



DIRECTION RÉGIONALE DE SERVICES QUÉBEC DU NORD-DU-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2021-2022

AVIS AU LECTEUR

Direction

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

Dominic ALLARD, directeur des services gouvernementaux et du marché du travail de Services Québec du Nord-du-Québec

Rédaction, collaboration et coordination

Équipe de la Direction régionale

Équipe des services gouvernementaux, du marché du travail et des services spécialisés

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

Sans frais : 866 840-9344

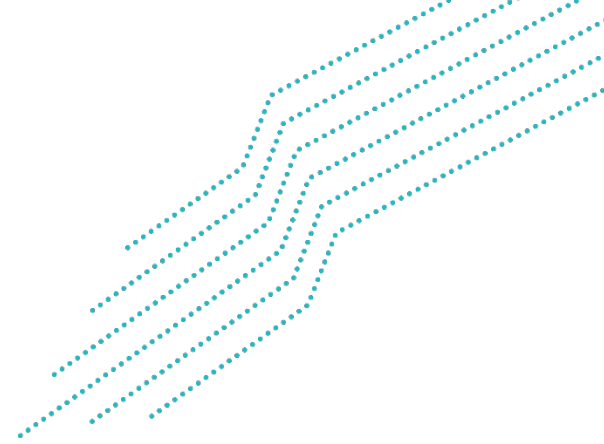
Télécopieur : 418 748-8683

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

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.

Adopté le 4 mai 2021 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Table des matières



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	1
2. Présentation de la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	3
3. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	6
4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations	12
4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité	13
4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle	15
4.3 Autre enjeu régional	18
5. Annexes :	
A) Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail	21
B) Indicateurs de résultats et cibles	22
C) Organigramme de la direction régionale de Services Québec	23
D) Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie	24
E) Carte de la région du Nord-du-Québec	26
F) Lexique	27

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

C'est dans un contexte de bouleversements du marché du travail que nous vous présentons notre plan d'action régional 2021-2022.

En effet, la situation pandémique dans laquelle nous sommes a eu des impacts sur notre organisation et sur le marché du travail. Nos interventions s'inscrivent désormais dans un environnement à jamais changé qui nous a forcés à prendre un virage numérique; à repenser nos efforts de développement de l'employabilité et à assurer une intégration et un maintien en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail. De plus, nos interventions auprès des entreprises, qui vivent également des transformations au sein de leur organisation, seront orientées vers des besoins de main-d'œuvre encore plus importants qu'avant la pandémie et un accompagnement soutenu en gestion des ressources humaines. Cette année, l'innovation concernant l'offre de nouvelles mesures et de nouveaux services visant à soutenir les clientèles individus et entreprises sera au cœur de nos interventions.

Les initiatives se retrouvant dans notre plan d'action régional 2021-2022 répondent à deux enjeux de la planification stratégique ministérielle 2019-2023, soit *d'offrir un accès simplifié aux services gouvernementaux aux citoyens, individus et entreprises, et en améliorer la qualité*; ainsi que *d'offrir des interventions adaptées qui répondent aux besoins de la clientèle*. C'est par l'entremise de la Direction régionale et de ses bureaux de Services Québec que nous contribuerons, par diverses actions, à offrir les renseignements généraux du gouvernement du Québec, à donner des services publics d'emploi et à offrir de l'assistance sociale aux citoyens et aux entreprises.

Un troisième enjeu de nature régional, et en complémentarité avec la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (OVT), s'ajoute au plan d'action, soit celui de *contrer la rareté de main-d'œuvre en région*. En effet, avant la pandémie, la région connaissait d'ores et déjà de grandes difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Conjugué à un bilan migratoire négatif depuis plusieurs années ainsi qu'à une baisse démographique importante au niveau des communautés jamésiennes, la situation actuelle n'a fait qu'empirer. Nous sommes convaincus que la mobilisation et l'engagement de nos partenaires contribueront favorablement à l'attraction, à la rétention de la main-d'œuvre et à l'arrivée de nouvelles personnes en région. De plus, l'intégration d'une main-d'œuvre autochtone au marché du travail régional sera au cœur de nos interventions pour appuyer nos entreprises à la recherche de main-d'œuvre.

En terminant, nous tenons à remercier chaleureusement le personnel des bureaux de Services Québec et de la Direction régionale pour leur collaboration, leur adaptabilité ainsi que leur dévouement à la mission du ministère et à la réalisation des initiatives de ce plan d'action. Leur apport est capital pour atteindre nos objectifs et assurer la poursuite de nos activités. Nous désirons aussi souligner l'apport des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) qui travaillent de concert avec le personnel de Service Québec dans l'identification de projets novateurs visant à répondre à notre mission. Enfin, aux établissements d'enseignement et aux ressources externes de la région, merci de contribuer également au développement de l'emploi dans le Nord-du-Québec.

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

Mission

La direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec est une unité relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Elle participe à la réalisation de la mission du ministère, soit 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 la concertation communautaire et bénévole;
- et en simplifiant l'accès aux services gouvernementaux.

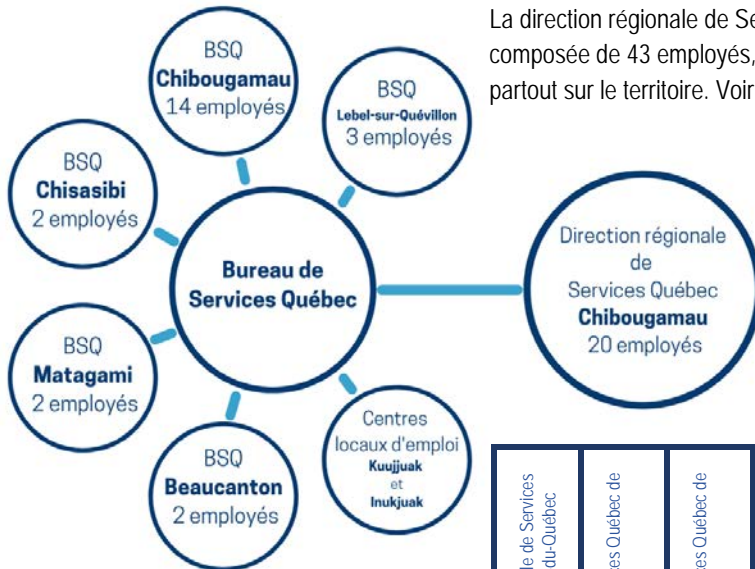
Clientèle, vision et offre de services

La direction régionale de Services Québec a pour mandat de s'assurer que soient offerts, à travers son réseau de bureaux locaux de Services Québec de la région, 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 sur le territoire du Nord-du-Québec.

Notre organisation épouse la vision du Ministère qui est d'offrir aux citoyens en emploi et aux acteurs du monde du travail, des services de qualité tout en se préoccupant de l'impartialité de ses interventions. Sa déclaration de service aux citoyens témoigne notamment des efforts déployés par le Ministère pour améliorer, de façon continue, la qualité des services qui vous sont offerts partout au Québec. Les services offerts par notre équipe sont les suivants :

- 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;
- Donner les services de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) dans certains bureaux;
- Offrir des services gouvernementaux de proximité, soit un service d'accompagnement dans leurs 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 en lien avec le commissaire à l'assermentation, le Directeur de l'état civil, le Registraire des entreprises du Québec et le Service québécois de changement d'adresse.

Structure organisationnelle



La direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec est composée de 43 employés, répartis dans différents établissements, partout sur le territoire. Voir l'annexe C pour l'organigramme.

Services

	Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec	Bureau de Services Québec de Chibougamau	Bureau de Services Québec de Matagami	Bureau de Services Québec de Beaucanton	Bureau de Services Québec de Lebel-sur-Quévillon	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 ¹		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Renseignements généraux		✓	✓	✓	✓	✓		
Poste informatique en libre-service		✓	✓	✓	✓	✓		
DEClick! Comptoir		✓						
Assermentation	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Mandataire SAAQ					✓	✓		

Partenaires gouvernementaux

Ministère de l'Économie et de l'Innovation	✓
Investissement Québec	✓
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	✓

¹ Les services sont offerts dans l'ensemble des établissements, mais le traitement des demandes d'aide financière de dernier recours est effectué à Chibougamau

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

La direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec dispose, pour offrir les services publics d'emploi, d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement du Québec. 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.

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail sert à financer les mesures actives des services publics d'emploi. Il s'élève à 6 149 573 \$ pour l'année 2021-2022. Vous trouverez la répartition de ce budget à l'annexe A, intitulée « Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail ».

Spécificités territoriales

La région du Nord-du-Québec se caractérise par un grand territoire (soit 54 % de la superficie du Québec) et une faible densité de population (0,1 hab./km²) avec une population de 46 178 habitants représentant 0,54 % de la population du Québec. La coexistence des trois communautés (Jamésiens, Cris et Inuits) confère à la région une réalité socioculturelle bien spécifique, autour de laquelle s'articulent toutes les mesures politiques et économiques du Nord-du-Québec. De plus, la région se distingue aussi, par ailleurs, par une structure de gouvernance particulière, adaptée aux réalités socioculturelles présentes sur son territoire. Tout d'abord, au nord du 55^e parallèle, l'Administration régionale Kativik (ARK) exerce des compétences de niveau supralocal, à l'exclusion des terres de la communauté crie de Whapmagoostui. Entre le 49^e et le 55^e parallèle se partage ce territoire, deux administrations; soit le Gouvernement de la nation crie (GNC) qui représente la communauté crie, tandis que l'Administration régionale Baie-James (ARBJ), représente les Jamésiens. Des membres du conseil du GNC et des représentants des municipalités et des localités jamésiennes forment, pour leur part, le Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James (GREIBJ). Existant depuis le 1^{er} janvier 2014, le GREIBJ est un organisme municipal qui assure la gestion des localités jamésiennes et des terres publiques faisant partie du domaine de l'État. Nous vous invitons à regarder la carte de la région en annexe D.

Le Ministère, par l'entremise de la direction régionale de Services Québec et des bureaux locaux, offre des services en matière d'aide sociale et des services de renseignements généraux du gouvernement du Québec sur l'ensemble du territoire. Concernant les services en employabilité, la Direction régionale dessert l'ensemble du territoire non conventionné et agit de manière complémentaire sur le territoire d'Eeyou Istchee ainsi qu'au Nunavik. En effet, ces deux administrations conviennent directement avec le gouvernement fédéral d'ententes en employabilité.

Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Jamésie

En raison des spécificités du territoire en matière d'employabilité, la création du CRPMT de la Jamésie a été formé en 2006. Il est responsable d'agir, de concert avec la direction régionale de Services Québec, sur les problématiques du marché du travail des communautés jamésiennes. Il identifie les priorités régionales qui inspireront les actions des équipes de Services Québec et des partenaires membres du conseil et il propose des cibles de résultats à atteindre en région. Enfin, chaque année, le CRPMT de la Jamésie recommande, pour approbation, le plan en matière de main-d'œuvre et d'emploi du plan d'action régional de la Direction régionale à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Vous trouverez, à l'annexe D, la liste des membres du CRPMT de la Jamésie.

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

Évolution de l'environnement

UN MARCHÉ DU TRAVAIL TEINTÉ PAR LA PANDÉMIE

L'année 2020 a été marquée par un choc économique mondial causé par la pandémie de la COVID-19, et bien que nous constatons que des particularités régionales aient créé des disparités quant aux répercussions de cette crise sanitaire, toutes les régions du Québec ont été touchées. Ainsi, selon le portrait du marché du travail et l'évolution de la situation économique globale, la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec, en collaboration avec ses partenaires du marché du travail, suivra l'impact de ses données économiques pour adapter ses interventions dans la prochaine année.

UNE RÉGION UNIQUE EN SON GENRE

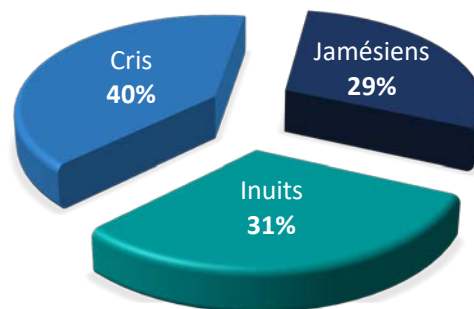
La coexistence des trois communautés (jamésienne, crie et inuite) confère à la région une réalité socioculturelle bien spécifique, autour de laquelle s'articulent des réalités politiques et économiques propres au Nord-du-Québec.

En 2020, la population crie était la plus dense et composait 40 % de la population totale de la région du Nord-du-Québec, suivie de la population inuite avec 31 % et, finalement, des Jamésiens, avec 29 % de la population (graphique 1)².

UNE RÉGION, TROIS RÉALITÉS

Bien que les communautés crie, inuite et jamésienne cohabitent toutes sur le territoire de la région du Nord-du-Québec, leurs réalités démographiques et socioéconomiques sont distinctes à bien des égards.

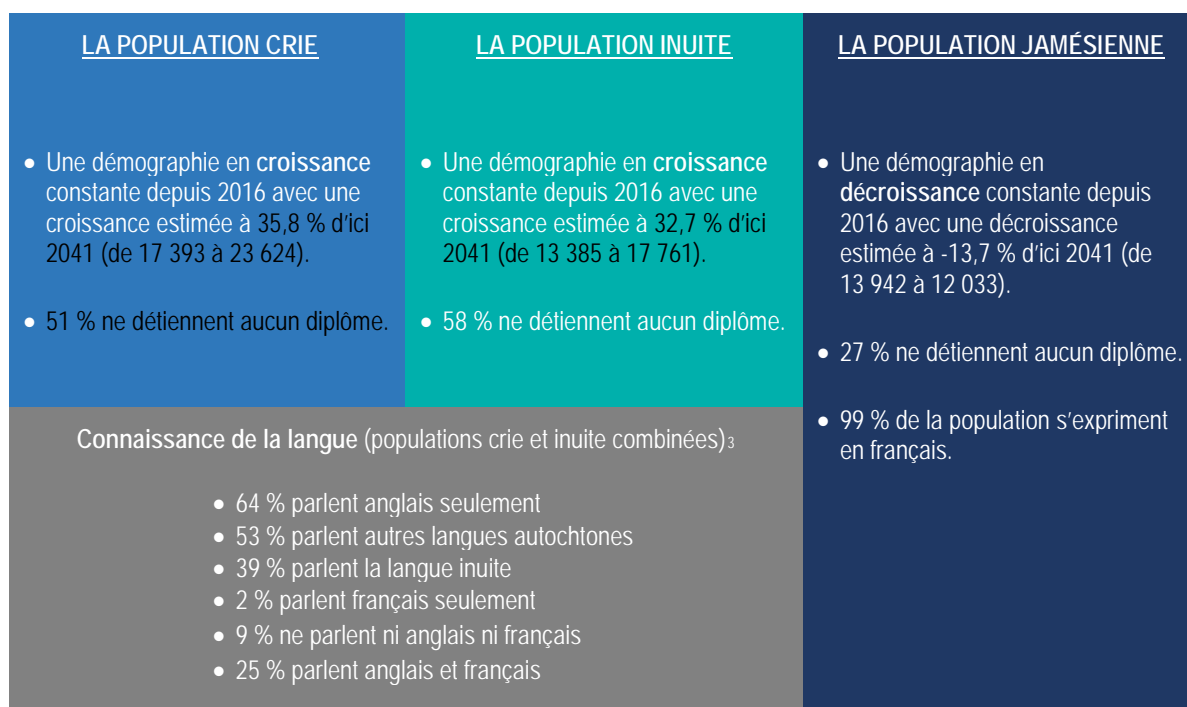
En effet, les données actuelles nous démontrent que les populations crie et inuite vivent une croissance démographique d'année en année alors que la population jamésienne, pour sa part, affiche annuellement un solde migratoire négatif (graphique 2) qui induit une décroissance continue de sa population depuis ces deux dernières décennies.



GRAPHIQUE 1 : Répartition de la population du Nord-du-Québec selon les communautés en 2020

² Sources : Statistique Canada (SC), Estimations démographiques annuelles (régions infraprovinciales, janvier 2021). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

GRAPHIQUE 2 : Différences les plus marquées sur les plans démographique et socioéconomique des populations du Nord-du-Québec



Sources : -Institut de la statistique du Québec, Mise à jour 2021 des perspectives démographiques des MRC du Québec, 2020-2041.

-Statistique Canada (SC), Estimations démographiques annuelles (régions infraprovinciales, janvier 2021). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

-Statistique Canada, Recensement de la population 2016, compilation effectuée par Services Québec.

Tel que présenté dans le **graphique** ci-dessus, on retrouve des différences marquées, notamment au niveau de la scolarisation ainsi que des 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 Kativik vivent 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.

UNE POPULATION PLUS JEUNE, MAIS SURTOUT CHEZ LES AUTOCHTONES

Dans l'ensemble, la population du Nord-du-Québec est la plus jeune des 17 régions du Québec⁴ avec un âge moyen de **32,99 ans (la moitié de la population est âgée de moins de 30,38 ans)**. Selon les prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, celle-ci demeurera la plus jeune à l'horizon 2041, avec un âge moyen de 35,5 ans (**la moitié de la population aura moins de 32,48 ans**). Cette structure démographique laisse présager d'excellentes perspectives quant à la constitution d'un bassin potentiel de main-d'œuvre. De plus, l'Institut de la statistique du Québec projette une croissance démographique de 15,7 % entre 2016 et 2041 pour le Nord-du-Québec.

Cette croissance démographique est essentiellement causée par une forte natalité dans la population autochtone qui compense ainsi un solde migratoire négatif observé depuis des décennies dans la région et particulièrement dans la

³ Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, compilation effectuée par Services Québec. (CO-1904, Tableau 14 A)

⁴ Source : Institut de la statistique du Québec, Mise à jour 2021 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2020-2066.

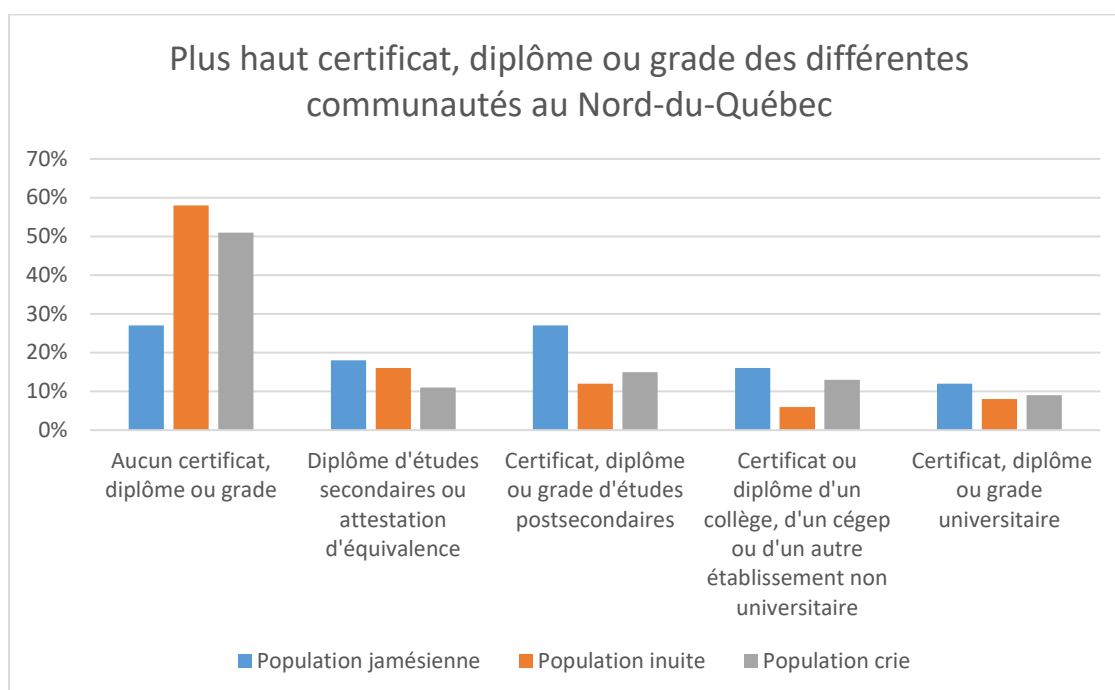
population jamésienne. Malgré la croissance démographique projetée, la rareté de la main-d'œuvre déjà existante dans la région pourrait être exacerbée par la décroissance projetée de la population jamésienne. L'insuffisance de main-d'œuvre demeurera donc, de façon continue, un enjeu majeur pour le marché du travail, et ce, malgré l'avantage démographique que confère la proximité du bassin potentiel que représente la main-d'œuvre autochtone.

LA RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES DÉFIS DE L'ADÉQUATION ENTRE LA FORMATION, LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI

Par rapport au quatrième trimestre de 2019, le regroupement des régions du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord comptait 950 postes vacants de plus au quatrième trimestre de 2020, soit la variation en pourcentage de postes vacants la plus élevée (62,5 %), après la région de l'Estrie⁵. Cette hausse importante du nombre de postes vacants indiquerait l'existence d'une rareté de la main-d'œuvre et par ricochet, les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontées les entreprises de ces régions.

Cette problématique transparait également dans les prévisions d'Emploi-Québec qui stipulent que 66 professions dans ce regroupement de régions seront en déficit ou en déficit léger à moyen terme (2023). Cela signifie que le nombre de travailleurs disponibles sera insuffisant pour répondre aux besoins des employeurs de ces professions. Toujours selon ces prévisions, une proportion significative de ces emplois nécessitera un diplôme d'études postsecondaires.

Au Nord-du-Québec, le faible taux de diplomation des communautés autochtone et inuite explique en bonne partie, les raisons pour lesquelles le niveau de scolarisation de la région est en deçà de la moyenne québécoise. Cela constituerait un frein important à la participation de cette frange de la population au marché du travail, et ce, malgré les possibilités d'emplois dans la région.



⁵ Source : Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL RALENTIE PAR LA CRISE SANITAIRE, MAIS PAS AUTANT QUE POUR LE RESTE DU QUÉBEC

Contrairement à la situation observée dans l'ensemble du Québec, la variation des indicateurs du marché du travail dans la région du Nord-du-Québec traduit moins les effets de la crise sanitaire (COVID-19) sur les économies locales, en 2020. Selon les données de Statistique Canada, les indicateurs du marché du travail du Nord-du-Québec ont généralement varié positivement. C'est donc dire que les effets de la crise sanitaire n'ont pas véritablement affecté le tissu économique de la région. Nous estimons que cette situation vient du fait que l'économie de la région repose essentiellement sur les industries forestière et minière (42,9 % du PIB régional)⁶, deux secteurs ayant rapidement redémarré leurs activités en 2020 et, ayant de ce fait, été moins impactés par la pandémie.

UN TAUX D'EMPLOI RELATIVEMENT STABLE AU NORD-DU-QUÉBEC, MALGRÉ LA PANDÉMIE

Le taux d'emploi a subi une baisse de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 63,1 %⁷ en 2020, cela traduit bien la résilience du tissu économique de la région. Mentionnons également que près de 50 % des postes occupés dans la région sont reliés aux secteurs public et parapublic⁸. Or, ces secteurs d'activité n'ont concrètement effectué aucune mise à pied durant la pandémie, contrairement à la situation observée dans d'autres régions québécoises, plus affectées pendant cette période.

LE NAVETTAGE⁹, UNE RÉALITÉ RÉGIONALE

Dans la région du Nord-du-Québec, 19,9 % des travailleurs ne résident pas au Nord-du-Québec et pratiquent le *navettage*. À titre comparatif, ce taux varie entre 1 et 6 % dans les autres « régions ressources » de la province selon le recensement de la population de 2016. Cette réalité est bien présente depuis plusieurs années dans la région et pourrait être appelée à devenir un enjeu encore plus important avec la popularité accrue du télétravail, survenue pendant la pandémie, et qui semble être là pour rester dans plusieurs milieux de travail. Cela représente donc un enjeu supplémentaire relativement à l'occupation et la vitalité du territoire du Nord-du-Québec.

LA PARTICIPATION DES DIFFÉRENTS GROUPES DE CLIENTÈLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La région a besoin de tous ses jeunes

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans dans la région a augmenté de 10,3 points de pourcentage en 2020, pour s'établir à 69,6 %¹⁰. Ces statistiques sont de bon augure, étant donné que nous aurons plus que jamais besoin de cette population pour pourvoir tous les postes en région. Les actions et les efforts régionaux pour les inciter à rester ou à revenir dans la région après leurs études sont conséquemment mis de l'avant par les acteurs régionaux. D'autre part, cet enjeu est d'autant plus amplifié par une offre de formation postsecondaire très limitée; les jeunes doivent donc généralement quitter la région pour aller étudier, sans pour autant revenir après leurs études.

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

La population immigrante pourrait représenter une planche de salut pour pallier les besoins de main-d'œuvre de la région; selon les statistiques récentes du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, les personnes immigrantes natives d'Afrique ont une plus forte présence, en proportion, dans le Nord-du-Québec (60,7 %) que dans le Québec en général. De la population immigrante admise au Québec de 2008 à 2017

⁶ <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/produit-interieur-brut-regional-par-industrie-au-quebec-edition-2021.pdf>

⁷ Compilation d'Emploi-Québec

⁸ Source : Statistique Canada, Recensement 2016

⁹ Le navettage désigne le déplacement d'une personne occupée entre son lieu de résidence et son lieu de travail

¹⁰ Compilation d'Emploi-Québec

et encore présente en 2019, 219 personnes se sont installées au Nord-du-Québec, dont 155 en Jamésie. Les efforts régionaux pour attirer davantage et retenir cette main-d'œuvre sont constamment mis de l'avant et des initiatives novatrices sont en place dans chaque municipalité du territoire.

Les femmes de 25-64 ans occupent davantage des emplois à temps partiel.

La proportion des emplois à temps plein occupés par les femmes avant la pandémie était moins élevée que celle occupée par les hommes, et cet écart s'est davantage creusé depuis 2020. Le taux d'emploi a beaucoup baissé (4,5 points de pourcentage) par rapport à la baisse constatée chez les hommes (2,1 points de pourcentage), cela met en exergue la précarité d'une proportion importante d'emplois occupés. Face à la rareté de main-d'œuvre et pour permettre à cette portion de la population de participer davantage au marché du travail, d'accroître ses revenus et d'accéder à des emplois mieux rémunérés, les acteurs de la région devront cibler des actions ayant pour objectif de développer son employabilité par de la formation, mais aussi par la mise en œuvre de solutions pour accroître le nombre de places disponibles en service de garde.

Le nombre de prestataires d'aide financière de dernier recours en légère baisse

En décembre 2020, le nombre de prestataires du programme d'aide financière de dernier recours (programme d'aide sociale et de solidarité sociale) s'est établi à 1 003 personnes, soit une baisse de 82 personnes comparativement aux résultats de décembre 2019. Parmi ces prestataires, 645 personnes sont sans contrainte ou avec contraintes temporaires à l'emploi. On recense 257 adultes prestataires en Jamésie, dont 133 présentent des contraintes sévères à l'emploi. À titre comparatif, notre région affiche un taux d'assistance sociale plus faible (3,1 %) en décembre 2020 que celui de l'ensemble du Québec (4,9 %). En affichant ce faible taux, la région se positionne bonne deuxième dans la province en ce qui a trait au faible taux d'assistance sociale, après la région de Chaudière-Appalaches. Or, ces personnes représentent un bassin de main-d'œuvre potentielle, notamment par la requalification et le rehaussement de leurs compétences, au besoin, en vue d'une intégration réussie au marché du travail.

Une hausse fulgurante du nombre de prestataires de l'assurance-emploi

Le nombre total de prestataires de l'assurance-emploi, qui est resté constant pendant les deux premiers mois de l'année 2020, a commencé à croître en mars pour atteindre son maximum en avril 2020. En effet, un nombre impressionnant de 3 377 prestataires a été enregistré en avril 2020, triplant ainsi le nombre de prestataires en seulement deux mois. Ce nombre, encore élevé en mai et juin 2020, a diminué significativement à compter de juillet 2020 pour l'ensemble de la région et tend désormais vers son niveau pré-pandémie.

Des travailleurs expérimentés actifs

Dans la région du Nord-du-Québec, le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus ont augmenté respectivement de 2,8 et 2,7 points de pourcentage, pour s'établir à 40,7 % et 38,3 % en 2020. Même si la hausse de ces indicateurs est essentiellement due à une baisse de la population de cette tranche d'âge, le dynamisme de ce groupe sur le marché du travail qui est réel et encourageant, eu égard à son impact sur le phénomène de rareté 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 offrir un tremplin pour l'emploi.

Des défis stimulants pour 2021-2022

En résumé, le marché du travail est en mutation depuis déjà quelques années, mais cette transformation s'est précipitée dans la foulée de la pandémie. En ce sens, la région du Nord-du-Québec aura à faire face à de nombreux défis pour les prochaines années. Plus que jamais encore, l'une des priorités consistera à s'assurer d'avoir la main-d'œuvre disponible pour nos entreprises, que ce soit par l'augmentation du bassin actuel de main-d'œuvre en région, en incluant, entre autres, la main-d'œuvre autochtone et les bassins de prestataires, ou par l'arrivée de nouveaux

travailleurs, augmentant ainsi le solde migratoire. La mobilisation de tous les acteurs régionaux et leurs efforts soutenus sont de mise afin de faire connaître cette région riche en culture, ouverte, généreuse de possibilités sur les plans tant de l'emploi que du milieu de vie.

4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principales orientations

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

De plus, nous prenons appui sur divers documents, plans d'action et stratégies de clientèle pour élaborer nos orientations :

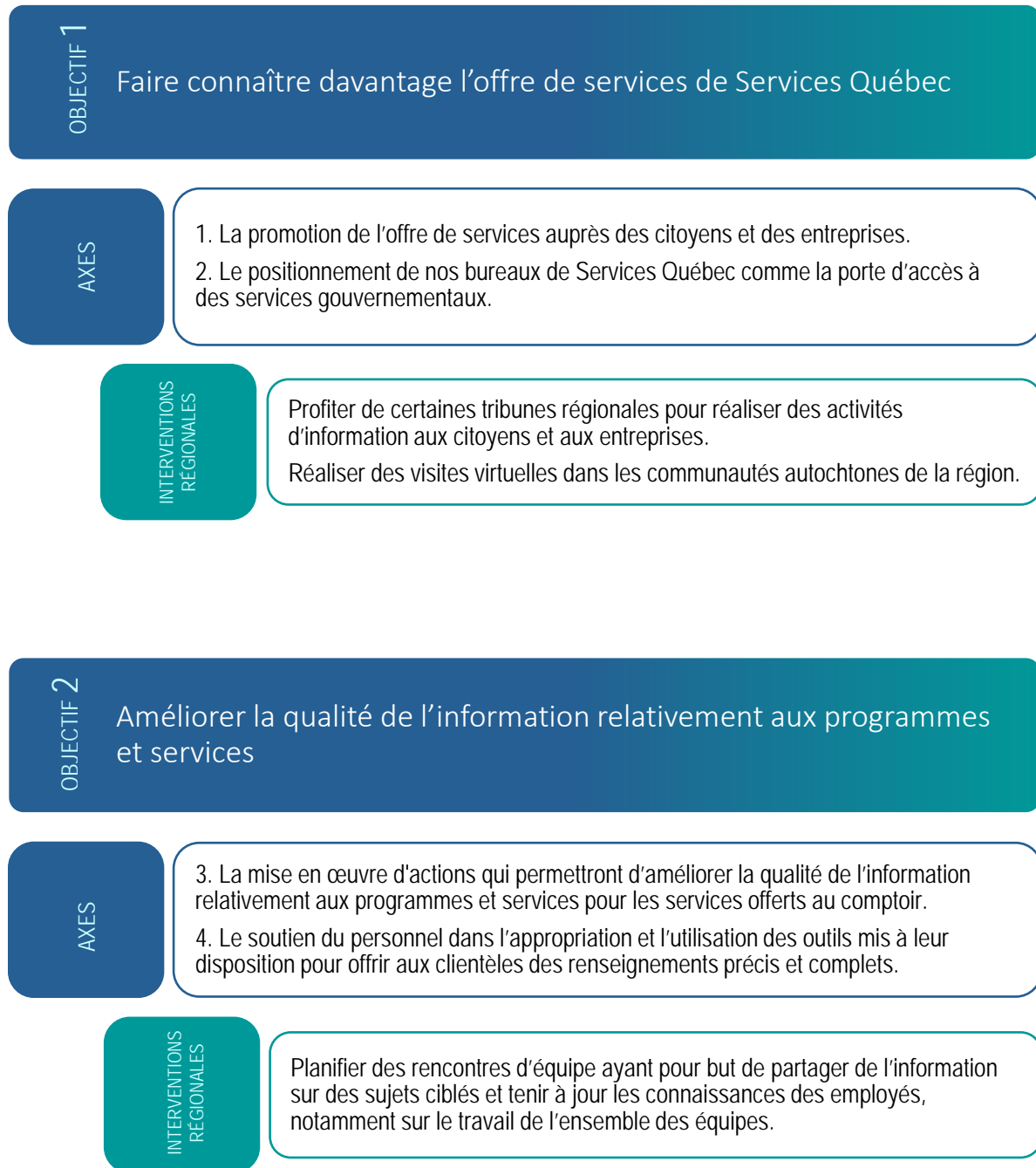
- [le Plan d'action gouvernemental à l'égard des personnes handicapées 2020-2023](#);
- [la Stratégie d'action 2016-2021 de la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion](#);
- [le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023](#);
- [le Plan d'action nordique 2020-2023 préparé par la Société du Plan Nord](#);
- [la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine](#);
- [le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024](#);
- [le Plan d'action pour le secteur de la construction](#);
- [la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits](#);

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 2021-2022.



OBJECTIF 3

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

AXES

5. La collaboration et la mise en œuvre des ententes de partenariat en cours.
6. La réflexion sur des collaborations éventuelles ou partenariats futurs.

INTERVENTIONS RÉGIONALES

Être à l'affût des opportunités partenariales en région.
Développer une offre intégrée aux entreprises de la région.

OBJECTIF 4

Améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services reçus

AXES

7. La mise en œuvre d'actions et d'initiatives visant à améliorer la satisfaction des clientèles (individus et entreprises) à l'égard des services reçus en région par ligne d'affaires.

INTERVENTIONS RÉGIONALES

Réaliser un court sondage à la clientèle pour évaluer les services reçus.

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 l'emploi et la main-d'œuvre, l'autre ayant trait à la solidarité sociale.

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

Le Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il prend 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 2021-2022 des services publics d'emploi :

- Enjeu 1 - La coexistence d'un nombre élevé de personnes sans emploi, incluant celles qui l'étaient avant la pandémie, et de besoins de main-d'œuvre non comblés qui diffèrent selon les secteurs d'activité économique, les professions et les régions;
- Enjeu 2 - La réponse adaptée des services publics d'emploi aux besoins actuels et en évolution des entreprises et des personnes, tenant compte des effets de la pandémie de la COVID-19, afin notamment de soutenir la transition numérique, la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi et l'adaptation de l'organisation du travail;
- Enjeu 3 - La connaissance et le recours appropriés aux services publics d'emploi par les clientèles et les partenaires.

Voici les axes d'interventions et stratégies retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre et d'emploi, présentés selon les orientations du Plan d'action 2021-2022 des services publics d'emploi :

ORIENTATION 1

EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Faire connaître les services publics d'emploi et les besoins actuels et futurs du marché du travail, dont les bonifications aux mesures d'emploi ainsi que les nouvelles mesures, incluant celles offertes en ligne

AXES

1. La production d'analyses, d'études et d'enquêtes régionales en lien avec le marché du travail et faire la promotion des résultats auprès des groupes touchés.
2. La diffusion de l'information afin d'encourager les jeunes et les personnes sans emploi à s'orienter vers les métiers et professions d'avenir ou en déficit en région.
3. La multiplication des activités de diffusion et de promotion de l'information sur le marché du travail auprès du personnel et des partenaires.

INTERVENTIONS RÉGIONALES

Planifier des actions qui répondront spécifiquement à l'enquête régionale portant sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région;
Réaliser des présentations de l'information sur le marché du travail régional aux finissants de la région pour les inciter à demeurer dans la région;
Planifier des rencontres mensuelles qui portent sur le marché du travail régional avec l'ensemble du personnel et produire trimestriellement le bulletin régional « Dans la mire »;
Produire et présenter des capsules d'information sur le marché du travail à nos partenaires cris et inuits (en anglais).

ORIENTATION 2

EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Intervenir de façon proactive auprès des entreprises pour favoriser la diversité de leur main-d'œuvre, le rehaussement de leurs compétences et l'adaptation des pratiques de gestion de leurs ressources humaines afin d'accroître leur productivité et les aider à faire face aux défis et aux incertitudes entraînées par la pandémie de la COVID-19

AXES

4. Le soutien à l'augmentation de la productivité des entreprises, par le biais de nos services et mesures.
5. L'appui et la collaboration au développement de l'offre de formation continue, en fonction de nouvelle réalité numérique, la transformation du marché du travail et des changements technologiques.
6. Le soutien et l'accompagnement des entreprises en gestion des ressources humaines, particulièrement en recrutement.

INTERVENTIONS RÉGIONALES

Offrir aux entreprises un atelier conjuguant formation et coaching pour améliorer leur productivité dans un contexte de rareté de main-d'œuvre;
Solliciter une offre de services de formation continue principalement reliée au numérique à nos partenaires du réseau de l'éducation;
Réaliser, auprès des entreprises de la région, des activités de sensibilisation portant sur l'importance de la fidélisation des employés;
Utiliser notre outil de recensement régional des offres d'emploi, afin de démarcher les entreprises ayant des besoins en recrutement.

ORIENTATION 3

EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Soutenir la requalification et le rehaussement des compétences des personnes sans emploi, dont celles ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie de la COVID-19, tout en mobilisant, intégrant et maintenant en emploi le plus grand nombre de personnes, particulièrement celles qui font partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que la clientèle de l'assistance sociale

AXES

7. La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles jusqu'à une intégration et un maintien en emploi, notamment des prestataires d'une aide financière de dernier recours.

8. L'intervention adaptée aux besoins diversifiés des clientèles, dont celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

INTERVENTIONS RÉGIONALES

Élargir les critères de sélection établis, visant les individus qui déposent une demande à l'aide financière de dernier recours (AFDR) afin que les agents d'aide à l'emploi puissent rencontrer un plus grand nombre de prestataires, lors du dépôt de la demande;

Accompagner la clientèle jusqu'à l'emploi, de manière soutenue et effectuer un suivi systématique des candidats n'ayant pas intégré le marché du travail, particulièrement la clientèle faisant partie des groupes sous-représentés et celle des programmes de l'assistance sociale;

Diffuser l'information concernant la bonification de nos mesures auprès de nos ressources externes, notamment via notre Table des intervenants des ressources externes (TIRE).

ORIENTATION 4

EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI

Renforcer la synergie et l'agilité des interventions réalisées auprès des individus et des entreprises par les services publics d'emploi et leurs partenaires

AXES

9. L'arrimage plus structuré entre les services aux individus et aux entreprises.

10. La collaboration entre les entreprises, les individus et les ressources externes dans une perspective de développement, de placement et de maintien en emploi.

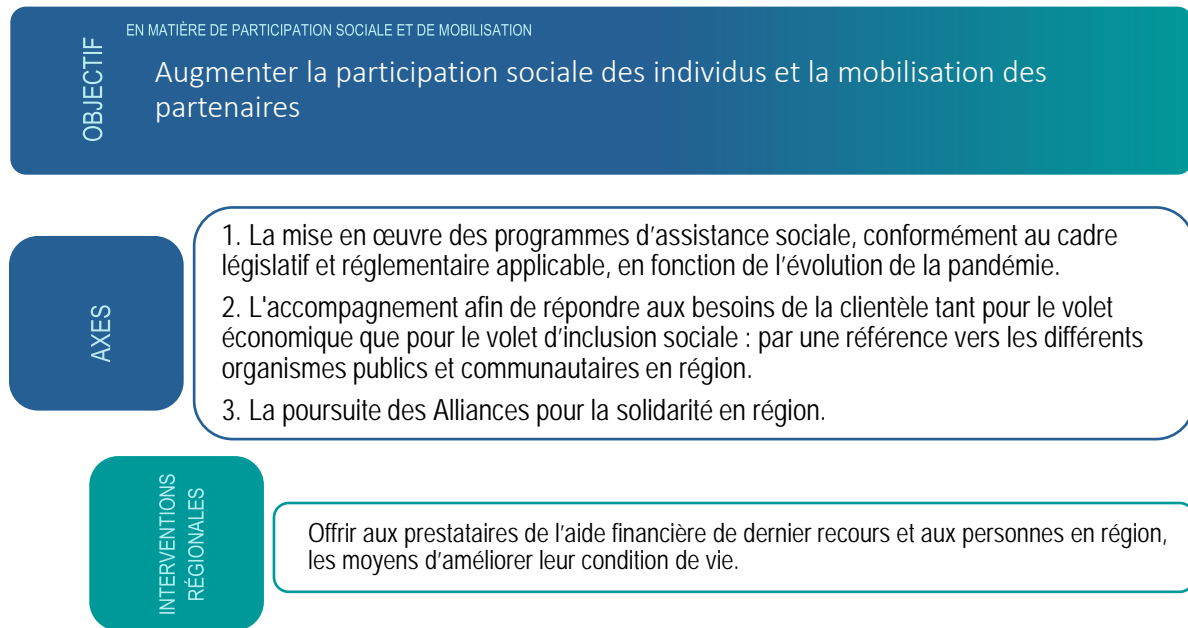
INTERVENTIONS RÉGIONALES

Réviser le projet en lien avec les compétences essentielles et le mettre en œuvre, pour permettre un arrimage réussi entre les compétences demandées par les employeurs et les compétences détenues par des individus non diplômés;

Planifier des rencontres entre les équipes des services aux entreprises et des services aux individus, afin que chaque équipe présente son offre de services à l'autre et que des zones d'arrimages soient identifiées.

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 aussi 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 2021-2022.



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.

Priorités du Conseil des partenaires du marché du travail de la Jamésie

C'est dans un contexte de crise démographique historique, d'un solde migratoire régional négatif, ainsi que d'une dévitalisation graduelle du territoire, que les membres du CRPMT de la Jamésie s'engagent à accompagner la Direction régionale à dynamiser et à enrichir le marché du travail régional. En plus de collaborer à déterminer les enjeux régionaux, les orientations et les priorités régionales, les membres du CRPMT se sont dotés des deux priorités suivantes :

- **Augmenter le bassin de main-d'œuvre pour répondre au besoin du marché du travail assurant ainsi l'occupation dynamique et la vitalité du territoire**

L'augmentation du bilan migratoire dans la région est un enjeu crucial pour le développement économique, et ce, depuis plusieurs années. Le marché du travail au Nord-du-Québec témoigne effectivement d'un déséquilibre marqué entre le nombre de chercheurs d'emploi et le nombre d'emplois offerts, peu importe la qualification requise des catégories d'emplois.

Afin d'identifier les problématiques et enjeux actuels en matière de main-d'œuvre et d'emploi et de déterminer des solutions adaptées, le CRPMT de la Jamésie canaliser ses actions en 2021-2022, à la réalisation de diagnostics, d'enquêtes et d'études.

La direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec contribuera à cette priorité principalement en collaborant à la réalisation d'un diagnostic sur la structure du marché du travail, de l'impact démographique anticipé et des besoins futurs de main-d'œuvre. De plus, à l'aide de ses mesures et services, elle offrira aux employeurs des outils, par exemple, pour améliorer leurs aptitudes et outils en gestion ou pour mettre en place des pratiques novatrices en matière de ressources humaines.

Finalement, une analyse approfondie de l'impact des actions et des initiatives en attraction et en rétention, permettra ultimement au CRPMT de la Jamésie de développer et de proposer un plan stratégique pour attirer et maintenir les gens à vivre, à étudier et à travailler dans le Nord-du-Québec, et ce, dans le contexte d'une baisse démographique importante et d'un bassin de travailleurs disponibles de plus en plus éloigné du marché du travail.

- **Augmenter la main-d'œuvre autochtone en créant des conditions favorables d'emploi pour faciliter leur intégration**

Parce que la région du Nord-du-Québec est le bassin de trois cultures distinctes, l'augmentation des collaborations avec les instances autochtones de la région est essentielle afin de créer des conditions favorables à une meilleure intégration professionnelle de cette main-d'œuvre, notamment dans le marché du travail jamésien.

Toutefois, on observe que les communautés autochtones vivent elles aussi une situation de plein emploi. C'est pourquoi, afin de soutenir et d'augmenter l'embauche de la main-d'œuvre autochtone dans la région, le CRPMT croit qu'une mise à jour de l'*Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie*, notamment dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie, serait reçue positivement. Cette mise à jour devrait donc inclure les besoins en matière d'emploi et de formation des communautés du territoire d'Eeyou Istchee et permettra de mieux connaître les besoins et attentes de la main-d'œuvre autochtone et enfin, de créer des conditions d'emploi favorables à leur intégration professionnelle dans un marché du travail évolutif.

En tenant compte des éléments précédemment nommés par le CRPMT de la Jamésie, la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec a elle aussi déterminé des actions à privilégier pour l'année 2021-2022 qui guideront les interventions de ses équipes.

Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022

Le gouvernement provincial a dévoilé la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022. En vertu de la loi qui vise à assurer la pérennité de la Stratégie, tous les ministères et organismes gouvernementaux sont appelés à contribuer à l'atteinte des objectifs qu'elle présente, particulièrement ceux liés aux priorités régionales.

Au cours de l'année, un exercice de priorisation a été entrepris au niveau de l'occupation et de la vitalité du territoire (OVT). Cet exercice s'est traduit par la mise à jour des actions qui seront portées par la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec. Pour le secteur de la Jamésie, quatre priorités ont été ciblées et deux d'entre elles interpellent des actions dans notre plan d'action régional (les priorités 2 et 3). Vous trouverez à la page suivante nos interventions.

Priorité 1 : Reconnaître le statut particulier de la Jamésie en matière d'OVT et mettre en place des mesures adaptées pour favoriser l'occupation dynamique du territoire

- Aucune action portée par le MTESS

Priorité 2 : Soutenir le développement et la diversification économique

- Créer une cellule de concertation et d'intervention, en partenariat avec les principaux organismes appelés à soutenir les entreprises de la région désireuses d'innover ou de modifier leur modèle d'affaires afin de faire face aux différents enjeux démographiques, socioéconomiques et sanitaires.
- Organiser et animer un « Cercle de gestion » qui permettra aux entrepreneurs et employeurs de la région de partager et d'innover en matière de gestion, notamment en ce qui a trait aux ressources humaines.
- Coordonner le « Rendez-vous des employeurs du Nord-du-Québec », une journée de formations, d'ateliers et de conférences destinés aux employeurs et gestionnaires afin qu'ils développent leurs connaissances en gestion et plus particulièrement, leurs compétences managériales liées aux ressources humaines.

Priorité 3 : Agir pour offrir des conditions de vie favorables et des milieux de vie stimulants et sécuritaires afin d'améliorer le développement global, la santé et le bien-être de la population

- Valoriser la profession des éducateurs et éducatrices à la petite enfance (profession en déficit de main-d'œuvre dans la région) et appuyer les efforts du comité régional sur les services de garde visant à améliorer l'offre de services à la petite enfance, reconnus comme un incontournable pour l'amélioration des milieux de vie en Jamésie.
- Contribuer au projet « Dénoncer un étudiant », qui a pour but de recenser les étudiants quittant la région pour leurs études dans le but de les recontacter et les inciter à revenir en région, soit pour des emplois étudiants/stages ou pour un travail à la fin de leurs études.

Priorité 4 : Favoriser une cohabitation harmonieuse et renforcer la synergie entre les Cris et les acteurs socioéconomiques jamésiens

- Aucune action portée par le MTESS

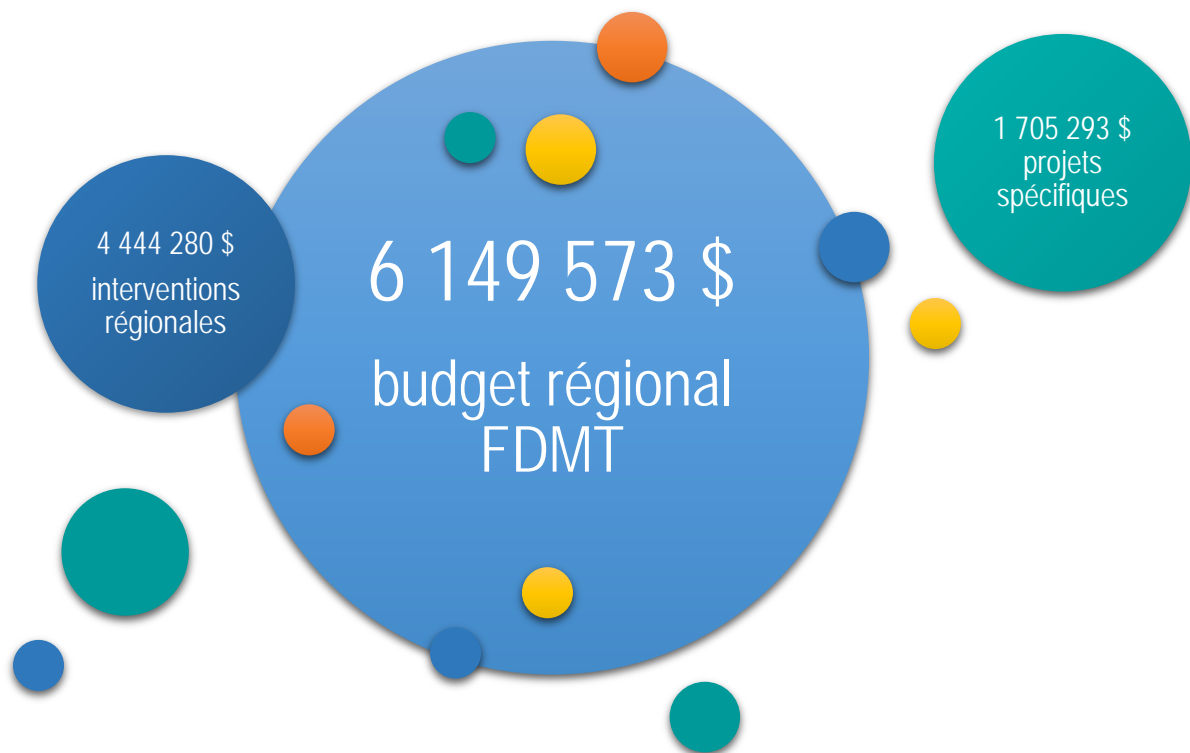
Pour le secteur Eeyou Istchee, six priorités ont été ciblées par le Gouvernement de la nation crie :

1. Concevoir et mettre en œuvre un plan stratégique sur l'habitation, en vue d'établir des solutions tangibles à l'égard de la pénurie de logements et de piètres conditions de vie qui règnent au sein des collectivités
2. Accroître l'activité économique et l'emploi grâce au secteur privé
3. Soutenir les entreprises de propriété crie
4. Assurer le perfectionnement de la main-d'œuvre
5. Favoriser l'établissement de liens et le partenariat au sein d'Eeyou Istchee
6. Lier entre eux le développement économique et la construction de la Nation

Enfin, au Nord, l'Administration régionale Kativik a retenu une priorité dans le cadre de l'OVT : améliorer la qualité de vie des aînés du Kativik.

5. Annexes

A) Budgets pour l'intervention du Fonds du développement du marché du travail

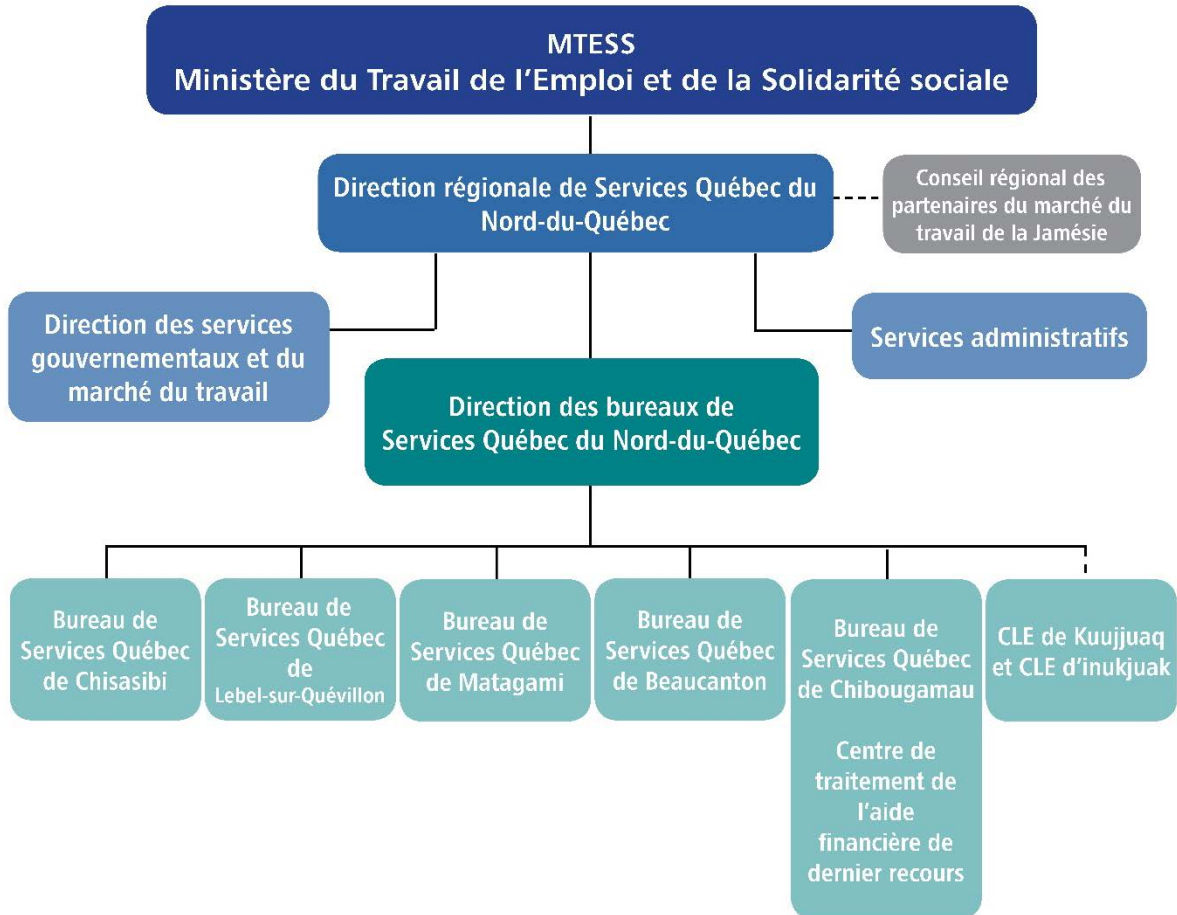


B) Indicateurs de résultats et cibles

INDICATEURS DE RÉSULTATS		CIBLES 2021-2022	CIBLES 2020-2021	RÉSULTATS ¹¹
1	Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	260	271	297
2	Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	59,5 %	59,5 %	54,4 %
3	Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	134	100	87
4	Proportion des participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	56 %	67,1 %	61,5 %
5	Nombre de clients des programmes de l'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	50	49	46
6	Proportion des clients des programmes de l'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	41,3 %	40,8 %	41,8 %
7	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (PAMT seulement)	17	10	8
8	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi	83	92	87

¹¹ Résultats provisoires en date du 28 février 2021

C) Organigramme de la direction régionale de Services Québec



D) Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE

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

VACANT

BRUYÈRE, Sylvie
Adjointe administrative
Syndicat des Métallos

VACANT

GAGNÉ, Paule
Déléguée syndicale – Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (SEUAT) -
Commission scolaire de la Baie-James

VACANT

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

CORMIER, Jennifer
Directrice des ressources humaines
Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James

MILORD, Isabelle
Directrice générale
Tourisme Baie-James

LACHAPELLE, Cynthia
Directrice des ressources humaines
Minière Osisko

TREMBLAY, Marie-Josée
Coordonnatrice accueil et formation
Mine Matagami – Une compagnie GLENCORE

LAVOIE, Cynthia
Vice-présidente
Hydrau-Mécanic

VERREAULT, Frédéric
Directeur exécutif, développement corporatif
Chantiers Chibougamau ltée

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES MILIEUX DE LA FORMATION

GINGRAS, Manon
Directrice – Service entreprises et collectivités
Cégep de St-Félicien, CECC

CARON, Sonia
Directrice du Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ)

HARVEY, Dave
Directeur
Centre d'études collégiales à Chibougamau (CECC)

SAVARD, Maryse
Directrice
Service des ressources humaines
Centre de services scolaire de la Baie-James

MEMBRES VOTANTS REPRÉSENTANT LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

FORTIN, Lise
Directrice générale
Service externe de main-d'œuvre (SEMO)
Saguenay-Lac-Saint-Jean

GILL, Cynthia
Directrice générale
Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie

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

ALLARD, Dominic

Directeur régional adjoint

Direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec

DUFOUR, Samuel

Conseiller en immigration régionale

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

HÉBERT, Julie-Simone

Directrice

Direction des programmes et des relations territoriales,
Société du Plan Nord

TREMBLAY, Daniel

Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean,
Ministère de l'Économie et de l'Innovation

LÉONARD, Yucca (Lyse Roberge)

Directeur régional

Direction régionale du Nord et de l'Ouest du Québec
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de
l'Intégration

LACHAPELLE, Céline

Chef de section par intérim – Évaluation de la compétence
Direction de la formation professionnelle
Commission de la construction du Québec

BOIVIN, Philippe

Directeur régional

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

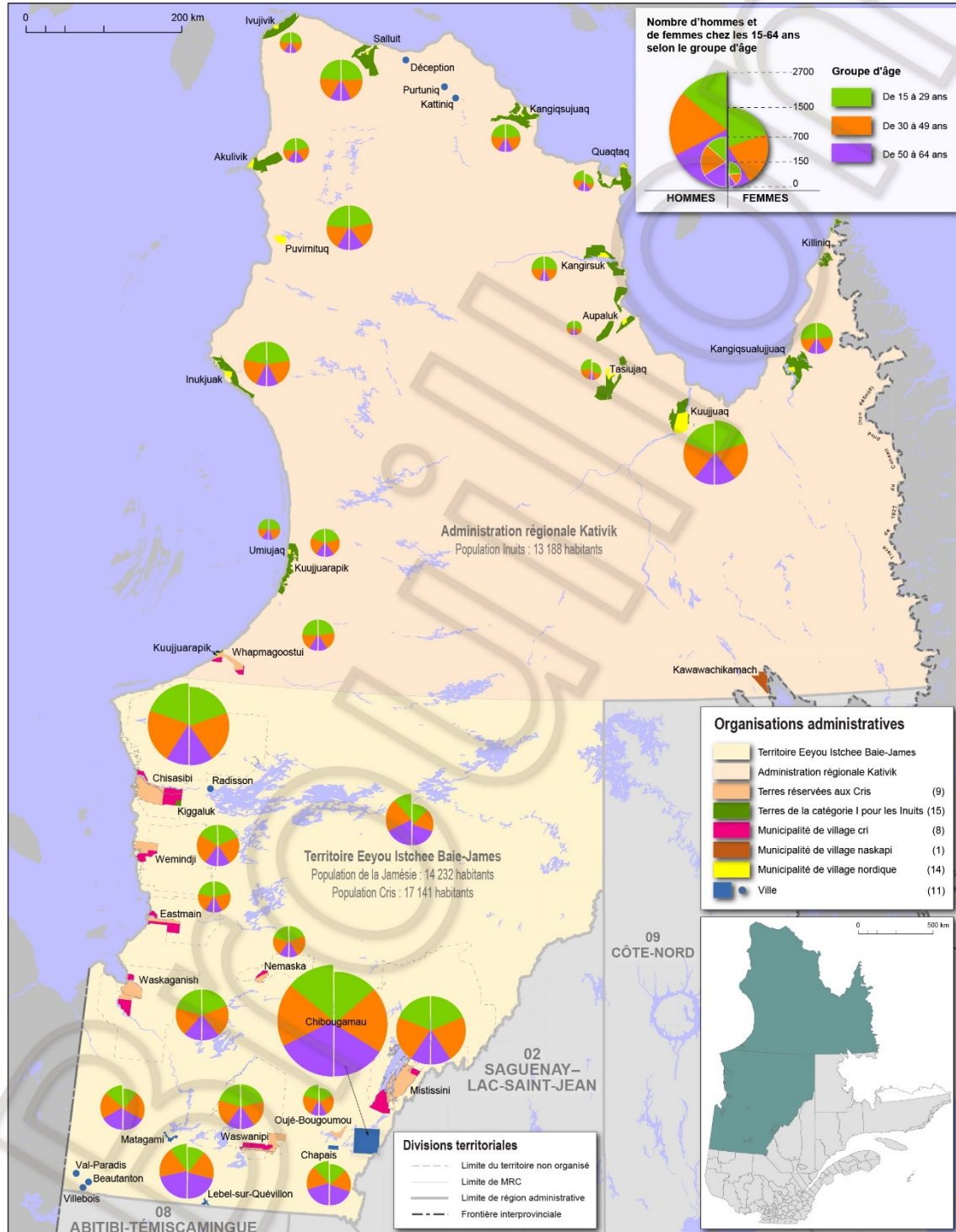
COULOMBE, Jean-François

Conseiller-cadre

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

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 5, 25.

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 5, 20.

L'Administration régionale Kativik (ARK) est un gouvernement local et une municipalité régionale de comté géographique qui couvre entièrement le Nunavik, au Québec. Il 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); ainsi que deux territoires non organisés couvrant le reste du territoire de l'ARK, sans habitants. Le village cri de Whapmagoostui, près du village nordique Kuujjuarapik, 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, 8, 11, 12, 13, 19, 25.

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 constituent 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 onze 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 5, 6, 7, 8, 20.

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 17 300 personnes réparties dans neuf 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 leur reconnaît des droits issus de traités et des avantages en fonction de leurs intérêts sur un territoire défini.

Eeyou Istchee, pages 5, 7, 19, 20.

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 Kativik.

Gouvernement de la nation crie, pages 5, 20.

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.

Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James, page 5.

Le gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James est le seul gouvernement régional du Québec. Le conseil est composé de 22 sièges partagés de manière paritaire entre les représentants des territoires d'Eeyou Istchee et ceux de la Jamésie. Ce gouvernement exerce les compétences, les fonctions et les pouvoirs conférés à une municipalité locale, à une municipalité régionale de comté, à une conférence régionale des élus et à une commission régionale sur les ressources naturelles et des terres de la catégorie III.

Ce territoire est d'une superficie totale d'environ 277 000 km² et est situé entre les 49^e et 55^e parallèles; il s'agit de la municipalité la plus étendue territorialement au monde.

Inuit, pages 5, 6, 7, 8, 12, 25.

Les Inuits sont un groupe de peuples autochtones partageant des similitudes culturelles et une origine ethnique commune 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 dans 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 (2074 hab.).

Le territoire abrite quelque 12 129 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, 5, 7, 11, 14, 15, 18, 19, 24.

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 6, 7, 19, 20.

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 14 654 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 %.

Kativik, pages 5, 7, 20, 25.

Le Kativik est un gouvernement local et une municipalité régionale de comté géographique qui couvre entièrement le Nunavik, au Québec. Il englobe toute la portion au nord du 55^e parallèle à l'exception des terres crie de Whapmagoostui.

Navettage, page 9.

La région du Nord-du-Québec est un territoire où l'impact économique des secteurs d'exploitations hydroélectriques, minières et forestières y est très important. Comme le territoire est vaste, 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 *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 en avion sur des sites éloignés. D'autres encore, proviennent même des régions administratives différentes, limitrophes ou non. Le navettage est communément appelé fly-in/fly-out (en avion) ou drive-in/drive-out (en voiture) selon le moyen de transport privilégié.

Nord-du-Québec, toutes les pages.

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 environ 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 5, 20.

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 un territoire d'une superficie d'environ 507 000 km² et est composé de lacs sculptés par les glaciers, de toundra et de forêt boréale.

Les quelque 11 000 habitants du Nunavik, les Nunavimmiuts, vivent le long des côtes dans quatorze villages nordiques formant le Kativik. Le territoire du Nunavik inclut en outre le village naskapi (Kawawachikamach) et le village cri de Whapmagoostui.

Il n'y a aucune liaison routière entre le Nunavik et le sud du Québec, ou bien 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 l'autre.

Premières Nations, pages 8, 12.

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) étaient issus des Premières Nations, 37,9 % (69 360) étaient Métis et 7,6 % (13 945) étaient Inuits.

Au Québec et au Labrador, il existe donc 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.

