



# POUR UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX SERVICES PUBLICS

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



# **PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2022-2023**

**Direction régionale de Services Québec**

**Région de la Côte-Nord**

**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Cette publication a été réalisée par la Direction des services gouvernementaux et du marché du travail pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord.

**Direction**

Richard Leclerc, directeur régional

Marie-Eve Morissette, directrice des services gouvernementaux et du marché du travail

**Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision**

Direction des services gouvernementaux et du marché du travail

Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Comité de gestion de Services Québec de la Côte-Nord

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-93153-9

©Gouvernement du Québec

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



## Table des matières

<b>1. Mot du directeur régional de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail</b>	<b>4</b>
<b>2. Présentation de la direction régionale de Services Québec</b>	<b>5</b>
<b>3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec</b>	<b>7</b>
<b>4. Priorités régionales et axes d'intervention en lien avec les principaux objectifs</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Simplifier l'accès aux services et en améliorer la qualité</b>	<b>16</b>
<b>4.2 Adapter les interventions aux besoins de la clientèle</b>	<b>19</b>
<b>5. Annexes</b>	<b>35</b>
Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail	35
Facteurs de contingence	35
Indicateurs de résultat et cibles 2022-2023	36
Organigramme de la direction régionale de Services Québec 2022-2023	37
Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord	38



## 1. Mot du directeur régional de Services Québec et du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord, c'est avec fierté que nous vous présentons le Plan d'action régional 2022-2023 de Services Québec de la Côte-Nord.

L'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action régional sont parmi les principales responsabilités du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Le Plan d'action régional 2022-2023, quatrième du cycle pluriannuel et étroitement lié à la planification stratégique 2019-2023 du Ministère, est issu d'une consultation régionale rigoureuse. Ce plan, dont l'adoption a été recommandée par le Conseil général le 20 avril 2022, vise à répondre aux multiples besoins du marché du travail dans un objectif d'optimisation de nos interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'une réponse adaptée aux besoins des personnes et des entreprises. Il présente également nos engagements en matière de participation sociale et de mobilisation ainsi que de prestation des services gouvernementaux.

Les défis du marché du travail de la Côte-Nord demeurent encore nombreux : la reprise postpandémie, qui se dessine plus lentement qu'initialement prévu, la problématique de la rareté de main-d'œuvre découlant de la préoccupante situation démographique régionale, elle-même conditionnée par un vieillissement accentué de la population et un déficit migratoire négatif année après année, les services à la population qui sont offerts par des travailleurs temporaires, tandis que la région vit une décroissance économique, nous amènent à nous poser de sérieuses questions quant aux perspectives de développement de notre magnifique région.

Il existe des solutions pour gérer cette décroissance. Notons, entre autres, l'augmentation de la productivité résultant de l'automatisation des opérations, une meilleure planification et gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, le maintien en emploi des travailleurs expérimentés ainsi que l'insertion en emploi des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes handicapées, les immigrants et les autochtones.

Pour ce faire, nous devons innover et utiliser toute la flexibilité et les marges de manœuvre disponibles afin de répondre à ces défis, tout en tenant compte des besoins des clientèles et en assurant une prestation de services de qualité. Nous devons miser davantage sur la concertation et la collaboration avec l'ensemble des partenaires afin de renforcer la cohérence et la complémentarité de nos interventions et ainsi relever ensemble ces défis, associés aux mutations du marché du travail régional.

Nous souhaitons finalement remercier nos partenaires, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail ainsi que le personnel de Services Québec de la Côte-Nord pour leur apport à la présente planification et leur engagement dans la mise en œuvre des actions et des interventions à prioriser au cours de la prochaine année.

Richard Leclerc  
Directeur régional  
Services Québec de la Côte-Nord

Guillaume Tremblay  
Président  
Conseil régional des partenaires  
du marché du travail de la Côte-Nord



## 2. Présentation de la direction régionale de Services Québec

Services Québec est la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire québécois. Sa mission est d'offrir un accès simplifié aux services publics en personne, par téléphone et en ligne.

### La mission

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord participe activement à la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui consiste à contribuer à la prospérité, à la richesse collective et au développement du Québec

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en favorisant l'atteinte de conditions de travail équitables et de relations de travail harmonieuses;
- en diffusant une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en soutenant l'action communautaire et bénévole.

De plus, le Ministère a pour mission d'offrir aux citoyens et aux entreprises, sur tout le territoire du Québec, un guichet multiservice afin de leur procurer un accès simplifié à des services publics.

### L'offre de services

La direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord a pour mandat d'offrir dans ses bureaux locaux, l'accompagnement aux citoyens et aux entreprises dans leurs démarches administratives auprès du gouvernement, l'accès aux services en ligne par l'entremise du Portail Québec, les services universels d'emploi, dont l'information sur le marché du travail et le placement, l'information gouvernementale en situation d'urgence, les services de la Société de l'assurance automobile du Québec, le Service québécois de changement d'adresse, les services de commissaire à l'assermentation, les services liés au Directeur de l'état civil et à d'autres registres de l'État, tel le Registre des entreprises du Québec.

La direction régionale offre également les services de solidarité sociale, dont l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que le soutien et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

### La structure de gouvernance

Services Québec de la Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire nord-côtier par l'entremise des bureaux de Services Québec des Escoumins, de Forestville, de Baie-Comeau, de Port-Cartier, de Sept-Îles et de Havre-Saint-Pierre, ainsi que de la direction régionale ([voir l'organigramme](#)) et du Conseil régional des partenaires du marché du travail ([voir la composition du conseil](#)), dont l'une des responsabilités est l'établissement du plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

## **Le Conseil régional des partenaires du marché du travail**

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de définir les problématiques du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration du plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Par l'entremise du Conseil régional, la direction régionale se veut à l'écoute des préoccupations et des besoins des milieux nord-côtiers.

## **Le cadre de gestion**

Le plan d'action régional constitue un moyen de mobiliser les partenaires et de susciter leur collaboration afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail. La reddition de comptes de la direction régionale de Services Québec est fondée sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs préalablement définis et présentés dans le plan d'action régional ([voir les indicateurs et les cibles de résultats](#)).

## **Les services publics d'emploi et les budgets associés**

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

En plus des services universels d'emploi offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, les services publics d'emploi fournissent des services spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre. Pour ce faire, la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord dispose du Fonds de développement du marché du travail ([voir la répartition du budget](#)) et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

## **Le partenariat**

Services Québec de la Côte-Nord et ses partenaires, dont les municipalités régionales de comté (MRC), mettent également en commun leurs priorités, leurs objectifs et leurs stratégies afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis du marché du travail régional. Soulignons aussi les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité, qui agissent auprès des clientèles pour faciliter leur intégration au marché du travail et offrent des services complémentaires à ceux des bureaux locaux.

Services Québec de la Côte-Nord œuvre également à l'établissement de partenariats par sa participation à des tables de concertation et à des tables sectorielles, ainsi qu'à des comités de travail tant sur l'emploi, la formation de la main-d'œuvre, la persévérance, la réussite scolaire, que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.



### 3. Évolution de l'environnement et principaux enjeux qui interpellent la direction régionale de Services Québec

Malgré la reprise de l'emploi à des taux supérieurs à ceux d'avant la pandémie pour l'ensemble des régions du Québec, la situation s'avère différente pour la région de la Côte-Nord. Les problématiques du vieillissement de la population et de la baisse démographique ainsi que leurs répercussions sur la population active continueront d'affecter le marché du travail et d'accentuer la situation de rareté de main-d'œuvre au cours des prochaines années.

#### 3.1 Le marché du travail sur la Côte-Nord

En 2021, le nombre de personnes en emploi a baissé (-1 000; -2,7 %) sur la Côte-Nord. La population active aussi a baissé (-2 400; -5,9 %). Cette baisse de l'emploi a touché autant le temps partiel (-700; -11,9 %) que le temps plein (-500; -1,6 %). La baisse de l'emploi a été observée chez les femmes exclusivement (-1 800; -9,8 %), alors que les hommes ont bénéficié d'une hausse de l'emploi (+ 700; +3,6 %). L'emploi a aussi baissé dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans (-1 200; -20,7 %) et dans celle des 25 à 54 ans (-600; -2,6 %); en revanche, il a augmenté chez les 55 ans et plus (+800; +9,2 %).

Le nombre de personnes au chômage a aussi baissé sur la Côte-Nord. Il est ainsi passé de 3 200 en 2020 à 1 800 en 2021, soit une diminution de 1 400 chômeurs (-43,8 %). Le taux de chômage est passé de 7,8 % en 2020 à un creux historique de 4,7 % en 2021; cela représente une baisse de 3,1 points de pourcentage. Le taux d'activité a diminué de 2,9 points de pourcentage pour s'établir à 58,9 %; quant au taux d'emploi, il a baissé de 0,8 % pour s'établir à 55,8 %.

Tableau 1  
Indicateurs du marché du travail  
Région de la Côte-Nord

Indicateurs	Moyenne annuelle		Variation 2020-2022	
	2020	2021	Volume	%
<b>Population</b>	<b>66 400</b>	<b>65 600</b>	<b>-800</b>	<b>-1,2 %</b>
<b>Population active</b>	<b>40 800</b>	<b>38 400</b>	<b>-2 400</b>	<b>-5,9 %</b>
<b>Emploi</b>	<b>37 600</b>	<b>36 600</b>	<b>-1 000</b>	<b>-2,7 %</b>
Temps plein	31 800	31 300	-500	-1,6 %
Temps partiel	5 900	5 200	-700	-11,9 %
<b>Chômeurs</b>	<b>3 200</b>	<b>1 800</b>	<b>-1 400</b>	<b>-43,8 %</b>
<b>Population inactive</b>	<b>25 600</b>	<b>27 200</b>	<b>1 600</b>	<b>6,3 %</b>
<b>Taux d'activité (%)</b>	<b>61,4</b>	<b>58,5</b>	<b>-2,9</b>	Sans objet
<b>Taux de chômage (%)</b>	<b>7,8</b>	<b>4,7</b>	<b>-3,1</b>	Sans objet
<b>Taux d'emploi (%)</b>	<b>56,6</b>	<b>55,8</b>	<b>-0,8</b>	Sans objet
Durée moyenne du chômage	11	17,8	6,8	Sans objet

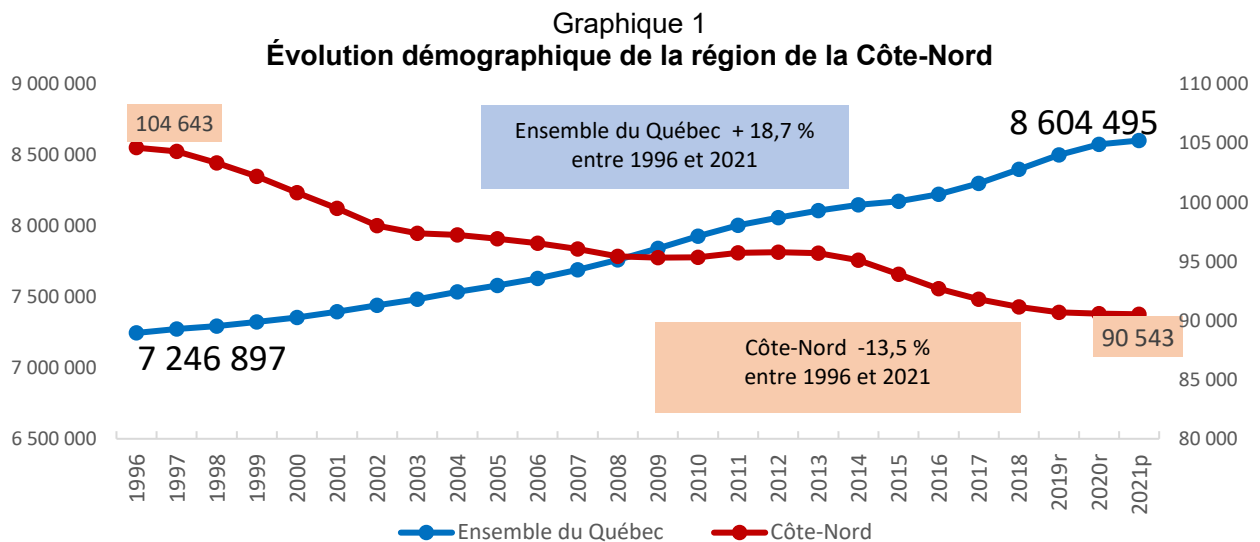
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyenne annuelle.

## Des perspectives marquées par une baisse démographique et une rareté de main-d'œuvre

Selon les prévisions de Services Québec, pour la région de la Côte-Nord et celle du Nord-du-Québec, 76 professions seront en déficit ou léger déficit entre 2021 et 2025, c'est-à-dire que ces professions ont d'excellentes perspectives d'emploi, car la main-d'œuvre y sera insuffisante pour répondre aux besoins des employeurs.

On observe déjà qu'au quatrième trimestre de 2021 l'ensemble Côte-Nord et Nord-du-Québec, la région de la Capitale-Nationale et celle de l'Outaouais sont les seules régions au Québec à avoir un taux de postes vacants supérieur ou égal à 7 % (7,0 % pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, 7,4 % pour la Capitale-Nationale et 7,6 % pour l'Outaouais).

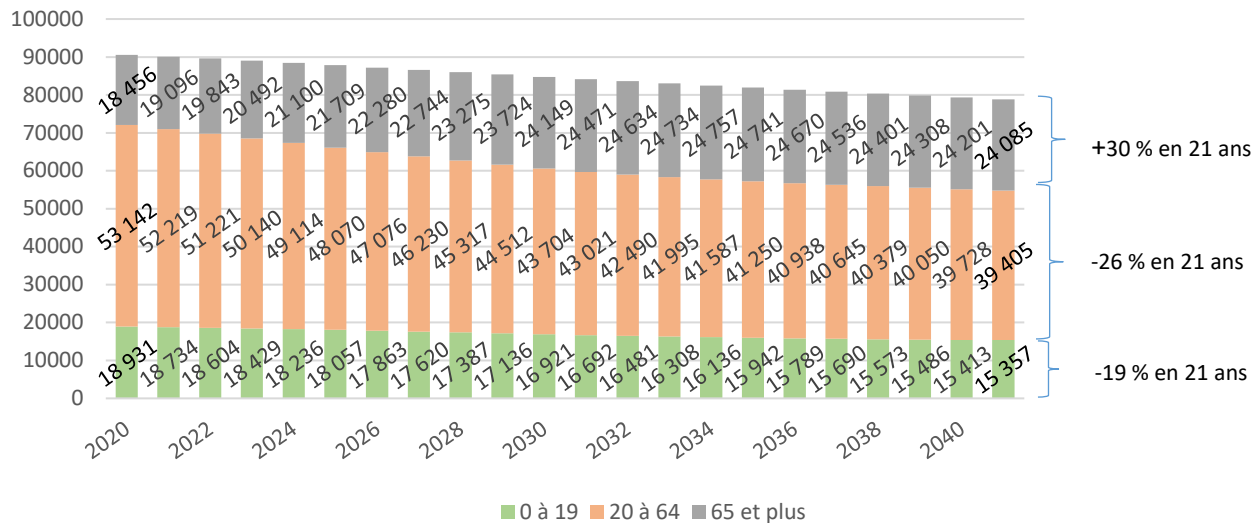
D'autre part, selon l'Institut de la statistique du Québec, la population nord-côtière est en constante diminution depuis quelques années. En effet, elle est passée de 104 643 personnes en 1996 à 90 543 en 2021, soit une baisse de 13,5 % en 25 ans, alors que la population de l'ensemble du Québec a connu une forte croissance (+18,7 %).



Source : Institut de la statistique du Québec, *Estimations de la population des régions administratives du Québec*, graphique adapté par Services Québec.

L'Institut prévoit d'ailleurs la poursuite de cette diminution et le vieillissement de la population au cours des années à venir. En effet, dans son scénario de référence, l'Institut prévoit que la Côte-Nord perdra 13 % de sa population entre 2020 et 2041. Parallèlement à cela, l'âge moyen de la population passera de 43,6 ans en 2020 à 47,5 ans en 2041. L'Institut prévoit également que la population âgée de 20 à 64 ans, c'est-à-dire l'essentiel de la population active, diminuera de 25 % entre 2020 et 2041, soit environ une personne sur quatre en âge de travailler en moins.

Graphique 2  
Perspectives démographiques 2020-2041, région de la Côte-Nord



Source : Institut de la statistique du Québec, mise à jour 2021 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2020-2066, adapté par Services Québec.

Ce contexte de baisse démographique, principalement chez les jeunes, ainsi que le vieillissement de la population, vont accroître la cadence des départs à la retraite et réduire celle de l'arrivée de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

À moins que des gestes ne soient faits pour inverser ces tendances et favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et la main-d'œuvre disponible, les difficultés de recrutement déjà perceptibles devraient s'accroître dans la région au cours des prochaines années.

### 3.2 Les défis du marché du travail de la Côte-Nord

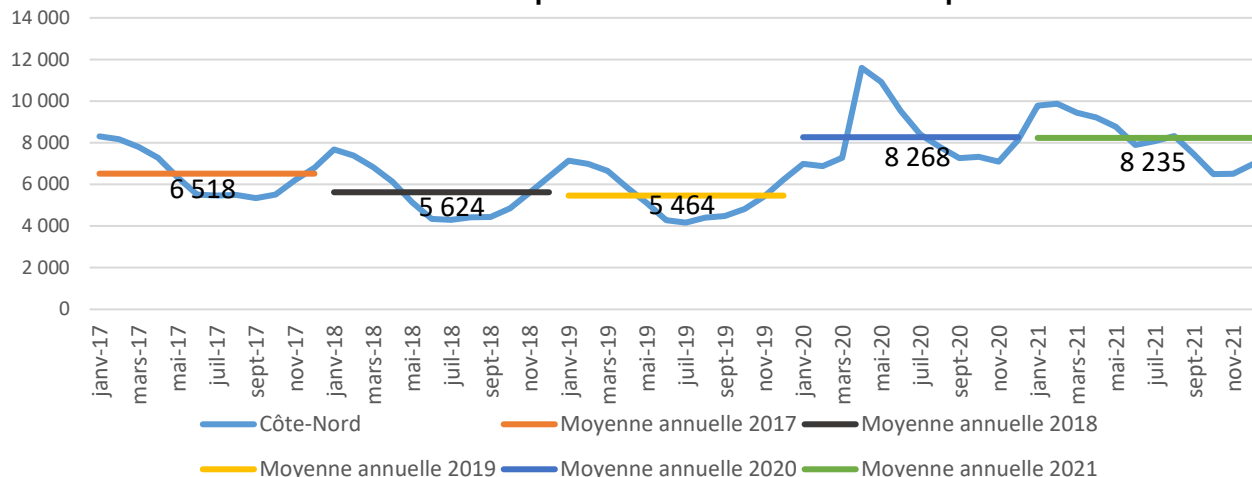
#### La participation au marché du travail demeure faible dans certains groupes de personnes appelés groupes sous-représentés sur le marché du travail

La participation de certains groupes de personnes au marché du travail régional demeure relativement faible comparativement à celle de la moyenne régionale et québécoise. Les compétences des travailleurs étant déterminantes pour une intégration réussie au marché du travail, il faut encourager le développement de l'employabilité de ces personnes afin de favoriser leur insertion et leur maintien sur le marché du travail.

#### Les clientèles des services publics d'emploi

La région de la Côte-Nord a enregistré une nette augmentation du nombre des prestataires de l'assurance-emploi en avril 2020, période où l'impact de la pandémie s'est fait sentir. Le taux de chômage atteignait même un sommet en juin 2020, à 13,5 %, pour finalement s'établir à 7,8 % pour l'année 2020, et à 4,7 % pour l'année 2021. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est cependant demeuré élevé en 2021, compte tenu des nombreux arrêts des opérations des entreprises dus aux périodes de reconfinement.

Graphique 3  
Nombre d'adultes prestataires de l'assurance-emploi



Bien que le nombre de prestataires de l'assurance-emploi était élevé, cela ne s'est pas concrétisé en un accroissement de l'achalandage de la clientèle dans les bureaux de Services Québec. Au cours de la pandémie, la clientèle totale a diminué de 60 %, passant de 4 608 participants en 2019-2020 à 1 966 participants en 2020-2021, et à 1 858 participants au total en 2021-2022. La diminution pour l'ensemble du Québec pour la même période a été quant à elle de 40 %, passant de 241 000 en 2019-2020 à 123 333 en 2020-2021, pour remonter légèrement et atteindre 147 345 participants au total en 2021-2022.

Il en est de même pour la clientèle de l'assurance-emploi, qui est passée de 3 525 en 2019-2020 à 875 en 2020-2021, et à 1 121 en 2021-2022, soit une diminution de 68 % sur deux ans, tandis que cette clientèle diminuait de 35 % durant la même période pour l'ensemble du Québec, dû à une légère reprise en 2021-2022, reprise qui ne s'est pas encore concrétisée pour la région de la Côte-Nord.

Parmi les facteurs qui peuvent expliquer ce phénomène, notons dans un premier temps les périodes de confinement et les mesures sanitaires en vigueur rendant impossible l'offre des services habituels à nos clientèles, dont les sessions de groupe qui ne sont toujours pas reprises, ainsi que dans un deuxième temps, les impacts des prestations spéciales sur la clientèle, qui peuvent avoir été plus marqués pour la région de la Côte-Nord, principalement pour les travailleurs des secteurs saisonniers.

### Les prestataires d'aide financière de dernier recours

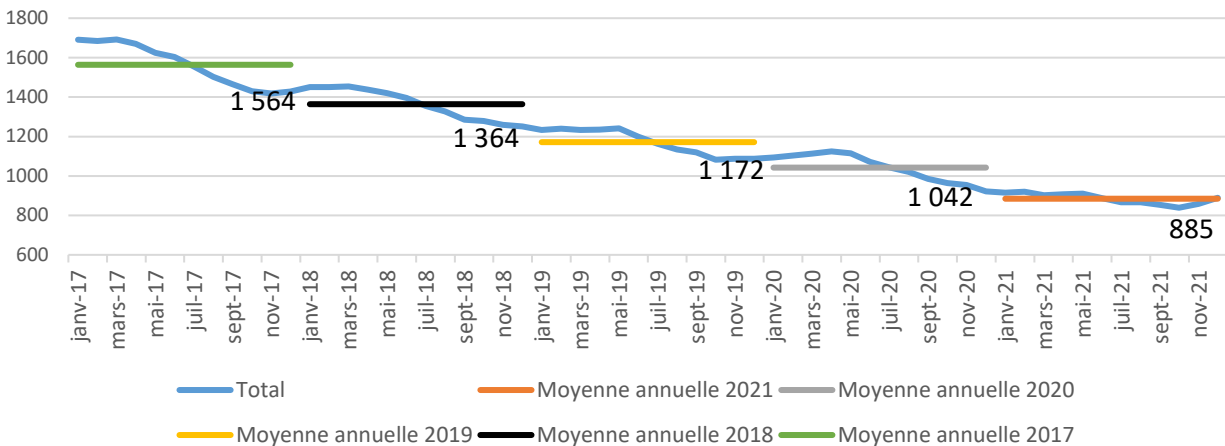
De décembre 2017 à décembre 2021, le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours sur la Côte-Nord est passé de 2 657 à 1 948, soit une diminution de 26,7 %, ou 709 bénéficiaires en moins.

Pour les bénéficiaires du programme d'aide sociale (avec ou sans contrainte temporaire à l'emploi), la diminution est encore plus marquée, passant de 1 564 en moyenne en 2017 à seulement 885 bénéficiaires en moyenne en 2021, soit une diminution de 43,4 % en quatre ans, soit 679 personnes en moins. Le nombre de prestataires de la solidarité sociale, soit avec contraintes sévères à l'emploi, est passé d'une moyenne de 1 241 en 2017, à 1 081 en 2021, soit une diminution de 12,9 %.

En décembre 2021

- 61,6 % des prestataires de l'aide sociale étaient âgés de 25 et 54 ans et 4,7 % avaient moins de 25 ans;
- 14,5 % déclaraient avoir obtenu au maximum un diplôme d'études secondaires;
- 9,4 % déclaraient avoir obtenu au maximum un diplôme d'études professionnelles;
- 3,1 % déclaraient avoir un diplôme collégial (attestation d'études collégiales – diplôme d'études collégiales).

Graphique 4  
Évolution du nombre de prestataires de l'aide sociale aptes au travail

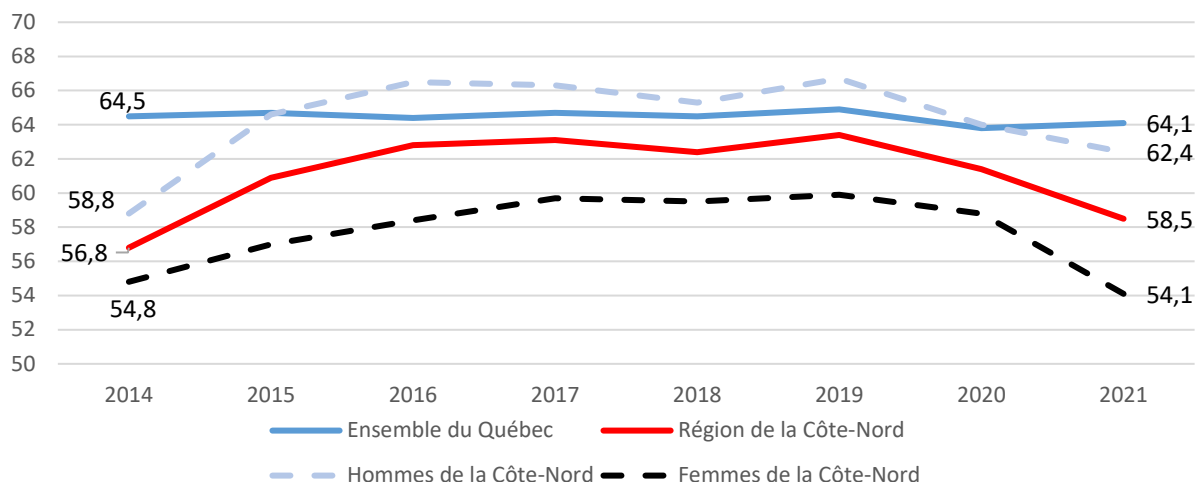


### La main-d'œuvre féminine

Généralement, la participation des femmes au marché du travail se caractérise par la nature précaire des emplois qu'elles occupent du fait que ces emplois sont concentrés dans certaines industries ou des professions qui se distinguent par une rémunération et des conditions de travail moins avantageuses. Elles sont aussi aux prises avec des défis particuliers, tandis que certains groupes de femmes demeurent en marge du marché du travail.

Sur la Côte-Nord, la participation au marché du travail des femmes, bien que relativement faible, était en croissance quasi régulière durant les cinq dernières années prépandémiques (2014-2019). Les conséquences de la pandémie sur le marché du travail ont contribué à baisser cette participation en 2020 et en 2021 en éloignant un certain nombre de femmes du marché du travail et en freinant la réintégration de celles-ci.

Graphique 5  
Évolution des taux d'activité



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données non révisées.

En 2021, la Côte-Nord se classe parmi les quatre régions du Québec ayant les plus faibles taux d'activité de la population féminine. Il faudra donc accentuer les efforts auprès des femmes nord-côtières afin de hisser leur participation au marché du travail, au moins au niveau de celui des hommes de la région.

## Les jeunes

Les jeunes sont traditionnellement moins présents sur le marché du travail, du fait qu'ils sont en général aux études ou en période de transition.

La tendance globale de la participation des jeunes nord-côtiers de 15 à 24 ans au marché du travail s'améliore depuis quelques années. Entre 2009 et 2021, le taux d'activité des jeunes nord-côtiers est passé de 53,5 % à 69,4 % (+15,9 points de pourcentage). Leur taux d'emploi aussi est passé de 44,4 % à 63,9 % (+19,4 points de pourcentage). Toutefois, l'arrivée de la pandémie a stimulé leur participation au marché du travail en 2020, portant leur taux d'activité à un sommet (79,8 %). En 2021, en revanche, la participation des jeunes nord-côtiers au marché du travail a connu un repli; le taux d'activité et le taux d'emploi sont descendus à 69,4 % et 63,9 % respectivement.

## Les travailleurs expérimentés

Les personnes de 55 ans et plus sur la Côte-Nord participent de plus en plus au marché du travail. Depuis 2006, leur taux d'activité a progressé de 8,7 points de pourcentage pour s'établir à 31,3 % en 2021, comparativement à 34,1 % en moyenne pour l'ensemble du Québec. Leur taux d'emploi a également augmenté de 8,6 points de pourcentage au cours de cette période pour s'établir à 29,1 % en 2021.

Il existe ainsi une marge pour accroître cette participation des aînés au marché du travail et la hisser au niveau des autres régions du Québec. Le maintien de ces travailleurs expérimentés en emploi doit être perçu comme une des solutions à la rareté de main-d'œuvre. Il est dès lors nécessaire de continuer à soutenir la mise à jour de leur employabilité et de leurs compétences afin de favoriser leur maintien plus longtemps sur le marché du travail.

## Les personnes handicapées

Selon les données de l'Office des personnes handicapées, le taux d'incapacité des personnes de 15 ans et plus dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec a atteint 14,0 % en 2017. Leur nombre est estimé à 11 810 personnes.

Généralement, les personnes avec incapacité participent moins au marché du travail que celles qui n'ont pas d'incapacité et elles sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel. Les personnes handicapées ont souvent besoin d'être accompagnées et soutenues dans leur cheminement vers l'emploi car le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant de risque de chômage.

## Les Autochtones

Selon Statistique Canada, il y avait 9 258 personnes vivant dans les communautés autochtones de la Côte-Nord au recensement de 2011. Leur nombre est passé à 9 535 au recensement de 2016, soit un accroissement de 3,0 % en cinq ans. Dans le même temps, la population totale de la région diminuait de 2,4 % au cours de la même période. D'autre part, leur âge moyen est inférieur à celui des non-Autochtones (35,1 ans contre 45,9 ans). Ils constituent de ce fait un bassin de main-d'œuvre important pour les entreprises de la région. Malgré cela, leur présence sur le marché du travail demeure faible par rapport à celle de la population non autochtone comme l'atteste le tableau ci-dessous.

Tableau 2  
Taux d'activité des populations autochtones

Taux par groupe d'âge	Identité autochtone	Identité non autochtone
Taux d'activité des 15 à 64 ans (%)	59,4	76,6
Taux d'emploi des 15 à 64 ans (%)	47,4	68,5
Taux de chômage des 15 ans et plus (%)	20,4	11,0

Il est donc souhaitable de travailler en concertation avec les communautés des Premières Nations afin d'accroître les qualifications professionnelles et de soutenir le développement de leur employabilité de sorte à élever leur participation au marché du travail au niveau de celui des non-Autochtones.

### Les immigrants

Peu d'immigrants admis au Québec s'installent dans la région de la Côte-Nord. Sur 19 373 personnes immigrantes admises au Québec au cours du premier semestre de 2021, seuls 33 immigrants (0,2 %) avaient pour région de destination projetée la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (17 femmes et 16 hommes).

D'ailleurs, sur 375 518 immigrants admis au Québec entre 2008 et 2017 et qui étaient toujours présents en 2019, seulement 438 (0,1 %) parmi eux avaient pour région de résidence la Côte-Nord. Dans ce contexte de baisse démographique et de vieillissement de la population nord-côtère, il faut poursuivre et renforcer les actions qui favorisent l'arrivée et l'installation de nouveaux immigrants dans la région pour ainsi aider à répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre.

### La diplomation

Sur la Côte-Nord, le taux de chômage chez les personnes qui ne possèdent aucun certificat, diplôme ou grade est deux fois plus élevé que dans la population en général. Et chez les personnes de 25 ans à 64 ans, cette proportion est passée de 25,8 % à 21,3 % entre 2006 et 2016. Même si la qualification de la main-d'œuvre a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à beaucoup de personnes dans la région. Par conséquent, et malgré l'immensité du territoire nord-côtier, il faudra donc s'assurer que

- tous les Nord-Côtiers ont accès à une formation correspondant aux besoins du marché du travail et ainsi favoriser la diplomation du plus grand nombre d'entre eux, quel que soit leur lieu de résidence;
- les modes de formation sont diversifiés et adaptés aux besoins des individus en fonction des différentes clientèles et entreprises, pour chacun des territoires de la région.

### 3.3 Le développement économique et social

La Côte-Nord est caractérisée par un vieillissement et une décroissance de sa population, et aussi par l'existence de disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la MRC de Caniapiscau ou celle de la Haute-Côte-Nord ou du Golfe-du-Saint-Laurent.

Tableau 3  
Travailleurs de 25 à 64 ans par MRC et  
indice de vitalité économique des MRC

MRC	Le revenu d'emploi moyen (2019)	Nombre de travailleurs (2019)	Population totale (2021)	Indice de vitalité économique (2018)	Quintile (2018)
La Haute-Côte-Nord	45 159 \$	3 832	10 454	-12,95195	Q5
Manicouagan	55 923 \$	11 556	30 205	-3,19909	Q4
Sept-Rivières	64 845 \$	13 826	34 944	1,41284	Q3
Caniapiscau	89 999 \$	1 883	3 849	7,09327	Q1
Minganie	51 220 \$	2 289	6 458	-4,15310	Q4
Le Golfe-du-Saint-Laurent	41 253 \$	1 580	4 633	-11,94771	Q5

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Selon l'indice de vitalité économique de 2018, de l'Institut de la statistique du Québec<sup>1</sup>, quatre localités sur cinq de la Côte-Nord, c'est-à-dire 36 localités sur un total de 45, y compris les villes, villages, paroisses, territoires de réserves et territoires non organisés, dont 25 des 33 municipalités (78,1 %), sont considérées comme ayant un indice de vitalité inférieur à la moyenne de l'ensemble des localités du Québec. D'ailleurs, 21 de ces localités, soit 46,7 %, font partie du dernier quintile (Q5), soit celui des localités les plus dévitalisées du Québec. Cette dévitalisation s'est d'ailleurs accrue au cours des dernières années, si l'on compare les données de 2016 et de 2018.

### 3.4 Les enjeux en matière de main-d'œuvre et d'emploi

L'évolution récente du marché du travail et les perspectives économiques ont amené le gouvernement à présenter, dans le [Plan d'action pour la main-d'œuvre](#), des mesures d'aide et d'accompagnement aux citoyens ainsi qu'aux entreprises. À ces égards, l'intervention du Ministère en matière de main-d'œuvre se déploie dorénavant sur quatre fronts, soit

- intégrer le plus grand nombre de personnes au marché du travail, entre autres les personnes handicapées, les Autochtones, les immigrants, les travailleurs expérimentés et les prestataires de l'aide sociale;
- adapter la main-d'œuvre actuelle et la soutenir afin d'actualiser ses compétences pour répondre aux transformations de l'économie en lui offrant de la formation continue;
- préparer la main-d'œuvre future en lui offrant des formations adaptées à l'évolution des besoins du marché du travail et en orientant les jeunes vers ces domaines;
- accroître la productivité des entreprises en les accompagnant dans la mise en place de solutions pour compenser la rareté de la main-d'œuvre, soit par la réorganisation du travail, l'acquisition d'équipement, la numérisation, la robotisation, les technologies de l'information et la recherche et développement.

Le Québec est aussi confronté au phénomène de pénurie de main-d'œuvre, qui touche la plupart des secteurs d'activité et des régions. L'Opération main-d'œuvre, lancée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 30 novembre 2021, vise à s'attaquer à cette pénurie dans certains domaines prioritaires, principalement à former et à requalifier 170 000 travailleurs dans les secteurs ciblés.

Le gouvernement du Québec souhaite ainsi permettre l'ajout de 60 000 travailleurs qualifiés dans les secteurs essentiels de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance et ainsi remédier à la rareté de main-d'œuvre qui touche plusieurs professions associées à ces secteurs. Il souhaite également répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre dans les secteurs d'avenir des technologies de l'information, du génie et de la construction par l'ajout de 110 000 travailleurs et offrir la possibilité à davantage de personnes d'occuper des emplois bien rémunérés dans ces secteurs.

En conclusion, les principales orientations qui interpellent la direction régionale de Services Québec sont

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

---

1. L'indice de vitalité économique, conçu par l'Institut de la statistique du Québec, permet de mesurer la vitalité de ces territoires dans trois dimensions essentielles : le marché du travail, le niveau de vie et le dynamisme démographique. Les localités qui sont désignées par cet indice comme ayant des rendements inférieurs à la moyenne au Québec sont en général caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage élevé et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible.

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

La planification régionale découle du contexte régional et des enjeux ci-haut mentionnés. Elle prend également appui sur les priorités régionales, sur la planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celle de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que sur 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, des attentes de résultats qui lui sont signifiées par ses autorités ainsi que de certains facteurs de contingence.

Le Plan d'action régional 2022-2023 s'inscrit en continuité avec des plans d'action précédents, alors que nous en sommes à la dernière année du cycle de planification. Il s'appuie sur les orientations et les travaux du Conseil régional des partenaires du marché du travail amorcés en 2020 ainsi que sur les consultations entourant ceux-ci lesquelles ont mené à la priorisation de quatre grands chantiers pour 2022-2023. Ces quatre chantiers sont les suivants :

- Chantier 1 — Suivi de la baisse démographique et de ses impacts sur le marché du travail;
- Chantier 2 — Vaste offensive auprès des entreprises;
- Chantier 3 — Développement de formations répondant aux réalités et besoins régionaux;
- Chantier 4 — Concertation et développement de l'emploi saisonnier.

Si l'on tient compte du contexte de la reprise économique postpandémie, de la problématique de rareté de main-d'œuvre liée aux diminutions de la population des dernières années ainsi que des initiatives visant la requalification et le rehaussement des compétences des personnes dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi et d'une volonté d'adapter les interventions aux besoins des clientèles, d'en simplifier l'accès et d'en améliorer la qualité, les priorités régionales de la direction régionale de Services Québec sont

- susciter la collaboration et la mobilisation des partenaires autour des principaux enjeux socioéconomiques régionaux, notamment au regard de la diminution de la population active, au regard de la rareté de main-d'œuvre et au regard de la saisonnalité de certains secteurs d'activité;
- favoriser la qualification, la requalification, le rehaussement et la mise en valeur des compétences des travailleurs, des personnes en recherche d'emploi et des clientèles spécifiques, dont la clientèle des programmes d'assistance sociale;
- privilégier l'accès à une formation correspondant aux besoins du marché du travail régional et ainsi contribuer à la qualification et à la diplomation d'un plus grand nombre de personnes;
- déployer une offre de services aux entreprises proactive pour le recrutement, la fidélisation et la gestion d'une main-d'œuvre qualifiée, laquelle offre répond à leurs besoins et aux défis liés à la rareté de main-d'œuvre;
- intervenir rapidement auprès des clientèles des programmes d'assistance sociale afin de favoriser leur mise en mouvement vers l'emploi.



## 4.1 SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SERVICES ET EN AMÉLIORER LA QUALITÉ

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

### Objectif

### Faire connaître davantage l'offre de services de Services Québec

Axes d'intervention	Actions prioritées
<p><b>La connaissance de l'offre de services par les citoyens et les entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir l'offre de services de Services Québec et informer la clientèle concernant les services publics d'emploi et l'aide financière de dernier recours, ainsi que les services complémentaires en vertu des ententes de partenariats.</li> <li>❖ Poursuivre les initiatives visant à faire connaître les services publics d'emploi en mettant en valeur les bénéfices que peuvent en retirer les employeurs, les travailleurs et les personnes en recherche d'emploi.</li> <li>❖ Faire la promotion des mesures et services d'emploi auprès des personnes en recherche d'emploi, des personnes plus éloignées du marché du travail, des prestataires de l'assistance sociale et des personnes sans soutien public du revenu.</li> <li>❖ Faire connaître les conditions avantageuses du marché du travail, les professions avec des perspectives d'emploi favorables, ainsi que les bénéfices de la qualification, de la requalification et du rehaussement des compétences.</li> <li>❖ Collaborer aux actions du Ministère qui seront mises en œuvre pour la promotion de Services Québec et des services publics d'emploi auprès des différentes clientèles.</li> </ul>

## Objectif

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

Axes d'intervention	Actions prioritisées
La circulation et la diffusion d'une information juste et précise	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Collaborer avec les instances du Ministère aux différentes actions qui seront mises en œuvre afin d'améliorer la qualité de l'information relativement aux programmes et services.</li> <li>❖ Assurer la diffusion et la circulation d'information claire et précise relativement aux programmes et services, ainsi que leurs allègements en cours.</li> <li>❖ Informer les clientèles concernées des allègements aux programmes, mesures et services en cours.</li> <li>❖ Soutenir le personnel dans l'appropriation et l'utilisation des outils d'information afin d'offrir aux clientèles des renseignements précis et complets.</li> </ul>

## Objectif

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

Axes d'intervention	Actions prioritisées
La collaboration au développement du modèle de prestation de services gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Compléter le plan d'aménagement à la suite du déploiement des bureaux locaux de Services Québec.</li> <li>❖ S'assurer du respect et du bon déroulement des mandats et des ententes de partenariat en cours avec les organismes suivants <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commission de la construction du Québec;</li> <li>• Commission municipale du Québec;</li> <li>• Directeur de l'état civil;</li> <li>• Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration;</li> <li>• Office des personnes handicapées du Québec;</li> <li>• Régie du bâtiment du Québec;</li> <li>• Tribunal administratif du logement;</li> <li>• Régie de l'assurance maladie du Québec;</li> <li>• Retraite Québec;</li> <li>• Services québécois de changement d'adresse;</li> <li>• Service d'immatriculation des armes à feu du Québec;</li> <li>• Société de l'assurance automobile du Québec;</li> <li>• Tribunal administratif du Québec.</li> </ul> </li> </ul>

## Objectif

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

Axes d'intervention	Actions prioritées
<b>Le maintien de la qualité des services offerts</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Offrir un accueil courtois et équitable aux clients de Services Québec et assurer le référencement aux services publics d'emploi ou aux services d'aide financière de derniers recours, pour une prise en charge rapide des différentes clientèles.</li><li>❖ S'assurer que le personnel en contact direct avec la clientèle reçoit une formation à la tâche et sur le service à la clientèle, adaptée et axée sur la qualité des services offerts, dont l'activité de rafraîchissement pour les préposés aux renseignements.</li><li>❖ S'assurer du respect des engagements inscrits dans la déclaration de services du Ministère en matière de délai de service, de qualité de service et de qualité des communications.</li><li>❖ S'assurer d'une prestation de services de qualité, respectueuse et équitable, afin de répondre aux besoins des citoyens et des entreprises et dans le respect des ententes de partenariat convenues.</li><li>❖ Mettre en œuvre les initiatives visant à assurer une prestation de services uniforme, cohérente et complémentaire entre les services publics d'emploi, le service de solidarité sociale et les services gouvernementaux, notamment par l'utilisation<ul style="list-style-type: none"><li>• du <i>Guide de cheminement de la clientèle de l'aide financière de dernier recours</i>;</li><li>• du futur outil de travail interactif;</li><li>• de l'intranet régional.</li></ul></li><li>❖ Participer activement aux initiatives du Ministère qui visent l'amélioration de la satisfaction de la clientèle.</li></ul>



## 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 2022-2023 des services publics d'emploi guide les interventions en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Il tient compte de la Planification stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En ce sens, il s'inscrit dans l'orientation 2 de la planification stratégique, soit « Adapter les interventions aux besoins de la clientèle » et il contribue à la réalisation de deux des objectifs de cette orientation, soit

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

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

Enjeu 1

**La bonne lecture des besoins actuels et futurs du marché du travail**, essentielle à une prise de décision éclairée

Enjeu 2

**La connaissance et le recours aux services publics d'emploi** par la clientèle de chercheurs d'emploi, de travailleurs et d'employeurs, compte tenu des bénéfices qu'ils peuvent en retirer

Enjeu 3

**La réponse adaptée des services publics d'emploi** aux besoins du marché du travail et l'agilité dans la prestation de services

Enjeu 4

**L'efficacité du partenariat**, un intrant incontournable au bon fonctionnement des services publics d'emploi

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

### Orientation 1 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

En plus des initiatives visant à faire connaître les services publics d'emploi et les bénéfices que peuvent retirer les clientèles individus et entreprises, Services Québec de la Côte-Nord verra à promouvoir les conditions avantageuses du marché du travail, à mettre en valeur les avantages de la qualification, de la requalification et du rehaussement des compétences des personnes ainsi qu'à faire connaître les professions avec des perspectives d'emplois favorables.

Axes d'intervention	Actions priorisées
<p><b>1.1 La promotion des services publics d'emploi et le démarchage auprès des clientèles individus et entreprises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir les mesures et les services d'emploi auprès des employeurs, des travailleurs et des personnes en recherche d'emploi, par des activités d'information, de représentation et de promotion auprès des clientèles individus et entreprises en mettant en valeur les bénéfices qu'ils peuvent en retirer.</li> <li>❖ Faire connaître les conditions avantageuses du marché du travail et mettre en valeur le soutien du revenu augmenté pour les personnes prêtes à suivre une formation qualifiante pour une insertion ou un retour en emploi, notamment dans le cadre du PRATIC.</li> <li>❖ Sensibiliser les chercheurs d'emploi et les clientèles spécifiques aux bénéfices du rehaussement des compétences et de la requalification pour des professions ayant de bonnes perspectives et conditions d'emploi, notamment dans les secteurs d'avenir du génie, de la construction et des technologies de l'information, ainsi que des services essentiels de la santé, de l'éducation et des services de garde.</li> <li>❖ Favoriser les initiatives visant le démarchage auprès des clientèles, notamment par l'envoi de communications ciblées aux clientèles spécifiques et aux employeurs.</li> <li>❖ Accroître la présence de Services Québec de la Côte-Nord sur le territoire, notamment par des activités de représentation pour la promotion des services publics d'emploi.</li> <li>❖ Promouvoir davantage l'utilisation des services d'information sur le marché du travail en ligne et de la plateforme Québec emploi afin de favoriser le recrutement et l'insertion rapide en emploi.</li> <li>❖ Collaborer aux initiatives du Ministère visant la promotion des services publics d'emploi.</li> </ul>

Services Québec de la Côte-Nord continuera d'assurer une veille active du marché du travail nord-côtier, tout en tenant compte de la diminution de la population et du vieillissement de celle-ci, ainsi que de l'évolution de la pandémie et de la rareté de main-d'œuvre. Une lecture juste et concertée des besoins du marché du travail, autant qualitatifs que quantitatifs, en considérant les particularités de chacun des territoires de MRC et des communautés autochtones, permettra une meilleure planification des interventions de Services Québec afin de répondre aux besoins actuels et futurs des individus et des entreprises.

Axes d'intervention	Actions prioritisées
<p><b>1.2 La connaissance des besoins et des déséquilibres du marché du travail ainsi que des bassins potentiels de main-d'œuvre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Participer activement à déterminer les causes des déséquilibres pour les professions dont la main-d'œuvre actuellement disponible ne suffira pas à répondre aux besoins prévus des employeurs et en diffuser les résultats auprès des partenaires.</li> <li>❖ Réaliser le portrait sociodémographique de la population inactive sur le marché du travail régional afin d'estimer et quantifier les bassins potentiels de main-d'œuvre.</li> <li>❖ Identifier les particularités en matière d'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre, l'offre de formation et les besoins des entreprises, notamment dans le cadre de l'exercice d'estimation des besoins de formation par territoire de MRC, afin de contribuer au développement de programmes de formations en région, de procéder aux analyses détaillées et d'émettre des avis de pertinence justes.</li> <li>❖ Collaborer avec la communauté naskapie et les communautés innues, par l'intermédiaire des agents de liaison autochtones, à améliorer la connaissance du profil de la main-d'œuvre des Premières Nations en lien avec les objectifs de la <i>Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits</i>.</li> <li>❖ Relancer, en collaboration avec les partenaires, les recherches concernant l'importante diminution de la population et le vieillissement de celle-ci, afin d'en évaluer les conséquences sur la population active et le marché du travail régional et identifier des pistes de solutions qui pourront être mises en œuvre.</li> </ul>
<p><b>1.3 La production et la diffusion d'information sur le marché du travail pour le réseau régional, les clientèles et les partenaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Faire état de l'activité économique et des opportunités du marché du travail régional, notamment par la production et la diffusion des bulletins mensuels et semestriels.</li> <li>❖ Participer à la réalisation de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation (EREF) visant la mise à jour des principaux enjeux pour les entreprises, notamment en matière de ressources humaines et en diffuser les résultats dans notre réseau régional et auprès des partenaires.</li> <li>❖ Veiller à la mise à jour des portraits du marché du travail de la région et des MRC et en assurer la diffusion auprès des employeurs et des partenaires, afin de faire connaître les opportunités du marché du travail, ainsi que les réalités et les particularités régionales.</li> <li>❖ Diffuser et faire connaître les perspectives d'emploi 2021-2025 par profession et par secteur d'activité, notamment pour les secteurs de la santé, de l'éducation, des services de garde, du génie, de la construction, des technologies de l'information, ainsi que de la forêt, des mines et métallurgie, et des secteurs saisonniers.</li> <li>❖ Informer les partenaires des diminutions de clientèles anticipées des services publics d'emploi, de la situation démographique, des perspectives d'évolution et de leurs impacts probables sur le marché du travail.</li> </ul>

## Orientation 2 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

L'Opération main-d'œuvre, en réponse aux défis actuels et futurs du marché du travail, vise l'ajout de travailleurs dans les secteurs d'avenir et les services essentiels à la population. Dans le cadre de cette opération, Services Québec de la Côte-Nord contribuera aux différentes actions *de qualification, de requalification, de rehaussement et de développement des compétences des personnes* afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre et offrir la possibilité à davantage de personnes d'occuper des emplois dans les secteurs d'avenir des technologies de l'information, du génie et de la construction, ainsi que des services essentiels de la santé, de l'éducation et des services de garde.

Axes d'intervention	Actions prioritisées
<p><b>2.1 La qualification, la requalification et la reconnaissance des compétences des personnes en recherche d'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Soutenir les personnes par de la formation, y compris celles déjà qualifiées, pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables ou permettant une progression professionnelle, notamment dans les domaines d'avenir du génie, de la construction et des technologies de l'information, ainsi que des services essentiels de la santé, de l'éducation et des services de garde.</li> <li>❖ Poursuivre les efforts pour la mise en œuvre des programmes de formation, dont le PRATIC et le recours à la mesure de formation de la main-d'œuvre, notamment pour la formation qualifiante, soit la formation professionnelle au secondaire, la formation technique au collégial et la formation universitaire.</li> <li>❖ Informer les clientèles du soutien du revenu rehaussé pour les personnes qui souhaitent entreprendre une mesure de formation, incluant les compétences numériques de base ainsi que la formation de base pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée.</li> <li>❖ Promouvoir, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), notamment pour les professions des secteurs de la santé, de l'éducation à l'enfance et de la construction.</li> </ul>
<p><b>2.2 Le rehaussement des compétences des travailleurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Faire connaître le soutien financier offert aux employeurs pour le développement et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre, notamment dans le cadre de la mesure de formation.</li> <li>❖ Soutenir les employeurs dans la réalisation d'une planification des besoins de formation ainsi que d'une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.</li> <li>❖ Assurer un soutien financier aux activités de formation de la main-d'œuvre en entreprise, notamment les activités liées à la francisation, à la transition numérique, ainsi qu'à l'automatisation et l'acquisition de nouveaux équipements permettant l'augmentation de la productivité.</li> <li>❖ Soutenir les employeurs pour la formation continue en collaboration avec les établissements d'enseignement, notamment pour les besoins récurrents et diffus du marché du travail.</li> <li>❖ Promouvoir et accroître l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail pour les métiers en demande,</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions prioritées
	<p>ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="581 346 1438 541">❖ Promouvoir auprès des entreprises et des promoteurs collectifs l'utilisation des formations de courtes durées pour la main-d'œuvre, selon les volets priorités par la Commission des partenaires du marché du travail, dont la requalification et le rehaussement des compétences, les services de garde éducatifs à l'enfance, ainsi que le génie et les technologies de l'information.</li><li data-bbox="581 548 1438 644">❖ Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification obligatoire pour l'exercice des métiers réglementés, notamment celles du le secteur de la construction.</li></ul>

### Orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

Plusieurs travailleurs ont subi des pertes d'emploi dues au ralentissement de l'activité économique ou à la fermeture d'entreprises dans le contexte particulier de pandémie de la COVID-19. Certains ont dû faire face à un épisode de chômage. Pour la grande majorité d'entre eux, en tenant compte de la situation de rareté de main-d'œuvre, le défi réside dans l'accès à une information pertinente et à jour sur le marché du travail, les emplois disponibles, les services universels et les mesures d'aide à l'emploi de courte durée.

Malgré ce contexte favorable, plusieurs personnes font toujours face à des obstacles et éprouvent des difficultés à obtenir un emploi. Ces personnes, issues des groupes cibles souvent sous-représentés sur le marché du travail, représentent un bassin potentiel de main-d'œuvre et leur intégration en emploi constitue l'une des réponses à la problématique de la rareté de main-d'œuvre.

Axes d'intervention	Actions priorisées
<p><b>3.1 L'intervention rapide auprès des personnes en recherche d'emploi qui ont besoin d'une aide au placement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Faire connaître les services publics d'emploi et les bénéfices que peuvent en retirer les personnes en recherche d'emploi, notamment lors des sessions d'information de groupe.</li> <li>❖ Faire connaître aux personnes en recherche d'emploi les professions ayant des perspectives d'emploi favorables, notamment pour les secteurs du génie, de la construction, des technologies de l'information, de la santé, de l'éducation et des services de garde, ainsi que de la forêt et des secteurs saisonniers.</li> <li>❖ Assurer une utilisation continue de l'approche d'intervention auprès des différentes clientèles, dont les personnes en recherche d'emploi, les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail ainsi que les prestataires d'assistance sociale et adapter les modes d'intervention en fonction des besoins de la clientèle pour un parcours structuré vers l'emploi.</li> <li>❖ Favoriser, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi.</li> <li>❖ Maintenir, jusqu'à l'emploi, l'intervention auprès des personnes ayant terminé une participation à une mesure ou à une activité, en particulier à la mesure de formation de la main-d'œuvre.</li> <li>❖ Assurer un encadrement, des conseils techniques et un soutien financier aux personnes souhaitant devenir travailleurs autonomes, ou développer un projet d'entreprise, dans le cadre de la mesure Soutien au travail autonome.</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions prioritisées
<b>3.2 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Maintenir une approche d'intervention personnalisée, respectueuse et équitable en tenant compte des particularités et des besoins des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, y compris les personnes sans soutien public du revenu, pour favoriser la mise en mouvement et la participation de ces clientèles aux mesures d'emploi.</li><li>❖ Accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi auprès des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont<ul style="list-style-type: none"><li>• les mesures de formation;</li><li>• les mesures et les programmes de subvention salariale;</li><li>• les services d'aide à l'emploi en approche globale;</li><li>• les projets de préparation à l'emploi.</li></ul></li><li>❖ Permettre aux personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, dans le cadre du projet-pilote ExplorEmploi, d'explorer un métier ou un lieu de travail lors d'un stage, tout en leur assurant un soutien financier et un accompagnement personnalisé.</li><li>❖ Poursuivre les efforts pour l'intégration au marché du travail des femmes par la mise en œuvre des engagements du Ministère pris dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et du Plan d'action pour le secteur de la construction, notamment<ul style="list-style-type: none"><li>• sensibiliser le réseau régional, les ressources externes et le milieu de l'éducation afin de faire connaître la problématique de la main-d'œuvre féminine;</li><li>• poursuivre la diffusion de la liste des professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables auprès des intervenants internes et externes;</li><li>• soutenir les femmes par de la formation professionnelle et technique dans les professions à prédominance masculine présentant des perspectives d'emploi favorables;</li><li>• utiliser la mesure Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail pour permettre aux femmes l'expérimentation d'un domaine d'emploi afin d'en acquérir les connaissances et les compétences;</li><li>• favoriser la mise en œuvre de programmes de préparation à l'emploi dédiés aux femmes ou prenant en compte les besoins des femmes;</li><li>• faire connaître les mesures et services d'emploi ainsi que le rehaussement du soutien du revenu aux organismes partenaires œuvrant auprès des femmes.</li></ul></li><li>❖ Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action jeunesse 2021-2024 en soutenant les projets en cours dans le cadre de la mesure Jeunes en mouvement vers l'emploi qui visent l'intégration des jeunes de façon durable au marché du travail.</li></ul>

Axes d'intervention	Actions priorisées
	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Favoriser l'intégration en emploi à davantage de jeunes dans le cadre des services d'aide à l'emploi — Jeunes et de l'appel de projets spécifiques visant les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation.</li><li>❖ Soutenir les travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi ainsi que faciliter leur intégration et leur maintien en emploi, notamment par la mesure Subvention salariale.</li><li>❖ Contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, en s'assurant notamment<ul style="list-style-type: none"><li>• de diffuser l'information sur le marché du travail auprès des clientèles autochtones;</li><li>• d'aider au placement en entreprise de personnes des Premières Nations ou Inuits, ayant participé aux mesures des services publics d'emploi;</li><li>• de soutenir l'embauche et l'insertion en emploi des autochtones grâce à la mesure de Subvention salariale dans le cadre du Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits.</li></ul></li><li>❖ Soutenir les initiatives structurantes, notamment les formations spécifiques, en collaboration avec les communautés innues, ainsi que le projet en collaboration avec la communauté innue de Pessamit et les entreprises touristiques du secteur de la Haute-Côte-Nord, afin de favoriser le déploiement d'initiatives semblables ailleurs sur le territoire.</li><li>❖ Déployer les agents de liaison autochtones qui assureront les liens avec les communautés innues de Matimekush-Lac John, de Pessamit, de Uashat-Mak-ManiUtenam, d'Unamen Shipu et Pakuashipi ainsi que d'Ekuanitshit et de Nutashkuan, favorisant la complémentarité et la collaboration avec les Premières Nations et visant le développement des compétences des autochtones et l'augmentation de la participation de ceux-ci au marché du travail.</li><li>❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, en priorisant les actions suivantes<ul style="list-style-type: none"><li>• valoriser et accroître l'intégration en emploi des personnes handicapées, par l'utilisation optimale de la mesure Subvention salariale, des contrats d'intégration au travail et du Programme de subventions aux entreprises adaptées;</li><li>• prioriser un accompagnement individualisé et soutenu auprès des personnes handicapées;</li><li>• soutenir l'emploi d'élèves et d'étudiants handicapés dans le cadre de la mesure Contrat d'intégration au travail;</li><li>• augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées.</li></ul></li><li>❖ Soutenir l'intégration des personnes judiciairisées au marché du travail, en mettant en œuvre des actions visant le développement</li></ul>

Axes d'intervention	Actions priorisées
	<p>de leur employabilité, notamment dans le cadre du projet ExplorEmploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles par la mise en œuvre des actions de la Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.</li> <li>❖ Assurer, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, un accompagnement soutenu et un suivi jusqu'à l'emploi et à l'insertion en entreprise, auprès des personnes faisant partie de groupes sous-représentés qui terminent une participation à une mesure active d'emploi.</li> </ul>
<p><b>3.3 L'intervention proactive, le soutien et l'accompagnement des clientèles de l'assistance sociale dans une perspective de mise en mouvement vers l'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mettre à jour les processus de travail assurant une prise en charge et une intervention auprès des individus dans un délai maximal de quatre jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande d'aide financière de dernier recours, afin de favoriser la participation aux mesures et services, ainsi que le cheminement vers l'emploi.</li> <li>❖ Accompagner les demandeurs d'une aide financière de dernier recours qui se qualifient au Programme objectif emploi, à la Stratégie d'intervention renforcée et à l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu, dans la recherche intensive d'un emploi, le développement de leurs compétences ou de leurs habiletés sociales.</li> <li>❖ Promouvoir les mesures d'emploi auprès des prestataires de l'assistance sociale et en faire valoir les bénéfices pour ceux-ci, notamment quant au soutien du revenu rehaussé.</li> <li>❖ Accentuer l'intervention auprès des personnes prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'emploi.</li> <li>❖ Poursuivre les objectifs de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 en favorisant la participation aux programmes et mesures d'emploi des prestataires de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi, notamment par des envois ciblés présentant les services publics d'emploi et les ressources en employabilité.</li> <li>❖ Augmenter les interventions visant l'accompagnement, le suivi jusqu'à l'emploi et à l'insertion en entreprise, des personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale ayant terminé une participation à une mesure active d'emploi.</li> </ul>

## Orientation 4 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

La crise sanitaire des deux dernières années, jumelée à la situation de rareté de main-d'œuvre, ainsi qu'à la diminution marquée de la population en âge de travailler, posent des défis importants pour les entreprises de la région. Dans une perspective d'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, Services Québec de la Côte-Nord interviendra auprès des entreprises pour les aider à s'adapter à ces nouvelles réalités, à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines, à s'ouvrir à l'insertion d'une main-d'œuvre diversifiée et à augmenter leur productivité.

Axes d'intervention	Actions priorisées
<p><b>4.1 Le soutien aux employeurs pour une gestion des ressources humaines adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Accroître, par des approches proactives, le nombre d'entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi, dont <ul style="list-style-type: none"> <li>• celles qui n'ont jamais bénéficié du soutien des services publics d'emploi;</li> <li>• celles des domaines priorités du génie, des technologies de l'information et de la construction;</li> <li>• celles visées par les stratégies gouvernementales : transformation numérique, maritime, aluminium et sciences de la vie; ou par d'autres priorités gouvernementales.</li> </ul> </li> <li>❖ Appliquer l'approche d'intervention aux entreprises visant une intervention structurante en gestion des ressources humaines.</li> <li>❖ Encourager les entreprises à compléter, en ligne, leur portrait des pratiques en gestion des ressources humaines et assurer un accompagnement personnalisé en fonction des besoins identifiés.</li> <li>❖ Assurer un soutien financier aux activités permettant l'augmentation de la productivité des entreprises, dont la réorganisation du travail, la planification stratégique, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, l'optimisation des processus, la gestion du changement et de la formation des travailleurs liée à l'acquisition de nouveaux équipements.</li> <li>❖ Collaborer aux initiatives d'évaluation de la satisfaction du service à la clientèle, dont le sondage post-intervention effectué auprès des entreprises aidées.</li> </ul>
<p><b>4.2 La collaboration et l'innovation avec les entreprises et les partenaires pour l'attraction, le recrutement et la fidélisation d'une main-d'œuvre qualifiée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Collaborer aux initiatives visant l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée en tenant compte des professions ayant des perspectives favorables.</li> <li>❖ Accompagner les moyennes grandes entreprises pour qu'elles implantent une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre afin d'assurer la relève et d'améliorer leur processus de recrutement.</li> <li>❖ Revoir et diversifier les initiatives visant les rencontres entre les employeurs à la recherche de main-d'œuvre et les personnes en recherche d'emploi.</li> <li>❖ Soutenir la main-d'œuvre et les entreprises saisonnières, notamment dans le cadre de la mesure Stabilisation de l'emploi et promouvoir les initiatives de maillage interentreprises pour le partage de main-d'œuvre.</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions priorisées
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir auprès des employeurs l'embauche des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour pourvoir à leurs besoins de main-d'œuvre.</li> <li>❖ Sensibiliser les entreprises à l'importance qu'elles innovent en matière de conditions et d'organisation du travail pour favoriser la fidélisation du personnel.</li> </ul>
<p><b>4.3 L'accompagnement des employeurs pour l'embauche et l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sensibiliser les employeurs à l'importance de bien intégrer les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail et les diriger au besoin vers les ressources externes en employabilité.</li> <li>❖ Soutenir les employeurs des industries à prédominance masculine dans le recrutement et l'intégration en emploi de la main-d'œuvre féminine.</li> <li>❖ Soutenir financièrement les employeurs pour l'embauche, l'accueil et l'intégration en emploi des clientèles cibles, grâce aux contrats d'intégration au travail et à la mesure Subvention salariale conformément aux objectifs des programmes, plans d'action et stratégies ministérielles.</li> <li>❖ Favoriser, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, notamment dans le cadre des stages DuoEmploi et du projet pilote de service-conseil en gestion de la diversité à l'intention des entreprises de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.</li> <li>❖ Accompagner et soutenir les entreprises au recrutement des immigrants nouvellement arrivés au Québec, par la promotion du programme Un emploi en sol québécois, et, en collaboration avec le MIFI, celles qui se déplacent à l'international pour le recrutement de travailleurs étrangers.</li> <li>❖ Intervenir en entreprise par des activités de formation et de concertation pour l'emploi portant sur la gestion de la diversité, afin d'aider les entreprises à intégrer et à maintenir en emploi des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail.</li> </ul>

## Orientation 5 en matière de main-d'œuvre et d'emploi

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

Soucieux d'assurer un service de qualité et conscient de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail régional, Services Québec de la Côte-Nord, en collaboration avec les partenaires et les ressources externes en employabilité, continuera d'adapter et d'optimiser ses services et ses interventions pour répondre adéquatement à l'évolution des besoins de ses clientèles. Pour ce faire, nous miserons davantage sur la concertation et la collaboration avec l'ensemble des partenaires afin de renforcer la cohérence des interventions et de relever ensemble les défis associés aux mutations du marché du travail.

Axes d'intervention	Actions prioritisées
<p><b>5.1 La concertation et la collaboration avec les partenaires pour relever les défis du marché du travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Poursuivre les travaux du Conseil régional et assurer la mise en œuvre des quatre grands chantiers suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivi de la baisse démographique et de ses répercussions sur le marché du travail;</li> <li>• vaste offensive auprès des entreprises;</li> <li>• développement de formations répondant aux besoins et aux réalités régionales;</li> <li>• concertation et développement de l'emploi saisonnier.</li> </ul> </li> <li>❖ Poursuivre les activités de la Table sectorielle de main-d'œuvre forestière de la Côte-Nord et assurer une veille active de l'évolution de la situation et des besoins de l'industrie forestière régionale.</li> <li>❖ Évaluer la possibilité de relancer les travaux de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier, contribuer aux objectifs poursuivis par celle-ci et participer à la réalisation d'initiatives locales et régionales, notamment en ce qui concerne le maillage interentreprises pour le partage de main-d'œuvre.</li> <li>❖ Poursuivre, de concert avec le réseau de l'éducation, les travaux de la Table opérationnelle régionale Éducation–Emploi–Québec pour se concerter sur l'offre de formation en fonction des compétences des individus et des besoins des entreprises.</li> <li>❖ Poursuivre la collaboration avec les établissements d'enseignement dans le but de diversifier les modes et les lieux d'offre de formation, en soutenant notamment le démarrage de petites cohortes.</li> <li>❖ Poursuivre le partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec afin de consolider, par le biais des agents de liaison autochtones, les liens avec les communautés innue et naskapie.</li> <li>❖ Mobiliser davantage les acteurs régionaux pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.</li> <li>❖ Investir davantage, en collaboration avec les partenaires, dont les ressources externes en employabilité, dans des projets porteurs, novateurs et structurants, à l'exemple du projet ExplorEmploi.</li> <li>❖ Collaborer avec les partenaires du marché du travail, dont le Comité RAP Côte-Nord, afin de faciliter l'insertion et le maintien des jeunes en emploi, tout en favorisant simultanément la persévérance scolaire et la réussite éducative.</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions prioritisées
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Collaborer avec les partenaires, dont les chambres de commerce, à la poursuite de nos objectifs respectifs visant à optimiser nos actions et nos interventions auprès de la clientèle entreprise.</li> </ul>
<p><b>5.2 L'amélioration de la performance des services publics d'emploi et la persévérance à nos mesures et services</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Assurer des interventions adaptées après l'identification des besoins des clientèles individus et entreprises, en faisant preuve de flexibilité et en utilisant les marges de manœuvre disponibles dans les programmes, les mesures et les services.</li> <li>❖ Accroître l'utilisation des mesures reconnues comme étant les plus efficaces pour l'insertion et le maintien en emploi et, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, le recours à l'approche globale pour les personnes plus éloignées du marché du travail.</li> <li>❖ Assurer un accompagnement soutenu et individualisé des personnes ayant terminé une participation à une mesure jusqu'à leur insertion en emploi et leur maintien à cet emploi, et ce, pour toutes les clientèles.</li> <li>❖ Répertorier les meilleures pratiques des services publics d'emploi, notamment pour le retour en emploi des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.</li> <li>❖ Améliorer les processus de travail et favoriser les initiatives d'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises, ainsi que partager les meilleures pratiques au sein du réseau régional de Services Québec.</li> <li>❖ Informer les ressources externes en employabilité et les partenaires du réseau de l'éducation des diminutions de clientèles anticipées des services publics d'emploi, des perspectives démographiques, ainsi que de leurs impacts sur le marché du travail et leurs clientèles.</li> <li>❖ Renforcer les liens et améliorer les mécanismes d'échanges avec les ressources externes en employabilité afin que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail et aux besoins et à la persévérance de la clientèle.</li> <li>❖ Poursuivre, en collaboration avec les ressources externes en employabilité, l'exploration de nouvelles avenues répondant aux réalités du marché du travail régional, tels le projet ExplorEmploi et l'émission de lettres d'admissibilité pour la mesure Subvention salariale.</li> <li>❖ Poursuivre et renforcer le partenariat avec le réseau de l'éducation pour assurer les services d'accompagnement des personnes en formation visant à rehausser leur persévérance et leur réussite.</li> </ul>
<p><b>5.3 La concertation avec les partenaires et la collaboration aux stratégies gouvernementales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du <i>Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023</i>, ainsi qu'à la mise sur pied de projets favorisant l'inclusion des plus démunis.</li> <li>❖ Assurer la mise en œuvre des actions de la présente planification qui s'inscrivent en complément des priorités régionales des MRC dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022.</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions prioritées
	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="581 279 1458 436">❖ Privilégier la concertation régionale et locale avec les partenaires, dont les MRC et les communautés innues et naskapiés, afin de contribuer au développement social et à la prospérité économique de la région et favoriser l'embauche de la main-d'œuvre régionale et saisonnière.</li><li data-bbox="581 447 1458 541">❖ S'assurer de la représentativité des territoires de la Côte-Nord dans les lieux de concertation, notamment au sein du Conseil régional des partenaires du marché du travail.</li><li data-bbox="581 552 1458 646">❖ Collaborer aux politiques, aux stratégies, aux plans d'action gouvernementaux et ministériels qui interpellent la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord.</li></ul>

## 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 2022-2023.

### Objectif

### Augmenter la participation sociale des individus et la mobilisation des partenaires

En plus de contribuer à la mission du Ministère en matière de solidarité sociale et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, avec l'ensemble des mesures, des stratégies et des programmes portés par tous les secteurs du Ministère, voici les actions que Services Québec de la Côte-Nord priorisera pour l'année 2022-2023.

Axes d'intervention	Actions priorisées
<b>L'accompagnement des clientèles de l'assistance sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Assurer la mise en œuvre rigoureuse et équitable des programmes d'assistance sociale conformément au cadre législatif et réglementaire, dans le respect des délais prévus à la Déclaration de services des citoyens et des assouplissements en cours.</li> <li>❖ Assurer une prise en charge dans un délai de quatre jours ouvrables, auprès de tout demandeur à l'assistance sociale, afin de favoriser la mise en mouvement et le cheminement vers l'emploi.</li> <li>❖ Informer les clientèles de l'assistance sociale concernées des allègements en cours et des modifications qui pourront y être apportées.</li> <li>❖ Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi.</li> </ul>
<b>La participation accrue des clientèles des programmes d'assistance sociale au marché du travail</b>	<p>En complémentarité avec l'orientation 3 en matière de main-d'œuvre et d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir davantage les mesures et services d'emploi auprès des nouveaux demandeurs, des réitérants et des prestataires de l'assistance sociale et en faire valoir les bénéfices pour ceux-ci.</li> <li>❖ Poursuivre la collaboration avec les services publics d'emploi et les ressources externes en employabilité, la mise en œuvre du Programme objectif emploi (OE), de la Stratégie d'intervention renforcée ainsi que de l'Accueil personnalisé et accompagnement soutenu, auprès des clientèles visées.</li> </ul>

Axes d'intervention	Actions prioritées
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Intervenir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours ayant des caractéristiques favorables à l'emploi, afin de les mobiliser et de les mettre en action.</li> </ul>
<p><b>La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informer les clientèles sur les ressources communautaires et les services d'aide et d'accompagnement social qui sont offerts.</li> <li>❖ Promouvoir et accroître, en collaboration avec les services publics d'emploi, l'utilisation des programmes d'aide et d'accompagnement social auprès des clientèles visées.</li> <li>❖ Collaborer à la mise en œuvre des engagements ministériels pris en vertu du Plan gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 et en assurer la diffusion dans le réseau régional.</li> <li>❖ Poursuivre l'accompagnement auprès du mandataire et du fiduciaire de l'Alliance pour la solidarité visant l'inclusion économique et la participation sociale jusqu'à la reddition de comptes finale.</li> <li>❖ Poursuivre la participation aux tables de concertation locales et régionales en matière de développement social et intervenir en collaboration avec les partenaires pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes en situation de défavorisation économique ou sociale.</li> <li>❖ Collaborer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, ainsi qu'à la réalisation des actions du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023, notamment en matière d'accès aux mesures et services, d'accès à l'emploi, d'accès aux points de service et aux contenus Web.</li> </ul>



## 5. ANNEXES

### Budgets pour l'intervention du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord pour l'année 2022-2023 sont répartis dans les bureaux locaux de la région en tenant compte des principales clientèles que Services Québec doit desservir, notamment

- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi;
- le nombre de prestataires de l'assistance sociale;
- le nombre d'entreprises.

#### Répartition du budget du FDMT 2022-2023 par centre local d'emploi et bureau de Services Québec

Unité administrative	Fonds du Québec (\$)	Compte de l'assurance-emploi (\$)	Total 2022-2023 (\$)	Budget initial 2021-2022 (\$)
Direction régionale	215 000	4 752 166	4 967 166	3 554 202
Les Escoumins	39 437	464 378	503 815	694 452
Forestville	49 285	499 349	548 634	709 042
Baie-Comeau	200 170	1 650 973	1 851 143	2 980 021
Port-Cartier	41 244	382 001	423 245	652 119
Sept-Îles	195 013	1 322 407	1 517 420	2 781 012
Havre-Saint-Pierre	83 062	1 091 730	1 174 792	1 501 584
<b>Total</b>	<b>823 210</b>	<b>10 163 005</b>	<b>10 986 215</b>	<b>12 872 432</b>

Les écarts que l'on peut observer dans la répartition du budget sont attribuables au fait que ces données ont été arrondies.

### Facteurs de contingence

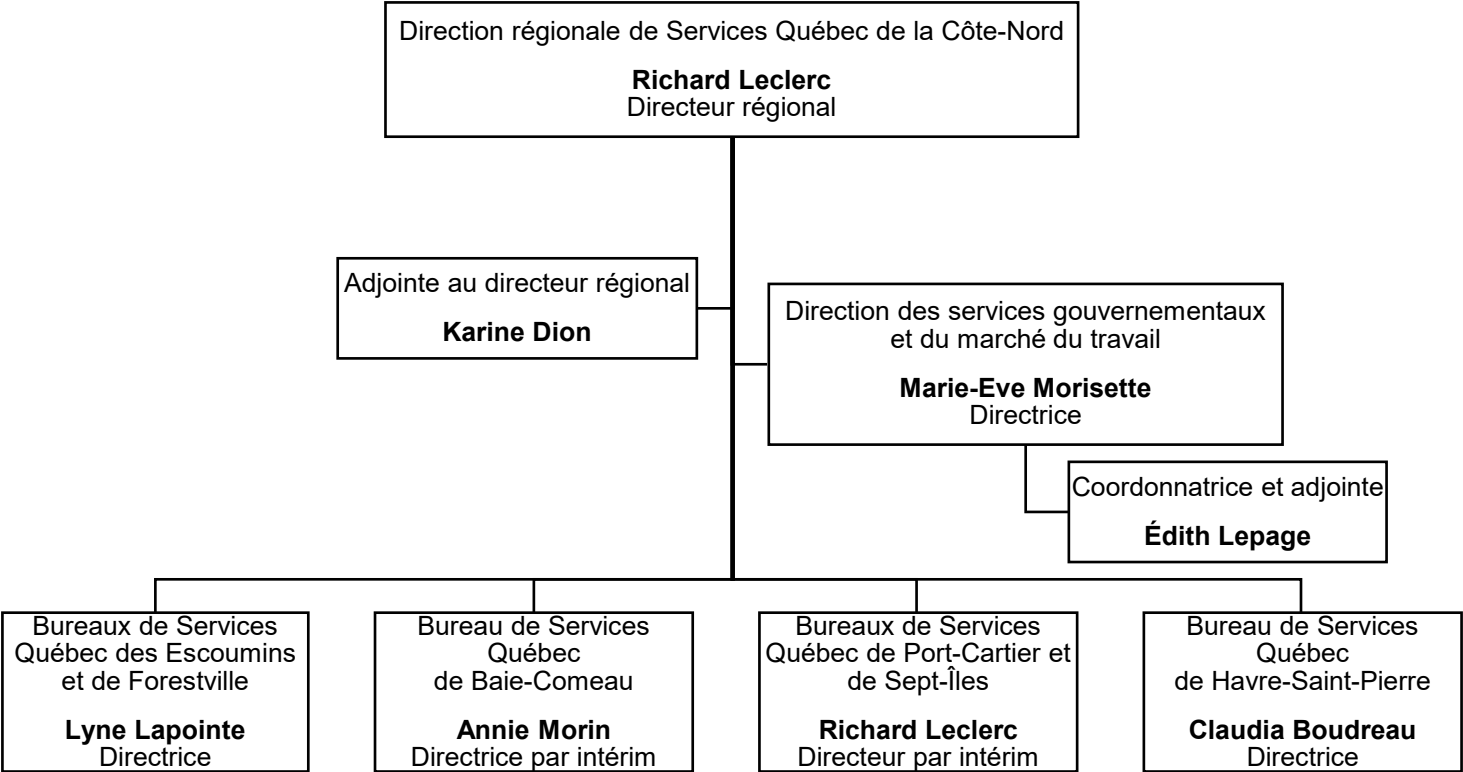
Bien que le plan d'action régional 2022-2023 ait été soigneusement élaboré, les engagements sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Les cibles sont établies selon l'information disponible en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision en cours d'année pour tenir compte des ressources humaines et financières dont la région disposera. Aussi, l'évolution de la situation du marché du travail peut avoir une influence sur le choix des priorités d'action régionales ainsi que sur la capacité d'atteindre les résultats attendus.

### Indicateurs de résultat et cibles 2022-2023

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultat pour le présent Plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2022-2023 et les résultats atteints au 31 mars 2022.

Indicateurs de résultat	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Cibles 2022-2023
1. Nombre de personnes ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	2 279	1 250	1 626
2. Proportion des personnes ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation (ensemble de la clientèle)	56,7 %	66,3 %	59,2 %
3. Nombre de prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	1 249	877	Sans objet
4. Proportion des prestataires de l'assurance-emploi ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	62,2 %	71,0 %	Sans objet
5. Nombre de bénéficiaires des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance après avoir terminé leur participation	270	182	162
6. Proportion des bénéficiaires des programmes d'assistance sociale ayant occupé un emploi à brève échéance parmi les personnes ayant terminé leur participation	46,4 %	50,9 %	46,7 %
7. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	16	17	22
8. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	259	305	236
9. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	85,0 %	86,7 %	85,0 %

Organigramme de la direction régionale de Services Québec 2022-2023



## Composition du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Président

**Guillaume Tremblay**, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Premier vice-président

**Pascal Langlois**, FTQ région de la Côte-Nord

Deuxième vice-présidente

**Danielle Sirois**, SEMO Côte-Nord

Secrétaire, membre d'office

**Richard Leclerc**, directeur régional, Services Québec de la Côte-Nord

Membres représentant le réseau des organismes d'employabilité :

**Danielle Sirois**, SEMO Côte-Nord

Membres représentant le milieu de la formation :

**Évelyne Desmeules**, Cégep de Baie-Comeau

**Nadine Desrosiers**, Centre de services scolaire de l'Estuaire

**Louis Ferland**, Centre de services scolaire du Fer

**Éric Misson**, Cégep de Sept-Îles

Membres représentant les entreprises :

**Jessica Belisle**, Chambre de commerce de Sept-Îles

**Pierre-Alexandre Gauthier**, Atelier Laforge

**Myreille Lalancette**, Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan

**Gilles Lamarre**, Boisaco inc.

**Paul Lavoie**, Tourisme Côte-Nord

**Jean-Marie Potvin**, Autobus du Fer inc.

Membres représentant la main-d'œuvre :

**Claude Gamache**, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

**Pascal Langlois**, FTQ, région de la Côte-Nord

**Guillaume Tremblay**, Conseil central Côte-Nord (CSN)

Membre représentant la réalité du développement local de la région :

**Luc Noël**, préfet MRC de la Minganie

Membres représentant les ministères :

**Andrée-Anne Bourdeau**, Commission de la construction du Québec

**Jean-François Coulombe**, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

**Daniel Tremblay**, ministère de l'Économie et de l'Innovation

Membres observateurs :

**Sylvie Basile**, Conseil des Innus de Ekuanitshit

**Marcel Furlong**, Assemblée des MRC de la Côte-Nord

Membres invités :

**Marilyn Émond**, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

**Julie-Simone Hébert**, Société du Plan Nord

**Marc Simard**, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

