



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2025-2026

DIRECTION GÉNÉRALE
DE SERVICES QUÉBEC DU NORD-DU-QUÉBEC

Note aux lecteurs

Les données budgétaires et les informations sur les actions présentées dans ce document concernent l'année financière commençant le 1^{er} avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026. 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 du Nord-du-Québec

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, dans la page Publications de la section consacrée au [ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#) du site Québec.ca.

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, 2025

ISBN : 978-2-555-02026-9 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Mot de la directrice générale de Services Québec du Nord-du-Québec

Je suis heureuse de vous présenter notre Plan d'action régional pour 2025-2026, qui orientera nos initiatives cette année. S'inscrivant dans la continuité de celui de 2024-2025, ce plan met de l'avant nos actions en matière de solidarité sociale, de services publics d'emploi et de renseignements généraux du gouvernement du Québec.

Nos équipes ont minutieusement conçu ce plan d'action afin de soutenir nos priorités, tout en tenant compte des défis importants que le Nord-du-Québec doit affronter dans le contexte actuel du marché du travail. Ce plan s'aligne également avec le Plan stratégique 2023-2027 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que les priorités du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.

Nos réflexions nous ont permis d'identifier les défis spécifiques à la région afin de définir clairement nos priorités. Nous avons observé que la rareté de main-d'œuvre est accentuée par le recul démographique, les effets du navettage, la diminution significative de la population active, le nombre élevé de postes vacants, un taux d'activité inférieur à celui des années précédentes, un faible taux d'emploi et une augmentation de la population inactive. Par ailleurs, les entreprises locales font face à des difficultés importantes pour attirer et retenir leur personnel et doivent également composer avec les défis liés à l'incertitude économique causée par l'imposition des tarifs douaniers.

Nos quatre priorités guideront nos actions et contribueront au développement du marché du travail régional :

- Préparer, accompagner et orienter notre clientèle pour son intégration et son maintien en emploi, tout en mobilisant les personnes éloignées du marché du travail ou sous-représentées.
- Encourager les employeurs à adopter des solutions innovantes pour faire face aux transformations rapides du marché du travail, que ce soit par l'amélioration de leurs pratiques de gestion des ressources humaines, la qualification de leurs employés, l'augmentation de leur productivité ou l'attraction de nouveaux talents en région.
- Améliorer l'accès et l'utilisation des données régionales du marché du travail pour collaborer à une démarche concertée répondant aux besoins du marché.
- Optimiser la promotion des services offerts par Services Québec de manière adaptée à nos clientèles et partenaires.

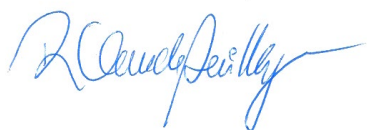
Enfin, il convient de souligner que des changements organisationnels constitueront également un défi de taille pour l'année 2025-2026 pour les équipes de Services Québec du Nord-du-Québec. La démarche Évolution, initiée par le Ministère en 2023, se poursuit et continuera de guider de nombreux ajustements dans l'organisation du travail, toujours dans le but d'adapter nos services aux attentes de notre clientèle et de favoriser leur évolution. Ce plan constitue une feuille de route claire et cohérente pour orienter nos

actions, tout en mobilisant et en outillant nos équipes pour atteindre nos objectifs stratégiques, en conformité avec nos mandats, nos responsabilités et nos ressources disponibles.

Nous comptons sur l'expertise et l'engagement de nos équipes pour mettre en œuvre ce plan d'action, qui nous permettra de répondre de manière agile aux besoins du marché du travail et des clientèles, tant auprès des entreprises que de la population du Nord-du-Québec. C'est donc avec enthousiasme que nous entamons l'exercice 2025-2026!

Bonne lecture.

Cordialement,



Renée Claude Baillargeon

Mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Chers et précieux partenaires du marché du travail,

C'est avec une immense fierté que je vous présente, à ma première année à la présidence du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Jamésie, la section dédiée aux services publics d'emploi du Plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec pour l'année 2025-2026.

Comme chaque année, Services Québec du Nord-du-Québec, mandaté par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, continue de gérer les interventions régionales des services publics d'emploi en étroite collaboration avec le CRPMT de la Jamésie. Ensemble, nous avons travaillé sans relâche pour analyser et comprendre les dynamiques complexes du marché du travail de notre région.

Nous avons identifié plusieurs défis majeurs, tels que l'impact des tarifs douaniers, le navettage, les postes vacants, l'immigration, la formation de la main-d'œuvre, la baisse démographique et le vieillissement de la population. Considérant la synergie des partenaires et la mobilisation de ceux-ci, nous avons choisi de transformer ces enjeux en opportunités. Nous souhaitons contribuer avec l'ardeur, la rigueur, l'engagement et la passion qui nous animent au quotidien au développement socioéconomique de notre vaste et riche territoire de manière à nous positionner comme principal acteur dans ces grands projets portés par notre Gouvernement ([Transition énergétique – Plan directeur en transition, innovation et efficacité énergétiques](#)). Le [Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec – Vers un Québec décarboné et prospère](#), le nouveau Plan québécois pour la valorisation des minéraux critiques et stratégiques et la nouvelle Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (SGAOVT) nous amènent à nous positionner comme principale partie prenante. Pour répondre à ces enjeux, nous avons élaboré des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en nous appuyant sur des projets concertés ainsi que des ententes sectorielles et en sensibilisant TOUS les ministères à la réalité de notre région.

Pour l'année 2025-2026, le CRPMT de la Jamésie mettra l'accent sur des actions clés pour améliorer le marché du travail. Ces actions, qui complètent les solutions du Plan d'action régional de Services Québec, proviennent des trois chantiers de travail du CRPMT :

- **Chantier réflexe Baie-James** : Renforcer notre compréhension du territoire et de ses enjeux en matière de marché du travail.
- **Chantier main-d'œuvre** : Atténuer les effets de l'éloignement, de la baisse démographique et du manque de main-d'œuvre, en tenant compte des défis liés au navettage et au vieillissement de la population.
- **Chantier partenariat** : Favoriser l'émergence de nouvelles opportunités de collaboration entre les partenaires régionaux.

L'alignement entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est crucial pour le développement socioéconomique de notre région. Je suis fière de voir le CRPMT de la Jamésie jouer un rôle central dans cette dynamique, grâce à des partenariats innovants et efficaces.

La réussite de ce plan repose sur l'engagement et la détermination du personnel de Services Québec, des membres du CRPMT et de nos partenaires. Nous sommes convaincus que, grâce à notre travail collectif, nous atteindrons les objectifs fixés et contribuerons au développement prospère de notre région.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sonia Caron', with a stylized flourish at the end.

Sonia Caron

Table des matières

Introduction.....	1
La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.....	2
De multiples programmes et services offerts.....	2
Des partenaires importants.....	3
L'évolution du marché du travail et les principaux enjeux régionaux.....	5
Une économie en incertitude	5
L'unicité du marché du travail au Nord-du-Québec	5
Tableau 1 : Les principales caractéristiques de la population au Nord-du-Québec.....	7
Tableau 2 : Les principaux indicateurs du marché du travail	8
Tableau 3 : Principaux secteurs d'activité d'emploi au Nord-du-Québec.....	9
Tableau 4 : Les prestataires de l'assistance sociale et de l'assurance-emploi	10
Les principaux enjeux régionaux	10
Tableau 5 : Taux de navettage au Nord-du-Québec et dans les territoires	11
Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations	15
Accroître la participation de tous au développement social et économique.....	15
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 la Jamésie.....	27
Annexe V – Lexique.....	30

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 du Nord-du-Québec 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 de l'année 2025-2026 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.

Pour l'année 2025-2026, la réalisation du Plan d'action régional de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec découle de plusieurs actions réalisées par les équipes et les partenaires. À la suite de l'analyse approfondie du marché régional et de la situation économique ainsi que des orientations stratégiques du Ministère qui guident nos interventions, des consultations ont été réalisées auprès des équipes. Ces rencontres avaient pour objectif d'influencer ces orientations et de proposer des solutions et des initiatives. En parallèle à nos démarches, le CRPMT de la Jamésie poursuit sa réflexion sur les enjeux en région afin d'alimenter ses chantiers de travail. Ces constats ont permis la convergence de plusieurs activités qui ont été intégrées dans ce plan d'action.

En bref, notre plan d'action contient les éléments clés pour orienter nos actions cette année, inspirer nos activités vers nos objectifs et améliorer notre prise de décision en accord avec les priorités ministérielles et régionales.

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En plus de la Direction générale située à Chibougamau, cinq bureaux locaux sont déployés sur le territoire pour desservir la population : les bureaux de Services Québec de Chibougamau, Beaucanton, Matagami, Lebel-sur-Quévillon et Chisasibi, ainsi que le bureau virtuel de l'assistance sociale.

De plus, en vertu de l'entente conclue entre le Gouvernement du Québec et l'Administration régionale Kativik, deux bureaux sont situés au Nunavik, soit Services Nunavik à Kuujuaq et Services Nunavik à Inukjuak.

Au total, 56 employés composent l'équipe de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

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

De multiples programmes et 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, par 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 du Nord-du-Québec se voit allouer un budget d'intervention lui permettant d'offrir les services publics d'emploi. Pour l'année 2025-2026, le budget initial pour la région est de 4 298 000 \$. Les renseignements sur la répartition des fonds pour l'année financière en cours et pour l'année financière précédente sont présentés à l'annexe I.

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. Ces programmes visent également à offrir une aide et un accompagnement aux adultes qui en bénéficient et qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche menant à l'emploi.

Des partenaires importants

La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec 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 de la Jamésie, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les instances de développement économique régionales, l'Administration régionale Baie James, l'Administration régionale Kativik ainsi que le Gouvernement de la Nation Crie.

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 et pour assurer la continuité de ceux-ci et en améliorer l'efficacité.

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

Une économie en incertitude

Imposition de tarifs douaniers et incertitude économique : des défis qui requièrent de l'agilité

Le Plan d'action régional 2025-2026 repose sur des éléments connus au moment de son élaboration.

Récemment, l'administration américaine a annoncé l'imposition de tarifs douaniers sur les exportations canadiennes vers les États-Unis. La fréquence et l'impact des modifications liées à ces tarifs créent une grande incertitude pour les entreprises du Québec, ce qui pourrait entraîner des répercussions importantes sur l'économie et l'emploi.

Dans ce contexte, les services publics d'emploi et les partenaires du marché du travail assurent une veille afin d'en analyser les conséquences sur le marché du travail québécois et d'apporter une réponse agile aux besoins des individus et des entreprises susceptibles d'être touchés par certaines décisions du gouvernement américain.

En de telles circonstances, cette planification pourrait être ajustée dans le courant de l'année. Les orientations du Plan d'action 2025-2026 permettent d'adapter les interventions des services publics d'emploi en fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des effets de cette dernière sur le marché du travail.

L'unicité du marché du travail du Nord-du-Québec

La région du Nord-du-Québec vit une réalité bien à elle; de fait, sa faible population (0,5 % de l'ensemble du Québec), son éloignement, la très faible densité de population sur ce grand territoire, le petit nombre d'entreprises établies dans ses municipalités, le taux de navettage le plus élevé des régions administratives (18,7 % en 2021), le solde migratoire négatif, les trois territoires équivalents (TE) à des municipalités régionales de comté (la Baie-James, Eeyou Istchee et le Nunavik) ainsi que la présence de populations autochtones lui confèrent une situation unique en matière de marché du travail.

En effet, selon l'Institut de la statistique du Québec, la population totale du Nord-du-Québec s'élevait à 47 083 personnes en 2024. Il s'agit de la population la plus jeune de la province, avec un âge moyen de 33,4 ans, une réalité attribuable à la structure démographique autochtone de la région. Cela laisse donc présumer la présence d'un bassin potentiel de main-d'œuvre pour le marché du travail régional. De plus,

selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, la population du Nord-du-Québec devrait croître de 9,4 % entre 2024 (47 083) et 2041 (51 487); une croissance démographique essentiellement provoquée par une forte natalité chez les populations autochtones. Par contre, entre 2006 et 2021, le solde migratoire interrégional de la région est négatif, ce qui veut dire qu'il y a plus de personnes qui la quittent que de personnes qui s'y installent.

Trois communautés; trois réalités

Trois populations cohabitent dans la région administrative du Nord-du-Québec, soit les Jamésiens (résidents de la Baie-James), les Cris (Eeyou Istchee) et les Inuit (Nunavik), mais leurs réalités politiques, économiques, démographiques et socioéconomiques sont distinctes à bien des égards. Outre ces disparités quant à l'évolution démographique, il existe également des différences importantes entre les communautés de la région, notamment concernant la scolarisation ainsi que les langues parlées.

Cet environnement démographique ainsi que ses particularités sociales et économiques se reflètent dans toutes les sphères du marché du travail et complexifient non seulement les enjeux, mais aussi les réponses qui devront être mises en œuvre dans les années à venir pour soutenir le développement économique et social du Nord-du-Québec.

TABLEAU 1 : LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DU NORD-DU-QUÉBEC

Population inuite, Nunavik	Population crie, Eeyou Istchee	Population jamésienne, Baie-James
14 495 personnes, soit 31 % de la population totale en 2024	19 075 personnes, soit 41 % de la population totale en 2024	13 513 personnes, soit 29 % de la population totale en 2024
56,4 % des 25 à 64 ans ne détiennent aucun diplôme	39,1 % des 25 à 64 ans ne détiennent aucun diplôme	18,3 % des 25 à 64 ans ne détiennent aucun diplôme
Une croissance de la population estimée à 18,1 % d'ici 2041 (14 495 en 2024 contre 17 121 en 2041)	Une croissance de la population estimée à 15,4 % d'ici 2041 (19 075 en 2024 contre 22 007 en 2041)	Une décroissance de la population estimée à 8,5 % d'ici 2041 (13 513 en 2024 contre 12 359 en 2041)
67,6 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement	74 % sont capables de soutenir une conversation en anglais seulement	62,3 % sont capables de soutenir une conversation en français seulement

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2021 et prévisions de l'Institut de la statistique du Québec, compilation spéciale de la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec.

L'évolution du marché du travail

En 2024, la région du Nord-du-Québec comptait environ 21 600 personnes en âge de travailler, c'est-à-dire âgées de 15 ans et plus. Parmi elles, 12 900 étaient actives sur le marché du travail, que ce soit en emploi ou en recherche active d'un emploi, représentant ainsi un taux d'activité de 59,7 %. Toutefois, les taux d'emploi et d'activité ont diminué par rapport à 2023.

On observe notamment une perte nette de 900 emplois en 2024 par rapport à 2023, surtout des emplois à temps plein. Cette baisse est principalement attribuable à la détérioration de la situation des hommes sur le marché du travail entre ces deux années.

Par ailleurs, le taux de chômage des régions agrégées de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec s'élevait à 4,4 % en 2024, soit une augmentation de 1,6 point de pourcentage (p.p.) par rapport à 2023. Ces régions affichaient également l'un des taux de postes vacants les plus élevés de la province, atteignant 4,2 %. Néanmoins, ce taux a diminué de 1,2 p.p. par rapport à l'année précédente.

Comme dans l'ensemble du Québec, la situation actuelle reflète davantage une rareté de main-d'œuvre qu'une véritable pénurie. En effet, les postes vacants non comblés dans ces deux régions résultent principalement d'un décalage entre les compétences des travailleurs disponibles et les exigences des emplois à pourvoir.

TABLEAU 2 : LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Indicateurs	Nord-du-Québec		Ensemble du Québec	
	2024	2023	2024	2023
Nombre d'établissements avec employés	N/D	939	N/D	278 278
Nombre d'emplois (15 ans et plus)	12 300	13 200	4 566 000	4 522 800
Taux de postes vacants (%) (combiné Côte-Nord et Nord-du-Québec)	4,2 ¹	5,4 ²	3,3 ³	4,5 ⁴
Taux de chômage (%) (combiné Côte-Nord et Nord-du-Québec)	4,4	2,8	5,3	4,5
Taux d'activité (%)	59,7	63,3	64,9	65,3
Taux d'emploi (%)	56,9	61,4	61,4	62,4

¹ Moyenne des quatre trimestres 2024
² Moyenne des quatre trimestres de 2023
³ Moyenne des quatre trimestres 2024
⁴ Moyenne des quatre trimestres de 2023

TABLEAU 3 : PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ D'EMPLOI DANS LE NORD-DU-QUÉBEC

Secteurs d'activité (SCIAN 2017)	Nombre d'emplois	Proportion d'emplois
Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62)	4 625	22,5 %
Administrations publiques (SCIAN 91)	3 095	15 %
Services d'enseignement (SCIAN 61)	2 505	12,2 %
Commerce de détail (SCIAN 44-45)	1 780	8,7 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21)	1 610	7,8 %

Source : Recensement 2021, Statistique Canada

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

- La situation des femmes de 15 à 64 ans sur le marché du travail dans la région du Nord-du-Québec continue de progresser. Le taux d'emploi de cette clientèle a augmenté de 3,8 points de pourcentage, passant de 75 % en 2023 à 78,8 % en 2024. Cette hausse témoigne d'une intégration accrue des femmes dans le marché du travail dans la région. En revanche, la situation des hommes âgés de 15 à 64 ans sur le marché du travail s'est nettement détériorée par rapport à 2023.
- À l'inverse, la proportion de personnes de 55 ans et plus en emploi a diminué, passant de 38,6 % en 2023 à 35,4 % en 2024. Cette baisse peut être attribuée à divers facteurs, notamment un départ progressif à la retraite d'une partie de cette main-d'œuvre expérimentée ou un ralentissement des embauches pour ce groupe d'âge dans la région.

TABLEAU 4 : LES PRESTATAIRES DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Clientèle (Nombre)	Nord-du-Québec			Ensemble du Québec		
	2024	2023	Variation (%)	2024	2023	Variation (%)
Personnes prestataires de l'assistance sociale ⁵	885	886	-0,2	283 490	275 084	3,1
Personnes prestataires de l'assurance-emploi ⁶	849	821	3,4	202 120	186 007	8,7

Source : Service Canada et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les bassins de la clientèle des services publics d'emploi sont majoritairement composés de la clientèle de l'assistance sociale et de l'assurance-emploi. Nous remarquons que les bassins ont légèrement fluctué entre 2023 et 2024. Ainsi, nous avons observé une augmentation de la clientèle de l'assurance-emploi de 3,4 % entre 2023 et 2024 tandis que la clientèle de l'assistance sociale est restée stable pour la même période dans le Nord-du-Québec entre décembre 2023 et décembre 2024.

Les principaux enjeux régionaux

Déclin démographique et attractivité régionale à la Baie-James

La Baie-James fait face à un déclin démographique préoccupant, affectant directement l'attractivité de **ce territoire**. Les services essentiels, tels que la santé et l'assistance sociale, deviennent de plus en plus difficiles à maintenir, menaçant la qualité de vie des résidents. Pour contrer ces défis, des stratégies visant à attirer et à retenir les résidents sont indispensables. Les efforts d'attractivité et de rétention des entreprises ne suffisent pas à combler leurs besoins et celles-ci doivent désormais réfléchir à des solutions extraordinaires pour doter leurs postes.

⁵ Données de décembre 2023 et décembre 2024

⁶ Données de la moyenne annuelle de 2023 et 2024

Il est crucial de mettre en place des initiatives pour améliorer l'accès aux logements et aux services de garde, ainsi que pour promouvoir la région comme un lieu de vie dynamique et accueillant.

Emploi et navettage dans le Nord-du-Québec

Le Nord-du-Québec est confronté à des défis majeurs en matière d'emploi et de navettage. Avec un taux de navettage élevé, près d'un emploi sur cinq étant occupé par des travailleurs résidant à l'extérieur de la région, un nombre important de postes vacants et, à la Baie-James, près d'un emploi sur quatre étant occupé par des travailleurs résidant à l'extérieur de la région, la situation est préoccupante. Les coûts économiques et l'impact environnemental du navettage sont considérables, en raison des déplacements fréquents et des distances importantes.

TABLEAU 5 : TAUX DE NAVETTAGE DANS LE NORD-DU-QUÉBEC ET LES TERRITOIRES

Régions/TE	%
Nord-du-Québec	18,7
Baie-James	24,7
Nunavik	18,8
Eeyou Istchee	7,3

Source : Recensement 2021, Statistique Canada

Pour mieux comprendre et aborder ces enjeux, une étude sur les impacts du navettage est en préparation. Cette étude vise à fournir des données précises et des recommandations pour améliorer la

situation, réduire les coûts et minimiser les impacts environnementaux, tout en soutenant les travailleurs et les employeurs de la région.

Concernant l'emploi, pour le 4^e trimestre de 2024, le nombre de postes vacants pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec est toujours élevé. Ces régions représentaient le 2^e taux de postes vacants le plus élevé de la province, soit 4,5 %. On dénombrait, au 4^e trimestre, 3 235 postes vacants comparativement à 3 000 postes vacants à la même période de l'année précédente. Ce nombre élevé de postes vacants s'explique par un décalage entre les compétences des travailleurs disponibles et les exigences des emplois à pourvoir, ce qui engendre une situation de rareté de main-d'œuvre.

Éducation et formation dans le Nord-du-Québec

Le Nord-du-Québec fait face à des défis considérables en matière d'éducation et de formation (voir tableau 1). La rétention des étudiants est un enjeu majeur, tout comme le manque d'incitations pour les jeunes diplômés à revenir en région. L'exode des jeunes, combiné à une offre limitée de programmes de formation et à un taux élevé d'enseignants non légalement qualifiés, complique la rétention des étudiants. La région souffre d'un manque de programmes postsecondaires, ce qui oblige souvent les jeunes à quitter la région pour poursuivre leurs études. Le démarrage de petites cohortes entraîne des impacts financiers, et la baisse démographique des jeunes à la Baie-James contraste avec la croissance chez les Premières Nations et les Inuit (PNI). Les étudiants PNI rencontrent des difficultés d'accès aux études postsecondaires, ce qui limite leurs perspectives.

L'immigration dans le Nord-du-Québec

L'immigration joue un rôle crucial dans le développement économique et social du Nord-du-Québec. Pour favoriser l'établissement durable des travailleurs issus de l'immigration, il est crucial de mettre en avant l'accueil et l'intégration des immigrants, tout en soutenant les entreprises de la région. La régionalisation de l'immigration représente une possibilité à explorer pour répondre aux besoins spécifiques de la région.

Résilience des entreprises et diversification économique

Le Nord-du-Québec, région mono-industrielle, fait face à des insécurités. En effet, l'industrie forestière, déjà fragilisée par les feux de forêt de 2023, continue de subir des réductions de récolte et des répercussions financières importantes. Ces défis exacerbent les enjeux régionaux en matière de main-d'œuvre et créent des incertitudes pour l'avenir. La région est vulnérable aux perturbations économiques, ce qui nécessite une diversification urgente. Pour réduire la dépendance à une seule industrie, la région doit encourager l'innovation et la diversification économique.

La résilience des entreprises est également mise à l'épreuve. Avec une majorité de petites entreprises, la région doit surmonter des défis pour maintenir ses services essentiels, notamment en santé et en éducation. La crainte de fermetures de services persiste, et les efforts d'attractivité et de rétention doivent être intensifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. En 2023, le Nord-du-Québec comptait 939 entreprises, dont plus de la moitié étaient situées à la Baie-James, illustrant le dynamisme économique de cette région.

Des défis stimulants pour 2025-2026

En résumé, le marché du travail est en transformation depuis quelques années et la région du Nord-du-Québec, tout comme l'ensemble du Québec, fait face à ces changements structurels. Le manque d'humains en région, la rareté de main-d'œuvre, les nombreux postes vacants, le vieillissement de la population, le faible indice de remplacement et le solde migratoire négatif constituent des enjeux majeurs à prendre en considération. Les partenaires du marché du travail en région doivent conjuguer leurs efforts afin de permettre aux entreprises de continuer à produire et à se développer de façon durable ainsi qu'à trouver des solutions innovantes pour attirer et retenir leur main-d'œuvre. De plus, ces mêmes partenaires travaillent ensemble afin de cibler des stratégies pour habiter le territoire et y travailler.

Ce travail collectif sur la période 2025-2026 devrait se faire à travers :

- la bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail, essentielle à une prise de décision éclairée;
- des interventions pertinentes pour une réponse adaptée aux besoins diversifiés des personnes sans emploi et des employeurs qui font face aux défis liés à la main-d'œuvre;
- l'efficacité du partenariat.

Il devient par ailleurs nécessaire de prioriser les groupes de personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, ou qui présentent des obstacles à l'emploi, afin de les intégrer sur le marché du travail et ainsi aider à réduire les enjeux de main-d'œuvre.

Par conséquent, l'exercice 2025-2026 sera caractérisé par des interventions ciblées auprès des individus et des entreprises afin de répondre aux priorités régionales et aux orientations nationales énoncées au chapitre suivant. De plus, afin de renforcer l'attractivité de la région, il est crucial de développer des stratégies de rétention des résidents et d'intégration des jeunes autochtones sur le marché du travail. Les enjeux fiscaux, de scolarisation et de langue freinent leur entrée sur le marché du travail, et des efforts concertés sont nécessaires pour surmonter ces obstacles. La région doit donc encourager l'innovation et la diversification économique pour réduire sa dépendance à l'industrie primaire. Les effets des changements climatiques et les impacts des tarifs douaniers imposés par les États-Unis en 2025 nécessitent des mesures adaptées pour minimiser les répercussions sur l'économie locale.

Les priorités régionales et les axes d'intervention liés aux principales orientations

Les priorités régionales établies par la Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec sont les suivantes :

- Préparer, accompagner et guider la clientèle en vue de son intégration et de son maintien en emploi, et mobiliser la clientèle plus éloignée du marché du travail ou qui y est sous-représentée.
- Mobiliser les employeurs dans la recherche de moyens innovants pour qu'ils puissent faire face aux transformations rapides du marché du travail, que ce soit par l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, ou par la qualification de leurs travailleurs, ou encore par l'amélioration de leur productivité ou l'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre en région.
- Améliorer l'accessibilité et l'appropriation des données régionales du marché du travail afin de collaborer à une démarche concertée répondant aux besoins du marché du travail.
- Optimiser la promotion de l'offre de services de Services Québec de manière adaptée à nos clientèles et à nos partenaires.

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 de l'inclusion sociale.

La clientèle des programmes d'assistance sociale est accueillie par les équipes dans les différents bureaux de Services Québec du Nord-du-Québec; les agents peuvent, par exemple, accompagner un client dès le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours afin de favoriser une mise en mouvement rapide et de réduire la durée de sa présence aux programmes d'assistance sociale. Il est également crucial que le personnel soit bien informé sur les services offerts par les différents organismes présents sur notre territoire. Cela permettra d'orienter efficacement la clientèle vers les services existants qui répondent le mieux à ses besoins socioéconomiques. De plus, le personnel pourra fournir des informations complètes sur l'ensemble des programmes et mesures disponibles, ainsi que sur les projets financés par les prochaines Alliances de la solidarité en région.

Interventions visant l'atteinte des objectifs relatifs à l'emploi et à la main-d'œuvre

Le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026 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 figurent dans le Plan d'action des services publics d'emploi 2025-2026. 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 économique pour lesquels l'intervention est la plus pertinente.

Axe d'intervention

- Diagnostiquer adéquatement les besoins du marché du travail afin d'identifier les solutions les plus appropriées.

Les changements rapides vécus au cours des dernières années en région ont entraîné la dissolution de repères longtemps étudiés et documentés en matière de marché du travail. Le rôle des équipes de l'information du marché du travail de Services Québec devient alors primordial, car elles contribuent à développer de nouveaux réflexes au sein de nos équipes, mais aussi auprès des partenaires, des employeurs, des organisations et des individus. L'équipe s'engage à actualiser l'offre de services en Information sur le marché du travail et à la diffuser en adaptant les modes de communication pour la rendre disponible auprès de nos employés, de nos différents partenaires et de nos clientèles.

Nous devons également mettre à profit l'Observatoire Baie-James et ses données probantes pour enrichir notre compréhension des dynamiques régionales et adapter nos stratégies en conséquence.

Orientation 2

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

Axe d'intervention

- Fournir aux personnes prêtes à occuper un emploi l'information et, au besoin, les services ponctuels leur permettant d'occuper un emploi.

L'intégration au marché du travail de notre clientèle est au cœur de nos actions. La Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec souhaite consolider les arrimages entre les services publics d'emploi, les services de solidarité sociale, les organismes spécialisés en employabilité et les partenaires régionaux pour accroître le dynamisme et la qualité de nos services. Les services publics d'emploi doivent concentrer leurs efforts auprès de la clientèle pour laquelle l'intervention peut faire une différence sur le retour en emploi. Les interventions seront davantage ciblées pour améliorer, de manière durable, les compétences de la main-d'œuvre dans un marché du travail en transformation.

De plus, la mise en place de stratégies de promotion de certains programmes, tels que le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), la subvention salariale et la qualification obligatoire (QO), sera mise de l'avant auprès des agents et agentes dans les bureaux de Services Québec, des organismes spécialisés en employabilité et des partenaires de l'éducation. Cela permettra de disposer d'un bassin d'employés qualifiés tout en maintenant le niveau de production nécessaire à l'économie régionale. Ces programmes sont conçus pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs, en favorisant la formation, l'emploi et la mobilité professionnelle.

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

- Mobiliser les personnes sans emploi et éloignées du marché du travail pour qu'elles entreprennent les démarches nécessaires à leur insertion en emploi.
- Soutenir la persévérance aux mesures et la réussite des parcours des personnes accompagnées vers l'emploi.
- Développer l'employabilité des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi, par le recours aux services ayant les effets les plus structurants sur l'insertion et le maintien en emploi.
- Accompagner les personnes et les employeurs afin de favoriser le maintien en emploi.

Plusieurs personnes demeurent vulnérables par rapport au marché du travail dans la région; il importe de favoriser leur participation au marché du travail de manière innovante. Afin de faciliter l'intégration professionnelle de notre clientèle, nous allons mettre en place un projet de placement assisté. Ce projet vise à offrir un soutien personnalisé aux individus en recherche d'emploi, en les accompagnant dans leur démarche et en leur fournissant les outils nécessaires pour réussir. De plus, nous procéderons à une évaluation approfondie du projet « Une paye par jour » (UPPJ) pour déterminer son efficacité et les possibilités de poursuites, dont un déploiement régional.

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

- Planifier les interventions de soutien à la formation des travailleuses et travailleurs en entreprise et de soutien à la gestion des ressources humaines en fonction des secteurs prioritaires à l'échelle nationale, régionale et locale, et en appui aux initiatives de transition numérique, énergétique ou de transition vers une économie plus verte.
- Prioriser les interventions visant à accroître la productivité des entreprises.
- Consolider les compétences des travailleuses et travailleurs en emploi par le biais de formations en littératie et en numératie et de la qualification volontaire.

L'importante mutation du marché du travail du Nord-du-Québec et la rapidité avec laquelle elle s'est opérée ont laissé une majorité d'employeurs perplexes face à cet environnement. La plupart d'entre eux sont démunis en ce qui concerne la gestion de leur main-d'œuvre dans une réalité de pénurie. En plus de jongler avec les défis de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, ils doivent également se montrer novateurs en matière d'attraction et de rétention durable de la main-d'œuvre.

Services Québec met à la disposition des employeurs des services d'accompagnement, des programmes et des mesures favorisant l'intégration et le maintien durable en emploi de la main-d'œuvre pour s'attaquer à la pénurie. Ces interventions viseront prioritairement la réalisation de gains de productivité pour les entreprises.

Afin de maximiser l'impact de nos interventions, nous allons entreprendre un démarchage ciblé auprès des entreprises des secteurs prioritaires. Cette démarche vise à établir des partenariats stratégiques et à répondre aux besoins spécifiques de ces secteurs.

Pour répondre aux besoins exprimés par les entreprises dans le questionnaire qu'elles ont rempli, nous allons offrir des formations et des ateliers pratiques. Ces initiatives visent à renforcer les compétences des employés et à améliorer la performance des entreprises.

Finalement, afin de consolider les compétences des travailleuses et travailleurs en emploi, nous développerons des solutions pour sensibiliser les employeurs aux profils et aux attentes des différents bassins de main-d'œuvre, et pour promouvoir leur reconnaissance en vue de favoriser l'ajustement sur le marché du travail.

Orientation 5

Axe d'intervention

- Travailler de concert avec les partenaires pour répondre aux besoins des clientèles visées et atteindre les objectifs des **services publics d'emploi**.

La réussite de la mission de notre organisation est en grande partie attribuable à la contribution active de nos employés, de nos organismes spécialisés en employabilité et des membres du CRPMT. Plus que jamais, les défis auxquels les services publics d'emploi sont confrontés exigent la consolidation de la concertation pour atteindre nos objectifs. Nous participons activement à la mise en œuvre de projets partenariaux, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux, de la petite enfance, en immigration, en attraction de la main-d'œuvre en région ou encore dans le développement de l'accessibilité à l'information régionale. De plus, les équipes poursuivent leurs efforts de diffusion et de promotion de l'information sur le marché du travail ainsi que nos mesures et services auprès de ces partenaires.

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

- Redéfinir notre vision régionale de manière à l'adapter au contexte organisationnel changeant.

Au cœur de tout environnement professionnel dynamique réside une atmosphère propice au bien-être, à l'épanouissement personnel et à la mobilisation des employés. En s'inscrivant dans la vision du Plan stratégique ministériel, cet objectif permet principalement de cultiver une expérience employé inspirante, positive et mobilisatrice, où chaque membre du personnel se sent partie intégrante d'une équipe engagée et dynamique. À travers cette orientation stratégique, nous aspirons à créer un environnement de travail sain, stimulant et favorable au développement personnel de chaque collaboratrice et collaborateur.

Objectif 2

Cultiver notre expertise et notre potentiel.

- Développer le partage des connaissances et des expériences dans le but de développer la mobilité horizontale et verticale.

Au cœur de cet axe d'intervention réside la volonté d'encourager le développement professionnel de chaque individu au sein de l'organisation. Cette détermination se traduit par une attention particulière portée au partage des connaissances entre les employés, de manière à maximiser le développement des compétences de chaque membre du personnel et dans le but de créer un environnement de travail sain, stimulant et propice au développement individuel et collectif.

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

L'orientation 3 du Plan stratégique 2023-2027 du Ministère correspond à quatre objectifs, dont deux visent la qualité des services offerts. En ce qui concerne ces deux objectifs, voici les axes d'intervention retenus pour 2025-2026.

Objectif 1

Améliorer les services selon les attentes des clients.

Axe d'intervention

- Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de la simplicité des démarches pour obtenir les services.

Notre organisation souhaite simplifier les efforts que doivent déployer les individus et les entreprises pour obtenir les services dont ils ont besoin, et ce, en facilitant principalement les démarches administratives nécessaires pour obtenir des services, peu importe le mode de communication utilisé pour interagir avec le Ministère (en personne, par téléphone ou en ligne). Dans le but de poursuivre l'amélioration de la satisfaction de la clientèle à l'égard de nos services, nous assurerons la synergie entre les lignes d'affaires pour offrir un service complet à la clientèle. Ainsi, le personnel devra connaître les services offerts par l'ensemble des équipes pour permettre la création simple de liens, ainsi qu'assurer un service de qualité et bonifié aux clients individu et entreprise qui se présentent à un bureau de Services Québec.

Objectif 2

Faciliter l'accès aux services gouvernementaux.

Axe d'intervention

- Mettre en œuvre des actions qui permettent d'améliorer la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accompagnement reçu de Services Québec.

En matière de services à la population et aux entreprises, Services Québec a pour mission de leur offrir, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice permettant un accès simplifié à des services publics. Services Québec souhaite faciliter l'accès à une plus grande diversité de services publics, tout en simplifiant les démarches nécessaires pour les obtenir. Il souhaite également offrir un accompagnement qui permet de répondre efficacement aux attentes de la population dans l'obtention des services publics auxquels elle a droit.

Nous souhaitons donc assurer la présence de Services Québec sur le territoire afin de faire davantage connaître l'offre de services gouvernementaux auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises et des organismes tout en nous adaptant aux réalités des trois communautés qui cohabitent sur le territoire. Pour ce faire, nous poursuivrons les tournées au Nunavik, en Eeyou Istchee et à la Baie-James avec les différents partenaires gouvernementaux.

Conclusion

Pour conclure, nos équipes sont déterminées à mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre nos priorités régionales. Cela inclut la préparation et l'accompagnement de notre clientèle vers l'emploi, le soutien aux employeurs face aux défis du marché du travail, l'amélioration de l'accessibilité des données du marché du travail et l'optimisation de la promotion de nos services.

En plaçant la vision régionale au cœur de nos actions, nous nous engageons à être une organisation exemplaire, reconnue pour la qualité de ses services personnalisés, la collaboration harmonieuse de ses équipes et l'influence positive de ses employés. Nous croyons fermement que ces priorités, combinées à notre engagement et à notre détermination, nous permettront de répondre aux besoins du marché du travail et de contribuer au développement socioéconomique de notre région.

Nous sommes impatients de collaborer étroitement avec nos partenaires pour atteindre ces objectifs ambitieux. Ensemble, nous pouvons améliorer la réponse du marché du travail face à un environnement en constante évolution.

Nous sommes enthousiastes à l'idée de constater les réalisations que nous pourrons accomplir cette année et de voir les impacts positifs de nos efforts sur la région du Nord-du-Québec. Grâce à notre engagement collectif, nous sommes confiants que nous pourrons créer un avenir prospère et dynamique pour notre communauté.

Annexes

Annexe I – Budget

Le budget octroyé pour l'année 2025-2026 est de 4 298 000 \$.

Répartition par mesure	Répartition initiale du budget pour 2025-2026
Contrat d'intégration au travail	398 100 \$
Formation de la main d'œuvre – Individus	775 500 \$
Services d'aide à l'emploi	465 100 \$
Subventions salariales	353 800 \$
CPE : Intervention en entreprise	534 300 \$
CPE : Intervention en partenariat	544 600 \$
Formation de la main-d'œuvre – Entreprises	721 800 \$
Frais de participation	504 800 \$
TOTAL	4 298 000 \$

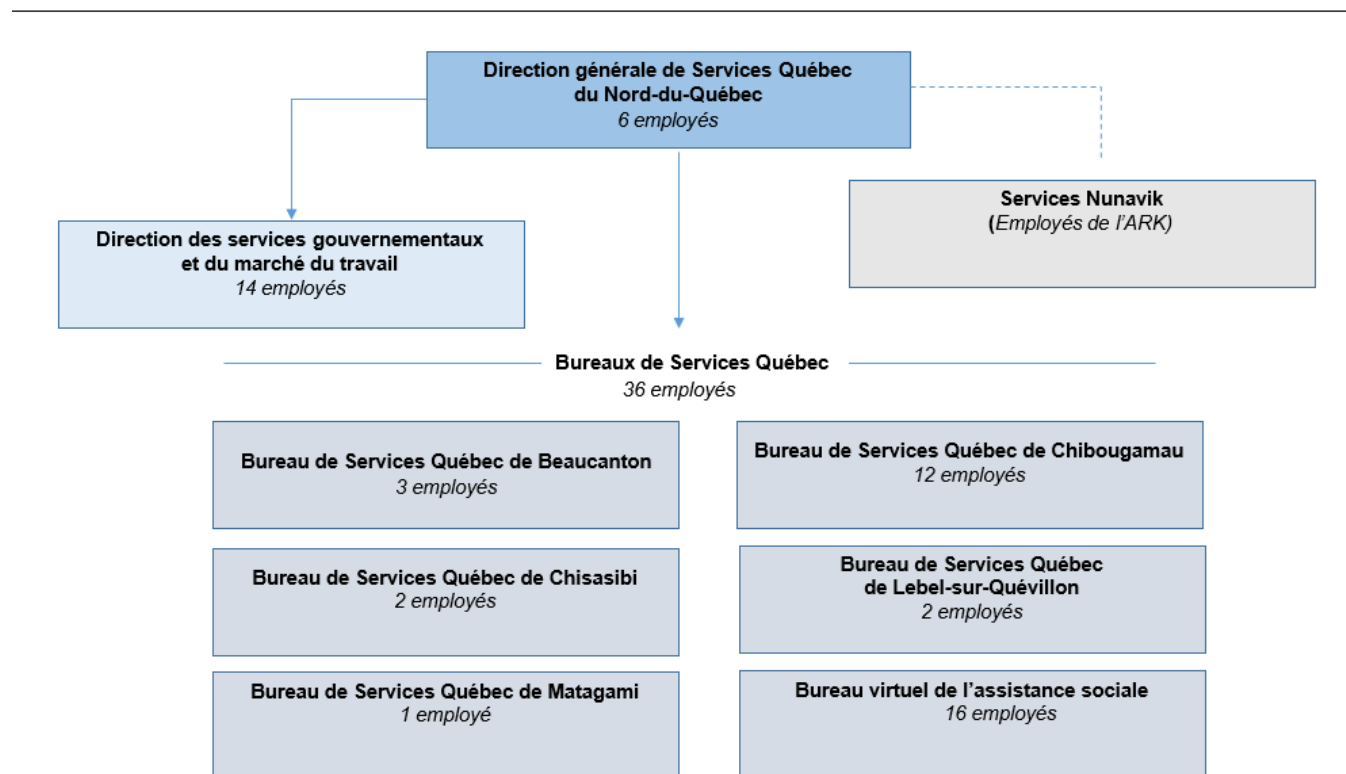
Annexe II – Indicateurs de résultats et cibles

Indicateurs	2025-2026	2024-2025	
	Cibles proposées	Cibles	Résultats*
Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (l'ensemble de la clientèle)	54,0 %	54,0 %	47,0 %
Nombre de participants de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	190	208	206
Proportion des participants de la clientèle de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	55,2 %	55,2 %	51,1 %
Nombre de clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	45	65	56
Proportion des clients des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	43,0 %	44,2 %	40,4 %
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO-PAMT seulement)	21	22	23

Annexe III – Organigramme

Direction générale de Services Québec du Nord-du-Québec

Total 56 employés



Annexe IV – Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie

Membres votants

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Membres représentant le milieu de la formation et le milieu communautaire
Marc Maltais Conseiller régional Conseil régional FTQ Saguenay–Lac-Saint-Jean	Cynthia Lavoie Vice-présidente Hydrau-Mécanic	Manon Gingras Directrice, service aux entreprises et aux collectivités Cégep de St-Félicien, CECC
Félix-Antoine Lafleur Président Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec (CSN)	Isabelle Milord Directrice générale Tourisme Baie-James	Sonia Caron Directrice Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ)
Jocelyn Bouchard Directeur Syndicat de l'enseignement de la Jamésie et de l'Abitibi-Témiscamingue (SEJAT, FSE-CSQ)	Jennifer Cormier Directrice des ressources humaines Centre régional de la santé et des services sociaux de la Baie-James	Maryse Savard Directrice, service des ressources humaines Centre de services scolaire de la Baie-James
Vacant	Mathieu Michaud Troilus Gold	Lise Fortin Directrice générale SEMO
Vacant	Vacant	Cynthia Gill Directrice générale Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie
Vacant	Vacant	Roxanne Joly Directrice Centre d'études collégiales de Chibougamau

Membres votants (suite)

Membre représentant le développement régional	Membre représentant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Marie-Claude Brousseau Directrice générale Administration régionale Baie-James (ARBJ)	Renée Claude Baillargeon Directrice générale Services Québec du Nord-du-Québec

Membres à part entière (non votants)

Membre représentant les Autochtones en milieu urbain	Membre représentant les Inuit	Membre représentant les Cris
Jo-Ann Toulouse Directrice générale Centre d'amitié Eenou de Chibougamau inc.	Solange Loiselle Agente de liaison sénior Administration régionale Kativik	Abel Trapper Directeur Apatisiwin Skills Development Gouvernement de la Nation Crie

Membres ministériels

Membre désigné par le ministère de l'Éducation	Membre désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur	Membre désigné par la Commission de la construction du Québec
Isabelle Prévost Conseillère aux partenariats et à la concertation pour les régions de l'Abitibi- Témiscamingue et du Nord- du-Québec, Direction de l'intervention régionale et du maillage des réseaux	Éric Duguay Conseiller Représentant du MES pour Baie-James, Eeyou Istchee et Naskapis Direction des relations avec les Premières Nations et les Inuit	Céline Lachapelle Cheffe de section, Relations avec la clientèle et les partenaires, Direction de la formation professionnelle

Membres ministériels (suite)

Membre désigné par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Membre désigné par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Membre désigné par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
Daniel Tremblay Directeur régional, Direction régionale du Saguenay–Lac- Saint-Jean, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie	Philippe Boivin Directeur régional, Direction régionale du Nord-du-Québec	Jacqueline Simone Londo Directrice régionale, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec
Membre désigné par la Société du Plan Nord		
Julie-Simone Hébert Directrice Direction des programmes et des relations territoriales		

Membres invités

Hydro Québec	Chantiers Chibougamau
Rubens Durocher	Olivier Filion Conseiller aux ressources humaines

Annexe V – Lexique

Administration régionale Baie-James

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

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

L'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 Nunavimmiut. 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 :

Quatorze villages nordiques; 13 terres réservées inuites et une terre naskapie (chaque terre inuite réservée se trouve à quelques kilomètres d'un village nordique); deux territoires non organisés couvrant le reste du territoire de l'ARK, sans habitants. Le village cri de Whapmagoostui, près du village nordique de Kuujuarapik, sur la baie d'Hudson, est une enclave qui ne fait pas partie de l'ARK. Whapmagoostui fait partie du territoire d'Eeyou Istchee et est géré par le Gouvernement de la Nation Crie.

Assistance sociale

Proportion de la population des 0 à 64 ans qui bénéficie d'un des programmes d'assistance sociale, à savoir le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le Programme objectif emploi.

Autochtone

Les peuples autochtones du Canada sont les Premières Nations, les Inuit 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 %, Inuit.

Les Autochtones du Québec regroupent l'ensemble des peuples établis sur le territoire du Québec préalablement à la colonisation française de l'Amérique. Ils comprennent les Abénaquis, les Algonquins (Anishinabe), les Attikameks, les Cris (Eeyou), les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuit, les Wolastoqiyik (Malécites), les Micmacs, les Mohawks (Kanien'kehà:ka) et les Naskapis. Ces 11 nations autochtones sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois au sein de 55 communautés. Au Québec, d'un point de vue constitutionnel, les Autochtones sont divisés en seulement deux groupes : les Inuit 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.

Chômage

Les chômeurs sont les personnes de 15 ans et plus, qui, durant la semaine de référence, étaient sans travail, disponibles pour travailler et, soit avaient été mises à pied temporairement, soit avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, soit devaient commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines.

Cri

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 autochtones les plus parlées de l'Amérique du Nord.

Au Québec, la population crie s'élève à plus de 18 660 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 la plus commune.

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

Eeyou Istchee

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

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

Emploi (personnes occupées)

Personnes de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), ont effectué un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou qui avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Gouvernement de la Nation Crie

Le Gouvernement de la Nation Crie est une corporation publique qui représente les intérêts des Cris du Québec, c'est-à-dire les personnes 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 le peuple cri d'Eeyou Istchee, garantit à ces derniers l'autonomie gouvernementale et un gouvernement responsable de la gestion des terres de catégories IA et IB du territoire du Nord-du-Québec.

Inuk, Inuit

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

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

Le territoire abrite quelque 14 625 habitants et la langue maternelle de la très grande majorité est l'inuktitut, tandis que l'anglais est la langue seconde de la plupart. Le terme « Inuk » est le terme singulier pour définir une personne d'origine inuite et « Inuit » est le terme pluriel. Inuk signifie « gens », « humains » ou « personnes » en inuktitut.

Les Inuit 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.

Baie-James (Jamésie)

La Baie-James 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).

Jamésienne et Jamésien

Ces gentils désignent toute personne qui habite le territoire de la Baie-James, dans le Nord-du-Québec. Ces termes excluent les habitants d'origine autochtone du territoire. La Jamésie compte 13 378 habitants répartis dans les localités suivantes : on dénombre quatre villes principales soit, Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami et Chapais ainsi que trois localités et deux hameaux. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la langue parlée est le français à 96,88 %, l'anglais à 1,24 % et une autre langue, à 0,82 %.

Navettage

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

Nord-du-Québec

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

Seulement 0,5 % de la population du Québec y vit, soit 46 178 habitants. Les Autochtones, qui incluent les personnes crie et inuite, forment ensemble 71 % de la population, tandis que les personnes québécoises 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 tandis que les personnes autochtones ont pour langue d'usage le cri ou l'inuktitut (langue des Inuit). La langue de communication entre les communautés jamésiennes et autochtones demeure néanmoins l'anglais.

Nunavik

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

Les habitants du Nunavik, les Nunavimmiut, vivent le long des côtes dans 14 villages nordiques sous la gouverne de l'Administration régionale Kativik. Bien que le territoire du Nunavik inclue en outre le village naskapi de Kawawachikamach et le village cri de Whapmagoostui, les données statistiques présentées dans ce document et relatives au Nunavik excluent les populations de ces deux villages. Il n'y a aucune liaison routière entre le Nunavik et le sud du Québec ou entre les villages nordiques. Le Nunavik est relié à l'année par voie aérienne et tous les principaux villages ont un aéroport. La région est également reliée par voie maritime pendant l'été et l'automne. À l'intérieur des villages, la motoneige et le quad sont les principaux moyens de transport. Ceux-ci sont parfois utilisés pour voyager d'une communauté à une autre.

Population

Il s'agit de l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos).

Population active

Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissement) qui, durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), était occupée ou en situation de chômage.

Premières Nations

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

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

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

Programme d'aide financière de dernier recours

Appellation générique qui permet de parler à la fois du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale.

Programme de solidarité sociale

Programme visant à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ainsi qu'à leurs conjoints. Ce programme vise également à favoriser l'inclusion et la participation sociale de ces personnes de même que leur contribution active à la société, avec le soutien et l'accompagnement qu'elles requièrent.

Programme objectif emploi

Programme visant à offrir un accompagnement personnalisé, notamment par une formation, en vue d'une intégration en emploi aux personnes qui auraient droit, pour la première fois, de bénéficier d'une prestation du Programme d'aide sociale.

Taux de chômage

Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active.

Taux d'emploi

Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Taux d'activité

Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

