du plan d'action régional 2024-2025 a permis d'identifier les actions prioritaires pour soutenir adéquatement la mission et les grands objectifs du Ministère. Au cours de la prochaine année, la priorité sera accordée à soutenir les clientèles éloignées du marché du travail ou prête à l'intégrer ainsi qu'à bien outiller les entreprises pour qu'elles développent de saines pratiques en gestion des ressources humaines.

Plusieurs actions ont été déterminées pour répondre aux enjeux présentés tout au long de ce plan. Certaines d'entre elles viseront à soutenir directement la main-d'œuvre alors que d'autres viendront renforcer nos relations avec nos partenaires qui sont aussi en soutien à la clientèle. Nous verrons d'ailleurs à faire davantage connaître les ressources et les services disponibles pour avoir une réponse adaptée aux besoins de chacun.

Nous aurons également diverses actions qui encourageront le travail en concertation. Le développement d'une nouvelle stratégie d'intervention sectorielle visera à augmenter l'impact de nos interventions, tout comme notre collaboration à diverses ententes sectorielles de développement avec d'autres ministères. La tenue d'un événement de concertation sur le marché du travail, en collaboration avec le conseil régional des partenaires du marché du travail, aura également pour but de mettre en relation les acteurs du marché du travail afin de travailler vers l'atteinte d'objectifs communs.

L'année 2024-2025 s'annonce remplie de défis. Tout le personnel de Services Québec Abitibi-Témiscamingue aura comme but commun de soutenir la main-d'œuvre ayant besoin d'être accompagnée ainsi que d'intervenir auprès des entreprises afin qu'elles s'adaptent à la transformation du marché du travail qui prévaut actuellement. C'est ainsi que la contribution de chacun permettra de répondre aux grands objectifs et à la mission de notre organisation.

Annexe I - Budget

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

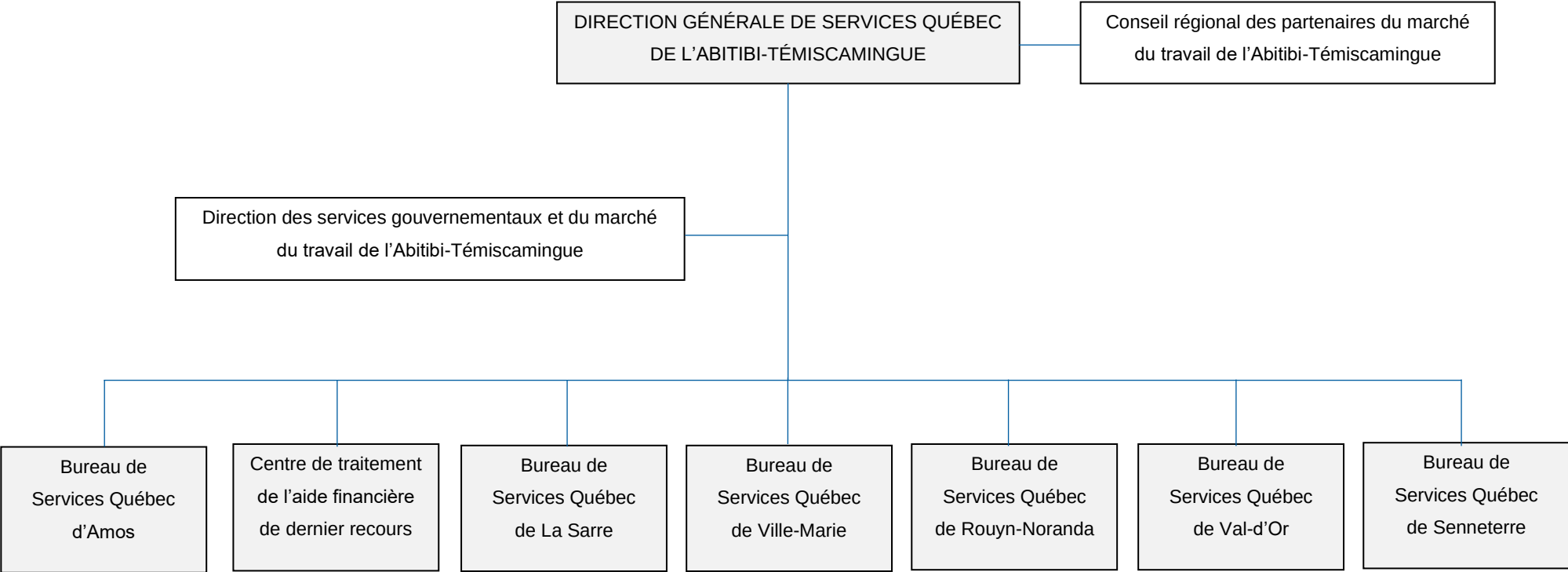
	2024	2023
Amos	1 028 741 \$	1 312 480 \$
Rouyn-Noranda	1 238 833 \$	2 338 912 \$
Ville-Marie	866 471 \$	1 117 028 \$
La Sarre	885 121 \$	1 584 570 \$
Val-d'Or	1 343 036 \$	2 079 361 \$
Senneterre	191 750 \$	347 838 \$
Services régionalisés	8 784 100 \$	8 572 660 \$
Abitibi-Témiscamingue	14 338 053 \$	17 352 849 \$

Annexe II - Indicateurs de résultats et cibles

CIBLE	AMOS	ROUYN-NORANDA	VILLE-MARIE	LA SARRE	VAL D'OR	SENNETERRE	RÉGION	PROVINCE
1. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)								
59,0%	59,0%	59,0%	59,0%	59,0%	59,0%	59,0%	59,0%	59,0%
2. Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation								
778	128	214	98	118	186	34	778	52 000
3. Proportion des participants de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation								
56,7%	56,7%	56,7%	56,7%	56,7%	56,7%	56,7%	56,7%	56,7%
4. Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation								
299	49	82	38	46	71	13	299	16 500
5. Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation								
47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%	47,8%
6. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO- PAMT seulement)								
140	23	38	18	21	33	6	140	4 800
7. Proportion d'entreprises aidées par les services publics d'emploi dans les secteurs priorités (cible nationale)								
40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%

Annexe III - Organigramme

Direction générale de Services Québec de l'Abitibi-Témiscamingue



Annexe IV - Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Membres votants

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Sonia Charette Représentante syndicale Métallos	Maude Gagnon Directrice ressources humaines et santé sécurité Eska	Sylvain Blais Directeur général Cégep de l'Abitibi- Témiscamingue
Gilles Chapadeau Conseiller régional FTQ	Francis Larochelle Surintendant ressources humaines Mine Agnico Eagle	Marco Fournier Directeur formation générale des adultes Le Retour CSS Lac Abitibi
Félis-Antoine Lafleur Président CSN	David Lecours Avocat Cain Lamarre Avocats	Mélanie Perron Directrice Centre Frère Moffet CSS Lac Témiscamingue
Linda Lavoie Coordonnatrice UPA	Caroline Renaud Directrice ressources humaines Temisko	Vincent Rousson Recteur Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
Jean Morin Directeur district de Rouyn- Noranda SEJAT	Étienne Ricard Président directeur général Global LVL inc.	Monique Beaupré Directrice générale Vision-Travail

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Poste vacant CSN	Kim Valade Directrice générale Meglab	Sébastien Bélisle Directeur Carrefour jeunesse emploi Abitibi-Ouest

Membre représentant le développement local de la région	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Nadia Bellehumeur Directrice générale Société de développement du Témiscamingue	Manon Dickey Directrice générale Services Québec

Membres non-votants

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Représentant du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Karine Jolin Conseillère au partenariat et à la concertation	Jacqueline-Simone Londo Directrice régionale Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec	Céline Lachapelle Cheffe de section

Représentant du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Représentant du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Vanessa Connely-Lamothe Directrice régionale	Florent Lado Nogning Directeur territorial, Abitibi-Témiscamingue, Laurentides et Outaouais

Membres invités

Centre de service urbain de Val-d'Or	Centre intégré de santé et de services sociaux	
Jamie Houle Coordonnatrice	Caroline Roy Présidente directrice générale	

